Document généré le 18 juil. 2025 20:45

Labour / Le Travail

Les absences au travail dans les mines de Kirkland Lake, 1927–1943
congés, fins de semaine et vacances annuelles

Guy Gaudreau

Volume 62, automne 2008

URI : https://id.erudit.org/iderudit/llt62art02

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

ISSN

0700-3862 (imprimé)
1911-4842 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Gaudreau, G. (2008). Les absences au travail dans les mines de Kirkland Lake, 1927–1943: congés, fins de semaine et vacances annuelles. *Labour / Le Travail*, *62*, 51–78.

Résumé de l'article

À partir des fiches du personnel et de livres de paie de deux sociétés minières de Kirkland Lake, la Lake Shore Gold Mines et la Wright-Hargreaves Mines, l'auteur aborde la question des absences au travail entre 1927 et 1943. Les mineurs examinés, qui font partie des travailleurs les mieux payés du secteur industriel canadien, ont profité d'une organisation du travail qui les sollicite à faire des heures supplémentaires ou à toucher des primes de rendement. Ces revenus additionnels tout comme les hauts salaires que commande leur travail contribuent à une pratique d'absentéisme occasionnel qui se présente sous deux formes : des semaines de vacances non payées et le prolongement du congé dominical pour profiter de ce qu'on appellera la fin de semaine. Ces pratiques, qui varient d'une mine à l'autre et selon le type de travail, sont ainsi en place bien avant l'adoption des deux semaines de vacances en Ontario en 1944 et bien avant l'adoption de la semaine de travail de 40 heures au début des années 1950. Les absences au travail ne seraient donc pas seulement provoquées par des accidents, des maladies ou du chômage, mais elles pourraient être aussi volontaires, signalant ainsi la très grande indépendance de ces travailleurs face au patronat.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

ARTICLE

Les absences au travail dans les mines de Kirkland Lake, 1927–1943 : congés, fins de semaine et vacances annuelles

Guy Gaudreau

La crise des années 1930 demeure sans doute un des symboles les plus tangibles du chômage de la classe ouvrière canadienne[1]. Qui n'a pas vu ces images de misère et ces longues files de sans-emploi? L'ouvrier temporairement hors du marché du travail risque fort d'être considéré comme un chômeur puisque le temps non travaillé en est venu à se confondre à un temps chômé. Ce chômage, qui sévit comme une véritable plaie sociale, serait en quelque sorte toujours forcé. Un ouvrage, publié par Sager et Baskerville et traitant des familles de six grandes villes canadiennes au tournant du XX^{e} siècle, porte le titre éloquent de *Unwilling Idlers*[2]. S'il ne fait pas de doute que les pertes d'emploi affectent la grande majorité des familles canadiennes, elles ne doivent pas prendre cependant toute la place dans notre lecture de l'évolution du travail au moment de la crise.

À l'inverse de la plupart des secteurs économiques, le secteur minier, notamment les entreprises aurifères, enregistre à compter de 1934 une forte période de croissance[3] qui préfigure les Trente Glorieuses, années qui

1. Une planche de l'excellent *Atlas historique du Canada* est révélatrice à ce sujet. Voir Murdo MacPherson et Deryck W. Holdsworth, « Les effets de la crise sur la population » dans *Atlas historique du Canada III : Jusqu'au cœur du XX^{e} siècle 1891–1961,* sous la direction de Donald Kerr et Deryck W. Holdsworth, (Montréal 1990), planche 41.

2. Eric W. Sager et Peter Baskerville, *Unwilling Idlers : The Urban Unemployed and Their Families in Late Victorian Canada* (Toronto 1998), 294 p.

3. Voir Elizabeth Bloomfield et al, « La crise économique » dans *Atlas historique du Canada III,* planche 40.

Guy Gaudreau, « Les absences au travail dans les mines de Kirkland Lake, 1927–1943 : congés, fins de semaine et vacances annuelles », *Labour/Le Travail,* 62 (automne 2008), 51–78.

surviendront au lendemain de la guerre. On y expérimente, pensons-nous, de nouvelles formes de rapport face au travail. C'est ainsi, par exemple, que les mineurs enregistrent sur leurs lieux de travail de fréquentes absences sur lesquelles il faut s'interroger. Certes, les mines provoquent, par la nature même du travail qu'elles génèrent, des absences forcées, comme c'est le cas, par exemple, lors d'un accident de travail. Situation d'ailleurs que nous avons pris le temps d'examiner en profondeur dans un autre texte[4]. Mais on peut vouloir aussi s'absenter pour des loisirs, du repos ou des vacances, ce qui révèle une autre facette du travail.

Prendre congé quelques jours ou même une semaine est beaucoup plus répandu au cours de la crise des années 1930 qu'on aurait pu le croire. Cette pratique participe de la tendance occidentale à la réduction du temps de travail, tendance qui a cours depuis le milieu du XIX[e] siècle. La crise a exercé un rôle majeur dans cette réduction des heures travaillées[5]. À cet effet, mentionnons que la France adopte, en 1936, dans la foulée de la victoire du Front populaire, les vacances obligatoires et payées[6]. Exemple qui est suivi d'ailleurs par de nombreux pays européens et qui fait rêver bien des familles canadiennes. De son côté, l'Italie de Mussolini proclame en 1935 la fin de semaine de deux jours[7]. Aux États-Unis, le demi-congé du samedi se répand à compter de la Première Guerre mondiale et devient pratique courante en 1934[8]. Certes, cette réduction du temps de travail – qui va bien au-delà de la limite de la journée de travail[9] – peut varier selon les secteurs économiques, les pays et même les entreprises, mais le temps de travail est systématiquement remis en question par des demandes collectives et aussi par des pratiques individuelles. Qu'en est-il des mineurs de Kirkland Lake?

C'est dans cette perspective que nous proposons l'examen des absences au travail survenues dans cette ville minière du Nord-Est ontarien, entre 1927

4. Voir Guy Gaudreau, « Entrevue fictive avec Oscar Bougie ou réflexions sur les accidents, suspensions et maladies à la Lake Shore » dans Guy Gaudreau, dir., *Les hauts et les bas des mineurs de Kirkland Lake,* livre électronique mis en ligne à l'adresse suivante : https://zone.biblio.laurentian.ca/dspace/handle/10219/34. Le présent texte est également tiré de cet ouvrage électronique inédit; voir le chapitre 3.

5. Witold Rybczynski, *Waiting for the Weekend* (New York 1991), 143. Voir aussi Thomas J. Kniesner, « The Full-Time Workweek in the United States, 1900–1970 », *Industrial and Labor Relations Review,* 30, 1 (1976), 4.

6. Gary Cross, *A Quest for Time : The Reduction of Work in Britain and France, 1840-1940* (Berkeley et Londres 1989), 224-226.

7. Rybczynski, *Waiting for the Weekend,* 145.

8. *Ibid.,* 135.

9. Mentionnons à cet effet que le travail au fond, dans les mines ontariennes, est limité à huit heures par jour depuis 1913, en vertu de la loi adoptée cette année-là (L.RO., 1913, c. 10). Au sujet de la consultation qui a précédé son adoption, voir Mike Solski et John Smaller, *Mine Mill : The History of the International Union of Mine Mill & Smelter Workers in Canada since 1895* (Ottawa 1984), 65.

et 1943. Nous ne cherchons pas à savoir ce que les mineurs ont fait de leur nouveau temps de loisir, en dépit de la critique judicieuse qu'adressait dans ce sens Steven Ross à la suite de la publication simultanée, il y a quelques années, de trois ouvrages sur la réduction du temps de travail[10]. Nous ne cherchons pas non plus à examiner les réactions qu'a suscitées ce nouveau temps de loisir auprès de la classe moyenne qui, s'inquiétant de cette oisiveté suspecte chez les ouvriers, s'est sentie menacée dans ses prérogatives[11]. Nous désirons plutôt saisir les étapes et les facteurs qui mènent à l'obtention de la semaine de vacances payées et à la fin de semaine de deux jours.

Jusqu'à maintenant, la réflexion sur les vacances a surtout porté sur les vacances payées qui manifestent, à l'instar des plans de retraite et des services médicaux par exemple, une forme de capitalisme providentiel[12]. Ce dernier, qui atteint son apogée au cours des années 1920, cherche à apprivoiser et à fidéliser la main-d'oeuvre[13]. Ces vacances payées sont aisément identifiables parce qu'elles ont fait l'objet de revendications ouvrières, de conventions collectives et de politiques patronales. Toutefois, en mettant l'accent sur ce type de vacances, on a négligé les congés et vacances non payés, pris individuellement, à l'abri des regards et, par conséquent, difficiles à repérer. On pourrait aussi penser que ce manque d'intérêt avait l'avantage d'éviter d'insister sur les congés que les travailleurs prenaient à leurs frais, car ceux-ci ne correspondaient pas à l'image de misère ouvrière qu'on cherchait à entretenir.

Révélant une des facettes du quotidien des travailleurs, ces absences laissent heureusement des traces dans les archives patronales. Deux grandes sources documentaires seront ici mises à profit afin d'en dresser un bilan : les fiches de service des employés de la Lake Shore, dont un échantillon aléatoire de 1 000 individus a été extrait, et les livres de paie d'une autre société minière de Kirkland Lake, la Wright-Hargreaves, couvrant les années 1934 à 1937 inclusivement[14]. L'examen de ces deux sociétés minières – plutôt que d'une

10. Steven J. Ross, « Living for the Weekend : The Shorter Hours Movement in International Perspective », *Labour/Le Travail,* 27 (1991), 267–282.

11. Voir Cindy S. Aron, *Working at Play : A History of Vacations in the United States* (New York 2001 (1999)), le chapitre 8 intitulé « 'Vacation do not appeal to them…' : Extending Vacations to the Working Class », 183–205; Andrzej Olechnowicz, « Unemployed Workers, 'Enforced Leisure' and Education for 'The Right Use of Leisure' in Britain in the 1930s », *Labour History Review,* 70, 1 (avril 2005), 27–52.

12. Voir Margaret E. McCallum, « Corporate Welfarism in Canada, 1919–1939 », *Canadian Historical Review,* 71, 1 (mars 1990), 68; Aron, *Working at Play,* 196–201.

13. Voir à ce sujet Richard Edwards, *Contested Terrain : The Transformation of Workplace in the Twentieth Century* (New York 1976), 91–97.

14. Ayant été prévenu en avril 2005 que le gouvernement du Québec s'apprêtait à détruire les archives d'une douzaine d'entreprises minières (dont la dernière filiale en faillite, la société McWatters, avait été rachetée par ce gouvernement), nous avons pu les récupérer *in extremis*. Celles-ci comportant les livres de paie et les fiches d'embauche et de service de 10 000 travailleurs avaient été conservées au département d'histoire de l'Université Laurentienne.

seule – favorisera l'identification de phénomènes relatifs aux absences que nous pourrons peut-être généraliser tout en demeurant attentif aux spécificités de chacune.

Si les absences et leur motif respectif paraissent dûment consignés sur les fiches de service à compter de 1933[15] – sans doute pour mieux évaluer la performance de chaque travailleur au fil des mois et des années (voir la figure 1) – , il en va autrement des années antérieures. En effet pour celles-ci, nous ne pouvons que faire une déduction approximative des absences des employés en comparant les salaires bimensuels versés avec les salaires qu'ils auraient pu toucher s'ils avaient travaillé les jours normalement prévus au cours de la même période de travail[16]. On peut dire la même chose des livres de paie qui rapportent mécaniquement les présences au travail afin d'établir le calcul de la paie distribuée deux fois par mois. L'absence d'un travailleur tel jour ne signifiait pas obligatoirement qu'il s'agissait d'une absence préjudiciable devant être inscrite au dossier de l'employé. On peut très bien envisager qu'un employé travaille le dimanche afin d'effectuer certains travaux facilités par l'absence des travailleurs réguliers, et qu'en échange, avec l'autorisation de son contremaître, il prenne sa journée régulière de congé durant la semaine[17].

Cette pratique soulève une question plus fondamentale servant d'axe central à ce texte, à savoir que les absences demeurent somme toute peu révélatrices en soi si on ne tient pas compte de l'ensemble des semaines travaillées au cours d'une année. Les jours non travaillés doivent, en effet, toujours être mesurés à l'aune des salaires touchés incluant d'éventuelles heures supplémentaires ou des primes au rendement offertes à tous les ouvriers.

Si, au départ de l'analyse, on doit considérer l'ensemble de la main-d'œuvre, il faut tenir compte des conclusions méthodologiques d'une étude de Kevin Auger sur les travailleurs de carrière de la Lake Shore[18], car les travailleurs

---

Pour plus de détails, on consultera le texte de présentation dans Gaudreau, dir., *Les hauts et les bas des mineurs de Kirkland Lake.*

15. Une comparaison entre la fréquence des absences inscrites sur les fiches de service de 1931 et les salaires bimensuels versés cette même année a d'ailleurs révélé un sous-enregistrement bien évident des jours non travaillés. Tout se passe comme si la fiche nouvelle, adoptée en 1931, avait été en quelque sorte mise à l'essai un certain temps avant que les pointeaux et les responsables des fiches aient mis en vigueur une pratique systématique de notation de toutes les absences.

16. Un calendrier perpétuel reste très commode pour cette comparaison, mais il faut reconnaître qu'il est difficile de connaître avec précision les jours de congé au cours desquels le travailleur n'aurait théoriquement pas eu à se présenter au travail. Outre les dimanches, que nous avons considérés comme étant chômés (ce qui n'était pas toujours le cas, comme nous le verrons plus loin), nous avons inclus quelques jours de congé tels que le jour de l'An, le 1er juillet et le lundi de la fête du Travail.

17. C'est pourquoi, dans le calcul des absences effectué à partir des livres de paie, nous avons compté une absence durant la semaine seulement si le dimanche avait été chômé.

18. Voir Kevin Auger, «Les travailleurs de carrière de la Lake Shore » dans Gaudreau, dir., *Les*

FIGURE 1 : Salaires bimensuels (1931), annuels (1932-1942) et absences annotées d'un travailleur de la Lake Shore (face C de la fiche de service)

de passage[19] encombrent littéralement les dossiers du personnel. Toutefois, ces derniers ne constituent pas le groupe idéal pour examiner les absences au travail. Le travailleur qui n'a séjourné que deux semaines, trois mois, voire six mois à la Lake Shore, a moins de chance de s'être absenté que celui qui y a œuvré toute l'année. Un calcul grossier effectué en 1934 et en 1937 à partir de l'échantillon constitué de un travailleur sur dix indique – non sans surprise – que ceux qui ont passé l'année entière à la Lake Shore ont jusqu'à 50 % plus d'absences à leur dossier que ceux qui n'y ont travaillé qu'une partie de l'année. La comparaison est encore plus nette si on regarde le nombre de travailleurs qui n'enregistrent aucune absence : on y retrouve deux fois plus de travailleurs de passage dans cette catégorie.

Si nous retenons les seuls travailleurs manifestant une certaine stabilité et ayant à leur actif une année complète de service, il faut d'entrée de jeu mesurer la place qu'ils occupent au sein des effectifs ouvriers qui enregistrent par ailleurs une forte croissance jusqu'à la fin des années 1930[20]. Même si on assiste à une arrivée constante de nouveaux travailleurs, ces derniers prennent inévitablement un certain temps avant d'enregistrer une année de travail qui, pour les fins de nos calculs, doit correspondre à une année civile. Il ne faut donc pas s'étonner outre mesure des résultats présentés au tableau suivant.

hauts et les bas des mineurs de Kirkland Lake, chapitre 2.

19. Voir Guy Gaudreau, dir., *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886–1945* (Sainte-Foy 2003), 229–252.

20. Selon les déclarations de l'entreprise, elle compte en moyenne 1 100 employés en 1930, 1 420 en 1932, 1 484 en 1936 et 1 704 en 1938. Pour les années correspondantes, voir Ontario. *Rapports annuels du ministère des Mines.*

TABLEAU 1 : Estimation de la répartition des travailleurs de la Lake Shore selon la durée annuelle de leur séjour, 1928-1943

ANNÉE	ANNÉE COMPLÈTE NOMBRE	%	ANNÉE INCOMPLÈTE NOMBRE	%
1928	210	20	860	80
1931	820	40	1 230	60
1934	1 000	50	1 010	50
1937	1 320	66	680	34
1940	970	66	490	34
1943	540	72	210	28

***Fiches d'embauche et de service de la Lake Shore, échantillon un sur dix (dorénavant E 1/10). Les résultats obtenus ont été multipliés par 10 pour produire une estimation.**

Les résultats sont révélateurs à plus d'un titre. D'une part, ils montrent la place, d'abord secondaire, puis croissante, occupée par les ouvriers plus stables au sein de l'entreprise. Au tournant des années 1930, celle-ci accueillait surtout des travailleurs de passage dont une partie finissait par prolonger son séjour. La crise, parmi d'autres facteurs, joue ici un rôle de rétention de la main-d'œuvre. D'autre part, notre échantillon de un sur dix, couvrant l'ensemble des années 1926 à 1968, fournit des nombres qui s'avèrent suffisants pour ces quelques années, mais forcément imprécis quand on analyse les effectifs sur une base annuelle.

En outre, ces résultats permettent d'estimer grossièrement la répartition de l'ensemble des travailleurs. Ainsi, pour prendre un premier exemple, les effectifs de l'entreprise déclarés au ministère des Mines en 1928 s'établissent à 480 travailleurs. Parmi ceux-ci, on peut estimer qu'environ 210 y auraient travaillé toute l'année et 860, une partie de l'année seulement. La même comparaison pour l'année 1937 indique des effectifs déclarés de 1 677 travailleurs parmi lesquels 1 320 auraient été à l'emploi de la société minière de janvier à décembre, contre 680 qui enregistrent moins d'une année de travail. La place des travailleurs plus stables est davantage mise en évidence par cette simple extrapolation qui nous prépare à l'analyse de leurs absences.

Évolution et types d'absence

Appelons à témoigner quatre travailleurs[21] afin d'illustrer la complexité et l'évolution des absences. Le premier, un Anglais célibataire du nom de Scott, vient juste de débarquer d'Europe quand il se présente à la Lake Shore, au printemps 1930. Sans expérience, il décroche un emploi de journalier. Licencié à deux reprises, faute de travail, il est réembauché cette même année à titre de

21. Nous avons maquillé leur nom afin de garantir leur anonymat.

chargeur de minerai (*mucker*). Pendant deux ans, il fait preuve d'une assiduité exemplaire ne manquant aucun quart de travail. Puis à la fin du mois d'août 1932, il prend un long congé de trois mois avec l'autorisation de son contremaître, sans doute pour visiter sa famille se trouvant en Angleterre. Peut-être même qu'il s'y marie ou qu'il fait ce voyage avec sa nouvelle épouse. Pendant les cinq années suivantes, on dénombre successivement à son dossier de service 11, 6, 35, 1 et 8 absences[22]. Parallèlement, il est muté au poste de foreur en février 1934. Le 26 mai 1938, son dossier indique : « *quit, going to old country for ten weeks holiday, rehire* ». Les deux années suivantes : dossier exemplaire sans absence. En plus de faire la grève en novembre 1941[23], il enregistre seize autres absences cette année-là puis, en compte neuf autres en 1942. Pour la première fois, comme tous les travailleurs de la Lake Shore, il touche des vacances payées en 1943, auxquelles viennent s'ajouter cinq journées d'absence dont trois pour des raisons médicales.

Le travailleur suivant, un Canadien-Anglais[24] prénommé George, occupe à son arrivée le poste de machiniste d'extraction (*hoistman*), poste bien en vue puisque ce sont ces travailleurs qui tiennent entre leurs mains le sort de tous leurs camarades voyageant dans les cages. Il occupait déjà ce poste dans une mine voisine lorsqu'il s'est engagé à la Lake Shore en avril 1929. Marié et père d'un enfant, il ne compte aucune absence jusqu'en 1931 si on en croit les salaires bimensuels versés. Par la suite sont enregistrés régulièrement à son dossier des jours d'absence presque toujours autorisés, soit 12 en 1932, 24 en 1933, 13 en 1934, 19 en 1935 et une douzaine par année durant les cinq années suivantes. À l'opposé des autres travailleurs, il a le privilège de bénéficier de douze jours de vacances payées à compter de 1934[25]. Sans doute que l'entreprise cherche à le garder à son service alors que tant de sociétés minières qui sont en expansion dans la région et en Abitibi recherchent ce type de travailleurs. Après la grève à laquelle il a participé, il ne réintègrera pas les rangs de la Lake Shore contrairement à Scott, l'employé mentionné précédemment.

Un certain Plamondon, Canadien-Français et célibataire de 40 ans, est

22. Le chiffre 35 correspond à 35 journées perdues en raison d'un accident de travail alors que le dernier chiffre (8) se divise comme suit : 4 jours de suspension et 4 jours de congé non autorisés.

23. Au sujet de cette longue et décisive grève de Kirkland Lake, on consultera, outre l'incontournable ouvrage de Laurel Sefton MacDowell, *'Remember Kirkland Lake' : The Gold Miners Strike of 1941–1942* (Toronto 2001 (1983)), 292 p., la recherche de Sophie Blais. Voir, dans *Les hauts et les bas des mineurs de Kirkland Lake,* le chapitre 5 intitulé « La solidarité des travailleurs lors de la grève des mines d'or de Kirkland Lake, 1941–1942 : le cas de la Lake Shore ».

24. Comme plusieurs chercheurs en Ontario français, nous préférons écrire Canadiens-Français ou Canadiens-Anglais (avec le trait d'union et les doubles majuscules) afin de souligner leur appartenance aux deux peuples fondateurs.

25. Ce même privilège, qui fidélise la main-d'œuvre, est accordé également à certains contremaîtres et aux cadres.

embauché comme limeur de foret en septembre 1926. Il quitte huit mois plus tard et revient pour seulement trois jours en 1929. Sa troisième embauche, celle de septembre 1930, sera durable. L'année suivante, il manque quatre jours de travail. Ensuite, il alterne entre des années d'assiduité parfaite et des années comptant une bonne douzaine d'absences généralement autorisées (aucune en 1932, 13 en 1933, aucune en 1934, 19 en 1935, aucune en 1936, 14 en 1937, aucune en 1938 et 11 en 1939). En 1941, n'ayant pas participé à la grève, il ne s'absente pas une seule fois alors qu'en 1942, on compte neuf absences à son dossier. En 1943, 27 absences seront inscrites, dont 21 jours de congé autorisés pour un séjour à l'hôpital.

Le dernier appelé à livrer son dossier est un Finlandais du nom de Salomaki qui travaillait auparavant à Sudbury pour le Canadien Pacifique. Marié, il a laissé sa femme et ses enfants en Finlande et décroche un emploi de journalier. Rapidement, il est muté sous terre et occupe tour à tour le poste de chargeur de minerai (*chute blaster*) et celui de conducteur de locomotive électrique (*motorman*). En 1928 et en 1929, on peut déduire à partir des paies touchées qu'il a été absent au moins deux douzaines de fois par année. Pas étonnant qu'il soit licencié en 1930 et qu'on ait inscrit sur sa fiche « loosing time ».

Ces histoires individuelles illustrent des comportements divergents et révèlent la présence de différents modèles d'absentéisme. Outre les congés forcés consécutifs à un accident ou à une suspension – que nous n'examinerons pas ici –, on note les absences de la manière suivante : *« Leave of Absence », (LA)* en abrégé, pour les absences autorisées (pouvant même aller jusqu'à un voyage en Europe); *« Away without Leave », (AWL)* en abrégé, pour les absences non autorisées; les dates d'absence, sans autre mention, pour les jours de maladie.

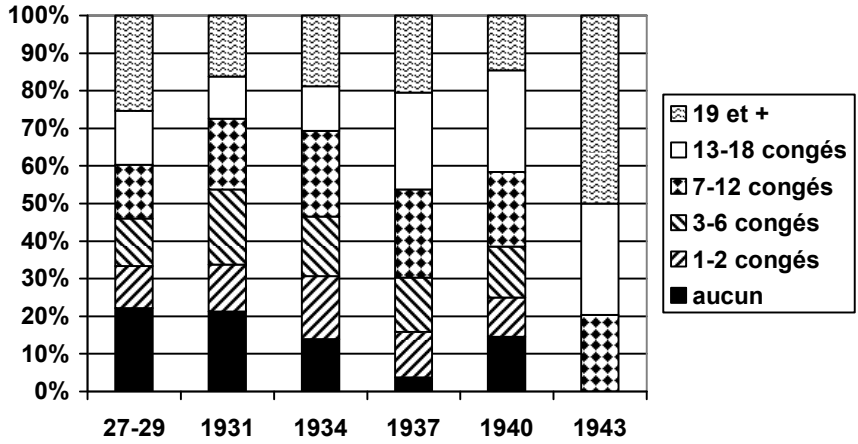
Si on exclut des calculs les longues absences provoquées par un accident, les jours de congé autorisés dominent toujours nettement les autres types d'absence et raflent une bonne moitié du pourcentage et parfois davantage[26]. Bon an mal an, les jours de congé non autorisés peuvent représenter jusqu'à 20 % du total des absences (jours de congé autorisés, non autorisés et de maladie), ce qui en dit long sur l'insoumission des travailleurs qui connaissent leur valeur sur le marché spécialisé du travail minier. Quant aux jours de maladie, ils composent le reste des jours d'absence. Comme nous le verrons plus loin, il ne s'agit pas toujours de véritables journées de maladie. Dans les mines aussi, les maladies surviennent beaucoup plus souvent le samedi ou le lundi[27], ce qui a l'avantage d'allonger le congé du dimanche!

À partir des travailleurs échantillonnés, jetons un coup d'œil sur l'évolution

26. Pas étonnant que la loi ontarienne régissant les versements d'indemnités en cas d'accident exige, dans le formulaire n° 7 adressé à l'employeur, le dénombrement des jours non travaillés au cours des douze mois précédant l'accident (question 16). La réponse précisera le nombre de jours de maladie, de mises à pied temporaires et de vacances.

27. Ce qui n'est pas sans rappeler le *Saint Monday* ou le *Blue Monday* largement répandus en Angleterre et, dans une moindre mesure, en Amérique; voir le chapitre 5 de Rybczynski, intitulé « Keeping Saint Monday », dans *Waiting for the Weekend.*

GRAPHIQUE 1 : Évolution des absences des travailleurs à temps plein de la Lake Shore, y compris les absences de moins de trois mois dues à un accident, 1928-1943



***N = 63 en 1927, 1928 et 1929; N=80 en 1931; N=100 en 1934; N= 132 en 1937; N=95 en 1940; et N=54 en 1943; E 1/10.**

du nombre d'absences, leur évolution selon les catégories de travailleurs absents (voir le graphique 1). On y remarque de légères fluctuations qui contrastent avec la répartition observée en 1943 alors que les travailleurs profitent des premières vacances payées, soit un an avant la première loi canadienne adoptée en cette matière par le gouvernement de l'Ontario. Pas étonnant alors qu'on n'y voie aucun individu comptant moins de sept absences cette année-là alors qu'en 1931, plus de 50 % des travailleurs composent cette catégorie.

Il faudra éviter d'insister sur les résultats de 1937 et de 1940 obtenus par les travailleurs qui ont une assiduité exemplaire. L'année 1937 où les travailleurs luttaient pour obtenir notamment deux semaines de vacances payées en est une de revendication ouvrière[28]. D'ailleurs, on peut estimer, sur la base de notre échantillon, que plus de 40 % des effectifs totaux se sont absentés le 13 ou 14 octobre – dépendamment de leur quart de travail – en signe de protestation. Pour quelques dizaines de travailleurs, il s'agira là de leur seule absence de l'année, ce qui explique le pourcentage anormalement bas de travailleurs exemplaires. L'inverse se produit en 1940 alors que le Canada est en guerre et qu'on demande à tous de faire un effort pour l'économie du pays. Chaque absence, en ce début de conflit, est perçue en quelque sorte comme un geste antipatriotique.

Les catégories retenues pour les années antérieures à 1943 ne permettent pas l'identification de tendances bien nettes. Pourtant, la crise des années 1930 provoque initialement une incertitude qui laisse des traces dans le

28. Voir Solski et Smaller, *Mine Mill*, 82.

comportement ouvrier. Si on ramène le nombre total d'absences sur le nombre de travailleurs échantillonnés de 1927 à 1929, on obtient une moyenne de quatorze absences par travailleur. Or, la même méthode d'estimation des absences appliquée à 1931 donne un résultat d'à peine neuf absences. Même si cette méthode d'estimation reste grossière parce qu'elle inclut les jours perdus dans la catégorie des accidents de courte durée et qu'elle cache des absences[29], il reste que les ouvriers ont assurément ralenti leur prise de congé. Le nombre moyen d'absences inclut toujours les accidents de courte et de moyenne durée (trois mois et moins); il se chiffre autour de neuf en 1934 alors qu'un nouveau prix de l'or vient doper les sociétés minières et chasser pour de bon les appréhensions suscitées par la crise. En 1937, ce nombre serait revenu au niveau de celui de la fin des années 1920. Au début de la guerre, il est ramené à dix, mais il doublera en 1943 pour atteindre un total de vingt par ouvrier.

Puisque les données recueillies incluent ici des absences provoquées par les accidents de travail[30], il faut attirer l'attention sur le fait que certaines de ces absences, notamment pour la catégorie des trois semaines et plus (dix-neuf jours), ont été remboursées en partie par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail de l'Ontario, connue à l'époque sous le nom de *Workmen Compension Board*[31]. De plus, comme ces accidents de travail seront en baisse importante à compter de 1935, en raison d'une nouvelle politique disciplinaire qui met l'accent sur la suspension plutôt que sur le renvoi pur et simple du mineur[32], cela signifie que les véritables congés prolongés seraient en fait plus nombreux que ne le laisse voir le graphique.

29. Mais comme la méthode de calcul des absences diffère de celle utilisée jusqu'en 1931, il faut sans doute demeurer très prudent quant à l'ampleur de cette hausse. En effet, jusqu'en 1931, les absences sont sous-estimées parce que les salaires bimensuels des travailleurs du fond peuvent inclure des primes au rendement. Ainsi les estimations du nombre de jours travaillés sont artificiellement gonflées puisqu'elles dissimulent sans doute des absences compensées par ces primes gagnées au cours de la même période de paie. Par exemple, un travailleur qui touche 5 $ par jour et qui touche 65 $ à la paie se verra attribuer l'équivalent de 13 jours de travail (à l'exclusion de 2 dimanches). Mais s'il a travaillé 12 jours et qu'il a touché une prime de rendement de 5 $, rien ne permettra de connaître le nombre exact de quarts de travail et, conséquemment, son absence passera inaperçue.

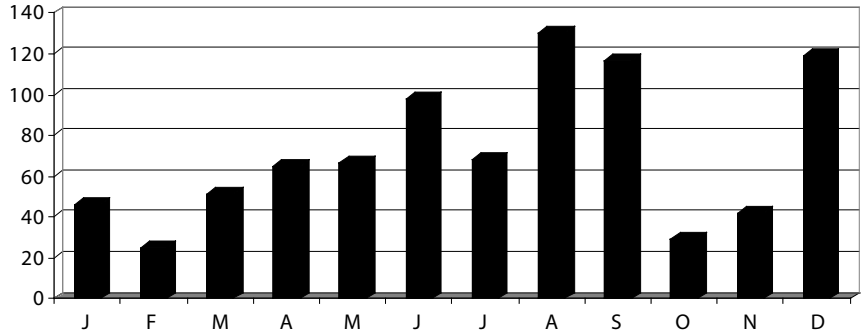
30. Avant 1931, il est en effet impossible de connaître l'identité des travailleurs accidentés qui s'absentent pour quelques semaines ou quelques mois en raison du type de fiche de service adopté par l'entreprise et à cause de l'absence de registres d'accident antérieurs à 1932.

31. Pour une vue d'ensemble de cette commission et de l'évolution de ses pratiques, on consultera la thèse de doctorat de Nancy M. Forestell, « All That Glitters is Not Gold : The Gendered Dimensions of Work, Family and Community Life in the Northern Ontario Goldmining Town of Timmins, 1909-1950 », Ph.D. (histoire), University of Toronto, 1993, 198-233.

32. Voir Gaudreau , «Le témoignage fictif d'Oscar Bougie…».

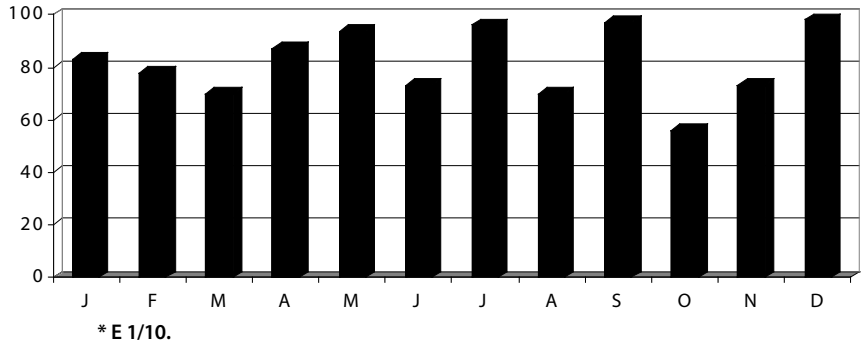
GRAPHIQUE 2 : Répartition mensuelle des absences des travailleurs à temps plein de la Lake Shore, en nombre de jours d'absence (N), 1927-1943

1927-1928-1929, accidents inclus (N= 857)



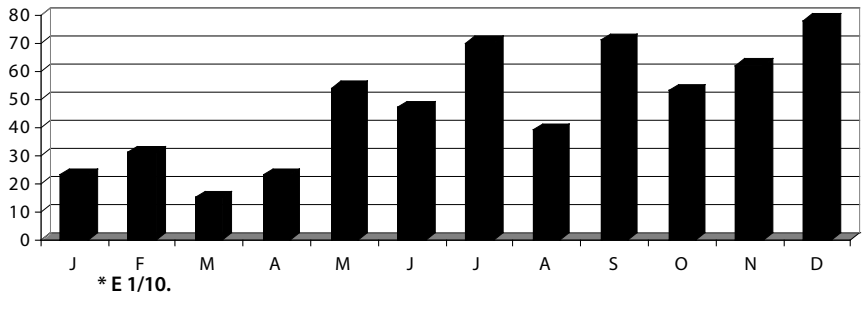
*** E 1/10.**

1931, accidents inclus (N=717)



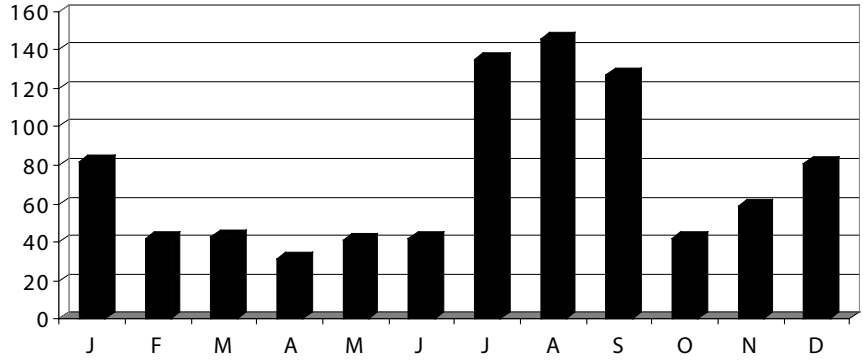
*** E 1/10.**

1931, accidents exclus (N=591)



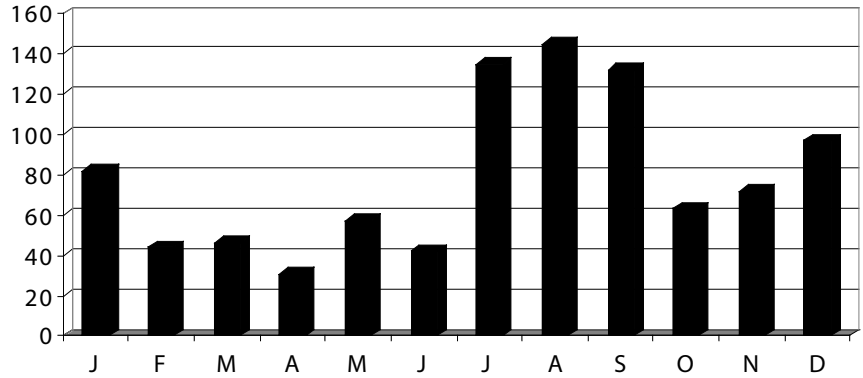
*** E 1/10.**

1934, accidents exclus (N=828)



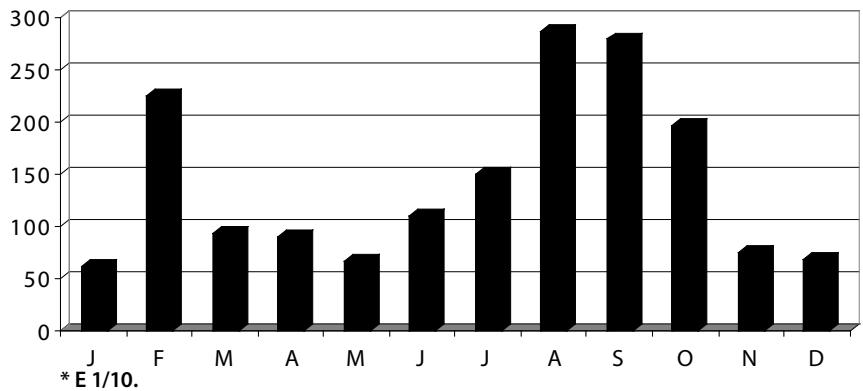
*** E 1/10.**

1934, accidents inclus (N=910)



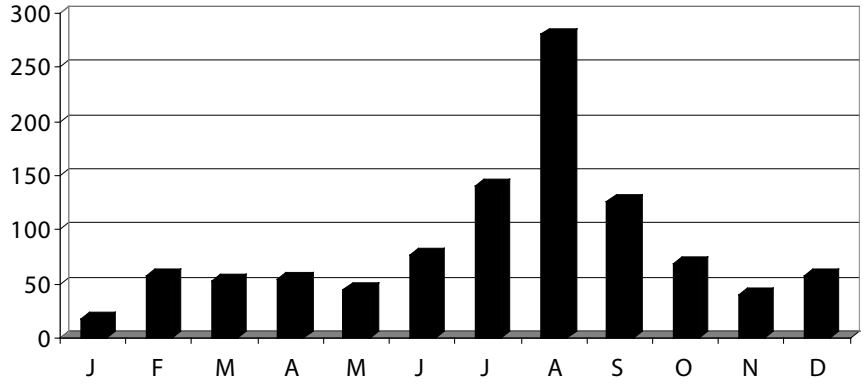
*** E 1/10.**

1937, accidents exclus (N=1702)



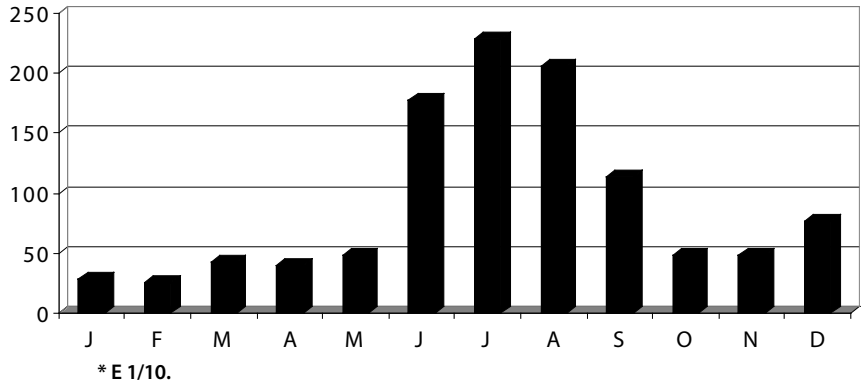
*** E 1/10.**

1940, accidents exclus (N=1013)



*** E 1/10.**

1943, accidents exclus (N=1086)



*** E 1/10.**

Les absences au cours de l'année

Voilà donc une vue d'ensemble des absences et de leur évolution. Reste à savoir, entre autres questions, comment ces absences se distribuent au cours de l'année. Quelle saison s'y prête le mieux? Y a-t-il des journées plus propices que d'autres à l'absentéisme ouvrier?

La répartition mensuelle des absences entre 1927 et 1943 laisse voir une transformation des comportements ouvriers. Les figures réunies au graphique 2 sont éloquentes à ce sujet : la pratique concernant les vacances estivales, visible dès la fin des années 1920, est bien établie à compter de 1940. Tellement d'ailleurs que les dirigeants de la Lake Shore s'en plaignent dans leur rapport annuel de 1942 pour expliquer la difficulté de la compagnie à atteindre les objectifs de production au lendemain de la grève de 1941-1942[33].

33. Ontario, *Rapport annuel du ministère des Mines,* 1942, 135.

Ces vacances estivales, longtemps impayées, prennent peut-être un certain temps avant de s'imposer comme modèle principal et dominant. Les résultats de 1937, en raison des mots d'ordre du syndicat, bouleversent les pratiques quant aux absences et les rendent, par ce fait même, plus difficiles à interpréter. En plus de voir un bon nombre de travailleurs s'absenter en octobre, voilà que beaucoup s'absentent en février pour des raisons de maladie! Or, ces deux mois ne sont habituellement guère propices aux congés. Cela dit, cette dimension politique montre fort bien que la conjoncture peut modifier les pratiques des ouvriers et rappelle les propos de David Montgomery selon qui la façon la plus courante pour les ouvriers de contester demeure toujours le refus de travailler.

À la fin des années 1920 et au début des années 1930, le mois de décembre et, dans une moindre mesure, le mois de janvier constituent sans doute, en raison de la période des Fêtes, un autre moment pour prendre du repos. Contrairement aux mois d'été, ces absences d'hiver grèvent encore plus le budget des familles qui est déjà difficile à équilibrer en raison des dépenses supplémentaires occasionnées par les réunions familiales, le chauffage et les vêtements. Mais s'agit-il alors vraiment d'absences[34]? Le temps des Fêtes demeure un temps de célébration qui peut servir de prétexte à l'employé pour prendre congé tant vis-à-vis de son employeur que de sa famille dont il s'avère être le gagne-pain. En 1934, que ce soit à la Lake Shore ou à la Wright-Hargreaves, on sent encore l'existence de cette pratique alors que le mois d'août (291) domine, suivi de juillet (196), de septembre (193) et de décembre (187)[35].

Une analyse plus fine des absences continues, s'étalant sur une période de six à quatorze jours et dûment rapportées en 1934 à la Lake Shore, indique clairement une pratique déjà fortement répandue quant aux vacances estivales[36] prises sans doute en famille. Sur les 100 travailleurs échantillonnés, 36 enregistrent de telles vacances qui apparaissent presque toutes sous forme de congés autorisés. La très grande majorité ont lieu entre juillet et septembre.

L'examen des dossiers de 1933 à 1943 laisse voir d'autres phénomènes significatifs. Le premier étant que les vacances estivales sont loin de constituer

34. Il n'est pas totalement exclu que l'estimation grossière des absences à partir des salaires bimensuels ait contribué à accentuer le phénomène. En effet, nous avons estimé que le mois de décembre, outre les dimanches, comptait un seul jour de congé statutaire, soit le jour de Noël – le Nouvel An étant un congé de janvier. Il suffirait – mais nous en doutons fort – qu'il y ait eu deux jours de congé pour faire disparaître plusieurs absences de décembre.

35. Nous présentons un peu plus loin la nature des données recueillies dans les livres de paie de l'entreprise.

36. Pas seulement à la Lake Shore, mais sans doute ailleurs dans les autres mines du Nord. Rémi Jodouin, mineur de la Noranda, raconte dans sa biographie qu'il prend deux semaines de vacances à ses frais en 1937 pour partir en voyage de noces et que l'entreprise lui paie deux semaines l'année suivante pour le remercier d'avoir mis au point un nouveau procédé. Voir Rémi Jodouin, *En-d'ssour* ([s.l.] 1973), 114–127.

une pratique régulière[37]. Seuls les quelques employés de bureau, le personnel cadre, un certain nombre de contremaîtres et les machinistes d'extraction en profitent sur une base régulière, et ce, parce que celles-ci sont généralement payées[38]. La preuve en est que, sur les 84 employés ayant travaillé à temps plein entre 1933 et 1935, huit seulement ont pris congé au cours de chacune de ces années. Il n'en demeure pas moins que, sur cette centaine d'individus, trente d'entre eux prendront des vacances annuelles durant trois années consécutives entre 1933 et 1943 (ceux-ci n'ont pas tous travaillé durant ces onze ans). Cela dit, ces vacances sont plus souvent qu'autrement irrégulières, quoique plus courantes à partir de 1937.

Un autre échantillon constitué d'employés ayant travaillé durant toute l'année 1934 à la Wright-Hargreaves indique des résultats convergents. Cet échantillon, constitué de un travailleur sur cinq, permet cette fois d'examiner le profil de 113 travailleurs : 37 ouvriers du jour – cadres exclus – et 76 travailleurs du fond. Trente-trois d'entre eux enregistrent des absences allant de six à quatorze jours et quatre autres, deux absences qui, une fois additionnées, ne dépassent pas quatorze jours. Entre juillet et septembre, on compte 20 absences sur 37. Comme nous ignorons les motifs de ces absences – contrairement à ce qui prévaut pour la Lake Shore -, nous pourrions présumer que certaines se classaient parmi les congés forcés consécutifs à un accident, une suspension ou une maladie, ce qui viendrait sans doute diminuer le poids des vacances estivales. C'est pourquoi on peut avancer que les semaines de vacances sont moins nombreuses qu'elles ne paraissent.

Cela dit, environ le tiers des travailleurs de la Lake Shore, et peut-être 20 % de ceux de la Wright-Hargreaves, auraient pu se permettre de prendre au moins une semaine de vacances à leurs frais de temps à autre. Compte tenu qu'un bon nombre parmi ces deux groupes de travailleurs n'enregistrent aucune ou peu d'absences[39], les travailleurs vacanciers, quoique encore minoritaires,

37. Ces vacances annuelles n'ont pas toujours lieu pendant l'été. Certains préfèrent l'automne, sans doute pour la chasse; d'autres, l'hiver, pour les tournois de curling et de hockey. Comme le rappelle Michael Barnes, l'équipe locale du skip Tom Ramsay remporte en 1950 le Brier et devient championne canadienne. Dix ans plus tôt, les Blue Devils, équipe de hockey de la Lake Shore, avait remporté la coupe Allan attribuée à la meilleure équipe amateur canadienne. Voir Michael Barnes, *Kirkland Lake* (St. Catharines 1994), 118–121.

38. Il est de pratique courante d'accorder, à cette époque, des vacances payées aux cols blancs des entreprises tant au Canada qu'aux États-Unis. Il s'agit même d'une de leurs particularités les distinguant de la classe ouvrière. Voir Cross, *A Quest for Time,* 223. À la fin des années 1910, selon Aron, 85 % des cols blancs américains auraient eu de telles vacances contre seulement 18 % pour les cols bleus. Voir *Working at Play,* 198. En 1926, on observe la même pratique alors qu'à peine 20 % des grandes entreprises canadiennes accordent des vacances payées à leurs cols bleus et que ce pourcentage n'aurait guère changé en 1937. Voir McCallum, « Corporate Welfarism… », 68.

39. Certains, comme Scott, pour accumuler assez de sous pour effectuer un long voyage en Europe.

laissent entrevoir des changements majeurs dans la gestion du temps de travail pendant les années trente.

La revendication du syndicat en 1937 – et par la suite lors de la grève de novembre 1941 – en faveur de deux semaines de vacances payées se fondait, comme on peut le voir, sur une pratique fort répandue mais non systématique chez les travailleurs qui, rappelons-le, devaient la plupart du temps en assumer eux-mêmes le coût. Quand la Lake Shore accorde finalement les vacances payées en 1943, elle ne fait qu'imiter ce que le leader minier nord-ontarien, la société INCO, a adopté à l'automne 1942 en vertu d'une entente conclue avec son syndicat de boutique[40]. À vrai dire, l'entreprise de Kirkland Lake cherche à conserver son pouvoir d'attraction auprès de travailleurs mobiles attirés par de meilleures conditions, mais aussi à soutenir son syndicat maison en offrant des conditions de travail comparables aux entreprises syndiquées. Cette politique vise probablement à contrer l'attrait qu'exerce la section locale 240 du Mine Mill qui cherche au même moment à devenir l'agent de négociation des mineurs de Kirkland Lake. Néanmoins, comme à Sudbury, cette stratégie ne parviendra pas à écarter le Mine Mill, et c'est de justesse que ce dernier parviendra à devenir l'agent syndical de la Lake Shore en 1944[41].

Sur un autre plan, il faut mentionner que les vacances de 1943 précèdent de un an la loi ontarienne, *The Hours of Work and Vacations with Pay Act,* qui contribuera à une transformation durable de la conception du temps de travail et des loisirs avec la mise en place de la société de consommation[42]. Comme le rappelle Thomas, les législateurs d'alors cherchent à étendre à tous les secteurs industriels des conditions qui prévalent déjà dans de nombreuses entreprises[43].

Les absences au travail ne se limitent pas aux vacances. En tout temps, durant l'année, les travailleurs prennent ici et là un jour de congé, voire même deux jours, en évoquant des motifs médicaux. Si certains sont assurément malades, d'autres par contre utilisent ce prétexte pour allonger le repos du dimanche. En 1934, 29 des 100 travailleurs échantillonnés de la Lake Shore enregistrent officiellement au moins une journée de maladie – 14 d'entre eux n'en comptent qu'une seule dans leur dossier. La répartition de ces absences selon les jours de la semaine demeure fort révélatrice puisque le lundi compte deux fois plus d'absences qu'aucune autre journée de la semaine. Ajouté au samedi, le lundi cumule la moitié de ces absences de un ou deux jours.

40. Voir Hans Brasch, *A Miner's Chronicle : Inco Ltd. And the Unions 1944–1997* (Sudbury 1997), 15.

41. Le syndicat de boutique recueillit 213 votes et le syndicat local 240 en obtint 236; voir le *Canadian Mining Journal* (avril 1944), 254.

42. Pour une analyse du contexte de cette loi, voir Mark Thomas, « Setting the Minimum : Ontario's Employment Standard in the PostWar Years, 1944–1968 », *Labour/Le Travail,* 54 (2004), 49-82.

43. Thomas, « Setting the Minimum… », note 70.

Un examen des courts congés, autorisés ou non pour la même entreprise, donne des résultats similaires pour le lundi. Cette journée monopolise 30 % de ces congés (45 % si on inclut les samedis). Étonnamment, on enregistre 9 dimanches parmi les 190 absences répertoriées alors que ces journées sont normalement chômées. Travailler le dimanche, sans que l'on sache à quelle fréquence, serait ainsi obligatoire et non facultatif pour certains travailleurs, ce qui implique que leur congé régulier aurait lieu durant la semaine. Poursuivant l'analyse, nous avons examiné, toujours en 1934, ces brèves absences à la mine Wright-Hargreaves. Les travailleurs retenus totalisent 426 absences. Bien que nous n'en connaissions pas les motifs, les absences ont lieu, encore ici, majoritairement le samedi ou le lundi (240 absences).

Ainsi, les ouvriers des deux entreprises – davantage ceux de la Wright-Hargreaves que ceux de la Lake Shore – commencent lentement à profiter d'une fin de semaine de temps à autre[44] en dehors de celle qui résulte normalement de la rotation des équipes de travail[45]. Le foreur Mrozinski de la Lake Shore – un cas extrême certes mais révélateur d'une tendance en devenir – affiche dix de ces absences qui se répartissent ainsi : le lundi 12 février et le mardi 13 février; les lundis 19 février, 16 avril et 14 mai; le jeudi 14 juin; le mardi 3 juillet qui suit le congé de la veille et qui devient en quelque sorte un congé du lundi; le lundi 16 du même mois; le samedi 22 septembre; et finalement, le vendredi 19 octobre. Grâce à ces absences, chaque travailleur réussit en moyenne à se planifier durant l'année 1934 quelques fins de semaine de congé et parfois beaucoup plus.

À la Wright-Hargreaves, les livres de paie permettent d'identifier clairement quelques fins de semaine de deux jours dont ont surtout profité les travailleurs du fond : le congé du 1er juillet, fêté le lundi 2 juillet; le congé de la fête du Travail, le lundi 3 septembre; le congé de l'Action de grâces, le lundi 8 octobre; un autre congé, le samedi 27 octobre; et les trois congés consécutifs de Noël, soit les 24, 25 et 26 décembre – le 24 et le 26 remplaçant respectivement les dimanches du 23 décembre et du 30 décembre, journées durant lesquelles ils ont travaillé.

Certes, ce ne sont pas tous les travailleurs de la Lake Shore ni de la Wright-Hargreaves qui profitent de ces quelques fins de semaine ajoutées à celles qui

44. Comme d'ailleurs bien d'autres travailleurs en Amérique du Nord; voir le chapitre 6, intitulé « A World of Weekends », dans l'ouvrage de Rybczynski, *Waiting for the Weekend*.

45. En effet, il y a tout lieu de croire que les travailleurs du fond, qui doivent subir les quarts de travail rotatifs (une semaine de jour, une semaine de soir, etc.), peuvent dégager régulièrement deux jours de congé consécutifs en raison du mode de rotation des quarts. En effet, à la Lake Shore, les travailleurs du fond, qui sont principalement régis par deux quarts de travail, travaillent en alternance hebdomadaire, soit de 7 h à 15 h ou de 19 h à 3 h. Terminant sa semaine de travail le dimanche matin à 3 h, il recommence le lundi à 7 h. Mais, la semaine suivante, il termine le samedi à 15 h pour ne recommencer que le lundi à 19 h. Concernant cette question de la rotation des quarts, voir Jean Bourassa, *Le travailleur minier, la culture et le savoir ouvrier : quatre analyses de cas* (Québec 1982), 75.

se dégagent de la rotation des équipes. Certains ouvriers du jour, comme les mécaniciens et les employés du moulin, travaillent souvent le dimanche ou les jours fériés. Les équipes de creuseurs de puits profitent aussi des absences de leurs camarades pour entrer au travail alors que la grande majorité est en congé. Comme nous le verrons plus loin, les travailleurs de la Wright-Hargreaves semblent profiter davantage des congés du dimanche que ceux de la Lake Shore. Néanmoins, la fin de semaine de deux jours, telle que nous la connaissons aujourd'hui, serait entrée dans les mœurs ouvrières petit à petit dès les années 1930. Il semble donc qu'elle n'aurait pas fait une apparition soudaine au cours des années d'après-guerre.

Qui s'absente?

Mais qui sont ces travailleurs qui s'absentent? Cela étonnera peut-être, mais les salaires, examinés en détail plus loin, ne constituent pas la meilleure piste pour répondre à cette question. Ainsi, le salaire moyen de ces travailleurs vacanciers de 1934, soit ceux qui ont pris entre six et quatorze jours de congé à la Lake Shore, est d'à peine 90 $ supérieur (1 740 $) au salaire moyen de l'ensemble (1 655 $) tandis qu'à la Wright-Hargreaves, les vacanciers gagnent 1 378 $ alors que le salaire moyen s'établit à 1 447 $. Ces résultats montrent bien qu'il s'agit d'une pratique qui n'est pas exclusive aux cadres et aux travailleurs spécialisés. Tous les métiers y sont représentés. En fait, le niveau des salaires n'explique pas directement ces absences.

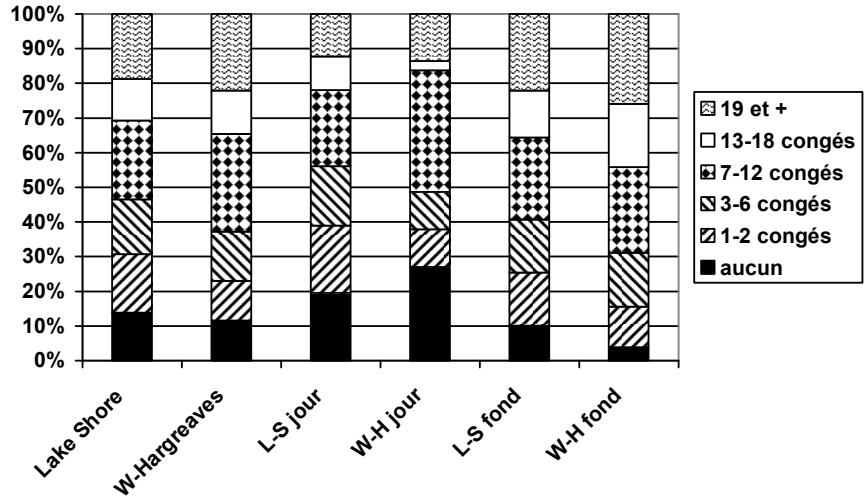
Le type d'occupation au sein de l'entreprise a en revanche une incidence sur la fréquence des absences. Ce n'est pas pour rien que la nette distinction dans le monde minier entre les travailleurs du jour et ceux du fond se répercute dans l'organisation même des livres de paie (ceux du jour sont séparés de ceux du fond et du personnel cadre) tandis que les numéros d'employés de la Lake Shore se distinguent selon que le travailleur occupe un poste sous terre ou au jour. Le rythme de travail n'est pas le même et les besoins de congé diffèrent d'autant.

Comme l'illustre le graphique 3, outre la grande similarité de la répartition des absences entre les deux mines, les travailleurs du fond comptent plus d'absences que ceux du jour. Et ces derniers, tant à la Lake Shore qu'à la Wright-Hargreaves, ont plus tendance à n'enregistrer aucune absence. Les exigences physiques du métier ne sont pas les mêmes et les conditions de travail y sont plus salubres. Ceux qui oeuvrent sous terre sont soumis à des quarts de travail en rotation qui pèsent sur les travailleurs et leur famille[46]. Or, ce n'est pas le cas de la grande majorité de ceux qui occupent des postes au jour. L'attachement au travail n'est pas le même. Il est plus fréquent de voir des gens se présenter

46. Voir Nancy M. Forestell, « Miner's Wife : Working Class Feminity in a Masculine Context, 1920-1950 » dans *Gendered Pasts,* sous la direction de Kathryn McPherson, Cecilia Morgan et Nancy M. Forestell, (Don Mills 1999), 139–157.

au travail 365 jours dans la même année, comme l'a fait Bagnall en 1934, mécanicien en charge des compresseurs à la Wright-Hargreaves. On peut penser que l'atelier était un second chez-soi et qu'il s'y sentait utile. En somme, son travail le valorisait.

GRAPHIQUE 3 : Comparaison entre les absences des employés de la Lake Shore (L-S) et de la Wright-Hargreaves (W-H) travaillant à temps plein en 1934, accidents inclus

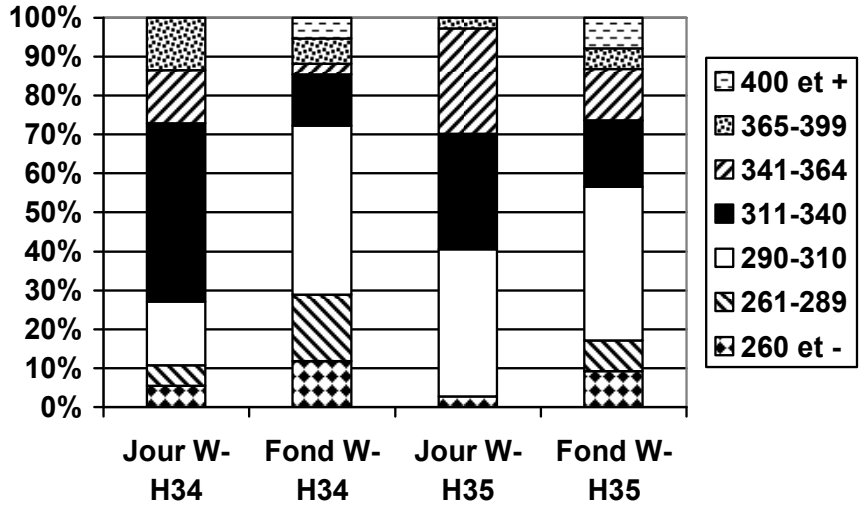


***Lake Shore N=100 (41, jour et 59, fond), E 1/10.; Wright-Hargreaves N=113 (37, jour et 76, fond), échantillon un sur cinq (dorénavant E 1/5).**

Le travail au jour se caractérise par l'unicité des lieux : on compte un atelier de limage des forets, un atelier de menuiserie, un atelier mécanique, etc. qui servent tous, ultimement, les besoins du forage et de l'extraction du précieux minerai. Ces travailleurs, davantage appelés à répondre à des urgences, ont l'obligation de maintenir le service. C'est tout le contraire du travail sous terre qui se fait dans des galeries d'extraction qui se rencontrent en grand nombre et où le minerai peut théoriquement s'accumuler, ce qui permet une certaine relâche en ce qui à trait au forage tout en fournissant le moulin en continu. À l'inverse, le mécanicien, l'électricien, le journalier ne peuvent pas accumuler du travail en prévision des demandes futures de ceux qui travaillent au fond. Pas étonnant que les quarts de travail, calculés sur une base annuelle à partir des livres de paie de la Wright-Hargreaves de 1934 et de 1935, se distinguent selon que le travailleur a œuvré au jour ou au fond (voir le graphique 4).

Ceux qui ont cumulé entre 290 et 310 quarts, représentés par la zone blanche des histogrammes, occupent une position dominante en 1934 pour la catégorie des travailleurs du fond alors que ceux qui totalisent entre 311 et 340 quarts jouent le même rôle pour la catégorie des travailleurs du jour. Compter à son actif 310 quarts de travail équivaut en fait à travailler six jours

GRAPHIQUE 4 : Répartition des quarts travaillés à la Wright-Hargreaves en 1934 et 1935 chez les travailleurs à temps plein



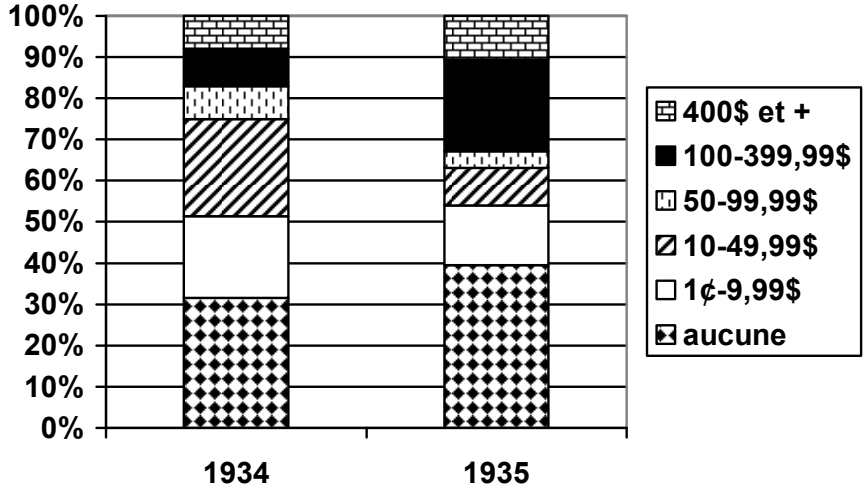
*** N= 113 (37, jour et 76, fond) en 1934 et N= 113 en 1935; E 1/5.**

par semaine et à n'avoir que trois jours de congé outre ses dimanches. Ainsi, la majorité des travailleurs du fond en 1934, et de façon moins nette en 1935, ne sont pas parvenus à dépasser cette intensité de travail qui demeure toutefois le lot des travailleurs du jour.

On peut se demander comment il se fait que plusieurs personnes puissent faire en une année plus de 364 quarts de travail, et même plus de 400, comme c'est le cas de certains travailleurs du fond. En fait, les quarts cumulés incluent d'abord les heures supplémentaires qui sont monnaie courante pour les travailleurs du jour, mais restent plutôt rares pour ceux du fond étant donné que cette pratique est interdite par la loi. Il faut dire aussi que c'est sûrement parce que ces travailleurs en ont bien assez de huit heures. En effet, tous les mois, une bonne moitié des travailleurs du jour effectuent des heures supplémentaires, ce qui explique que plus de 10 % d'entre eux ont enregistré plus de 364 quarts de travail en 1934.

Les quarts cumulés incluent également les primes au rendement offertes exclusivement aux travailleurs du fond afin d'accélérer le forage et l'extraction du minerai. Ces primes de rendement ajoutées aux salaires bimensuels ont été converties, pour les besoins de ce graphique, en quarts de travail selon la valeur journalière du travail effectué (un foreur qui gagne 4,75 $ par jour et qui mérite une prime de 47,50 $ ajoute en quelque sorte dix quarts à son total annuel). De toute évidence, ces primes influent beaucoup sur les résultats observés au graphique 4, ce qui nous amène au cœur de l'analyse des absences.

GRAPHIQUE 5 : Répartition des primes au rendement des travailleurs du fond de la Wright-Hargreaves, 1934 et 1935



***N=152 (2 x 76 fond) E 1/5.**

Les salaires et les absences

Dans le passé, nous avions contesté l'existence d'une pratique répandue des versements de prime[47]. Force est de constater maintenant que, dans les mines d'or de Kirkland Lake, tant à la Wright-Hargreaves qu'à la Lake Shore, cette pratique est courante pour les travailleurs sous terre. Pourquoi avions-nous alors contesté aussi impétueusement l'existence de cette pratique? Peut-être était-ce dû au fait que notre père, qui était mécanicien de mine et qui de ce fait n'en avait jamais profité, ne nous avait jamais rendu cette pratique coutumière. Mais aussi peut-être parce qu'elle était fort peu répandue dans les mines de nickel de Sudbury qui ont servi de laboratoire à nos premières recherches sur les mines[48].

Le dépouillement des livres de paie ne laisse pas de doute sur la présence de ces primes puisque nous les retrouvons inscrites en bonne et due forme dans ce précieux document. Toutefois, il faut nuancer les propos de l'organisateur syndical, Bob Miner, qui mentionnait dans son témoignage[49] que 75 % du travail

47. Voir Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord,* 179–181.

48. Voir le numéro spécial consacré aux mineurs de Sudbury de la *Revue du Nouvel-Ontario,* 17 (1995).

49. Wayne Roberts, *Bob Miner and Union Organizing in Timmins, Kirkland Lake and Sudbury* (Hamilton 1979), 4.

effectué au fond à Timmins était soumis à ce système. Outre les travailleurs du jour, un bon tiers des travailleurs du fond n'en touchent pas, notamment en raison de leur métier. Le préposé de la cage, le conducteur des locomotives électriques et le tuyauteur, pour ne prendre que ces trois exemples, n'y ont pas droit (voir le graphique 5). À ceux-ci, s'ajoutent aussi certains foreurs et chargeurs de minerai qui semblent avoir refusé cette dangereuse carotte.

Si un bon tiers n'en bénéficie pas, un autre tiers en touche peu, en particulier ce groupe d'employés qui accumulent en un an moins de 10 $ de prime, soit guère plus que l'équivalent de deux quarts de travail. En fait, ceux qui en engrangent sur une base régulière représentent, à la Wright-Hargreaves, environ le dernier tiers des travailleurs du fond[50].

Cette estimation doit être retenue puisqu'elle s'appuie sur un solide échantillon[51]. Quant aux témoignages entendus au sujet de ces primes, nous nous sommes toujours méfiés des propos ponctuels provenant des organisateurs syndicaux et des travailleurs eux-mêmes : ceux-ci avaient surtout tendance – on peut les comprendre – à exagérer les ravages que provoquent ces primes pour mieux justifier leurs revendications. Ces primes, à en croire ces témoignages, constituent une véritable plaie et seraient une pratique généralisée. Mentionnons en contrepartie l'évaluation que faisaient les propriétaires des sociétés minières de Kirkland Lake qui, au moment de la grève, faisaient connaître leur point de vue[52] relativement aux salaires. L'importance des salaires versés, arguaient-ils, s'expliquaient notamment par le fait que 30 % de tous les travailleurs du fond touchaient des primes. En fait, si on en croit le graphique 5, à peu près 30 % en auraient touché sur une base régulière alors qu'un autre tiers n'y aurait eu recours qu'occasionnellement. Ces chiffres auraient peut-être contribué au sentiment que ces primes étaient fort répandues, du moins à la Wright-Hargreaves.

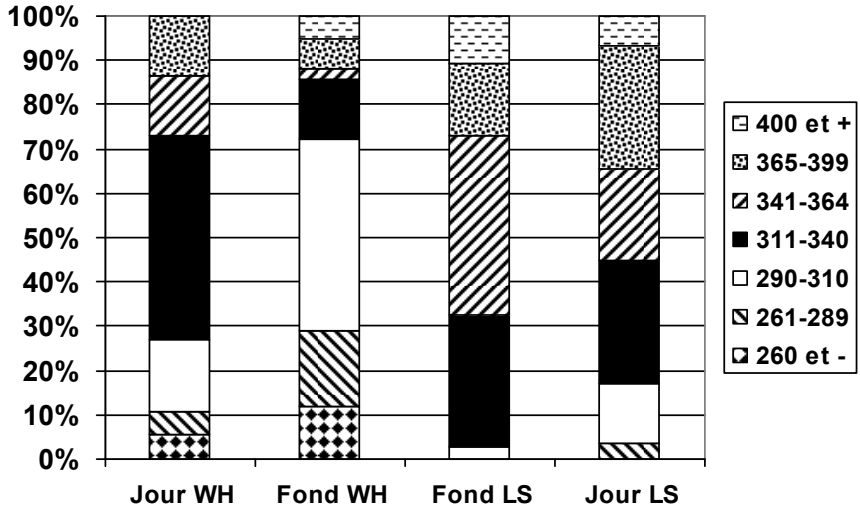
Il est plus difficile d'évaluer avec précision la fréquence des primes de rendement à la Lake Shore bien que les lois de la concurrence en matière de recrutement de la main-d'œuvre contribuent sans doute à ce que l'entreprise adopte une pratique semblable à celle de ses voisines. La consultation des rapports d'accident survenus à la Lake Shore entre 1932 et 1935 (sans compter les

50. Une superbe photographie des creuseurs de puits de cette entreprise, prise en 1936, permet de voir les visages de certains de ces travailleurs qui engrangent des primes. Voir Barnes, *Kirkland Lake,* 70–71.

51. Afin d'en assurer la fiabilité, nous avons comparé les salaires totaux de l'ensemble des travailleurs du fond et les primes versées au cours de ces deux ans. La comparaison reste fort probante puisque les primes perçues en 1934 et en 1935 représentent respectivement 5,9 % et 6,2 % de la masse salariale totale – ce qui est nettement moins que ce que laissaient croire les commentaires impressionnistes de l'historiographie – alors qu'en ce qui concerne l'échantillon, celles-ci composent 6 % et 7,8 % de cette masse, soit des écarts très acceptables.

52. « Labour Situation at Kirkland Lake. Mine Operators Tell their Story », *Canadian Mining Journal,* (novembre 1941), 779. Précisons que les salaires ne constituaient pas l'enjeu principal de cette grève.

GRAPHIQUE 6: Comparaison entre les quarts travaillés à la Lake Shore et à la Wright-Hargreaves, en 1934, chez les travailleurs à temps plein



*** N=29, jour, N=41, fond, E 1/10 à la Lake Shore; N=37, jour, N= 76, fond, E 1/5 à la Wright-Hargreaves.**

quarts de travail examinés ci-dessous) nous permet de voir clairement que ces primes y sont répandues et probablement même dans un plus grand nombre[53]. En effet, elles font partie des salaires versés à de nombreux travailleurs et elles doivent donc être prises en compte dans le calcul des versements accordés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail de l'Ontario (soit la CSPAATO connue à cette époque sous le nom de la Workmen Compension Board of Ontario).

Il n'en demeure pas moins que les données recueillies sur les salaires moyens à la Wright-Hargreaves et à la Lake Shore, présentées plus haut, indiquaient en 1934 un écart assez net de plus de 200 $ entre les deux entreprises, écart qui pourrait s'expliquer par un recours au travail du dimanche, par un usage plus systématique ou plus alléchant des primes au rendement à la Lake Shore et par un plus grand nombre d'heures supplémentaires pour les travailleurs du jour. Tel est, selon nous, le sens que nous devons donner aux différences entre les quarts travaillés des deux entreprises ainsi qu'elles se profilent au graphique 6.

Le contraste entre les travailleurs du fond des deux sociétés minières est plus qu'éloquent. On travaille bien davantage à la Lake Shore bien qu'il faille sans doute demeurer prudent quant aux résultats de cette comparaison en

53. Sur la base de ces rapports touchant 59 travailleurs du fond échantillonnés, le salaire du mois précédant l'accident ne comprend aucune prime pour 13 d'entre eux (dont 5 étant susceptibles d'en profiter), soit 22 % de l'ensemble; 9 autres touchent moins de 4 $ (soit 15 %) de sorte qu'un peu moins des deux tiers toucheraient des primes de 4 $ et plus qui, réparties sur 12 mois, pourraient équivaloir à des primes annuelles d'au moins 50 $.

raison du petit nombre de dossiers de travailleur analysés[54]. Le nombre de quarts – non pas moyens mais médians – met aisément en lumière cette différence entre les deux entreprises. En effet, le nombre médian est de 303 quarts à la Wright-Hargreaves contre 359 pour la Lake Shore[55]. Et comme le laisse entrevoir le graphique 6, les résultats sont un peu plus serrés en ce qui concerne les travailleurs du jour avec 318 quarts à la Wright-Hargreaves et 360 à la Lake Shore.

Même année, même ville, même type de société minière, mais une intensité de travail bien différente qui se manifeste, par exemple, par le travail du dimanche pour certains travailleurs du fond. Contrairement à la situation prévalant à la Lake-Shore où le machiniste d'extraction bénéficie de vacances annuelles payées, celui de la Wright-Hargreaves, en revanche, profite régulièrement d'un congé le dimanche. L'organisation du travail varie donc beaucoup d'une mine à l'autre[56].

Revenons au salaire. À la Wright Hargreaves, il s'établit en moyenne à environ 1 447 $ (soit 1 387 $ pour l'ouvrier du fond et 1 570 $ pour celui du jour) alors qu'à la Lake Shore, il est à 1 655 $ (soit 1 670 $, fond et 1 630 $, jour)[57]. Comparés aux données officielles relatives à la rémunération des travailleurs miniers, nos résultats permettent de croire que ce sont les quarts de travail comptés à la Wright-Hargreaves qui correspondent le plus à la situation générale. En effet, le salaire moyen des travailleurs payés à l'heure dans les mines de la région de Kirkland Lake[58] s'établit à 28,05 $ par semaine selon les données de

54. Seuls ceux qui ont conservé le même salaire horaire durant toute l'année 1934 peuvent servir au calcul des quarts travaillés, ce qui explique que le nombre d'individus examinés ne correspond pas à celui échantillonné au départ.

55. Ce nombre de quarts pour la Lake Shore indique une forte intensité du travail si on la compare aux données fragmentaires publiées par Heron et Storey qui, eux, font mention de 325 à 340 jours travaillées à la Stelco. Ce nombre, selon les dirigeants de cette entreprise, était pleinement satisfaisant en 1910. Voir « Work and Struggle in the Canadian Steel Industry, 1900-1950 », sous la direction de Craig Heron et Robert Storey, *On the Job : Confronting the Labour Process in Canada* (Montréal et Kingston 1986), 233.

56. Cela ne doit pas surprendre. Chaque mine décide de sa propre organisation du travail. Ainsi, pour ce qui est des travailleurs du fond, la McIntyre, à Timmins, a les mêmes quarts de travail que la Lake Shore, soit de 7 h à 15 h et de 19 h à 3 h, tandis que sa célèbre rivale, la Hollinger, fonctionne sur la base de trois quarts de travail (7 h, 15 h. et 23 h). Voir Forestell « The Miner's Wife… », 143.

57. Ces estimations paraissent réalistes si on en croit le salaire des travailleurs du fond provenant d'un autre échantillon (tous les accidentés dont le nom de famille commence par les lettres A ou B). Les rapports d'accident examinés livrent, pour quelques accidentés ayant reçu des indemnités, le salaire des douze derniers mois, de sorte que nous avons établi ce salaire moyen pour 1934–1935 à 1 693,95 $.

58. À l'exclusion de celui du personnel cadre et des employés de bureau comme c'est le cas des données tirées des livres de paie.

TABLEAU 2 : Évaluation des salaires à Kirkland Lake et dans différents secteurs industriels, 1926-1943

Année	Pâtes et papier $ courants	Secteur de l'acier $ courants	Secteur manufacturier $ courants	Mines Ontario CSPAATO $ courants	Mines d'or Ontario (MMO) $ courants	Kirkland Lake CSPAATO $ courants
1926	1302	1382	1003	1483	1539	**1490**
1927	1265	1529	997	1513	1597	**1432**
1928	1282	1650	1024	1553	1562	**1469**
1929	1340	1598	1045	1528	1619	**1487**
1930	1221	1449	1001	1487	1507	**1484**
1931	1146	1252	957	1450	1618	**1463**
1932	984	1117	852	1500	1597	**1492**
1933	956	1049	785	1407	1654	**1455**
1934	1098	1135	837	1514	1562	**1459**
1935	1143	1247	874	1480	1595	**1488**
1936	1201	1144	896	1493	1601	**1523**
1937	1344	1333	965	1593	1687	**1649**
1938	1192	1284	956	1627	1697	**1628**
1939	1271	1373	975	1634	1735	**1672**
1940	1475	1566	1084	?	1755	**1678**
1941	1855	1855	1220	?	1857	**1750**
1942	1701	1797	1383	?	1985	**?**
1943	1787	1883	1525	?	2004	**?**

***Secteurs des pâtes et papier, de l'acier et secteur manufacturier (*Canada Year Book*); secteur des mines de Kirkland Lake et de l'Ontario selon la CSPAATO (« Labour Situation… », p. 779); secteur des mines d'or MMO (*Report of the Special Committee…1954,* p. 115).**

la CSPAATO[59]. Reportée sur une année (voir le tableau 2), cette rémunération est pour ainsi dire identique à celle estimée pour la Wright-Hargreaves, soit de 1 458,60 $[60]. Toutefois, le ministère des Mines publie une autre série de

59. Données tirées de l'article publié par les dirigeants des sociétés minières de Kirkland Lake, « Labour Situation… », 779.

60. Le même type de données tirées des rapports d'accident de la Lake Shore, échantillonnés pour 1933, 1934 et 1935, confirme un net écart entre les deux entreprises. En effet, les données

statistiques qui indique pour l'année 1934 un salaire moyen de 1 562 $[61]. Mais nous sommes porté à croire que cette série statistique qui inclut les salaires du personnel cadre et des employés de bureau vient gonfler quelque peu les sommes touchées.

De toute façon, il nous paraît raisonnable de considérer les salaires de la Wright-Hargraeves, y compris les quarts travaillés, les primes au rendement et les heures supplémentaires, comme de bons indicateurs de la situation salariale des mineurs de la région. Du moins jusqu'à plus ample informé.

On peut avancer sans peine que les salaires sont les plus élevés du secteur industriel au cours des années 1930. Comme on l'observe au tableau 2, ceux des mines d'or et de Kirkland Lake, évalués à partir de tous les rapports d'accident soumis par les entreprises ou par le ministère des Mines, se comparent fort avantageusement au secteur manufacturier canadien ou aux autres secteurs. La crise a eu certes des effets dévastateurs sur les salaires, comme l'illustrent les secteurs des pâtes et papier et de l'acier présents également dans le Nord ontarien, mais elle a épargné les mines, plus particulièrement les mines d'or.

Ces salaires, fort enviables, expliquent-ils l'absentéisme des ouvriers et les vacances non payées? Un salaire exceptionnel aurait-il provoqué l'apparition d'une nouvelle conception du temps de travail, conception qui anticipait les bouleversements à venir? Nous ne pourrions parier que ces absences se limitent au seul secteur minier, car elles participent d'une tendance lourde du temps de travail au cours de la première moitié du XX^{e} siècle. Cela dit, si les salaires gagnés rendent plus acceptables ces absences, elles ne les rendent pas pour autant souhaitables. L'absence au travail n'est pas uniquement conditionnée par les salaires, mais aussi par la conception que l'on se fait du temps de travail et du temps de repos, à savoir si ce dernier est mérité.

La grande majorité des absences non liées à un accident, une suspension ou une maladie – seulement observables et attestées hors de tout doute à la Lake Shore en raison de la source utilisée – paraît avoir été compensé en quelque sorte par des heures supplémentaires, du travail le dimanche ou des primes au rendement. Autrement dit, ce pourrait être davantage l'intensité du travail que le salaire en tant que tel qui conditionne la prise de congés.

Nous soumettons l'hypothèse que le travailleur prenant quelques jours de congé, voire une semaine à ses frais, se sent en quelque sorte obligé de se justifier par des efforts supplémentaires au travail. Il préserve ainsi l'image qu'il se fait

---

hebdomadaires recueillies (plus nombreuses que les données salariales annuelles mentionnées à la note 56) permettent d'estimer le salaire annuel moyen de la Lake Shore à 1 596 $ (ou 30,70 $ par semaine). Bien que ce salaire porte sur trois années et qu'il s'appuie sur 46 cas d'accident nécessitant six jours et plus de congé, il corrobore cette image d'une intensité de travail nettement plus élevée à la Lake Shore.

61. Voir le rapport intitulé *Report of the Special Committee into Socio-Economic Problems of the Gold Mining Industry in Ontario,* 1954, 115.

de lui-même en tant que gagne-pain et quant à sa masculinité[62]. Gagner les meilleurs salaires du secteur industriel ne suffisait pas à justifier l'absentéisme dans une société où le travail est la source unique de valorisation du rôle de l'homme. Ce principe s'appliquerait également à la Wright-Hargreaves bien que dans ce cas les absences délibérées soient difficiles à distinguer des absences forcées. Toutefois, une chose demeure certaine : on s'y absente aussi souvent, mais de manière différente, et on y retrouve les mêmes mécanismes servant à compenser l'absentéisme.

Conclusion

Notre analyse, en apparence paradoxale, puisqu'elle consistait à lever le voile sur une facette du quotidien des travailleurs de Kirkland Lake à partir de leurs absences, a porté plusieurs fruits, à commencer par démontrer l'éventail des absences observées. S'il en existe plusieurs types, comme les jours de suspension et les absences enregistrées pour cause d'accident ou de maladie, le présent article portait essentiellement sur les absences volontaires en tant que témoignage de la conception que les travailleurs se faisaient du temps de travail et du temps de repos.

Ces absences volontaires prennent la forme de congés autorisés par les contremaîtres ou de congés non autorisés qui ont été pris sans préavis. Ces dernières manifestent sans doute l'indépendance des travailleurs face aux entreprises. Ces congés soulignent aussi la spécificité du marché du travail minier où les candidats, en raison de la localisation périphérique des activités et de leur dangerosité, ont le gros bout du bâton. Cela dit, les congés autorisés dominent largement l'éventail des absences (à l'exclusion des accidents occasionnant un congé de plus de trois mois) et représentent toujours au moins 50 % de l'ensemble.

Il n'y a rien de mécanique dans ces prises de congé. Un mot d'ordre syndical, comme celui de février et d'octobre 1937, qui propose l'absentéisme comme moyen de pression, bouleverse les habitudes de travail. Par ailleurs, la guerre, et le patriotisme qui en découle, de même que la crise des années 1930 freinent assurément – mais pour un temps seulement – les absences. À l'exception du personnel cadre, de certains contremaîtres, des employés de bureau et des machinistes d'extraction pour qui les vacances sont généralement payées, rares sont ceux qui peuvent se payer le luxe d'en profiter sur une base régulière. Ces dernières ont lieu surtout l'été alors que les coûts de chauffage n'entrent pas en ligne de compte et que les jardins contribuent à diminuer les dépenses alimentaires[63]. À la fin des années 1920, les prises de congé estival dominent

62. La maladie et l'invalidité des mineurs forcés de demeurer à la maison remettraient en cause, non seulement cette masculinité – comme le soulignait avec justesse Forestell (voir « Miner's Wife… ») – mais aussi le refus temporaire de travailler.

63. Les vacances estivales auront d'ailleurs un effet mal examiné jusqu'à maintenant par

moins nettement, car le temps des Fêtes est aussi propice à l'absentéisme. Au début des années 1940, les vacances sont devenues résolument estivales, et encore plus avec la venue des premières semaines de vacances payées en 1943. Cette mesure survient un an avant que cette pratique ne se généralise à l'ensemble des travailleurs du secteur industriel ontarien, mais après plusieurs années de revendications de tous les ouvriers mineurs de Kirkland Lake. Ces vacances ont été arrachées au patronat et au gouvernement et, dans cette perspective, n'ont pas été reçues comme un cadeau.

Les absences d'une durée de un ou deux jours ont révélé la nécessité pour les travailleurs de compter également sur deux jours consécutifs de congé en jumelant la journée du lundi ou celle du samedi au dimanche. Comme nous pouvons le voir encore aujourd'hui, plusieurs employés deviennent tout à coup malades juste avant ou après un congé dominical, et ce, sans compter l'allongement du congé dominical à cause de la rotation des quarts. Derrière ces prises de congé, se profile en fait une autre facette de la gestion moderne du temps de travail, soit celui de la fin de semaine. À la Wright-Hargreaves, beaucoup plus qu'à la Lake Shore, les travailleurs du fond emmagasinent déjà une bonne demi-douzaine de congés de deux jours consécutifs grâce à des jours fériés et à des jours d'absence bien choisis.

L'examen des deux sociétés minières pour la même année 1934 a indiqué une distribution similaire des absences en nombre bien que celle-ci soit marquée par deux formes de prises de congé. À la Lake Shore, le travail plus fréquent des travailleurs du fond le dimanche débouche sur une pratique bien établie mais irrégulière de la semaine de vacances qui réduisait sans doute considérablement le chèque de paie. À la Wright-Hargreaves, où l'intensité du travail demeure plus faible, les congés plus brefs ayant l'avantage de ne pas trop grever les budgets ont la cote. Les différences entre les deux entreprises forcent sans doute le chercheur à poursuivre l'examen de cette question complexe.

Finalement, tout se passe comme si les gains tirés des primes de rendement et des heures supplémentaires, qui répondent en quelque sorte aux absences, permettent le maintien non seulement d'un revenu élevé chez les mineurs, mais également le maintien de l'image qu'ils se font de leur masculinité par rapport à leur rôle de gagne-pain. À telle enseigne que c'est peut-être face à une épouse gestionnaire du budget familial qu'une absence volontaire au travail, non compensée par des gains supplémentaires, pose le plus de difficultés. Dans cette perspective, la lutte pour obtenir des vacances payées supposerait peut-être l'obtention de congés qui, pour certains, seraient autrement inaccessibles, et qui pour d'autres, signifieraient qu'ils n'auraient plus besoin de compenser par un surcroît de travail garant de leur masculinité.

---

les historiens, soit le travail étudiant qui profite à des fils de travailleurs et à des étudiants universitaires.