

CHAPITRE IV

La mobilité interne des ouvriers-mineurs de l'Inco

Alain Daoust

Le Bouclier canadien est un vaste territoire qui regorge de richesses naturelles tant forestières qu'hydrauliques et minérales. Élément important de l'économie du Nouvel-Ontario et du Nord-Ouest québécois, le secteur minier a suscité l'intérêt de plusieurs chercheurs qui se sont penchés sur la découverte des gisements, sur la mise sur pied de nouvelles mines et sur l'établissement de nouvelles communautés¹.

Malgré un nombre important d'ouvrages portant sur les mines, peu ont pour sujet l'histoire des travailleurs. Ce constat, nous ne sommes pas le premier à le faire². Si la question des travailleurs, à l'exception des questions de luttes syndicales³, n'a

1 Voir la bibliographie de Thomas Greaves et William Culver (dir.), *Miners and Mining in the Americas*, Manchester, Manchester University Press, 1985, p. 280 à 347. En ce qui a trait au Nord-Est ontarien, on pourra consulter les ouvrages suivants : Ashley Thomson et al., *The Bibliography of Northern Ontario/ La Bibliographie de nord de l'Ontario*, Toronto et Oxford, Dundurn Press, 1994, 426 p., Gaétan Gervais, Gwenda Hallworth et Ashley Thomson, *Bibliographie du nord-est de l'Ontario/Bibliography of north-eastern Ontario*, Sudbury, La Société historique du Nouvel-Ontario, «Documents historiques» 82, 1985, 112 p.

2 Paul de la Riva et Guy Gaudreau, «Les ouvriers-mineurs de la région de Sudbury (1912-1930) : le cas de l'International Nickel Co.», *La Revue du Nouvel-Ontario*, 17, (1995), p. 105.

3 Voir l'introduction du présent ouvrage.

presque pas été abordée, celle de la mobilité interne des mineurs au sein d'une entreprise, demeure complètement absente¹.

Afin d'avoir quelques points de repère comparatifs, il nous a fallu recourir aux études traitant de secteurs autres que celui des mines. José Igartua, par exemple, a mis en évidence l'importance des fiches du personnel dans l'étude de la mobilité interne à l'Alcan à Arvida². Il y a également la recherche de Tamara Hareven qui s'est servie de fiches semblables pour étudier la mobilité au sein d'une entreprise de textile³. La nécessité de recourir à ce type de sources explique sans aucun doute pourquoi si peu de chercheurs ont pu aborder l'étude de la mobilité interne. Les entreprises sont très récalcitrantes à ouvrir aux chercheurs les fiches d'embauche en raison du caractère confidentiel des informations qui y sont consignées.

Dans la région de Sudbury, depuis presque une dizaine d'années et suite à l'ouverture des archives de l'Inco, les historiens ont maintenant accès à un large éventail de sources,⁴ dont les fiches d'engagement du personnel. Paul de la Riva a été le premier à se servir de ces fiches pour la période 1912-1939 dans son étude sur la participation des Canadiens-Français à l'Inco⁵.

- 1 Il arrive parfois qu'un chercheur traite de la mobilité interne au sein d'une mine comme c'est le cas de Fabrice Sugier, dans *Mineurs des Cévennes*, tome I Montpellier, Éditions Espace-Sud, 1993, p. 82-83. Mais le traitement y est alors sommaire et ne permet pas de comparaison. Pour plus de détails, voir le chapitre premier de notre mémoire de baccalauréat, *La mobilité interne des mineurs de l'INCO*, mémoire de spécialisation (histoire), Université Laurentienne, 1996.
- 2 Voir José E. Igartua, «La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940», *Labour/Le Travail*, 20, (automne 1987) : 33-60; et son ouvrage plus récent, *Arvida au Saguenay*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 1996.
- 3 Voir Tamara K. Hareven, *Family Time and Industrial Time. The Relations Between the Family and Work in a New England Industrial Community*, New York, Cambridge University Press, 1982, 474 p.
- 4 Comme en témoigne l'ouvrage de Matt Bray et Ashley Thomson (dir.), *At the End of the Shift : Mines and Single-Industry Towns in Northern Ontario*, Toronto, Dundurn Press, 1993, 208 p.
- 5 Paul de la Riva, «Les ouvriers mineurs canadiens-français de l'International Nickel Company, 1886 à 1930», M.A. (histoire), Université Laurentienne, 1995, 277 p.

Notre recherche se situe dans la foulée de ce renouveau des études minières à Sudbury et se fixe deux objectifs. Dans un premier temps, l'accent est placé sur la méthodologie et notamment sur les précautions à prendre pour obtenir un échantillonnage représentatif à partir des fiches du personnel. Le deuxième objectif porte sur l'étude de la mobilité interne proprement dite à l'Inco à partir d'un examen de certaines occupations et de l'apprentissage du métier de foreur.

Méthodologie

Comme nous ne sommes pas le premier à recourir aux fiches d'embauche de l'Inco, nous avons cherché d'abord à avoir accès aux informations déjà compilées. Paul de la Riva a accepté que nous consultions sa banque de données, c'est-à-dire les informations sur le personnel qu'il avait échantillonné à partir d'une série de fiches d'engagement couvrant les années 1912 à 1939¹. Détail essentiel : cette série de fiches est, en fait, constituée selon les dates de départ et non les dates d'arrivée des travailleurs; cela implique que certaines fiches de mineurs, qui ont échappé à de la Riva dans son étude de la période 1912-1930, se retrouvent dans la série suivante, soit celle de 1940-1949. La possibilité que nous avons eue d'avoir accès aux fiches d'embauche de la période 1940-1949, qu'on avait interdit à de la Riva, enrichit donc la recherche. En effet, la seule consultation des fiches de la période 1912-1939 ne garantit pas l'accès à tous les travailleurs qui sont passés à l'Inco entre 1912 et 1930. Un certain nombre de mineurs embauchés avant 1930 ont quitté seulement après 1939, quoique la grande mobilité des travailleurs et la crise des années trente rendent cette situation peu fréquente. Cela étant dit, des 1 272 individus que nous avons retenus pour cette étude, 54 d'entre eux avaient quitté après 1939 et se retrouvaient dans la série 1940-1949 et non dans celle de 1912-1939².

1 Voir *Ibid.*, ainsi que de la Riva et Gaudreau, «Les ouvriers-mineurs de la région de Sudbury...», p.111.

2 N'ayant pu avoir accès aux fiches postérieures à 1950, il nous est impossible de chiffrer le nombre d'individus qui pourraient s'y retrouver. Cependant, puisque la dernière année d'embauche retenue est 1929, nous présumons que ce nombre est fort restreint et qu'il ne modifierait guère nos données.

Nous nous sommes beaucoup inspiré de la thèse de Paul de la Riva, particulièrement de son mode d'échantillonnage. Rappelons que de la Riva, en s'inspirant à son tour de la méthode de Ramirez¹, avait choisi un échantillon construit à partir des noms de famille des individus plutôt qu'un échantillon aléatoire. Le choix de tous les individus dont le nom de famille commence par la même lettre lui était apparu plus approprié qu'une méthode aléatoire. Non pas parce que les fiches du personnel étaient déjà classées par ordre alphabétique —facilitant ainsi son travail—, mais plutôt parce que cette méthode autorisait une étude des liens de parenté entre les travailleurs sélectionnés. Et comme le démontre le chapitre précédent, cette méthode a aussi l'avantage de favoriser les comparaisons des effectifs ouvriers d'une mine à l'autre, et de suivre à la trace, un jour prochain, le déplacement des individus d'un camp minier à l'autre. Pour toutes ces raisons, nous l'avons retenue comme mode d'échantillonnage.

Reste une question : le choix des lettres et ses effets sur l'ethnicité des travailleurs échantillonnés. De la Riva s'était arrêté sur les lettres B et L et ce, afin de pouvoir compter sur le plus grand nombre de Canadiens-Français possible. Ce choix légitime permettait de rejoindre environ 30% de tous les Canadiens-Français embauchés par l'entreprise tandis qu'il estimait le pourcentage de l'ensemble des travailleurs rejoints par son échantillon à 14% du total des effectifs². Autrement dit, le choix des lettres peut conduire à une surreprésentation de certains groupes ethniques et conséquemment à un sous-enregistrement d'autres ethnies.

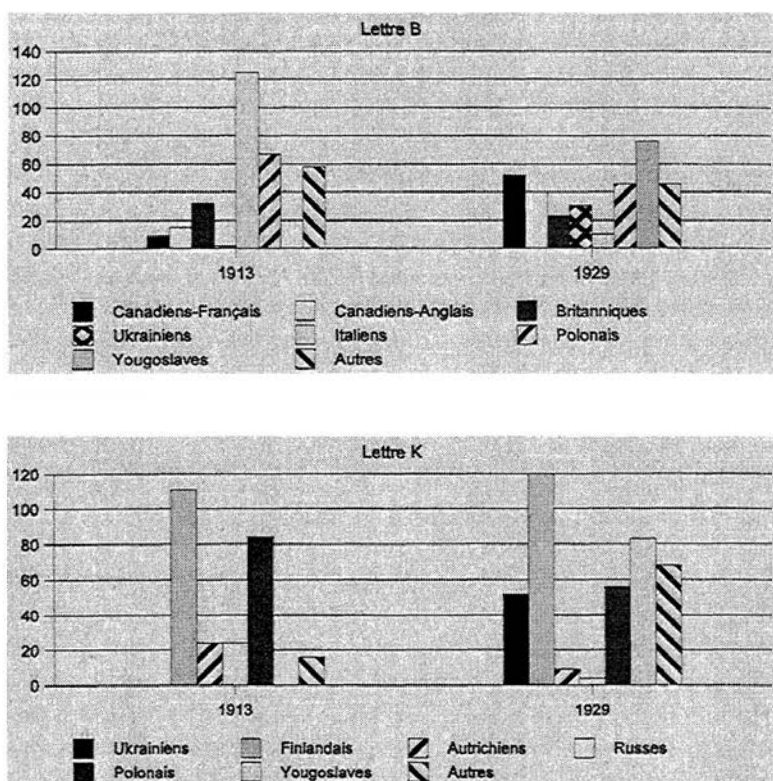
Sa banque de données des travailleurs dont le nom de famille commence par B nous a intéressé puisqu'elle donne un bon éventail de groupes ethniques. Nous l'avons retenue en complétant la recherche par l'exploitation des fiches B de la série 1940-1949. Afin d'équilibrer l'échantillon en termes ethniques, nous avons ajouté la lettre K, sachant qu'un bon nombre de Scandinaves et d'Européens de l'Est ont un nom de famille qui commence par cette lettre. Comme le démontre le graphique 1.3 du présent ouvrage, ces deux lettres demeurent suffisamment représentatives pour qu'on puisse aller de l'avant.

1 Voir Bruno Ramirez, «Brief Encounters : Italian Workers and the CPR», *Labour/Le Travail*, 17, (printemps 1986) : 9-27.

2 Voir de la Riva et Gaudreau,... p. 108, note 1.

GRAPHIQUE 4.1

Ethnicité des travailleurs dont le nom de famille commence par B et K, Inco, 1913 et 1929



Source : Archives de l'Inco, Sudbury (dorénavant AIS), fiches du personnel 1912-1939 et 1940-1949 (échantillon lettres B et K).

Et, puisque le temps nous manque, il a fallu aussi choisir les travailleurs embauchés au cours de certaines années. Celles choisies sont 1913 et 1929. Elles ont été retenues parce qu'il s'agit de deux années d'embauches massives à l'Inco. Au total, notre brève étude repose sur 1 272 dossiers de travailleurs¹. Pour la lettre

1 La fiche d'engagement comporte une section qui retrace les promotions et changements d'affectation. Cette section correspond en quelque sorte à une fiche de service.

B, il y a 631 cas, dont 308 pour l'année 1913 et 323 pour l'année 1929, et pour la lettre K, il y a 641 cas, dont 259 en 1913 et 382 en 1929.

Au vu du graphique 4.1, on ne peut pas nier la place importante des ethnies au sein de l'Inco en 1913 et en 1929. En effet, la majorité des travailleurs ne sont ni Canadiens-Français, ni Canadiens-Anglais ni Britanniques mais plutôt des immigrants de pays européens. Pourquoi?

Les chapitres précédents éclairent beaucoup cette question complexe : nous ne reviendrons pas sur les propos de nos collègues. Il faudrait néanmoins voir jusqu'à quel point les propos de Donald Avery sont recevables. Selon lui, bon nombre d'entreprises, dont celles du secteur minier, éprouvaient de nombreuses difficultés à attirer des Canadiens-Français, des Canadiens-Anglais et des Britanniques qui ne voulaient pas travailler dans des endroits aussi malsains que les galeries des mines.

Only the European workers seemed prepared to face the irregular pay, high accident rates, crude living conditions, and isolation that characterized the world of work in the expanding parts of the Dominion economy.¹

Ce commentaire appelle à la prudence. Comme l'indique lui-même l'auteur, plus loin, une commission royale d'enquête, en 1899, sur les conditions de travail dans les mines de charbon en Colombie-Britannique avait remarqué qu'il n'y avait encore qu'une petite poignée d'immigrants, mais que la situation avait changé considérablement en 1912 : «By contrast, in 1912 most of the miners were foreign workers with a majority of Slavonians in one camp, and a majority of Italians in another, and so throughout the District.»² Comme si les Canadiens avaient soudainement éprouvé une répulsion pour ce genre de travail qu'ils occupaient massivement quelques années plus tôt! L'explication ne paraît pas

1 Donald Avery, *Dangerous Foreigners : European Immigrant Workers and Labour Radicalism in Canada 1896-1932*, Toronto, McClelland and Stewart, 1979, p.15.

2 L'auteur décrit également, dans son livre, les objectifs visés des politiques d'immigration et identifie les groupes capitalistes qui exerçaient une influence dans la rédaction de ces lois. Voir Avery, *Dangerous Foreigners...*, p. 56-57.

très convaincante. C'est pourquoi les politiques d'immigration des politiciens et les politiques d'embauche des grandes entreprises sont, à notre avis, les principales responsables.

Le graphique 4.1, en raison des informations contrastées qu'il renferme, doit être reçu comme une mise en garde dans le traitement de la question ethnique. Assurément, le choix d'une seule lettre et d'une seule année conduira le chercheur à des conclusions dangereuses sur l'ethnicité des ouvriers-mineurs du Nord. En effet, les Finlandais sont, pour ainsi dire, absents de la lettre B¹, tandis qu'ils représentent 36% des K. En revanche, les Italiens, les Canadiens et les Britanniques étaient trop peu nombreux dans les K et se retrouvent dans la catégorie autres, bien qu'ils soient en grand nombre dans les B. Les contrastes ne sont pas seulement entre les lettres mais aussi entre les années. Le plus bel exemple est fourni par les Yougoslaves et les différents groupes ethniques qui les composent. En 1913, ils se font rares alors qu'en 1929, ils constituent le groupe le plus nombreux des B et le deuxième en importance dans les K.

Dernière remarque d'ordre méthodologique : les occupations examinées. Étant donné le large éventail des occupations à l'Inco², vouloir traiter de la mobilité interne des mineurs échantillonnés, pourrait s'avérer une tâche colossale. C'est pourquoi nous avons opté pour l'étude de la mobilité interne en nous concentrant surtout sur quatre des principales occupations, soit les manoeuvres, les rouleurs, les aide-foreurs et les foreurs, qui totalisent près de 75% de toutes les occupations recensées dans notre échantillon (voir le graphique 4.2).

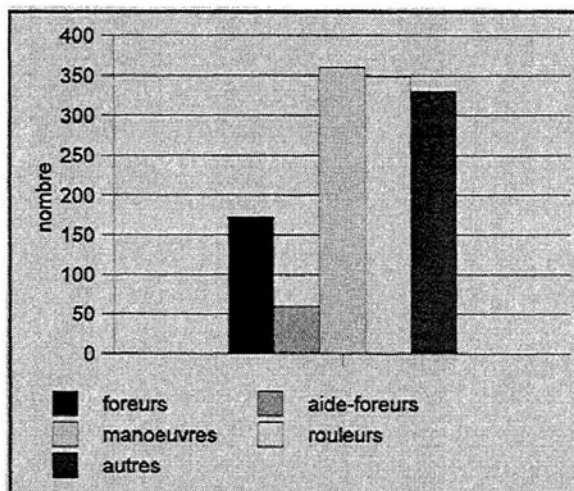
Ces occupations ont l'avantage de ne pas requérir le même degré de qualification, nous autorisant à observer de près l'apprentissage des travailleurs. Ainsi les métiers de manoeuvre et de rouleur peuvent être considérés comme des occupations non spécialisées tandis que le forage peut être considéré comme une

1 Les quelques Finlandais qui se trouvaient dans cet échantillon ont été insérés dans la catégorie «autres».

2 Voir le tableau B1 de notre mémoire de spécialisation, «La mobilité...», p. 62.

occupation spécialisée¹, avec un stade intermédiaire représenté par l'aide-foreur².

GRAPHIQUE 4.2
Occupations des ouvriers-mineurs de l'Inco,
à la première embauche, 1913 et 1929



Source : AIS, fiches du personnel, 1912-1939 et 1940-1949, (échantillon lettres B et K).

Est-ce que l'Inco tenait compte des antécédents professionnels des nouveaux arrivés afin de leur attribuer un poste?

1 Nous préférons parler d'occupations «spécialisées» pour désigner les différentes facettes du métier de mineur, comme c'est le cas du foreur, du boiseur et de l'écailleur.

2 Tamara Hareven, dans le chapitre 10 intitulé «Career advancement», a étudié la mobilité interne d'une usine de textile. Afin de faciliter sa tâche, elle a regroupé les métiers en quatre catégories : non spécialisé, semi-spécialisé, spécialisé et celui de direction. En les regroupant de cette façon, elle a pu calculer le pourcentage de travailleurs selon ces catégories. Voir Hareven, *Family Time...*, p. 259-286. Bruno Ramirez avait utilisé une méthode semblable dans son étude sur les Italiens au Canadien Pacifique lorsqu'il a regroupé les nombreux métiers que l'on y retrouvait : «To make some historical sense out of this diversity, we divided the 148 occupations into four groups...». Voir Ramirez, *Brief Encounters...*, p. 19.

L'examen du graphique 4.3 permet de jeter un peu de lumière à ce sujet. Selon ce tableau, un peu plus de la moitié de notre échantillon —réduit par l'élimination des inconnus et des individus n'ayant pas reçu, lors de la première embauche, une des quatre occupations retenues— avait une expérience quelconque dans le monde des mines¹. Ce pourcentage, précisons-le d'emblée, est plus élevé que celui observé par Gaudreau au chapitre précédent parce que nous n'examinons qu'une partie de la main-d'oeuvre.

Seulement trois manoeuvres sur dix connaissaient le milieu minier avant leur arrivée. Chez les rouleurs, cette proportion grimpe à 54%, et chez les aide-foreurs à près de 60%. Comme il fallait s'y attendre, ce sont les foreurs qui, plus de quatre fois sur cinq, déclarent une expérience dans le domaine. Ceux en provenance des secteurs industriel, de la construction et des chemins de fer sont par ailleurs bien représentés parmi les manoeuvres et les rouleurs, sauf que leur présence baisse considérablement parmi les métiers dits spécialisés.

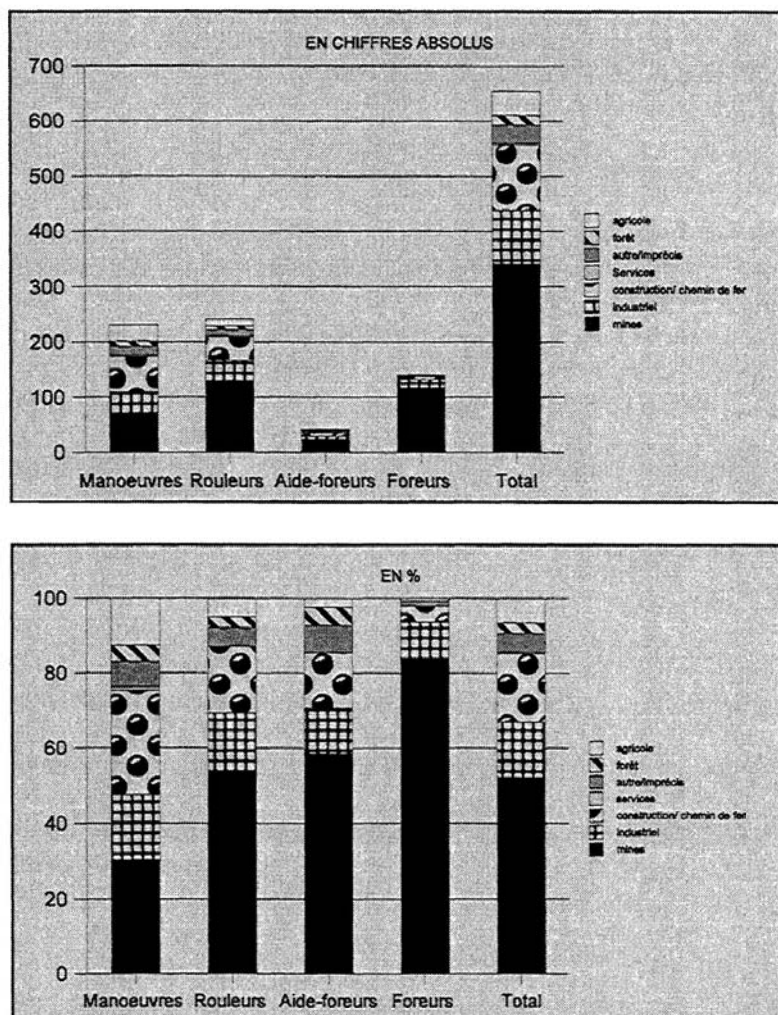
Cela implique donc que plus la nature du travail est spécialisée, plus l'expérience antérieure entre en jeu pour l'obtention d'un tel poste. On aurait pu s'attendre à ce que l'ethnicité joue un rôle quelconque et que l'entreprise favorise la promotion des travailleurs canadiens, américains et britanniques. Or, rien dans nos résultats ne va dans ce sens, même s'il faut convenir que ces travailleurs, qui auraient pu être favorisés, sont peu nombreux dans notre échantillon. Il est donc prématuré de statuer sur cette question.

Sur un autre plan, il faut revenir sur le fait qu'un nombre non négligeable de travailleurs embauchés au départ comme foreur et aide-foreur ne déclarent aucune expérience du milieu minier. Cela paraît étrange et mérite des explications. Trois éléments de réflexion peuvent être apportés à ce sujet. D'abord, il n'est pas clair que l'on prenne note, sur les fiches d'engagement, de la seule occupation antérieure ou des occupations antérieures. Il se peut, par exemple, qu'un mineur ait temporairement dû oeuvrer dans un chantier de construction avant d'aboutir à l'Inco, bien que celui qui compte s'embaucher pour une société minière ait intérêt à démon-

1 Ce sont les Finlandais (37,2%) qui ont le plus d'expérience dans le domaine minier. Suivent ensuite les Yougoslaves (22,5%) et les Polonais (21,1%). Pas étonnant que ce soient eux qui forment la majorité des foreurs à la première embauche.

trer ses compétences en ce domaine. Une autre explication est peut-être à chercher du côté des besoins urgents de l'entreprise qui, se trouvant à court de foreurs, se tourne vers les travailleurs alors

GRAPHIQUE 4.3
Emplois antérieurs des ouvriers-mineurs de l'Inco
selon les principales occupations



Source : AIS, fiches du personnel 1912-1939 et 1940-1949 (échantillon lettres B et K).

disponibles. Plausible, cette explication demeure toutefois peu convaincante, car il y a tous ces aide-foreurs qui attendent une promotion. Dernière explication : la relative facilité d'apprentissage du métier de foreur. Comme on le démontre plus loin, le métier s'apprend rapidement, pour peu que l'on demeure en vie ! Cette facilité d'apprentissage a sans doute des répercussions, mais elles sont encore difficiles à mesurer.

La mobilité interne : l'apprentissage du métier de foreur

On aurait pu penser retrouver un modèle classique de mobilité du travailleur, c'est-à-dire de celui qui, d'abord manoeuvre, parvient à grimper l'échelle salariale pour se joindre aux foreurs. Tout comme le mentionne Tamara Hareven : « For most workers, advancement meant at best a move from an unskilled to a semiskilled job or from a semiskilled to a skilled job »¹. Est-ce qu'un pareil modèle est présent à l'Inco ? Afin de répondre à cette question, nous avons examiné les différentes occupations des travailleurs sélectionnés dans notre échantillon, soit ceux qui, à l'embauche, avaient hérité des postes de manoeuvre, de rouleux, d'aide-foreur et de foreur.

Les trois schémas suivants, qui limitent la présentation aux cinq premières occupations², synthétisent le cheminement des travailleurs sélectionnés ; le premier est celui des manoeuvres. Mais avant d'aller plus avant, certaines précisions sont nécessaires afin de permettre une meilleure compréhension de cette mécanique complexe de la mobilité interne au sein d'une entreprise minière. Chaque ligne horizontale représente une occupation différente. À droite figurent les départs survenus depuis l'occupation précédente. Les lignes obliques, quant à elles, schématisent le passage d'une occupation à l'autre, celles en caractère gras représentent les individus qui deviennent foreurs.

1 Voir Hareven, *Family Time* ..., p. 261.

2 Il est important de noter qu'un petit nombre de travailleurs ont plus de cinq occupations consignées sur leur fiche, ce qui implique que ces schémas sous-estiment le nombre de ceux qui ont finalement décroché un poste qualifié. De plus, précisons que nous avons considéré comme une deuxième occupation le fait qu'un travailleur, qui avait quitté l'Inco, décroche, à son retour, la même occupation qu'il y exerçait avant son départ.

Prenons l'exemple des manoeuvres qui, à leur deuxième occupation, deviennent rouleurs. Ils sont 30 et de ce nombre, 17 vont quitter avant de recevoir une troisième affectation, six auront une autre occupation que celles retenues ici, un devient foreur, quatre seront à nouveau embauchés comme rouleurs et deux redeviendront simples manoeuvres. Pour chacun des quatre métiers choisis, on pourra ainsi suivre, au fil des promotions, les itinéraires professionnels.

Passons maintenant à l'examen de ce premier schéma. Ce qui frappe le plus, c'est d'abord le taux élevé de départ dès la première occupation. Sur un total de 360 manoeuvres, plus de 259 d'entre eux quittent l'Inco définitivement, réduisant de façon considérable notre noyau de départ. Toute la mobilité continentale et transatlantique trouve ici sa mesure par rapport à la mobilité interne. Autre remarque : il ne semble pas y avoir de modèles très clairs de mobilité interne. Les changements d'affectation vont dans tous les sens et ne sont pas toujours des promotions!

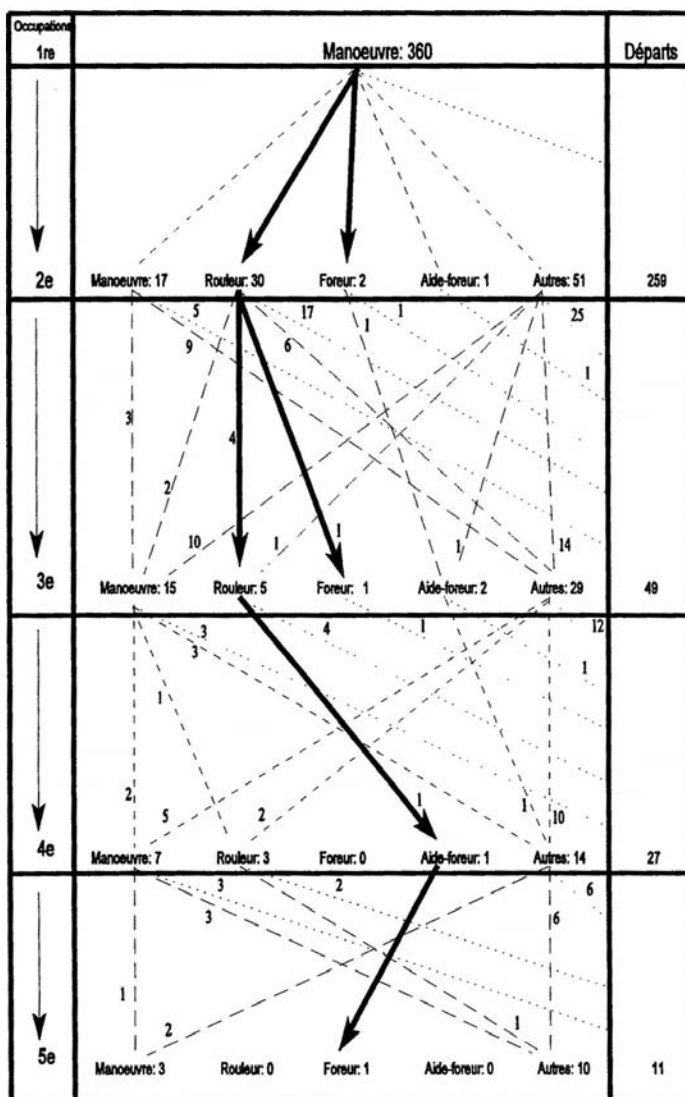
Parmi les manoeuvres qui persistent, deux deviennent foreurs à la deuxième occupation, un devient aide-foreur et trente autres passent au poste de rouleur. Toutefois, la majorité des manoeuvres sont réaffectés ailleurs, dans la section «autres» (51 cas). Cela implique que très peu d'individus qui arrivent à titre de manoeuvre à la première occupation, parviennent à devenir foreurs. Sur un total de 360 manoeuvres, seulement quatre y parviennent¹ et un seul suit la démarche qui va d'un travail non spécialisé à un travail semi-spécialisé puis à spécialisé. Son nom est Harry K dont on trace brièvement l'itinéraire professionnel. Embauché pour la première fois le 20 juin 1929, à titre de manoeuvre (34 cents de l'heure), il est promu, deux mois plus tard, rouleur. Licencié en octobre 1930, il revient à titre de rouleur en juillet 1933. Après une période de deux mois, il devient aide-foreur. Demeurant à ce poste pendant un an et demi, il est finalement promu foreur, le 16 mars 1935, et voit son salaire augmenté à 60 cents de l'heure. Pas si mal, compte tenu que nous sommes en pleine crise économique et en période de déflation!

1

Et cinq autres finissent par décrocher un autre des métiers spécialisés du fond. Ces métiers sont ceux de boiseur, de contremaître, d'écailleur, de dynamiteur et de «blockholer».

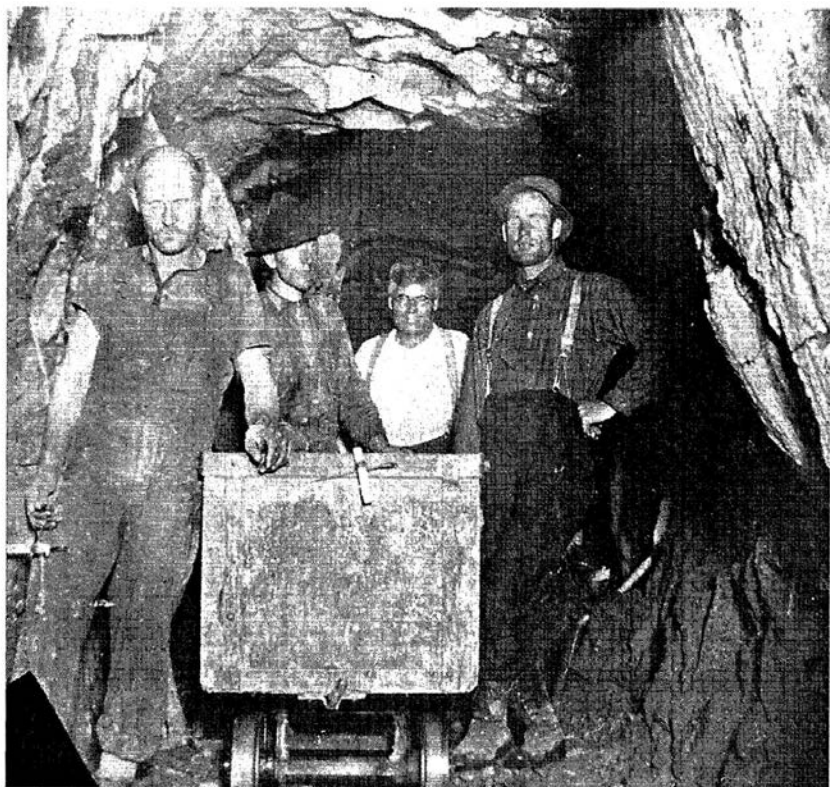
SCHÉMA 4.1

DÉPARTS ET PROMOTIONS DES TRAVAILLEURS EMBauchÉS À TITRE DE MANOEUVRE À L'INCO, 1913 ET 1929



Source: AIS, fiches du personnel 1912-1929 et 1940-1949 (échantillon lettres B et K).

Dans un autre ordre d'idée, il faut noter que la majorité des manoeuvres qui persistent ne semblent pas être attirés par le travail du fond. La plupart de ceux qui s'y retrouvent à un moment quelconque quittent l'entreprise ou encore se retrouvent ailleurs, bien souvent en tant que travailleur du jour.



Quatre ouvriers du fond. Cette photographie en dit long sur les conditions de travail des ouvriers du fond. L'exiguïté des lieux, qui est monnaie courante dans les mines du Nord, implique sans doute qu'il ne s'agit pas ici d'une mine de l'Inco. Comme l'éclairage se fait à la chandelle, —deux d'entre elles sont visibles— cette photographie date d'avant la Première Guerre mondiale. L'obscurité des lieux de même que l'insalubrité des galeries font en sorte que le travail du fond n'attirait pas les foules. Il n'est pas étonnant que tant de manoeuvres et de rouleurs aient préféré quitter. Sudbury, Centre Green Miller, Bibliothèque des mines, (Collection W.L.L. Lawrence, Archives publiques de l'Ontario S.13754).

Le prochain schéma traite des personnes qui arrivent à titre de rouleur à l'Inco. D'emblée, apparaissent des résultats fort différents du premier schéma. De prime abord, 25 personnes occupent le poste de foreur dès la deuxième occupation et 34 deviennent aide-foreurs. Bien que, comme les manoeuvres, plus de 63% des rouleurs quittent la compagnie après seulement une occupation, parmi les rouleurs qui persistent, la majorité d'entre eux occupent des postes du fond. Il n'est donc pas étonnant qu'à partir de notre noyau initial de 349 rouleurs, 45 (13%) d'entre eux parviennent à devenir foreurs après cinq occupations, proportion beaucoup plus élevée que celle observée chez les manoeuvres.

Pourquoi cette différence entre les manoeuvres et les rouleurs? Une première explication est fournie par Ramirez qui avait remarqué chez les Italiens engagés au Canadien Pacifique que, lorsqu'ils côtoyaient des ouvriers qualifiés, ils amélioreraient leurs chances de connaître une certaine ascension dans la hiérarchie occupationnelle. «Our classification criterion stresses the fact that these jobs, performed in constant contact with a craft, not only implied a certain aptitude for skilled work, but also afforded some opportunity for occupational advancement within the company's occupational structure»¹. Une autre explication doit être ajoutée : la décision d'accepter le travail du fond – travail plus dangereux, plus insalubre² – demeure un point tournant dans les possibilités d'avancement. Ce travail du fond répugne à bon nombre de manoeuvres ou encore est délaissé au profit du travail du jour. Comme ce cas extrême de monsieur B³. Arrivant de Kirkland Lake, il est embauché à l'Inco à titre de rouleur le 12 octobre 1929. Deux années s'écoulent avant qu'il ne connaisse une mutation au poste de boiseur en 1931. Douze années plus tard, il est muté au poste de foreur mais, seulement une année après, il demande une mutation au poste de manoeuvre. Il en avait assez de travailler au fond.

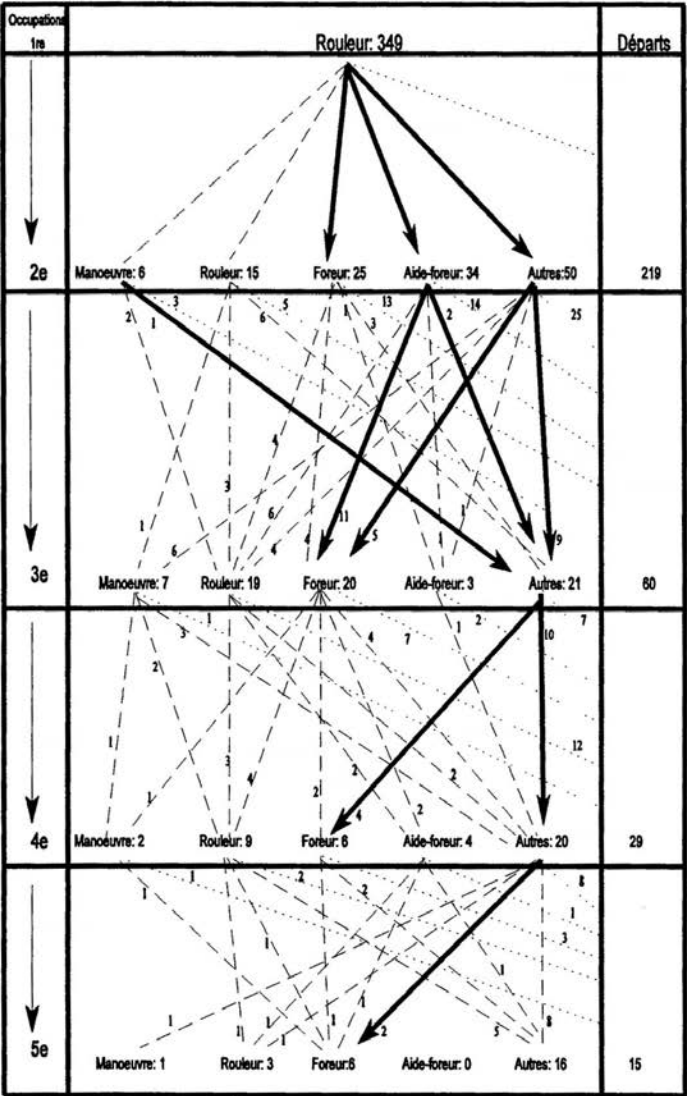
1 Ramirez, «Brief Encounters...», p. 21.

2 Voir Paulette Gosselin «Les accidents de travail à la Canadian Copper Company, 1900-1920», *La Revue du Nouvel-Ontario*, 17, (1995) : 98.

3 Nous ne connaissons pas le prénom de ce travailleur.

SCHÉMA 4.2

DÉPARTS ET PROMOTIONS DES TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS À TITRE DE ROULEUR À L'INCO, 1913 ET 1929



Source: AIS, fiches du personnel 1912-1929 et 1940-1949 (échantillon lettres B et K).

Par ailleurs, il convient de mentionner que la promotion des travailleurs non spécialisés, comme les rouleurs, ne passe pas toujours par l'accès au poste de foreur. En effet, à plusieurs reprises, nous avons noté des cas de rouleurs devenus boiseurs¹ ou encore contremaîtres, tel Majk K. Ayant déjà travaillé à la Noranda, il arrive à l'Inco le 17 juin 1929 à titre de rouleur. Au mois d'août de la même année, il devient un *muck machine operator*. Licencié le 17 août 1932, il revient en juin 1933 à titre de foreur. Trois années plus tard, il parvient au poste de *stope boss* et obtient un salaire horaire de 72 cents. En outre, neuf autres rouleurs finissent par décrocher un emploi spécialisé de foreur ou autre après leur cinquième occupation.

En somme, presque un rouleur sur quatre² a pu apprendre un métier spécialisé et bien rémunéré. Cette nouvelle expérience de travail ne pouvait qu'être bénéfique à ces ouvriers-mineurs. Et avec l'ouverture de nombreuses mines dans le Nord-Est ontarien et le Nord-Ouest québécois, ils pouvaient se déplacer plus librement, sachant qu'ils avaient la possibilité d'obtenir un poste pour lequel on embauchait en tout temps.

Penchons-nous maintenant brièvement sur les aide-foreurs. Évidemment, ils ont, en théorie, plus de chances de devenir foreurs. Mais, en fait, lorsque nous suivons le trajet de nos individus, nous nous apercevons qu'ils y accèdent dans des proportions similaires à celles des rouleurs. Et cela se produit surtout à la deuxième occupation. Les autres, qui ont persisté, ont occupé des postes autres que celui de foreur; cinq ont obtenu un autre métier spécialisé. Sans compter deux aide-foreurs qui deviennent foreurs après leur cinquième occupation et qui n'apparaissent donc pas sur le schéma.

Ainsi, sur un total de 768 engagés au départ comme manoeuvres, rouleurs et aide-foreurs, 108 ont pu apprendre un métier spécialisé et rémunérateur (9 manoeuvres, 84 rouleurs et 15 aide-foreurs). Cela veut donc dire qu'un travailleur sur sept y est parvenu. C'est peu, mais cela représente néanmoins un phénomène plus que significatif, car ce sont eux qui vont assurer une continuité au sein de l'entreprise.

1 Parmi les rouleurs, vingt sont parvenus à devenir boiseur, et dix autres vont finir par occuper un des métiers spécialisés du fond.

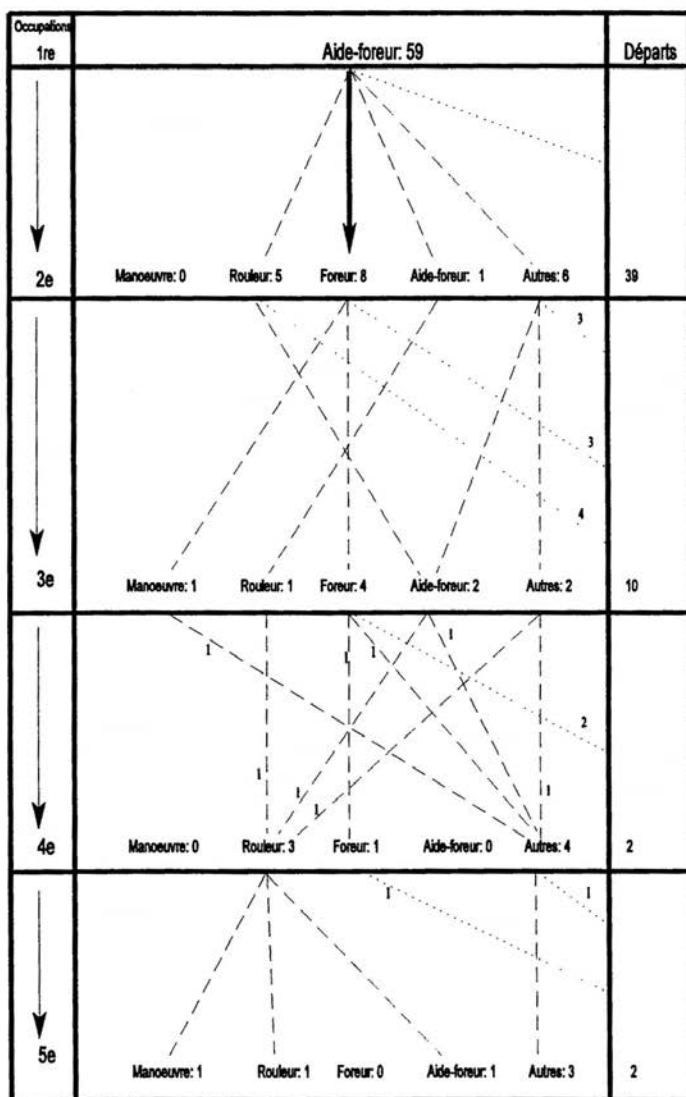
2 En tout, 45 qui deviennent foreurs au cours de leur cinq premières occupations, 30 finissent par occuper un autre métier spécialisé dans le même temps, puis neuf doivent attendre plus de cinq occupations, sur un total de 349 au départ.



Foreur et aide-foreur. Le foreur et l'aide-foreur à l'oeuvre dans une mine d'or de Timmins. On distingue très nettement les boyaux d'air et d'eau qui alimentent la foreuse. Ces deux travailleurs font équipe: l'aide-foreur, en arrière-plan, apprendra les rudiments du métier au gré de leurs conversations et à force de voir le foreur agir. Sudbury, Centre Green Miller, Bibliothèque des mines, (Archives publiques du Canada, PA 17429).

SCHÉMA 4.3

DÉPARTS ET PROMOTIONS DES TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS À TITRE D'AIDE-FOREUR À L'INCO, 1913 ET 1929



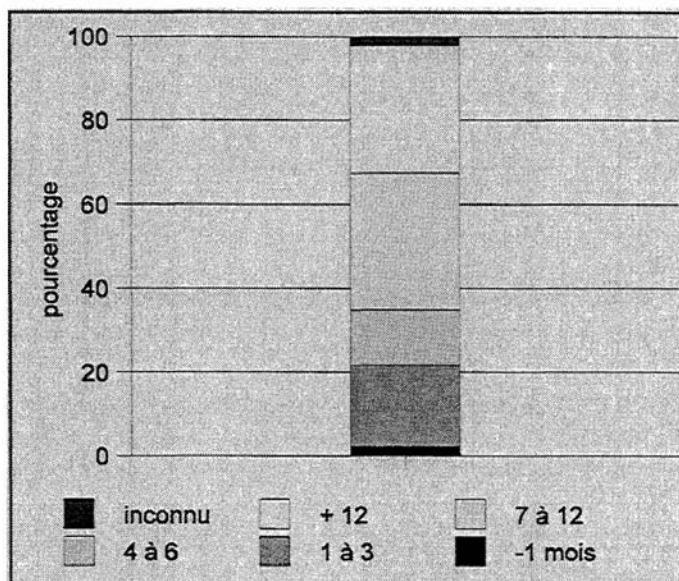
Source: AIS, fiches du personnel 1912-1929 et 1940-1949 (échantillon lettres B et K).

Passons maintenant brièvement à l'analyse de la durée de l'apprentissage du métier de foreur. Cela devrait nous permettre de mieux évaluer le travail du foreur. Les graphiques 4.4 et 4.5 fournissent un bon aperçu de la durée de cet apprentissage. Toutefois, il est inutile de s'y arrêter longuement tellement les résultats paraissent probants, bien qu'étonnants.

Chez les rouleurs (voir graphique 4.4), dix ouvriers-mineurs ont fait cet apprentissage à l'intérieur de trois mois et six autres l'ont fait entre quatre et six mois. Cela signifie que le tiers d'entre eux ont acquis cette expérience à l'intérieur de six mois. Chez les aide-foreurs (graphique 4.5), cette expérience s'est faite plus rapidement encore, quoique le groupe est trop restreint pour permettre des conclusions définitives. Plus des deux tiers de ce groupe ont reçu leur promotion en moins d'une demi-année.

GRAPHIQUE 4.4

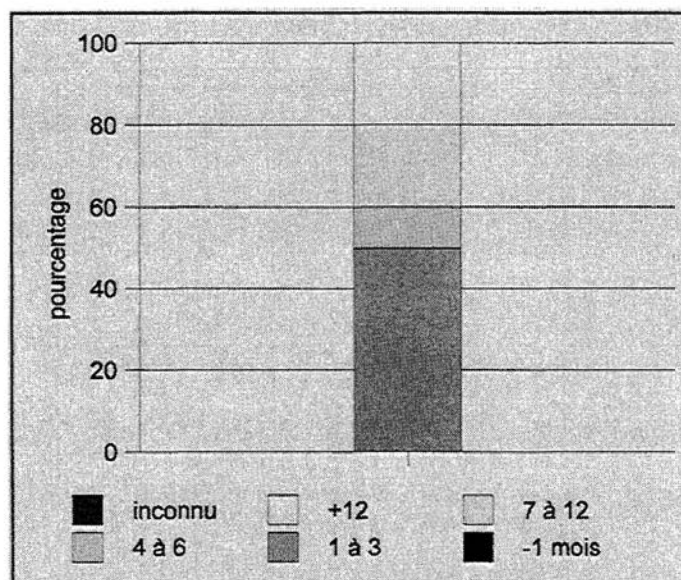
**Passage de rouleur à foreur en nombre de mois de travail
à l'Inco, 1913 et 1929**



Source : AIS, fiches du personnel 1912-1939 et 1940-1949 (échantillon lettres B et K)

GRAPHIQUE 4.5

**Passage d'aide-foureur à foreur en nombre de mois de travail
à l'Inco, 1913 et 1929**



Source : AIS, fiches du personnel 1912-1939 et 1940-1949 (échantillon lettres B et K)

Ce métier spécialisé, presque mythique dans l'historiographie, s'apprend environ en un an! C'est court et cela nous amène, en terminant, à réfléchir sur le degré de qualification requis pour occuper ce poste et sur la nature de cette qualification. Rappelons, dans un premier temps, que nous avons démontré que le fait d'avoir une expérience dans le domaine minier avait un impact sur le poste offert aux ouvriers-mineurs à la première embauche. Plus un poste est spécialisé, plus l'expérience antérieure entraine en jeu.

Cela dit, la durée d'apprentissage pour les ouvriers qui aspirent à devenir foreurs demeure tellement brève qu'on ne peut pas s'empêcher d'y voir des indices d'une déqualification du

travail¹. Gaudreau, dans le premier chapitre, a montré justement que le travail du mineur avait été décomposé au tournant du XXe siècle à l'Inco. Non seulement avait-on divisé le travail en spécialisant les tâches, mais on était parvenu à spécialiser les quarts de travail : l'un des trois étant réservé au dynamitage et à l'écaillage. Nous rejoignons ici les propos de Hovis et Mouat qui, dans la foulée de la réorganisation du travail du fond consécutive à la modernisation des activités minières, affirment que le forage devient une tâche répétitive². Car il s'agit bien ici du métier de foreur – et non plus de celui de mineur – qui s'apprend si rapidement.

Par ailleurs, il faut mentionner la remarque que faisait McKay à propos de la qualification des mineurs de charbon. Remarque qui s'applique parfaitement au travail du fond à l'Inco. «The most skilled miners, in this sense, were those who emerged from their days in the pit in one piece»³. Selon McKay, le plus dur apprentissage était donc d'apprendre à demeurer en vie. Cet apprentissage pouvait ainsi se faire sur les lieux de travail, permettant ainsi aux entreprises d'engager des gens sans expérience : «Finally, the coal miner's acute vulnerability in the labour market set him apart from the archetypal craftsman. Because many of his skills related more to his own safety than they did to production, employers had little to lose in hiring newcomers»⁴.

De toute évidence, d'autres recherches sur la mobilité interne s'imposent et notamment dans les mines d'or et de cuivre du Nord où il semble que la division du travail n'ait pas été aussi radicale qu'à l'Inco.

- 1 Voir, sur cette question, l'incontournable ouvrage d'Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press, 1974.
- 2 Logan Hovis et Jeremy Mouat, «Western Hard Rock Miners and the Rise of Modern Mining, 1880-1930», *Technology & Culture*, 37, 3 (juillet 1996) : 429-456.
- 3 Ian McKay, «The Realm of Uncertainty: The Experience of Work in the Cumberland Coal Mines, 1873-1927», *Acadiensis*, (automne 1986) : p. 35.
- 4 *Ibid.*, p. 36.