

CHAPITRE II

LES TRAVAILLEURS DE CARRIÈRE DE LA LAKE SHORE¹

Kevin Auger

La mine demeure sans contredit une organisation complexe nécessitant une grande variété d'emplois. Au sommet de sa production, la Lake Shore compte près de 2 000 travailleurs répartis en quelques dizaines de types d'occupation. Foreurs, mécaniciens, hommes du moulin s'y côtoient chaque jour. Pas facile de réfléchir sur le quotidien de tous ces ouvriers. Le présent chapitre propose d'examiner un groupe restreint d'individus, souvent oubliés, mais essentiels, ceux qui, en acceptant la discipline industrielle de la même entreprise, y font carrière.

L'histoire des mineurs du Nord a mis jusqu'ici l'accent sur leur ethnicité², leur militantisme³, leurs conditions de travail⁴. Plus récemment encore, leur grande mobilité a été

¹ Ce chapitre constitue une version remaniée de notre mémoire de spécialisation « Les travailleurs de carrière de la Lake Shore Gold Mines de Kirkland Lake, 1926-1968 », département d'histoire, Université Laurentienne, 2007, 46 p.

² À grands traits mentionnons, par exemple, que les Canadiens-Français ont été examinés par Paul de la Riva, *Mine de rien : Les Canadiens français et le travail minier à Sudbury, 1886-1930*, Sudbury, Prise de parole, 1998, 239 p.; les Italiens par Karey Reilly, « *Mobilité transatlantique et mobilité continentale : le cas des Italiens de Copper Cliff, 1886-1914* », M.A. (histoire), Université Laurentienne, 1996, 167 p. et par Sandra Battaglini, « Don't Go Down the Mine Mamma! Women in Production Jobs during World War II, 1942-1945 », M.A. (histoire), Université Laurentienne, 1996, 165 p.; les Finlandais par Michèle Robinson, « La communauté finlandaise dans le Nord-Ontario, 1901 », mémoire de spécialisation en histoire, Université Laurentienne, Sudbury, 2000, 75 p. ; les Polonais par Serge Dupuis, « Des mineurs travaillants et dociles : les Polonais de la Lake Shore de Kirkland Lake », dans les *Actes de la 13^e Journée Sciences et Savoirs*, Julie Boissonneault et Marie Bernier (dir.), Sudbury, Acfas-Sudbury, 2007, p. 139-160.

³ Parmi les ouvrages connus, on peut citer celui de Laurel Shefton MacDowell, '*Remember Kirkland Lake*' : *The Gold Miners Strike of 1941-1942*, Toronto, Canadian Scholar's Press Inc., 2001 (1983), 292 p. et celui de Brian F Hogan, *Cobalt : Year of the Strike, 1919*, Cobalt, Highway Book Shop, [s.d.], 185 p.

⁴ Tels Charlie Angus et Louie Palu, *Mirrors of Stone : Fragments from the Porcupine Frontier*, Toronto, Between the Lines, 2001; Doug Baldwin, « A Study in Social Control : The Life of the Silver Miner in Northern Ontario », *Labour/Le Travailleur*, (1977), p. 79-106.

scrutée sous deux angles : mobilité entre les sociétés minières⁵, mobilité incessante entre l'Europe et l'Amérique⁶. Ce qui étonne dans ces nombreux travaux des 25 dernières années, c'est que peu d'attention ait été consacré aux travailleurs plus stables, qui restent à la même mine de nombreuses années⁷. En effet, on a souvent affirmé que les ouvriers-mineurs sont des travailleurs mobiles, mais on a trop insisté sur leur seule présence; on s'est davantage préoccupé de leurs allées et venues que de leurs occupations à la mine. C'est pourquoi un examen plus attentif de ceux qui décident de rester, les travailleurs de carrière, nous apparaît nécessaire afin de révéler d'autres dimensions du vécu des mineurs et particulièrement de ceux qui décident de s'installer à la Lake Shore. Qui sont-ils? Comment se déroule leur carrière? Est-ce seulement le hasard qui dicte la durée de leur embauche ou peut-on identifier des facteurs qui favorisent leur sédentarisation?

Pour répondre à ces questions, nous examinerons différents aspects : l'ethnie, les antécédents de travail, la durée de l'embauche, les années d'embauches, les promotions et démotions, les emplois retenus, le nombre d'embauches et, finalement, les raisons de départ. Cet examen exhaustif mettra en lumière ces travailleurs négligés par l'historiographie ouvrière nord-ontarienne tout en nous invitant à une réflexion sur les conditions de vie des travailleurs durant leur séjour.

⁵ Guy Gaudreau (dir.), *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886-1945*, Sainte-Foy, Septentrion, 2003, 301 p.

⁶ Karey Reilly, « Mobilité transatlantique et mobilité continentale avant la Première Guerre mondiale : les Italiens de Copper Cliff », dans Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 93-115.

⁷ À l'exception de la recherche d'Alain Daoust, « La mobilité interne des ouvriers-mineurs de l'INCO », dans Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 211-227.

Méthodologie

Puisque l'objectif de cette recherche est d'examiner les ouvriers-mineurs qui font carrière au sein de la mine Lake Shore, il faut d'abord départager les mineurs de carrière de tous ceux qui y sont seulement de passage. On en conviendra aisément, le terme même de « carrière » demeure très subjectif. Qu'est-ce qui permet d'affirmer qu'un individu fait carrière au sein d'une entreprise? La réponse diffère selon les individus impliqués et la durée. Cette définition varie aussi selon les auteurs. Faut-il travailler 20 ans, par exemple, pour faire carrière? Ou faut-il rester au sein de l'entreprise jusqu'à la retraite? D'autres facteurs doivent aussi être pris en considération, comme la durée de vie de l'entreprise, le type d'industrie, les conditions de travail, etc. Il convient donc de préciser notre conception du travailleur de carrière puisqu'elle demeure intimement liée à notre problématique.

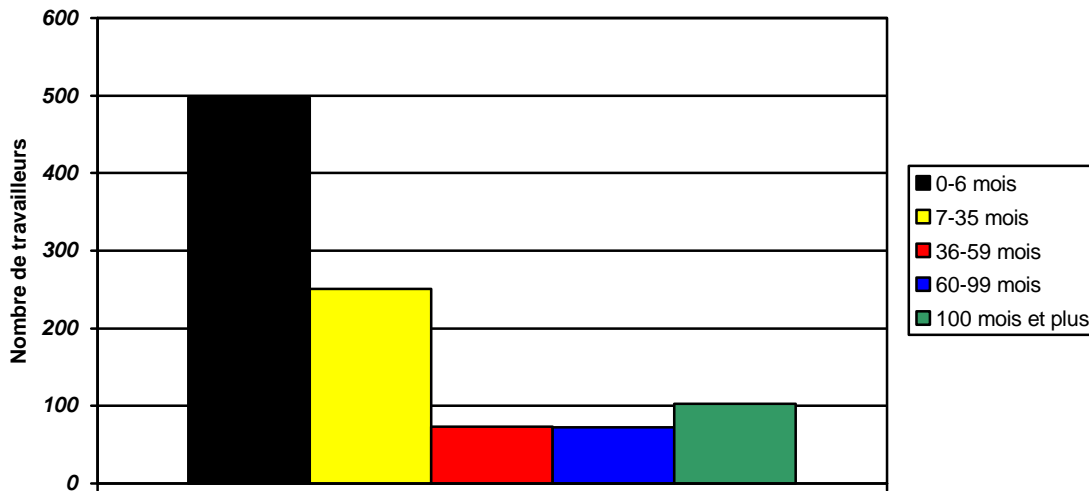
La distribution de la durée des séjours de l'ensemble des travailleurs nous a permis de faire un premier pas dans l'identification des travailleurs de carrière. Comme on le constate au graphique 2.1, ils sont peu nombreux à accumuler 100 mois et plus de travail à la Lake Shore, et à atteindre ainsi, à nos yeux, ce qu'on pourrait qualifier de minimum requis pour faire carrière.

Le graphique 2.1 répartit les 1 030 travailleurs⁸ selon le nombre de mois à l'emploi de la Lake Shore. Il indique que 497 individus, soit la moitié de l'ensemble, y restent moins de six mois. Ce sont des travailleurs de passage qui encombrant littéralement les dossiers du personnel et qui, de ce fait, ont attiré l'attention des historiens jusqu'à maintenant.

⁸ Trente-quatre travailleurs échantillonnés sont exclus de ce calcul, ayant, pour la plupart, été refusés, pour des raisons médicales de sorte que le nombre de travailleurs ayant travaillé à la Lake Shore s'établit à 996.

GRAPHIQUE 2.1

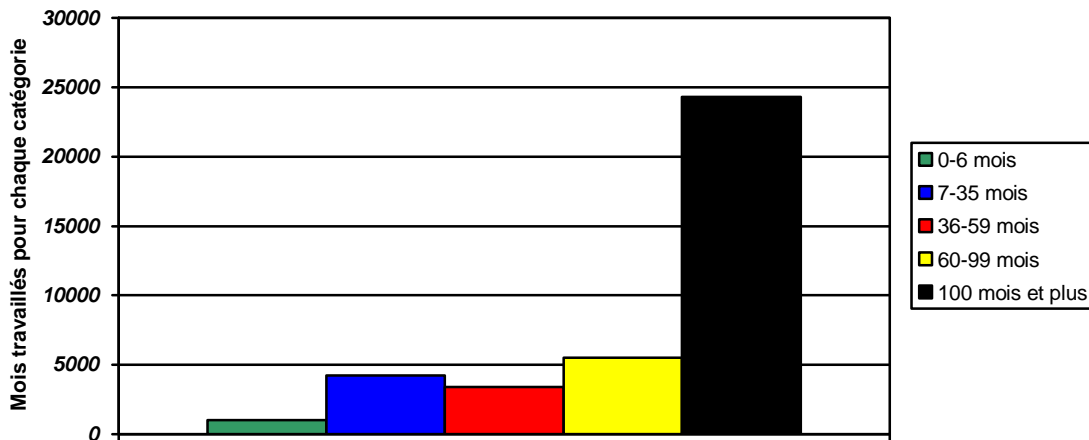
Répartition des travailleurs selon la durée totale de leur séjour à la Lake Shore, 1926-1968



*N= 996, fiches de service de la Lake Shore, échantillon un sur dix (dorénavant E 1/10).

GRAPHIQUE 2.2

Répartition de l'ensemble des mois travaillés au sein de la Lake Shore selon les catégories de travailleurs



*N= 996, E 1/10.

PHOTO 5 : À la recherche d'un emploi à la mine Wright-Hargreaves



On fait la queue à l'entrée de la Wright-Hargreaves espérant trouver du travail. La plupart n'ont probablement aucune expérience du travail minier et ne connaissent personne qui y travaille déjà; dans le cas contraire, l'embauche peut se faire rapidement. Un agent de sécurité de l'entreprise consulte ses notes. Cherche-t-il à se rappeler le nom d'un individu? Combien parmi eux y feront carrière? Sans doute très peu (Museum of Northern History).

Pourtant, ces 497 travailleurs totalisent à peine 1 002 mois de travail (graphique 2.2), soit moins de 4 % de tout le travail effectué. Inversement, les 102 ouvriers-mineurs qui travaillent plus de 100 mois, que nous appellerons les travailleurs enracinés, totalisent 24 293 mois de travail! Ce petit groupe d'individus, qui représente seulement 10 % des effectifs, monopolise ainsi près des deux tiers de tout le travail à la Lake Shore! On ne pourrait mieux synthétiser l'importance de leur contribution.

Déjà, il nous paraît clair que les enracinés répondent à certains des critères recherchés pour les qualifier de travailleurs de carrière. Ainsi peut-on croire qu'ils garantissent le bon déroulement du travail, qu'ils transmettent les us et coutumes de l'entreprise⁹ et qu'ils y sont perçus comme des modèles. D'ailleurs, cette dimension du travailleur de carrière avait été retenue par Igartua dans son étude de l'Alcan à Arvida. En effet, selon lui, puisqu'il travaille pendant plus de cinq ans, il garantit la continuité du travail¹⁰. Un groupe composé de travailleurs de carrière, qu'il nomme le noyau fondateur, existe également au sein de cette entreprise. En fait, ce noyau consiste en un groupe de travailleurs canadiens-français, engagés vers 1926, mariés, et originaires de la région du Saguenay.

Gaudreau, dans son dernier ouvrage sur les mines, avait adopté une définition différente, adaptée à sa problématique axée sur une mobilité régionale. Dans le cadre de sa recherche fondée sur les dossiers du personnel de sept entreprises minières du Nord ontarien et québécois, il se distancie de la notion de noyau fondateur, puisque, selon lui, le travailleur de carrière consacre sa vie la mine, sans qu'il s'agisse toujours de la même entreprise. Il démontre clairement que ces

⁹ Les nouveaux employés apprennent toujours quelque chose des travailleurs plus stables. Il faut cependant mentionner que le roulement peut être bénéfique pour l'entreprise. Mobley avance que l'entrée de nouveaux employés peut apporter de nouvelles connaissances techniques et technologiques. William H. Mobley, *Employee Turnover : Causes, Consequences and Control*, Philippines, Addison-Wesley, 1982, p. 24-25.

¹⁰ Igartua, « La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940 », *Labour/Le Travail*, 20 (automne 1987), p. 41-43.

ouvriers-mineurs œuvrent souvent dans plusieurs mines avant de s'installer dans l'une d'elles ou même, dans certains cas, ne prennent jamais racine au sein de la même entreprise¹¹.

L'itinéraire professionnel, au fil des décennies, à l'intérieur de la même entreprise, constitue le fil conducteur de la présente recherche. Itinéraire jusqu'à maintenant difficile à examiner en raison de la grande mobilité de la main-d'œuvre. Y a-t-il un modèle de développement de carrière qui prévaut au sein de ce type d'entreprise? Quel est-il? Quels sont les facteurs qui le freinent ou le favorisent? Les maladies industrielles se manifestent-elles? Ont-elles un impact sur leur carrière, voire leur retraite? La seule manière de le vérifier est de les suivre au fil des décennies. C'est pourquoi nous avons adopté une définition très restrictive du travailleur de carrière. Ce sera celui qui travaille à la Lake Shore jusqu'à ce qu'il se retire ou jusqu'à ce que la Lake Shore ferme ses portes.

Bien sûr, ce ne sont pas tous les travailleurs enracinés, soit ceux comptant 100 mois et plus de travail qui font partie de ce groupe restreint. Beaucoup, parmi eux, partent avant la retraite ou avant la fermeture de la mine. Souvent même de leur propre gré, interrompant en quelque sorte un itinéraire jusque-là en conformité avec le modèle d'une carrière-type. Au total, à peine 33 travailleurs serviront d'abord à définir ce modèle : 17 restent jusqu'à leur retraite, 16, qui sont âgés, sont mis à pied à la fin de la vie productive de la mine et avant de prendre leur retraite. Après un examen des caractéristiques de ce groupe de travailleurs, nous reviendrons sur ceux qui n'ont pas suivi ce modèle, en cherchant à en identifier les causes, approfondissant ainsi notre connaissance de ce milieu de travail.

Les retraités, parmi le millier de travailleurs échantillonnés, seraient ainsi au nombre de 17. Si on se fie à ce résultat, le nombre total de travailleurs qui auraient pu travailler à la Lake

¹¹ Guy Gaudreau, « Travailleur de passage et travailleur de carrière : la situation du travail minier en Abitibi, 1926-1945 », dans Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 229-252.

Shore assez longtemps pour accéder à leur retraite serait d'environ 170 sur les 10 000 qui y ont œuvré. Autrement dit, moins de 2 % d'entre eux auraient pu y avoir droit, ce qui est quand même plus que ce à quoi on s'attendait¹².

Sur un autre plan, il convient de s'arrêter sur le petit nombre d'individus examinés. S'ils constituent une infime partie de l'ensemble, en termes de nombre d'individus, il en va bien autrement si on retient les chiffres relatifs aux postes occupés où les travailleurs de carrière sont significatifs. En effet, un travailleur de carrière peut occuper un poste identique à un autre qui sera, en quelques années, occupé par une trentaine d'individus différents, tous de passage, laissant dans les archives des dizaines de fiches d'embauche peu utiles pour connaître l'évolution du travail minier. Rappelons que l'échantillonnage est une pratique courante en sciences sociales et qu'on l'utilise quand le nombre de sujets ou de variables est très élevé. Si les lois de la statistique autorisent les maisons de sondage à prédire le prochain gouvernement canadien en interrogeant à peine 1 000 individus, elles s'appliquent ici aussi en garantissant, 19 fois sur 20, une évaluation très précise avec une faible marge d'erreur qui varie selon les variables examinées. Bruno Ramirez, dont la méthodologie a été à l'origine des travaux de la Riva et d'autres étudiants et chercheurs de la Laurentienne, a mis en lumière, dans un travail plus récent, la nécessité de recourir à un échantillon aléatoire, comme le nôtre, en rappelant ses mérites et sa puissance explicative¹³.

Arrêtons-nous ici afin d'examiner maintenant ces travailleurs de carrière et les caractéristiques qui leur sont spécifiques comme celles qu'ils partagent avec les autres. Un cas typique, celui de William D. servira d'entrée en matière.

¹² Seulement quatre travailleurs sur un échantillon de 2 632 auraient pris leur retraite à l'INCO entre 1912 et 1930, soit 0,002 % comparativement à 17 travailleurs sur un millier à la Lake Shore, soit 1,6 %. Il faut retenir cependant que cet échantillon de l'INCO ne portait que sur une période de son histoire, deux fois plus courte. Voir Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 137.

¹³ Pour plus de détails au sujet de l'ouvrage de Bruno Ramirez et Yves Otis (*La ruée vers le Sud*, Montréal, Édition Boréal, 2003, 276 p.), voir le chapitre précédent.

Né en 1896, il travaille 448 mois ou 37 ans quatre mois à la Lake Shore. Ce Canadien commence sa carrière en 1925 comme simple chargeur de minerai (*mucker*) à l'âge de 29 ans. À son arrivée, il déclare avoir travaillé à la Lake Shore comme préposé au service du puits (*deckman*) avant que le système de fiches d'embauche et de service soit mis en place. En 1926, il est promu au poste d'échantillonneur (*sampler*), poste qu'il conservera jusqu'en 1935, pour ensuite être encore promu au poste de contremaître des échantillonneurs. Il ne participera pas à la grève de 1941-1942, préférant, comme d'autres, rester au travail. Contremaître, il le restera au total pendant 17 ans, jusqu'en 1952. Cette année-là, il sera promu au poste de commis, sans doute à cause de sa loyauté et de son âge avancé, 56 ans. Il prend finalement sa retraite, en 1962, à l'âge de 66 ans. Durant sa longue carrière, il a quitté l'entreprise une seule fois, pour des raisons médicales, en 1957. Comme nous pouvons le voir, il a gravi les échelons peu à peu.

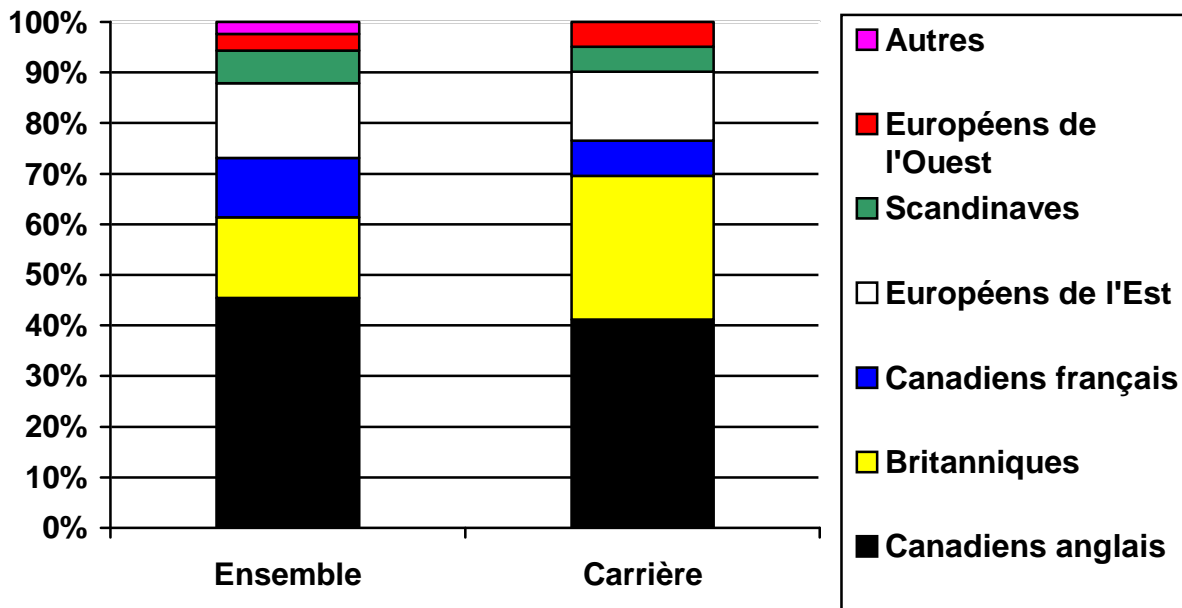
L'ethnicité des travailleurs de carrière

La Lake Shore emploie une force ouvrière diversifiée en termes ethniques et cela, malgré son éloignement des grands centres. Le graphique 2.3 compare la répartition des travailleurs de l'ensemble de l'échantillon à ceux des travailleurs de carrière selon leur ethnicité¹⁴. On y observe, outre une forte présence canadienne, bon nombre d'immigrants qui demeurent néanmoins moins nombreux que dans d'autres mines de la région. On peut citer le cas de l'INCO où de la Riva et Gaudreau rapportent un nombre bien plus important d'immigrants entre 1912-1930¹⁵.

¹⁴ Pour l'ethnie, le lieu de naissance nous a servi d'unique critère. Même si le mineur est naturalisé ou qu'il demeure au Canada depuis plusieurs années, il conservera culturellement des attributs propres à son ethnie. Nous admettons volontiers que ce critère demeure imparfait, car le fils d'un Italien immigré au Canada sera considéré comme un Canadien. Mais puisqu'il n'existe aucun critère d'identification fiable et disponible, nous conserverons notre approche quelque peu approximative.

¹⁵ De la Riva et Gaudreau, « Les ouvriers-mineurs de Sudbury : le cas de l'International Nickel Company », chapitre 5, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 121. Ces derniers indiquaient un pourcentage de Canadiens anglais et de

GRAPHIQUE 2.3

Ethnicité de l'ensemble des ouvriers-mineurs et des
travailleurs de carrière, 1926-1968

*N= 996, E 1/10.

Maintenant, comparons ces résultats avec l'ethnicité des travailleurs de carrière. Il est clair qu'ils demeurent fidèles à l'image de l'ensemble des embauches puisque les immigrants représentaient 25 % des effectifs alors que chez les travailleurs de carrière, ils totalisent 21 % (7 sur 33). On aurait pu s'attendre pourtant à ce que la ségrégation occupationnelle, décrite par de la Riva et Gaudreau à l'INCO, qui confine certains immigrants à des postes spécifiques¹⁶, ait eu des effets sur les possibilités de faire carrière pour les immigrants. Il n'en est rien, bien que les individus échantillonnés soient trop peu nombreux pour que cela soit concluant.

Canadiens français au sein de la mine d'environ 40 % (incluant les Britanniques, Écossais et Irlandais) tandis que celui de la Lake Shore est de 58 %. Il faut se rappeler toutefois que l'étude de l'INCO porte sur une période plus restreinte qui exclut les années 1930, années où l'embauche de Canadiens était nettement défavorisée.

¹⁶ Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 136-137.

Sur un autre plan, les résultats, en termes ethniques, indiquent que les deux composantes des travailleurs de carrière, soit ceux mis à pied à la fin des activités de la mine –les congédiés de la dernière heure–, et les retraités, forment en fait un groupe homogène, renforçant notre idée de les réunir. Ainsi, les dix Britanniques et les 16 Canadiens (anglais et français) se répartissent également entre les deux sous-groupes. Et, quand on additionne tous les immigrants, on dénombre quatre retraités et trois mis à pied de sorte que la répartition ethnique de ces sous-groupes reste encore similaire.

Ce sont, sans nul doute, les Britanniques qui sortent grands gagnants puisqu'ils ne constituaient que 16 % des embauches alors qu'ils sont près du double à faire carrière. Leur surreprésentation compense la légère sous-représentation des Canadiens anglais, laquelle pourrait s'expliquer notamment par le fait de leur présence massive au sein des effectifs des travailleurs étudiants qui ne sont pas embauchés, à l'inverse des autres, avec la possibilité d'y faire carrière.

Les antécédents professionnels

Les travailleurs de carrière avaient-ils déjà travaillé dans une mine avant leur arrivée à la Lake Shore? Peut-on faire carrière à la Lake Shore sans avoir déjà travaillé dans ce type d'entreprise auparavant? Certes, la plupart des travailleurs qui se présentent à la Lake Shore déclarent un antécédent de travail. Toutefois, la fiche révèle une pratique administrative qu'il importe de considérer : en général, il est rare qu'elle mentionne plus d'un antécédent. Il est pourtant fort improbable que l'ensemble des mineurs n'aient tous occupé qu'un seul emploi avant la Lake Shore¹⁷, puisque plusieurs sont assez âgés à leur arrivée. Le travailleur ne mentionnait-il

¹⁷ La fiche mentionne aussi le nom de l'entreprise, son emplacement et le temps travaillé.

que le dernier emploi, ou seulement celui qui lui permettait de faire valoir son dossier? Retenons que les travailleurs de carrière ont sans doute plus d'antécédents que ceux consignés¹⁸.

Les antécédents déclarés varient tant à ce qui a trait à la nature du travail qu'à son emplacement géographique. C'est pourquoi nous les regrouperons pour éviter une dispersion d'informations et pour clarifier la présentation visuelle (voir le graphique 2.4) Selon les données¹⁹, parmi les retraités, très peu ont déclaré es types d'antécédents professionnels autres que mineur, ce qui est un peu moins le cas des congédiés de dernière minute. Toutefois, les faibles nombres échantillonnés interdisent des conclusions bien arrêtées. Retenons plutôt que les travailleurs de carrière ont, en grande majorité, choisi cette carrière avant même leur arrivée à la Lake Shore, mais qu'on a pu y faire carrière sans avoir jamais avoir travaillé pour une société minière auparavant.

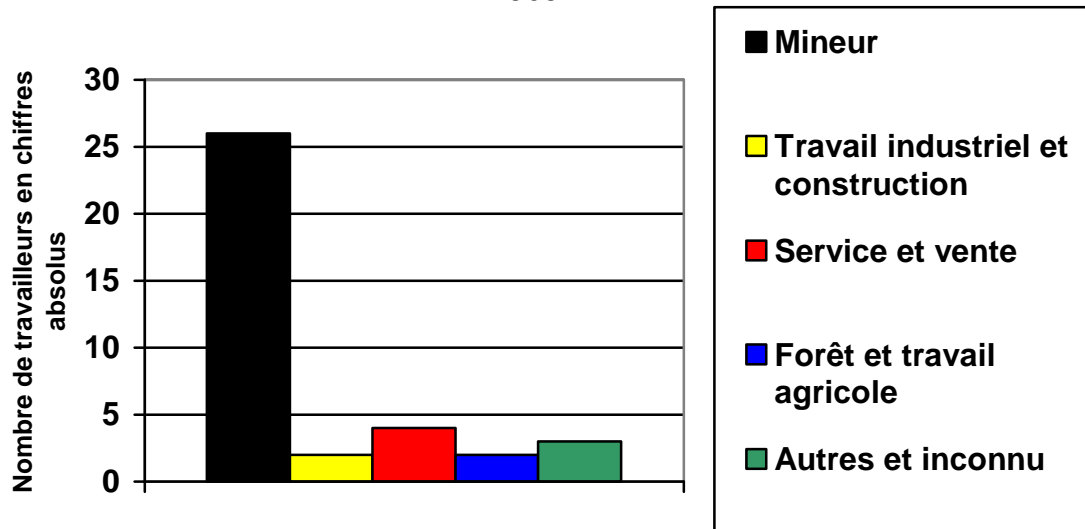
D'où venaient-ils et surtout où avaient-ils acquis leur expérience minière? L'emplacement du dernier antécédent permettra d'éclairer cette question. Le graphique 2.5 montre clairement que la plupart oeuvraient déjà dans la région. Près de 90 % des retraités et près de 80 % des congédiés de la dernière heure faisaient partie de la catégorie du Nord-Est ontarien, ce qui implique que très peu s'installent directement à la Lake Shore en provenance de l'extérieur de la région. Peut-être que, comme plusieurs mines abitibiennes sont plus jeunes, aucun n'y a d'abord travaillé, même si cette région est intégrée au marché régional du travail. Une autre hypothèse peut être lancée : les migrations géographiquement importantes sont surtout réservées

¹⁸ Quoiqu'elles soient plus rares, certaines fiches indiquent deux et même trois antécédents professionnels. Incomplète ou non, l'information consignée reste fiable car, si quelqu'un mentait en déclarant avoir déjà œuvré dans une mine, cela paraîtrait tout de suite sur les lieux de travail.

¹⁹ Il faut conserver tous les antécédents pour mieux cerner le travailleur de carrière. Aussi, il faut mentionner que la catégorie «mineur» renferme tout emploi, quel qu'il soit, détenu dans une mine. Par exemple, un charpentier qui a travaillé à la mine Creighton de Sudbury fait partie de la catégorie mineur et non de celle de construction et travail industriel.

GRAPHIQUE 2.4

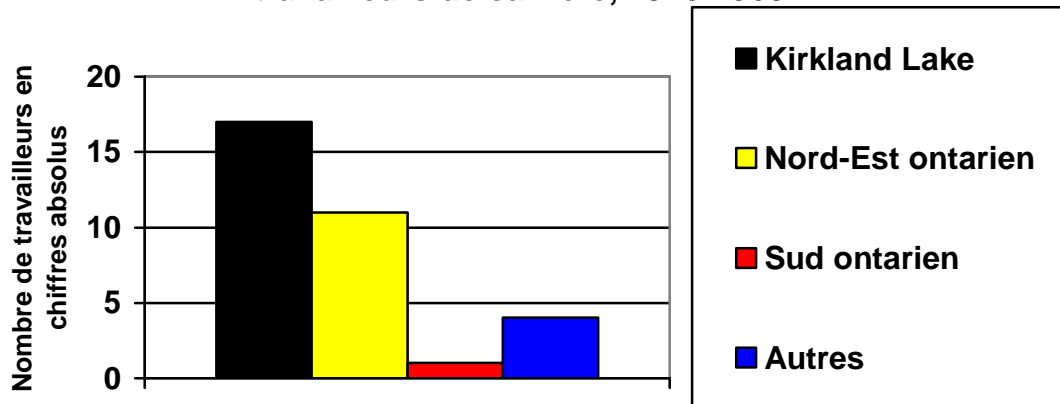
Antécédents professionnels des travailleurs de carrière, 1926-1968



* N= 37 (quatre mineurs ont deux mentions d'antécédents), E 1/10.

GRAPHIQUE 2.5

Emplacement de l'occupation antérieure des travailleurs de carrière, 1926-1968



*N= 33 (quatre doubles mentions mais quatre antécédents non localisés dans l'espace), E 1/10.

aux emplois hautement spécialisés, tels ceux de géologues et d'ingénieurs. Inversement, la majorité des mineurs ne détenant pas d'emploi aussi spécialisé, resterait davantage dans la région²⁰.

Cela dit, la proximité géographique influence grandement en offrant au mineur plusieurs lieux de travail s'il veut continuer dans le métier. Les régions de Sudbury, de Timmins, de Rouyn-Noranda et, bien sûr, de Kirkland Lake, ont toutes plus d'une mine en activité (voir la carte 1). Sans doute, bon nombre de gens provenant d'autres régions se présentent à la Lake Shore, mais on peut penser qu'ils faisaient partie des travailleurs de passage de sorte que très peu d'entre eux sont demeurés sur place. Nouvellement arrivés dans la région, peut-être ne veulent-ils pas limiter leur carrière à une seule mine car, quelquefois, il vaut mieux aller voir ailleurs avant de s'engager pour de bon.

Le portrait que nous esquissons se clarifie : les mineurs de carrière sont majoritairement anglophones; ils ont des antécédents miniers et étaient déjà présents dans la région. Plus claire, certes, mais cette présentation est loin d'être complète.

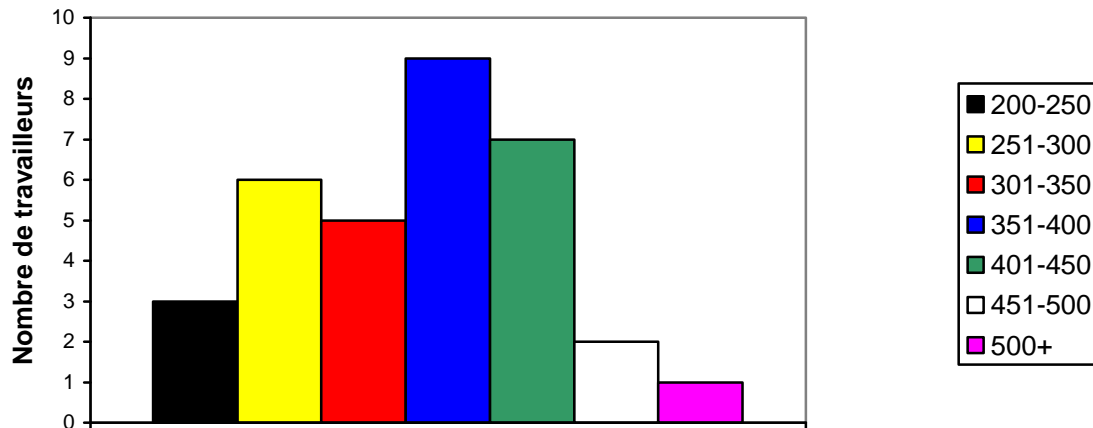
La durée de l'embauche

La durée de l'embauche à la Lake Shore est un facteur important dans la définition du travailleur de carrière (voir le graphique 2.6). Bien sûr, les travailleurs de carrière se rendent à leur retraite ou jusqu'à la fin des activités de la mine, mais combien de temps restent-ils exactement?

²⁰ Ladinsky observe ce phénomène chez les travailleurs détenant des postes différents aux États-Unis entre 1955 et 1960. Jack Landisky, « Occupational Determinants of Geographic Mobility Among Professional Workers », *American Sociological Review*, 1967, 32 (2), p. 253-264.

GRAPHIQUE 2.6

Répartition de la durée du travail des ouvriers-mineurs de carrière, 1926-1968, en mois



*N= 33, E 1/10.

Un premier examen des données montre que la durée s'échelonne de 17 ans à 510 mois, ce qui est le cas d'un des congédiés de la dernière heure. Si la durée varie grandement, elle demeure, dans tous les cas, sans commune mesure avec celle de la très grande majorité des autres travailleurs. Une comparaison avec l'ensemble de l'échantillon un sur dix éclaire beaucoup cette disparité. La durée moyenne des ouvriers-mineurs de carrière est de 358 mois alors que celle de l'ensemble de l'échantillon est de 38 mois (et d'à peine 27 mois si on exclut ceux qui font carrière). Les ouvriers-mineurs de carrière travaillent 13 fois plus longtemps que les autres, une occasion unique d'observer avec minutie leur itinéraire au sein de l'entreprise.

Cela paraît peut-être étonnant puisque le travail minier, surtout celui de fond, est souvent associé à de pauvres conditions de travail. En fait, les bons salaires versés au cours des années 1920 et 1930 (voir le chapitre suivant) attirent beaucoup de gens, notamment les jeunes

célibataires²¹. Si beaucoup envisagent ce type de travail de manière temporaire, le temps d'accumuler des sous pour d'autres projets²², ce n'est évidemment pas le cas des mineurs de carrière qui font la preuve que les conditions quotidiennes de travail sont moins dramatiques que ce que les historiens du travail nous ont fait croire.

Si le total des mois travaillés, pour l'échantillon, s'établit à 38 362 mois, celui des 33 travailleurs de carrière se chiffre à 11 807, ce qui signifie que ces derniers effectuent plus de 31 % du travail alors qu'ils ne constituent que 0,3 % de la main-d'œuvre engagée. Ces derniers sont assurément les piliers qui soutiennent la Lake Shore²³. Si les travailleurs de passage laissent beaucoup de traces dans les archives, ceux de carrière laissent un héritage et un savoir-faire plus difficile à percevoir.

Les années d'embauche

Pour connaître une aussi longue carrière au sein de la Lake Shore, il faut décidément que cette vie professionnelle commence durant les premières années de l'ouverture de l'entreprise. Or, cette dernière est en activité depuis 1918 et a laissé des fiches du personnel à compter du milieu des années 1920 et ce, jusqu'en 1968; il faut donc comprendre que les ouvriers-mineurs de

²¹ R.A. Jenness, « Taux de roulement et permanence de l'emploi dans l'industrie canadienne », *Actualité économique*, 1974, 50 (2), p. 156.

²² Pour soutenir la famille, par exemple, ou amasser de l'argent dans le but d'acheter une terre ou autre chose. Heron démontre comment beaucoup d'immigrants s'installent au Canada dans le seul but de ramasser et d'épargner de l'argent dans l'industrie de l'acier. Voir Craig Heron, *Working in Steel : the Early Years in Canada, 1883-1935*, Toronto, McClelland and Stewart, 1988, p. 79-82.

²³ Selon Jenness, la persistance dans le milieu de travail dépendrait de deux conditions. La première englobe tout ce qui est relié à l'effort fourni comme la personnalité, la compétence, l'état de santé et l'adaptabilité; la deuxième tout ce qui touche aux conditions de travail et aux perspectives d'emploi à long terme dans l'entreprise et l'industrie. En bref, tout dépend de l'interaction entre l'ouvrier-mineur et son milieu de travail. L'auteur souligne aussi avec justesse que les travaux sur la persistance sont rares, surtout au Canada. Voir Jenness, « Taux de roulement et permanence... », p. 163.

carrière, pour oeuvrer aussi longtemps, ont dû être embauchés au début de ses activités²⁴. C'est bel et bien le cas puisque seulement trois d'entre eux ont commencé après 1935²⁵.

C'est entre 1928 et 1932 que la majorité des travailleurs de carrière est embauchée. Comme on l'a vu au chapitre précédent, ces années coïncident avec une période de croissance de l'entreprise alors qu'elle enregistre une forte majoration de sa production. Notre groupe de travailleurs de carrière ressemble beaucoup, sur ce point du moins, au noyau fondateur d'Igartua. S'ils ne sont pas aussi homogènes, en termes ethniques, ils sont toutefois, pour beaucoup, embauchés durant la même période.

Cette période de forte embauche a sans doute favorisé les travailleurs de carrière. La compagnie, encore toute jeune, offrait de nombreuses possibilités à ceux qui voulaient y rester pendant quelques années²⁶. Les chances de promotions et la sécurité d'emploi augmentent quand une compagnie crée de nombreux nouveaux postes et développe de nouveaux puits et de nouvelles galeries, comme ce fut le cas à la Lake Shore. Il est probable que les ouvriers-mineurs de carrière aient eu plus de chance d'accéder à des postes convoités, plus payants, et même à des postes de direction. En fait, il est rare qu'on ait directement accès à ces postes de supervision; il faut souvent une ou plusieurs promotions avant d'y accéder.

Les promotions et les démotions

Au cours d'une carrière ou d'un séjour prolongé dans la mine, il est également rare que l'ouvrier-mineur occupe le même poste. Sa carrière peut se dérouler à l'image des fluctuations du prix de l'or, connaître des hauts et des bas comme la cage qui amène et ramène les mineurs

²⁴ On fait référence, bien sûr, à la première embauche.

²⁵ Entre 1924 et 1927, on en compte six; entre 1928 et 1932, 19; et cinq entre 1932 et 1935.

²⁶ Jenness tient des propos allant dans ce sens quand il écrit que les perspectives de permanence d'une co-horte nouvellement arrivée diffèrent grandement de celles d'une autre qui est déjà au travail depuis longtemps; voir Jenness, « Taux de roulement et permanence... », p. 165.

tous les jours. Néanmoins, les travailleurs de carrière enregistrent beaucoup plus de promotions que de démotions. En tout, 91 promotions et 48 démotions pour les 33 travailleurs de carrières²⁷. On ne peut cependant pas se contenter d'une donnée moyenne et retenir que les travailleurs de carrière enregistrent à peu près trois promotions pour une ou deux démotions. Les situations varient grandement et certains conservent le même poste tout au long de leur vie professionnelle. En fait, 22 travailleurs de carrière ont obtenu plus de promotions que de démotions, neuf affichent un dossier où les deux s'équilibrent²⁸ et seulement deux comptent plus de démotions. Ces promotions et démotions montrent surtout que les travailleurs de carrière occupaient rarement le même emploi tout au long de leur séjour à la Lake Shore et que les promotions, plus nombreuses, ont sans doute alimenté leur désir de conserver leur emploi.

L'emploi

À la Lake Shore, on observe, comme dans toute mine, plusieurs types d'emplois. Ce grand éventail de postes n'est guère commode pour procéder à une analyse. Rappelons que de la Riva en avait dénombré 99 à l'INCO, qu'il avait heureusement ramené à sept grandes catégories²⁹. Par commodité, nous adopterons aussi sept catégories, mais en partie différentes des siennes : le forage, les autres emplois de fond, les métiers spécialisés, le travail au moulin, la supervision et la direction, les autres emplois de jour et les emplois de fin de carrière.

²⁷ Les promotions et les démotions de courte durée ne sont pas incluses dans ce calcul, auquel cas leur nombre aurait été plus élevé. Les fiches d'embauche de la Lake Shore indiquent souvent une alternance entre deux emplois sur de longues périodes. Dans ces cas, une seule promotion ou démotion a été enregistrée. De plus, il faut que le travailleur détienne son nouveau poste pendant plus de un mois. Il y a aussi, sur les fiches, des mentions de postes temporaires en remplacement qui ont été omises.

²⁸ Cette dernière catégorie renferme aussi ceux qui enregistrent le même nombre de promotions et de démotions.

²⁹ de la Riva, *Mine de Rien*, 238 p.

Cette dernière catégorie demande plus de précision³⁰. À la Lake Shore, il est pratique courante d'attribuer des emplois particuliers à des travailleurs âgés qui sont restés fidèles à l'entreprise. Parmi ces emplois, on retrouve le gardien de barrière (*gateman*), le concierge, le préposé au vestiaire-séchoir (*dryman*) et le préposé sanitaire (*sanitation et recreational hall attendant*). Ces postes sont sans doute une façon de récompenser la fidélité de plusieurs mineurs en leur offrant un salaire qui permet de prolonger leur carrière en attendant la pension.

Plus souvent qu'autrement, les postes de direction et les postes de « col blanc » connaissent une plus grande stabilité³¹. Il en est de même des postes considérés comme « spécialisés ». Qu'en est-il à la Lake Shore? Pour répondre à cette question, nous examinerons, outre l'emploi principal de l'ouvrier-mineur, soit celui qu'il occupe le plus longtemps, son premier et son dernier poste afin de saisir l'évolution de ses occupations au cours de son séjour (graphique 2.7). Tenir compte de cette évolution s'avère nécessaire parce que les ouvriers-mineurs ne détiennent rarement qu'un seul type d'emploi.

La moyenne de postes détenus par les travailleurs de carrière s'élève presque à quatre et l'examen plus attentif permet de retenir plusieurs éléments intéressants et rarement examinés jusqu'à maintenant. Ainsi, le regroupement des postes du moulin connaît une augmentation au fil des ans qui s'explique par le fait que plusieurs travailleurs qui ont oeuvré longtemps sous terre doivent souvent être réaffectés à un emploi du jour pour des raisons médicales. Par exemple, la Commission de la sécurité professionnelle de l'assurance contre les accidents de travail de

³⁰ L'âge avancé de ces travailleurs au moment où ils obtiennent ces postes montre bien qu'ils constituent une récompense pour services rendus. C'est pourquoi ces nouvelles affectations n'entraînent aucune réduction de salaire. En effet, ils maintiennent tous leurs salaires précédents malgré qu'il s'agisse d'un emploi moins spécialisé de jour. Il s'agirait donc d'une politique délibérée de l'entreprise.

³¹ À l'INCO, les contremaîtres travaillent en moyenne 20 mois lors de la première embauche tandis que les manœuvres en n'enregistrent que huit en moyenne et les foreurs 10. Voir Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, graphique 5.9.2, p. 138.

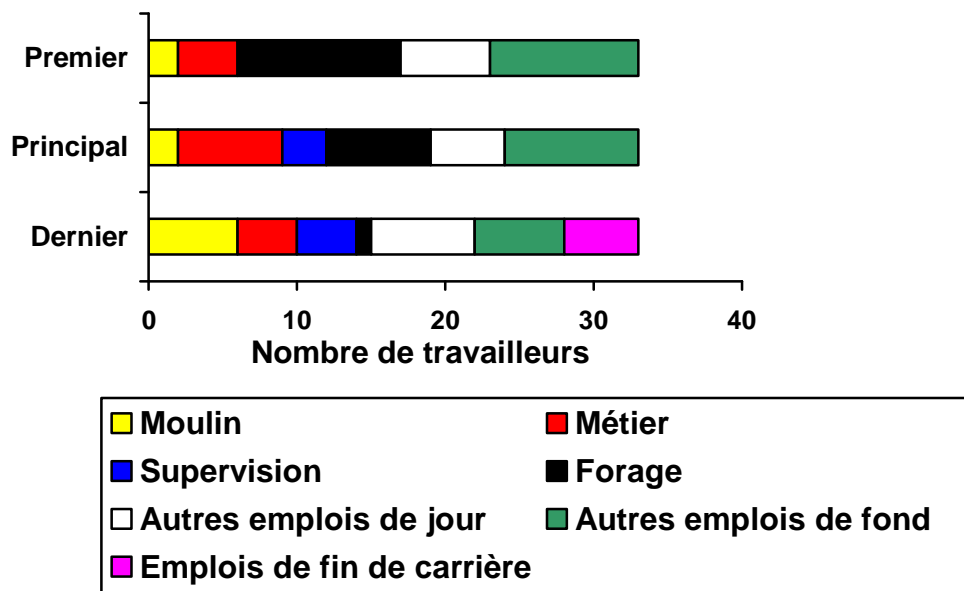
PHOTO 6 : Le vestiaire-séchoir de la mine Lake Shore



À en juger par la dimension de ce vestiaire-séchoir (*dry*) de la Lake Shore, c'est celui qui a été agrandi au tournant des années 1930 et qui accueille chaque jour un millier de travailleurs du fond. Les lavabos circulaires Bradley permettent aux mineurs de se laver les mains tandis que des douches individuelles sont également disponibles. S'occuper de son entretien, constitue un emploi typique de fin de carrière (Museum of Northern History).

GRAPHIQUE 2.7

**Évolution des postes des travailleurs de carrière,
1926-1968**



* N= 33, E 1/10.

l'Ontario (CSPAATO) force les entreprises à muter le personnel affecté par la silicose³². On peut penser également à d'autres motifs, comme l'incapacité du travailleur à offrir les efforts physiques nécessaires pour le travail de fond parce qu'il vieillit et que le travail de fond devient plus exténuant. La catégorie « autres emplois de jour » enregistre aussi une augmentation, fort probablement pour les mêmes raisons.

Le travail de forage prend nettement moins de place, tout comme les autres emplois du fond, mais à un moindre degré. Cette différence entre les deux groupes s'explique par le type d'emplois du fond qu'ils réunissent. En effet, les ouvriers des autres emplois du fond détiennent

³² Voir le chapitre 4 de cet ouvrage.

PHOTO 7 : Un autre emploi du jour, celui de machiniste



Voici l'atelier d'usinage (*machine shop*) de la Lake Shore où l'on travaille seulement de jour. Une des occupations semble être celle de réparer et de confectionner de nouvelles pièces pour les berlines et les locomotives électriques servant au transport du minerai sous terre. On note aussi la présence des indispensables moufles à chaîne (*chain block*), présentes notamment en avant-plan à droite, qui permettent aux machinistes de lever sans difficulté de lourdes pièces (Museum of Northern History).

dans plusieurs cas des postes moins exigeants physiquement comme celui de préposé au service du puits, d'opérateur de pompe, de *motorman*, de tuyauteur et de *transitman*.

Sur un autre plan, on notera l'apparition d'un bon nombre de positions de direction comme emploi principal et comme dernier poste occupé. Ces positions sont très bien rémunérées, beaucoup plus stables et relativement plus salubres. En somme, ce sont des motifs suffisants pour expliquer qu'une fois ces positions obtenues, on souhaite les conserver jusqu'à sa retraite ou jusqu'à la fermeture de la mine.

C'est le cas de Clarence B., un Canadien qui commence sa carrière au moulin, en 1944. Il y reste jusqu'en 1954 alors qu'il commence, quelques fois, à remplacer le contremaître de quart. Sa patience le récompense puisque, en 1957, à 56 ans, il obtient finalement le poste régulier de contremaître de quart, qu'il conserve jusqu'en 1966 lorsqu'il est mis à pied à cause d'un ralentissement de la production. Il revient cependant en 1967, comme contremaître (*mill shifter*), pendant dix mois, avant d'être encore licencié pour de bon, en 1968.

La fréquence des embauches

Bien que les travailleurs de carrière soient plus stables, ils affichent néanmoins des tendances qui pourraient les associer aux travailleurs de passage. En ce qui a trait au nombre d'embauches, à première vue, ils peuvent paraître aussi mobiles, sinon plus, en raison de leur long séjour (voir le tableau 2.1). Comme on l'observe, le nombre d'embauches diminue de près du tiers à chaque embauche additionnelle. Ces données étonnent quand on les compare à celles d'autres sociétés minières. En effet, le pourcentage de travailleurs de carrière qui enregistrent une seule embauche est nettement plus faible que celui observé à la Noranda, à la Sigma de Val-

d'Or³³ et à l'INCO³⁴. Par exemple, à la Noranda, le pourcentage de travailleurs enregistrant une deuxième embauche n'est que de 19 % et une troisième embauche, de 5 %, à la Sigma, 17 % et 5 %. Les travailleurs de carrière auraient ainsi tendance à revenir plus souvent. S'il paraît surprenant de constater une mobilité aussi poussée chez les travailleurs les plus stables de l'entreprise, il faut surtout insister sur le fait qu'il faut souvent plus d'une embauche pour faire carrière à la Lake Shore. L'ouvrier-mineur, par nature ou par nécessité, demeure un être mobile, même quand il fait carrière!

TABLEAU 2.1

Nombre d'embauches des travailleurs de carrière, 1926-1968

Nombre d'embauches	1	2	3	4+
Nombre de travailleurs de carrière	33 (45%)	22 (30%)	13 (18%)	5 (7%)

*N= 33 individus et 73 embauches, E 1/10.

Les départs

Des embauches aussi abondantes provoquent, bien sûr, des départs. Rappelons que nous avons considéré les derniers motifs de départ comme un des critères de la définition du travailleur de carrière de sorte qu'on connaît les motivations du dernier départ, soit la retraite ou la fermeture des activités de la société minière. Mais cet ultime départ est précédé de bien d'autres.

Les travailleurs de carrière enregistrent, au cours de leur vie professionnelle, des départs volontaires, forcément temporaires (voir le tableau 2.2). Leur ampleur est certes sans commune

³³ Gaudreau, *Histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois*, p. 232.

³⁴ *Ibid*, p. 138.

mesure avec celle observée à la Noranda où les travailleurs de passage, très mobiles, y sont inclus³⁵. Faire carrière passe néanmoins par des occasions ou des obligations de quitter son emploi pour un certain temps.

Parmi ces départs volontaires, certains se justifient par un long voyage en Europe pour revoir la famille forçant parfois l'entreprise à rayer l'employé de la liste de paie et à le réembaucher au retour. Il y a aussi diverses autres raisons comme l'enrôlement dans l'armée, le départ pour un autre emploi, le prolongement de la grève (voir le chapitre cinq); parfois, la fiche mentionne seulement : « leaving town » ou plus généralement, « quit ».

TABLEAU 2.2

Les raisons de départ des travailleurs de carrière, 1926-1968

	Départ volontaire	Congédiement	Licenciement	Santé	Retraite	Fermeture de l'entreprise	Total
1 ^{er} départ	9	2	5	4	6	7	33
2 ^e départ	4	2	4	0	2	11	23
3 ^e départ	1	0	0	2	6	3	12
4 ^e départ	0	1	0	2	0	1	4
5 ^e départ	0	0	0	0	3	0	3
Total	14	5	9	8	17	22	75

* N= 33 individus et 75 départs, E 1/10.

La durée de l'intervalle entre le premier départ et la deuxième embauche est fort révélatrice. Il est clair que les travailleurs de carrière ne limitent par leur départ à de brèves périodes même si c'est le cas pour certains. À la Lake Shore, l'intervalle entre un départ et un retour varie de 26 jours pour celui qui tente de se lancer en affaires, à six ans et neuf mois pour

³⁵ Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 239.

un départ volontaire non expliqué³⁶. Les départs les plus longs sont associés à la participation à la Deuxième Guerre mondiale avec six et quatre ans, ce qui n'étonne pas, compte tenu de la durée de la guerre. Mis à part ces deux départs circonstanciels et l'autre de six ans et neuf mois, l'intervalle dure, en moyenne, sept mois.

Ces travailleurs de carrière ne sont pas à l'abri des congédiements. Heureusement, la fiche permet de connaître les motifs d'une telle décision observée à quatre reprises. Dans ces cas, cette sévère mesure disciplinaire –car le travailleur aurait pu être uniquement suspendu pendant quelques jours– s'accompagne de commentaires éloquentes : « drilling in missed hole », « not capable of doing his work », « causing a disturbance at work » et « breaking mine rules ». Dans un autre cas, ce fut d'abord une suspension pour désobéissance qui se transforma en un départ volontaire. Ces infractions sont assez communes, surtout celle du forage dans des trous déjà existants (en raison des risques d'explosion provoqués par des résidus de poudre demeurée au fond des trous percés lors du forage précédent) que les mineurs pratiquaient souvent pour aller plus vite. Steve B. est responsable des deux premières infractions mentionnées plus haut.

Les congédiements relèvent du contremaître et sont de caractère arbitraire. Pourquoi en suspendre un et congédier l'autre? Si un contremaître n'aime pas un travailleur, rien ne l'empêche, avant 1944, de le congédier en cette ère présyndicale. Toutefois, le travailleur peut être congédié par un contremaître et réengagé par un autre plus tard, comme cela a été observé.

Finalement, deux mots à propos des licenciements qui constituent un phénomène assez commun dans l'univers minier. Provoquant chez de nombreux travailleurs un départ définitif, ils sont souvent de courte durée chez les travailleurs de carrière. Et cela nous apparaît significatif.

Les motifs des départs pour des raisons médicales surprendront moins. Plusieurs travailleurs de carrière œuvrent sous terre, ce qui accentue, sans nul doute, les risques de silicose,

³⁶ Ici, ce sont bien les intervalles entre tous les départs volontaires des travailleurs de carrière.

cette terrible maladie industrielle. En outre, de nombreux accidents graves obligent les victimes à des convalescences prolongées ce qui –pour des raisons que l’on ignore–, provoque le retrait du mineur de la liste de paie (retrait compensé par des versements de la CSPAATO) et sa réembauche ultérieure.

En ce qui a trait à la retraite, les travailleurs de carrière attendent longtemps avant d’y avoir droit. L’âge moyen de ces retraités est de 63 ans, bien qu’on en retrouve plusieurs qui se retirent à 68 ans. En fait, tous les retraités ont plus de 64 ans, sauf quatre³⁷. Ont-ils pu en profiter? Les fiches d’embauches de la Lake Shore qui sont exceptionnellement complètes, permettent même d’en savoir un peu plus, même après leur départ. Illustrons nos propos à l’aide de trois cas.

William G. commence sa carrière comme infirmier de premiers soins, en 1930, à 41 ans et il occupe ce poste jusqu’à sa retraite, en 1955. La fiche d’embauche mentionne son décès le 30 août 1963 à 73 ans, soit huit ans plus tard. Le prochain cas est celui de William M. dont les débuts remontent en 1929 alors qu’il a 38 ans. Avant sa retraite, en 1957, il occupe plusieurs postes dont ceux de charpentier, de mécanicien et d’échan-tillonneur. Son décès, le 19 décembre 1963, montre que, lui aussi, a pu en profiter quelque temps. Ce n’est pas le cas cependant de Walter P. engagé à titre de préposé au service du puits en 1926. Il occupera aussi divers postes comme *motorman*, tuyauteur et *cagetender* avant de prendre sa retraite, en 1959, à 65 ans à cause de problèmes de santé. Peu après, soit en 1961, sa fiche indique qu’il s’est suicidé³⁸.

Finalement, les travailleurs de carrière de la Lake Shore ne constituent pas un groupe aussi homogène qu’on aurait pu le penser. Par exemple, un examen rapide de l’ethnicité montre

³⁷ Deux à cause de la silicose, le troisième en raison d’un accident. Le quatrième cas reste singulier parce qu’il prend sa retraite alors qu’il occupait les postes de contremaître de quart et de *night captain*, postes bien rémunérés, ce qui a probablement accéléré sa retraite.

³⁸ On ne connaît pas les motifs de ce suicide, mais sa fiche fait mention de problèmes de santé, ce qui aurait pu jouer un rôle dans cette décision sans appel. La retraite, chez les mineurs, n’est pas toujours rose. Beaucoup d’entre eux vont contracter une maladie comme la tuberculose, la silicose et, dans certains cas, l’alzheimer à cause des traitements de poudre d’aluminium pour contrer la silicose. Pour un portrait saisissant de ces maladies chez les mineurs, voir Charlie Angus et Louie Palu, *Mirrors of Stone, Between the Lines*, Toronto, 2001, p. 78-89.

que, si les anglophones sont favorisés, les immigrants ne sont pas absents pour autant. Les emplois retenus montrent que, bien qu'un bon pourcentage de mineurs atteignent des postes convoités de direction, bon nombre ne mettent jamais la main sur ces postes et décident néanmoins de rester. S'ils ont tous atteint la même destination, ce n'est certainement pas en empruntant le même chemin.

Qu'est-ce qui explique alors que leurs nombreux compagnons de travail soient partis définitivement? Certains facteurs doivent être mis en évidence pour bien comprendre le travailleur de carrière, quoique la dimension humaine et personnelle de chaque itinéraire professionnel embrouille la situation. En effet, le travailleur, imprévisible, ne prend pas toujours des décisions rationnelles. Rien n'empêche un mineur de se réveiller un matin et de décider de quitter la Lake Shore pour la simple raison qu'il veut un changement d'emploi ou même de paysage.

Les travailleurs de carrière et les autres

Procédons à une comparaison avec un autre groupe d'ouvriers de la Lake Shore afin de mieux saisir les enjeux. Pour ce faire, nous avons choisi tous ceux qui ont enregistré une durée d'embauche supérieure à trois ans (à l'exclusion de ceux qui ont fait carrière). Ce groupe de 216 individus, appelés les travailleurs stables, constitue un bon choix pour mieux éclairer la question car, s'ils ont travaillé assez longtemps au sein de la Lake Shore pour s'y être adaptés, ils ont néanmoins refusé d'y faire carrière.

On l'avait mentionné précédemment, une date d'embauche précoce favorise la carrière car, à partir des années 1945, l'entreprise était déjà au ralenti. La conjoncture économique dicte

grandement la relation du travailleur avec son emploi³⁹. Malgré cela, de nombreuses embauches ont alors lieu après cette date, à cause du taux élevé de roulement du personnel.

Examinons les dates d'embauche de ces travailleurs stables⁴⁰ pour voir si elles jouent véritablement un rôle. La majorité des premières embauches se font pendant la période d'expansion de la Lake Shore, soit vers la fin des années 1920 et au début des années 1930 (56 % de toutes les embauches). Cependant, un nombre non négligeable d'individus, soit 16 % sont engagés après 1946. Ces travailleurs auraient vu leur chance de trouver les meilleurs emplois diminuer, étant donné la tendance à la baisse des effectifs de l'entreprise et sans compter qu'à partir des années 1960, les licenciements deviennent encore plus courants.

Cela dit, 76 % de toutes les embauches de ces travailleurs ont lieu jusqu'en 1940 alors que la mine est très profitable et en pleine expansion. Ainsi, seulement le quart de ces travailleurs ont été embauchés pendant une période plus difficile de la vie de l'entreprise, freinant ainsi leur possibilité de faire carrière. Il faut donc chercher ailleurs la raison pour laquelle ils n'y ont pas fait carrière.

Tout comme les travailleurs de carrière, ceux qui travaillent 36 mois et plus enregistrent plusieurs départs, volontaires ou non. Le graphique 2.8 est, à ce sujet, fort éloquent puisqu'il démontre que ce sont les ouvriers-mineurs qui gardent la haute main sur leur destinée : les deux tiers d'entre eux décident, de leur propre chef, de terminer leur séjour à la Lake Shore. Si les congédiements et les licenciements ont une influence étonnamment restreinte, nous sommes encore plus surpris de l'impact des questions de santé. Plusieurs ouvriers-mineurs ont ainsi dû

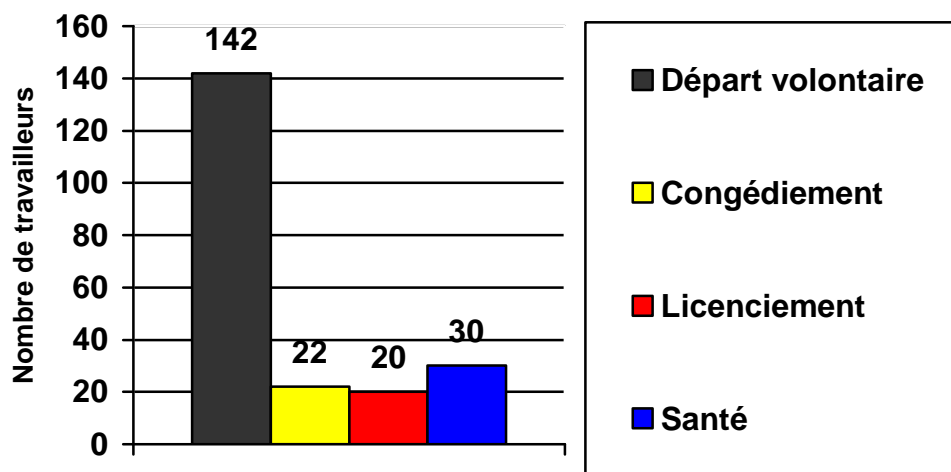
³⁹ Norman Leckie, Gordon Betcherman et Keith Newton, *Le roulement de la main-d'oeuvre dans l'industrie ontarienne*, Hull, Centre d'édition du gouvernement du Canada, 1980 p. 7-8. Ces auteurs démontrent fort bien l'importance de la conjoncture comme facteur de persistance et de mobilité.

⁴⁰ Ces 216 travailleurs comptent 446 embauches.

arrêter de travailler à cause d'accidents ou d'une maladie contractée directement ou indirectement sur le lieu de travail. Il faudra s'en rappeler.

GRAPHIQUE 2.8

Dernier motif de départ des travailleurs de 36 mois et +



*N= 214 individus (deux fiches de travailleurs sont muettes), E 1/10.

Tous ces départs volontaires⁴¹ demandent certainement une analyse plus poussée à laquelle nous avons procédé grâce aux nombreux commentaires complémentaires anno-tés sur les fiches (voir le graphique 2.9). Heureusement, les motifs du départ volontaire ne sont pas tous accompagnés de cette mention laconique « quit » ou « leaving town » qui nous interdisent de comprendre davantage le geste posé et de les ranger dans les motifs inconnus. En effet, les fiches sont souvent plus explicites.

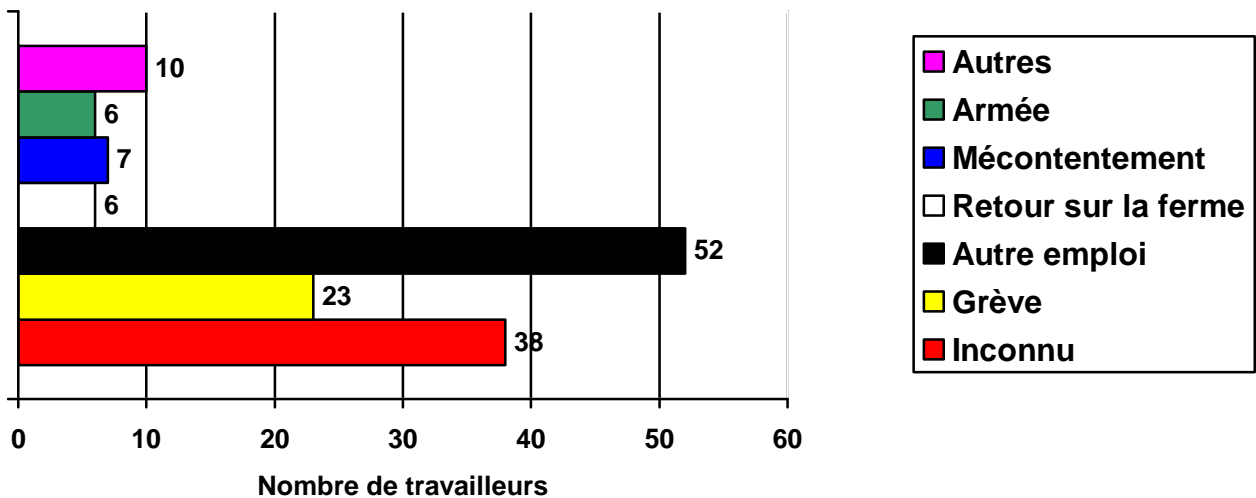
Ainsi, plusieurs terminent leur carrière à cause de la grève de 1941-1942 examinée dans cet ouvrage. Un nombre encore plus considérable déclare la recherche ou l'obtention d'un autre emploi. Beaucoup ont décidé qu'ils seraient plus heureux ailleurs, préférant ne plus revenir. En ce

⁴¹ Seulement 140 des travailleurs dont l'emploi dure 36 mois et plus quittent volontairement. De plus, deux fiches de travailleurs ne contiennent pas d'informations à ce sujet et sont donc omises.

qui a trait aux retours sur la ferme, le mécontentement et l'enrôlement dans l'armée, ils comptent pour peu de départs mais influencent quand même la vie de certains mineurs. Certains refusent ainsi le travail industriel comme lieu de leur réalisation personnelle. Quant à la dernière catégorie appelée « autres », elle renferme les départs pour des raisons familiales, le goût de vacances et le retour à l'école pour quelques travailleurs étudiants.

GRAPHIQUE 2.9

Motifs du dernier départ volontaire des travailleurs de 36 mois et +



*N= 142 individus, E 1/10.

De nombreuses autres raisons pouvaient occasionner des départs volontaires. Certes, les salaires touchés sont très élevés par rapport au salaire moyen, mais, avant 1944, année de la première convention collective, il n'y a pas d'augmentation de salaire statutaire pour les mineurs qui choisissent de persister plus longtemps, sauf en cas de mutation à un autre poste de travail⁴².

⁴² En fait, il n'y a eu qu'une seule augmentation de salaire généralisée à tout le personnel entre 1931 et 1944 et elle est accordée en novembre 1936.

Cette pratique salariale n'encourage pas la sédentarisation de la force ouvrière qui peut trouver, dans une autre mine, des salaires équivalents à ceux touchés à la Lake Shore.

Il y a aussi la question de la santé des ouvriers-mineurs déjà effleurée précédemment. Le travail minier, surtout celui de fond, demeure physiquement très exigeant et assez dangereux⁴³. Beaucoup sont épuisés après un certain nombre d'années et d'autres contractent de nombreuses maladies non déclarées, provoquées par l'environnement minier⁴⁴. Les accidents interrompent aussi beaucoup de carrière et ces accidents n'ont pas nécessairement besoin de survenir au mineur lui-même pour le dissuader de poursuivre le travail sous terre.

Un dernier facteur, toujours présent dans l'histoire du travail : le facteur humain. L'homme est souvent imprévisible et ne prend pas toujours des décisions logiques. Il peut quitter pour la simple raison qu'il n'aimait plus ce travail. Rien n'empêche l'ouvrier-mineur de changer de société minière, que la paye soit moins bonne ou non, pour la simple raison qu'il pense être mieux ailleurs. À cela s'ajoutent des facteurs sociaux, familiaux et beaucoup d'autres. Le travailleur peut partir à cause d'un ou d'une combinaison de facteurs. Les fiches d'embauches, aussi complètes qu'elles puissent être, laisseront toujours dans l'ombre des motifs de départ à jamais inconnus.

Conclusion

Le fait de ne pas faire carrière à la Lake Shore s'explique principalement par des décisions personnelles et relativement peu par des décisions de l'entreprise. Telle est l'une des

⁴³ Voir Bernie Jaworsky, *Lamps Forever Lit. A Memorial to Kirkland Lake Area Miners*, Calgary, Cambria Publishing, 2001, 256 p.

⁴⁴ Voir à ce sujet les entrevues de mineurs retraités et malades publiées par Elliott Leyton, *Dying Hard. The Ravages of Industrial Carnage*, Toronto, McClelland & Stewart, 1975, 141 p.

premières conclusions de notre étude. Les travailleurs de carrière ont eu la chance et la volonté de persister dans cette réalité de travail assez hostile qu'est la mine, acceptant la discipline industrielle pour profiter d'un travail 12 mois par année et de bons salaires.

Les fiches d'embauche et de service ont permis de faire ressortir le rôle d'un groupe de travailleurs négligés par les historiens, les travailleurs de carrière dont les caractéristiques demeurent, sur certains points, semblables à celles des autres employés. Ainsi, les travailleurs de carrière sont majoritairement anglophones, tout comme l'échantillon d'ailleurs. On y trouve aussi des immigrants, ce qui brise leur homogénéité ethnique.

Cette recherche démontre qu'il est possible de faire carrière à la mine malgré le travail dur, les dangers pour la santé et la conjoncture économique et politique. La présence d'un nombre non négligeable de travailleurs de carrière atteste peut-être que le travail minier, souvent dénigré, n'est pas aussi noir qu'on le peint d'habitude. On peut en dire de même au sujet des emplois retenus. Les travailleurs de carrière ne sont pas tous des cadres ou des contremaîtres. Certains font carrière au moulin, d'autres sous terre et d'autres au jour. Cependant, leurs emplois demeurent plus souvent mieux rémunérés et plus spécialisés. La baisse du nombre de foreurs et l'augmentation des emplois de cadre, au moulin et ceux de fin de carrière le démontrent clairement. Ils prennent souvent plus d'une embauche avant de s'installer définitivement et arrivent généralement à la Lake Shore après avoir roulé leur bosse.

Les travailleurs de carrière, oubliés à cause de leur faible nombre, ont maintenant leur place dans l'histoire des mines du Nord. Telle était notre intention initiale. Ce sont les piliers de l'entreprise, la force constante qui assure la continuité du travail et la transmission des connaissances intimes de ce lieu de travail. Les mois de travail cumulés permettent à un petit nombre, quoique plus nombreux qu'on ne l'aurait cru, de prendre une retraite qui durera quelques années.

Plusieurs facteurs expliquent que tant d'individus n'ont pas fait carrière. Mais une conclusion s'impose à ce chapitre : s'il n'en tenait qu'à eux de rester à la Lake Shore, la majorité a quand même décidé de partir. Certains motifs resteront à jamais inconnus, parce que personnels et jamais déclarés. Il n'est pas certain qu'ils aient reçu une offre d'emploi plus avantageuse dans une autre mine. En revanche, il est plus que probable que certains ont fait carrière ailleurs ou même chez un concurrent de la même ville. La Lake Shore ne peut plaire à tous!

Les derniers départs démontrent aussi l'existence de facteurs d'ordre conjoncturel comme la grève et le déclenchement de la guerre. D'autres sont sûrement émotifs, comme l'attitude d'un contremaître autoritaire et partial ou d'un camarade de travail hostile, un amour trop lointain, un devoir familial. Les possibilités sont innombrables tout comme les pistes qui restent à suivre et les questions qui restent sans réponse.