

CHAPITRE III

LES ABSENCES AU TRAVAIL, 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 canadienne¹. Qui n'a pas vu ces images de misère et ces longues filées 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 Seager et Baskerville, à propos 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 cependant prendre 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 et notamment les entreprises aurifères enregistrent, à compter de 1934, une forte période de croissance³ qui préfigure les Trente Glorieuses qui suivront au lendemain de la guerre. On y expérimente, pensons-

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, Presses de l'Université de Montréal 1990, planche 41.

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

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

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 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 au chapitre suivant. Mais elles peuvent être aussi désirées, pour des loisirs, du repos ou des vacances, révélant ainsi une autre facette du travail.

Prendre congé quelques jours ou même une semaine est beaucoup plus répandu qu'on aurait pu le croire au cours de la crise des années 1930. 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 travaillées⁴. À cet effet, mentionnons que la France adopte, en 1936, dans la foulée de la victoire du Front populaire, les vacances obligatoires et payées⁵. Exemple d'ailleurs suivi 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 jours⁶. Aux États-Unis, le demi-congé du samedi se répand à compter de la Première Guerre mondiale pour devenir pratique courante, en 1934⁷. Certes, cette réduction du temps de travail –qui va bien au-delà de la limite de la journée de travail⁸– peut varier selon les secteurs économiques, les pays et même les entreprises, mais le temps de travail est

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

⁵ Gary Cross, *A Quest for Time : The Reduction of Work in Britain and France, 1840-1940*, Berkeley et Londres, University of California Press, 1989, p. 224-226.

⁶ Rybczynski, *Waiting for the Weekend*, p. 145.

⁷ *Ibid.*, p. 135.

⁸ Mentionnons à cet effet que le travail du fond dans les mines ontariennes est limité à huit heures par jour depuis 1913 en vertu de la loi adoptée cette année-là (L.R.O. 1913, chap. 10). Au sujet de la consultation précédant 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, Steel Rail Publishing 1984, p. 65.

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 dans cette ville minière du Nord-Est ontarien, entre 1927 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 travail⁹. Nous ne cherchons pas non plus à examiner les réactions qu'a suscitées ce nouveau temps de loisir qui menace les prérogatives de la classe moyenne, devenue inquiète d'une oisiveté ouvrière suspecte¹⁰. 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 providentiel¹¹. Ce dernier, qui atteint son apogée au cours des années 1920, cherche à apprivoiser et à fidéliser la main-d'oeuvre¹². Ces vacances payées sont aisément identifiables parce qu'elles ont fait l'objet de revendications ouvrières, de conventions collectives et de politiques patronales. En mettant l'accent sur ce type de vacances, on a négligé néanmoins les congés et vacances non payés, pris individuellement, à l'abri des regards et, par conséquent,

⁹ Steven J. Ross, « Living for the Weekend : The Shorter Hours Movement in International Perspective », *Labour/Le Travail*, vol. 27 (1991), p. 267-282.

¹⁰ Voir Cindy S. Aron, *Working at Play : A History of Vacations in the United States*, New York, Oxford University Press, 2001 (1999), le chapitre 8 intitulé « 'Vacation do not appeal to them...' : Extending Vacations to the Working Class », p. 183-205; Andrzej Olechnowicz, « Unemployed Workers, 'Enforced Leisure' and Education for 'The Right Use of Leisure' in Britain in the 1930s », *Labour History Review*, vol. 70, n° 1, (avril 2005), p. 27-52.

¹¹ Voir Margaret E. McCallum, « Corporate Welfarism in Canada, 1919-1939 », *Canadian Historical Review*, vol. 71 n° 1 (mars 1990), p. 68; Aron, *Working at Play*, p. 196-201.

¹² Voir à ce sujet Richard Edwards, *Contested Terrain : The Transformation of Workplace in the Twentieth Century*, New York, Basic Books, 1976, p. 91-97.

difficiles à repérer. On pourrait aussi penser que ce manque d'intérêt avait l'avantage de ne pas insister sur des absences prises aux frais des travailleurs qui ne correspondent pas à l'image de misère ouvrière qu'on cherche à entretenir.

Révélaient 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 : la fiche de service de la Lake Shore, abondamment présentée au chapitre premier, et les livres de paie d'une autre société minière de Kirkland Lake, la Wright-Hargreaves, sauvés de la destruction et couvrant les années 1934 à 1937 inclusivement. L'examen de ces deux sociétés minières plutôt qu'une seule favorisera l'identification de phénomènes relatifs aux absences que nous pourrions peut-être généraliser, tout en demeurant attentif aux spécificités de chacune.

Si l'absence et son motif paraissent dûment consignés sur les fiches de service à compter de 1933¹³ –sans doute pour mieux évaluer la performance de chaque travailleur au fil des mois et des années (voir la figure 3.1)–, il en va autrement des années antérieures pour lesquelles nous ne pouvons que déduire approximativement les absences en comparant les salaires versés à chaque 15 jours avec les salaires qu'ils auraient pu toucher s'ils avaient travaillé les jours normalement prévus au cours de la même période travail¹⁴. 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

¹³ Une comparaison entre la fréquence des absences inscrites sur les fiches de service en 1931 avec 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, a été en quelque sorte mise à l'essai un certain temps avant que les pointeaux et responsables des fiches aient mis en vigueur une pratique systématique de notation de toutes les absences.

¹⁴ 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 chômés (ce qui n'était pas toujours le cas, comme nous le verrons plus loin), nous avons inclus quelques jours de congé tels le 1^{er} de l'An et le 1^{er} juillet.

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 semaine¹⁵.

FIGURE 3.1

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

	1931		1932		Year		ILLNESS		ACCIDENT		LEFT EMPLOY	
	AMOUNT	AMOUNT	AMOUNT	AMOUNT	AMOUNT	AMOUNT	FROM	TO	FROM	TO	DATE	REASON
JAN.			90 29		1826 97		Jan 7/22	Feb 6/34			Jan 23/35	Discharged -
FEB.	14 25				2057 21		Jan 7/22	Jan 23/35			Jan 23/35	for many men So no reason
MAR.	73 19				2084 95		Jan 7/22	Jan 23/35			July 3/36	Taken off Payroll check May 12th - (strike)
APR.	85 93				1350 59		Jan 7/22	Jan 23/35				
MAY.	67 78				1906 35		Jan 7/22	Jan 23/35				
JUNE.	69 33				2107 33		Jan 7/22	Jan 23/35				
JULY.	90 67				2364 79		Jan 7/22	Jan 23/35				
AUG.	91 19				1417 05		Jan 7/22	Jan 23/35				
SEPT.	90 66				2131 73		Jan 7/22	Jan 23/35				
OCT.	77 56				2477 68		Jan 7/22	Jan 23/35				
NOV.	75 80				2644 81		Jan 7/22	Jan 23/35				
DEC.	84 39				2644 81		Jan 7/22	Jan 23/35				
TOTALS	1678 77											

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

¹⁵ C'est pourquoi, dans les calculs des absences effectués à partir des livres de paie, nous avons compté une absence au cours d'une semaine, seulement si le dimanche avait été chômé.

doivent, en effet, toujours être mesurés à l'aune des salaires touchés qui incluent 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 d'Auger, à savoir que les travailleurs de passage¹⁶ encombrant littéralement les dossiers du personnel. Toutefois, ces derniers ne constituent pas le groupe idéal pour examiner les absences au travail. Le travailleur qui a séjourné seulement deux semaines, trois mois, voire six mois, 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 un sur dix indique, sans surprise, que ceux qui ont passé l'année à la Lake Shore ont jusqu'à 50 % plus d'absences à leur dossier que ceux qui n'y ont œuvré qu'une partie de l'année. La comparaison est encore plus nette avec ceux qui n'enregistrent aucune absence alors qu'ils sont deux fois plus nombreux chez les travailleurs de passage.

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, rappelons-le, enregistrent une forte croissance jusqu'à la fin des années 1930. Même s'il y a arrivée constante de nouveaux travailleurs (voir le graphique 1.2 du premier chapitre), 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 3.1.

¹⁶ On trouvera quelques-unes des caractéristiques de ces travailleurs de passage dans Guy Gaudreau (dir.), *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886-1945*, Sainte-Foy, Septentrion 2003, p. 229-252.

TABLEAU 3.1

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

Année	Année complète		Année incomplète	
	nombre	%	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 à partir de l'échantillon ont été multipliés par 10 pour produire cette 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 qui, au tournant des années 1930, accueillait surtout des travailleurs de passage dont une partie finit par prolonger son séjour. Peut-être que la crise, parmi d'autres facteurs, joue ici un rôle de rétention. D'autre part, notre échantillon de un sur dix couvrant l'ensemble des années 1926 à 1968, livre, pour ces quelques années, des nombres suffisants, mais forcément imprécis quand on analyse les effectifs sur une base annuelle.

En outre, ces résultats permettent d'estimer la répartition de l'ensemble des travailleurs. Ainsi, pour prendre un premier exemple, en 1928, les effectifs de l'entreprise déclarés au ministère des Mines s'établissent à 480 travailleurs parmi lesquels on peut estimer qu'il y en aurait eu environ 210 y ayant travaillé toute l'année et 860, une partie de l'année seulement. La

même comparaison, en 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 met la table pour l'analyse de leurs absences.

Évolution et types d'absence

Appelons à témoigner quatre travailleurs 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 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, 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, son dossier de service dénombre respectivement 11, 6, 35, 1 et 8 absences. Les 35 absences sont des journées perdues en raison d'un accident de travail alors que les 8 dernières se divisent également entre des jours de suspension et des jours de congé non autorisés. Parallèlement, il est muté au poste de foreur, en février 1934. Le 26 mai 1938, une note indique : « quit, going to old country for ten weeks holiday, rehire ». Les deux années suivantes : dossier exemplaire sans absence. Il fait la grève¹⁷ et compte 16 autres absences en 1941 et neuf en 1942. Pour la première fois, au même titre que tous les travailleurs de la Lake

¹⁷ On consultera, outre l'incontournable ouvrage de Laurel Sefton MacDowell, '*Remember Kirkland Lake*' : *The Gold Miners Strike of 1941-1942*, Toronto, Canadian Scholar's Press, 2001 (1983), 292 p., de même que le chapitre cinq du présent ouvrage.

Shore, il touchera des vacances payées en 1943, auxquelles il ajoutera cinq absences dont trois pour des raisons médicales.

Le travailleur suivant, un Canadien-Anglais nommé George, occupe, à son arrivée, le poste bien en vue de machiniste d'extraction (*hoistman*), ces individus qui ont 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, en avril 1929. Marié et père d'un enfant, il ne comptera, jusqu'en 1931, aucune absence, si on en croit les salaires bimensuels versés. Par la suite, il enregistre régulièrement 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, les cinq années suivantes. À l'inverse des autres travailleurs, il a le privilège de bénéficier de 12 jours de vacances payées à compter de 1934¹⁸. Sans doute que l'entreprise cherche à le garder à son service alors que tant de sociétés minières sont en expansion dans la région et en Abitibi, à la recherche de ces travailleurs. Participant à la grève, il ne réintègrera pas les rangs de la Lake Shore, à l'inverse de son prédécesseur Scott.

Plamondon, Canadien-Français célibataire de 40 ans, est embauché comme limeur de forêt, en septembre 1926. Il part huit mois plus tard et revient pendant seulement trois jours en 1929. Sa troisième embauche, celle de septembre 1930, sera durable. L'année suivante, il manque quatre jours. Ensuite, il alterne entre des années d'assiduité parfaite et des années d'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). Non gréviste, il ne s'absente pas en 1941, tandis qu'en 1942, on inscrit neuf absences et en 1943, 27 dont 21 jours de congé autorisé parce qu'il doit séjourner à l'hôpital.

¹⁸ Ce même privilège, qui fidélise la main-d'œuvre, est accordé également à certains contremaîtres et aux cadres.

Le dernier appelé à livrer son dossier est un Finlandais du nom de Salomaki qui travaillait auparavant au Canadien Pacifique, à Sudbury. Marié, il a laissé sa femme et ses enfants en Finlande et décroche un emploi de journalier. Rapidement, il est muté sous terre et est tour à tour chargeur de minerai, *chute blaster* et conducteur de locomotive électrique (*motorman*). En 1928 et en 1929, on peut déduire, des paies qu'il touche, deux douzaines d'absences par année. Pas étonnant qu'il soit licencié en 1930 et qu'on inscrive sur sa fiche : « Loosing time ».

Ces histoires individuelles illustrent des comportements divergents qui se résument difficilement. Comme on le constate cependant, elles révèlent la présence de différents modèles d'absentéisme. Outre les congés forcés, consécutifs à un accident ou à une suspension –largement examinés au chapitre suivant–, on note ainsi les absences autorisées pouvant aller même jusqu'à un voyage en Europe, identifiées par la mention *Leave of Absence* et son abréviation LA, les absences non autorisées, *Away without Leave* abrégé par les lettres AWL, et les jours de maladie, pour lesquels seules les dates d'absence sont généralement indiquées sans autre mention.

Si on exclut des calculs les longues absences provoquées par un accident, les jours de congé autorisé dominant toujours nettement les autres types d'absence, en en raflant une bonne moitié et parfois davantage¹⁹. Bon an mal an, ceux non autorisés peuvent représenter jusqu'à 20 % du total (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, abordés dans ce chapitre et au chapitre suivant, ils composent le reste des jours d'absence. Comme nous le verrons, il ne s'agit pas toujours de véritables journées de maladie.

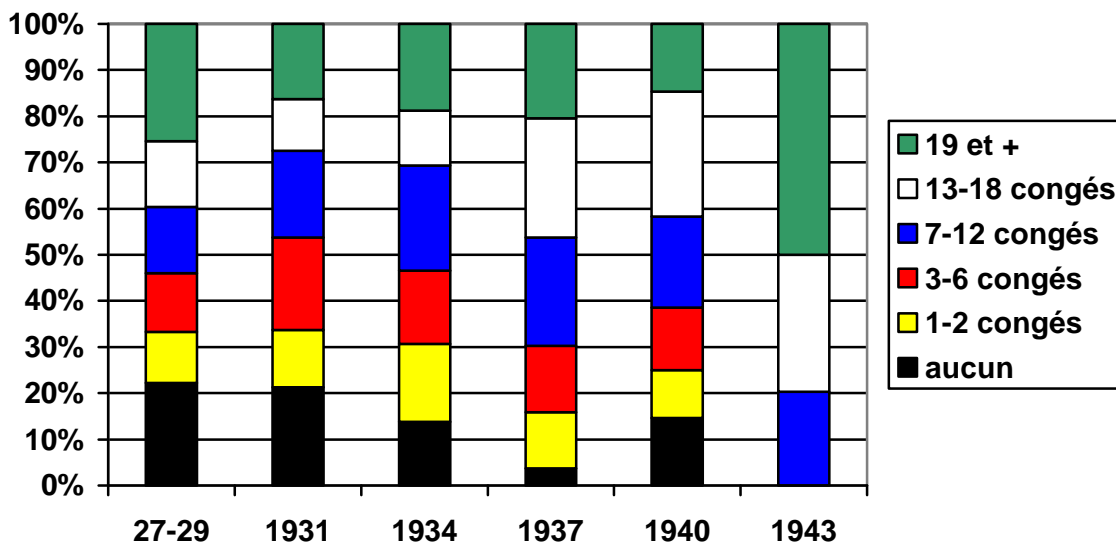
¹⁹ Pas étonnant que la loi ontarienne régissant les versements d'indemnités en cas d'accident exige, dans le formulaire n° 7 adressé à l'employeur, le dénombrement des jours non travaillés au cours des 12 mois précédant l'accident (question 16). La réponse précisera le nombre de jours de maladie, de mises à pied temporaires et de **vacances**.

Dans les mines aussi, on est beaucoup plus malade le samedi ou le lundi²⁰ afin d’allonger le congé du dimanche!

À partir des travailleurs échantillonnés, jetons un coup d’œil sur l’évolution du nombre d’absences, leur évolution selon les catégories de travailleurs absents (voir le graphique 3.1). 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 qu’on n’y voie alors aucun individu enregistrant moins de sept absences, alors que ces derniers composent plus de 50 % des effectifs en 1931.

GRAPHIQUE 3.1

Évolution des absences des travailleurs à plein temps de la Lake Shore, incluant les accidents de moins de 3 mois, 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.

²⁰ 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 cinq de l’ouvrage de Rybczynski (*Waiting for*) intitulé « Keeping Saint Monday ».

Il faudra éviter d'insister sur les résultats de 1937 et de 1940 quant aux travailleurs à l'assiduité exemplaire. L'année 1937 est une année de revendication ouvrière alors que les travailleurs luttent pour obtenir notamment deux semaines de vacances payées²¹. 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 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, devient en quelque sorte un geste anti-patriotique.

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 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 14 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 pour des accidents de courte durée et qu'elle cache des absences²², 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

²¹ Voir Solski et Smaller, *Mine Mill*, p. 82.

²² 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 comprendre des primes au rendement incluses dans le salaire, de sorte que 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. Ainsi, 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 deux 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.

et chasser pour de bon les appréhensions suscitées par la crise. En 1937, ce nombre serait revenu au niveau de la fin des années 1920. Au début de la guerre, il est ramené à dix, mais il doublera, en 1943, pour atteindre 20 absences par ouvrier.

Puisque les données recueillies incluent ici des absences provoquées par les accidents de travail²³, il faut attirer l'attention sur le fait que certaines de ces absences, notamment pour la catégorie des trois semaines et plus (19 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 Compensation Board*²⁴. De plus, ces accidents de travail étant en baisse importante à compter de 1935, comme on le verra au chapitre suivant, cela signifie que les véritables congés prolongés seraient, en fait, plus nombreux que ne le laisse voir le graphique.

Les absences au cours de l'année

Voilà donc pour une vue d'ensemble des absences et de leur évolution. Reste, entre autres, la question de savoir comment elles se distribuent au cours de l'année. Quelle saison s'y prête le plus? Y a-t-il des jours davantage marqués par l'absentéisme ouvrier?

La répartition mensuelle des absences, entre 1927 et 1943, laisse voir une transformation des comportements ouvriers. Les figures réunies au graphique 3.2 sont éloquentes à ce sujet : la pratique des 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

²³ 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 de l'absence de registres d'accidents antérieurs à 1932.

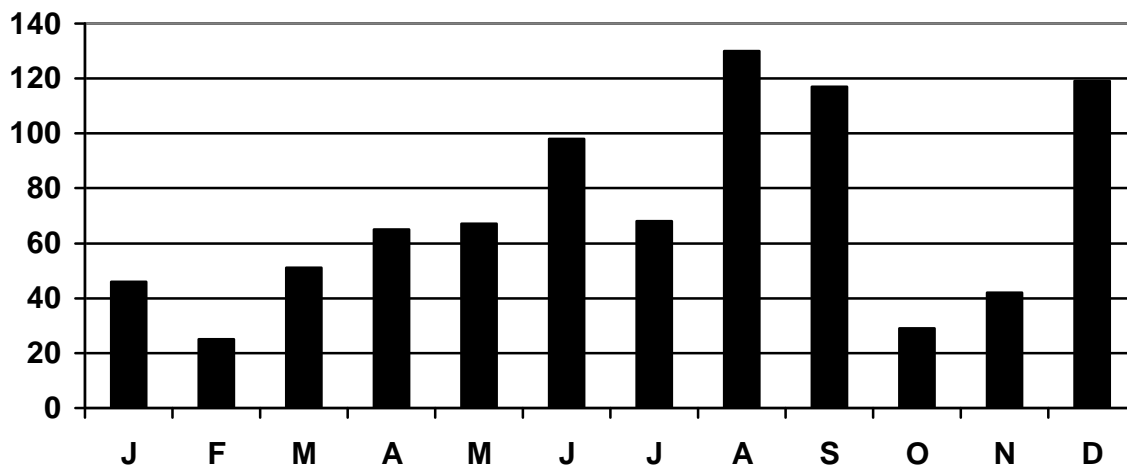
²⁴ Pour une vue d'ensemble de cette Commission et de l'évolution de ses pratiques, on consultera la thèse de doctorat de Nancy M. Forestell, « All That Glitters is Not Gold : The Gendered Dimensions of Work, Family and Community Life in the Northern Ontario Goldmining Town of Timmins, 1909-1950 », Ph.D. (histoire), University of Toronto, 1993, p. 198-233.

annuel de 1942 pour expliquer la difficulté à atteindre les objectifs de production, aux lendemains de la grève de 1941-1942²⁵.

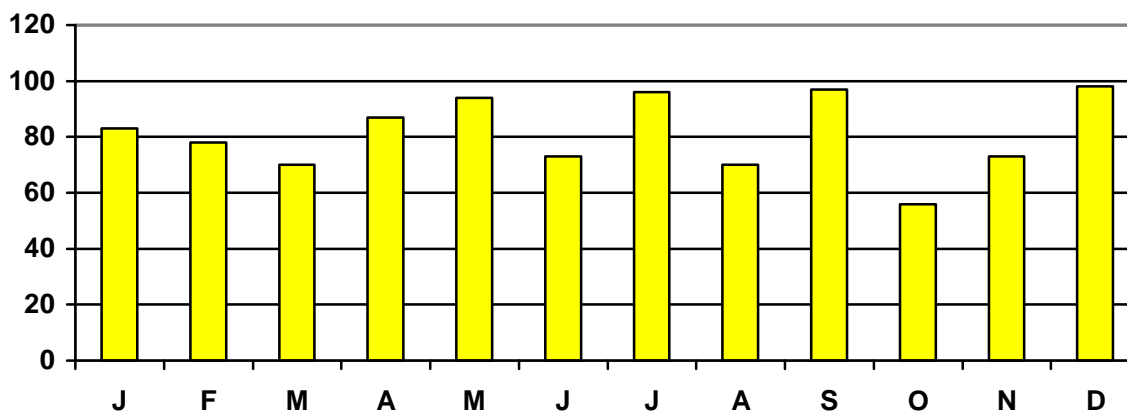
FIGURE 3.2

Répartition mensuelle des absences des travailleurs à plein temps de la Lake Shore, en nombre de jours d'absence, 1927-1943

1927-1928-1929, incluant les accidents (N= 857)

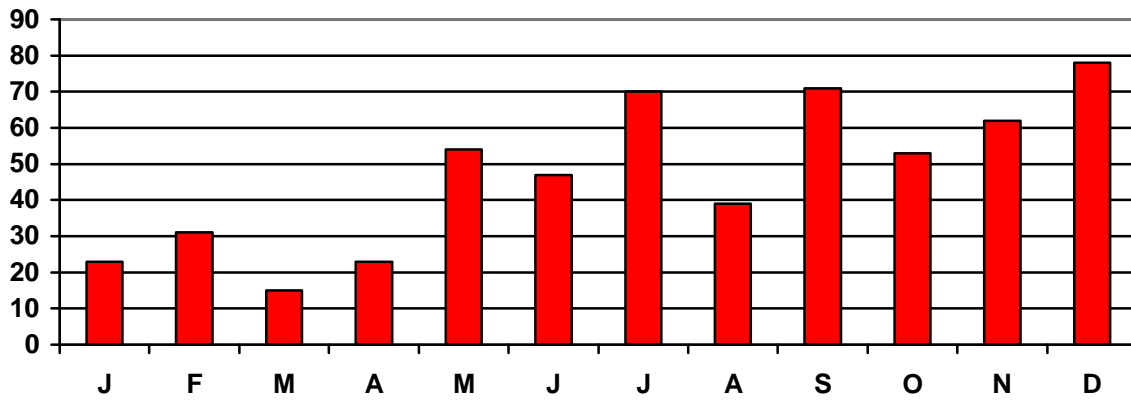


1931, incluant les accidents (N=717)

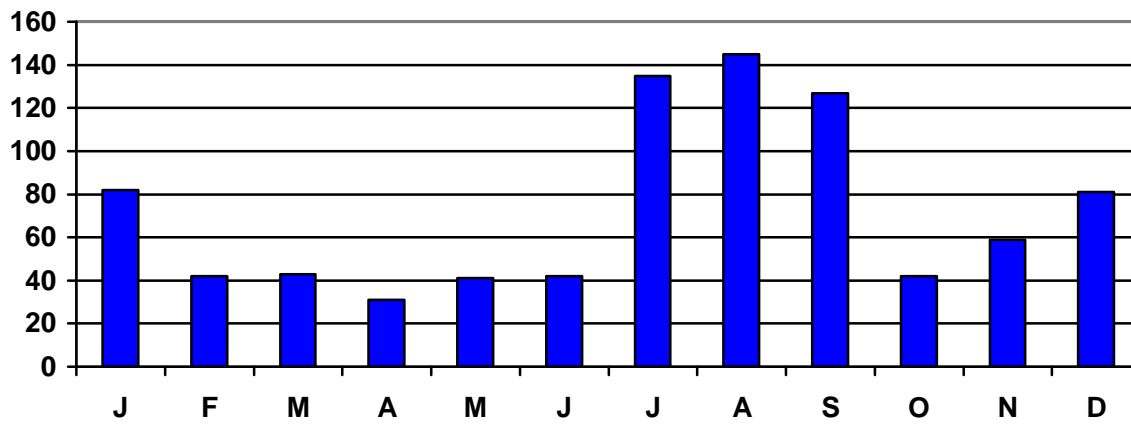


²⁵ Rapport annuel du ministère des Mines de l'Ontario, 1942, p. 135.

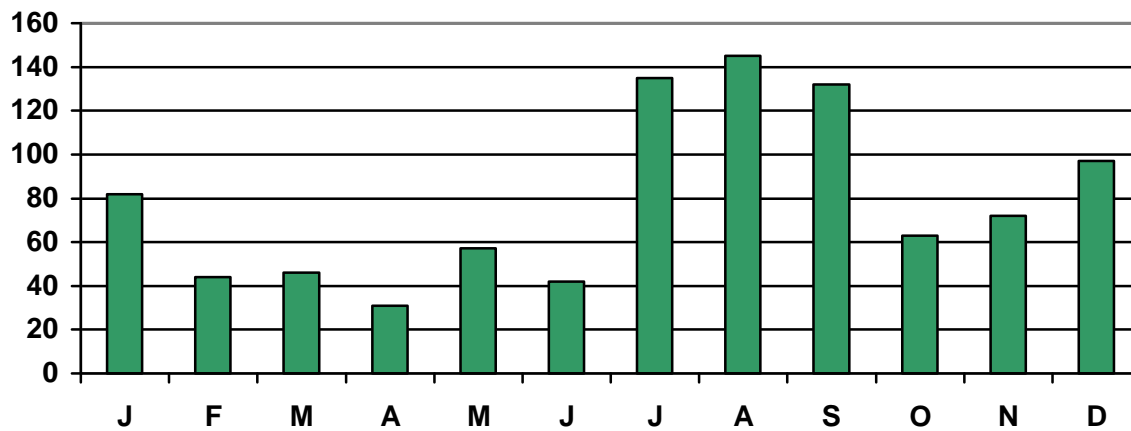
1931, excluant les accidents (N=591)



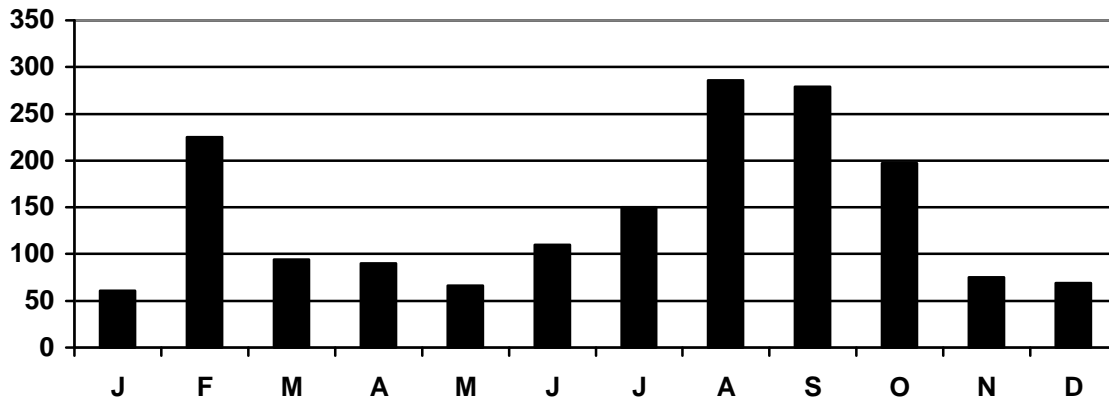
1934, excluant les accidents (N=828)



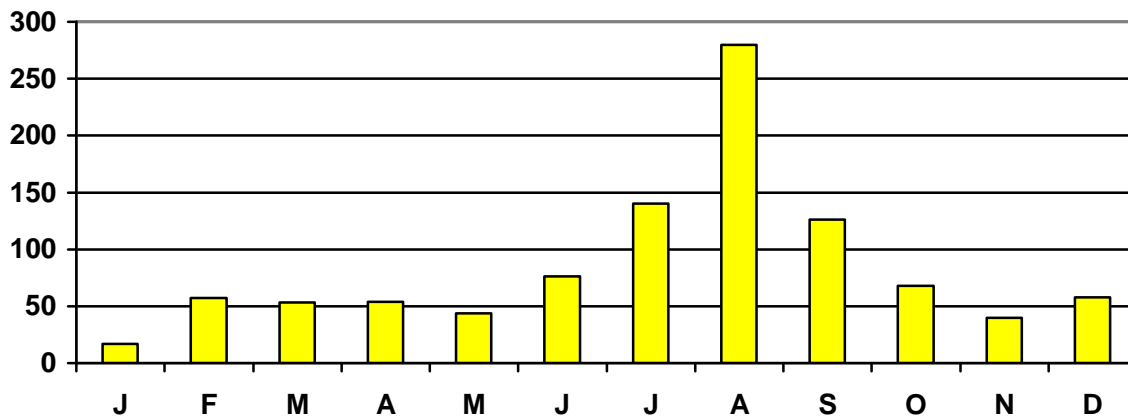
1934, incluant les accidents (N=910)



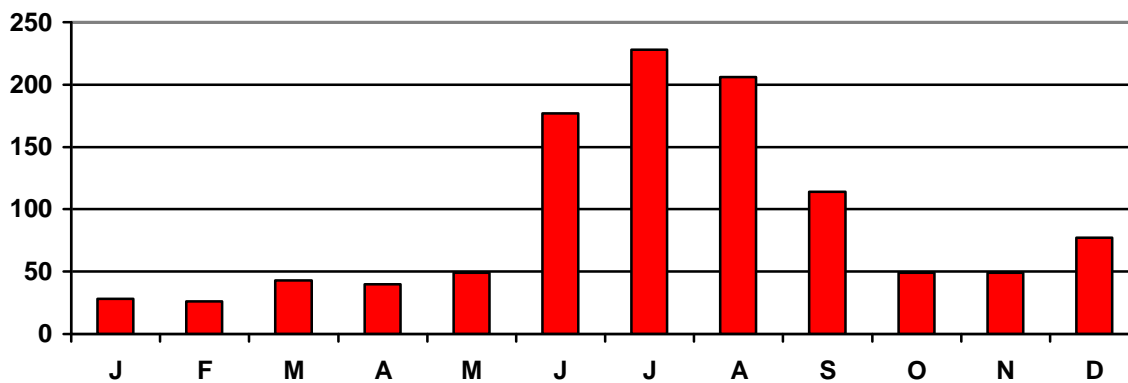
1937 excluant les accidents (N=1702)



1940, excluant les accidents (N=1013)



1943, excluant les accidents (N=1086)



* E 1/10.

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 d'absences et les rendent, par ce fait même, plus difficiles à interpréter. Non seulement beaucoup s'absentent-ils en octobre mais ils s'absentent soudainement en février pour des raisons de maladie! Or, ces deux mois ne sont habituellement guère propices aux prises de congé. Cela dit, cette dimension politique des prises de congé 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, c'est toujours de refuser le travail.

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, en raison de la période des Fêtes, constituent sans doute un autre moment pour prendre du repos. À l'inverse des mois d'été, ces absences d'hiver grèvent les budgets des familles pourtant plus difficiles à équilibrer en raison des dépenses supplémentaires liées aux réunions familiales, au chauffage et au vêtement. Mais s'agit-il alors vraiment d'absences²⁶? Les Fêtes demeurent un temps de célébration qui peut servir de prétexte à des congés tant auprès des patrons que de la famille dont on est le gagne-pain. On sent encore la manifestation de cette pratique en 1934 à la Lake Shore, comme à la Wright-Hargreaves où le mois d'août (291) domine, suivi de juillet (196), de septembre (193) et de décembre (187)²⁷.

À la Lake Shore, en 1934, l'analyse plus fine des absences continues entre six et quatorze jours et dûment rapportées, indique clairement une pratique déjà fort répandue de vacances

²⁶ 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, 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.

²⁷ Nous présentons un peu plus loin la nature des données recueillies dans les livres de paie de l'entreprise.

estivales²⁸ prises sans doute en famille. Trente-six travailleurs sur les 100 échantillonnés enregistrent de telles vacances, presque toutes sous forme de congés autorisés. La très grande majorité ont lieu entre juillet et septembre.

L'examen de cette centaine d'individus, entre 1933 et 1943, laisse voir d'autres phénomènes significatifs. Le premier étant que les vacances estivales sont loin de constituer une pratique régulière²⁹. Seuls les quelques employés de bureau, le personnel-cadre, plusieurs contremaîtres et les machinistes d'extraction en profitent sur une base régulière et ce, parce qu'elles sont généralement payées³⁰. La preuve en est que, sur les 84 travailleurs ayant travaillé à plein temps 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, 30 d'entre eux enregistreront trois vacances annuelles consécutives entre 1933 et 1943 (tous n'ayant pas travaillé au cours de ces 11 ans). Cela dit, elles sont plus souvent qu'autrement irrégulières, quoique plus courantes à partir de 1937.

À la Wright-Hargreaves, un autre échantillon de travailleurs ayant été présents toute l'année 1934 donne des résultats convergents. Cet échantillon, constitué de un travailleur sur cinq, permet d'examiner cette fois 113 travailleurs : 37 travailleurs de jour, excluant le personnel-

²⁸ 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 lors de son 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.], Éditions québécoises, 1973, p. 114-127.

²⁹ Ces vacances annuelles n'ont pas toujours lieu l'été. Certains préfèrent l'automne, peut-être 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, Looking Back Press, 1994, p. 118-121.

³⁰ 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'un de leurs attributs qui les distinguent de la classe ouvrière. Voir Cross, *A Quest for Time*, p. 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*, p. 198. En 1926, on observe la même pratique alors qu'à peine 20 % des grandes entreprises canadiennes accordent des vacances payées à ses travailleurs cols bleus et que ce pourcentage n'aurait guère changé en 1937. Voir McCallum, « Corporate Welfarism... », p. 68.

PHOTO 8 : Les Blue Devils de la mine Lake Shore



Voici certains des joueurs de l'équipe de hockey de la Lake Shore, les Blue Devils, lors de la saison 1939-1940 alors qu'ils gagnèrent la coupe Allan. Il est vrai qu'avec un gardien de but aussi talentueux que Bill Durnan, futur gardien-vedette des Canadiens de Montréal, l'équipe n'accordait pas facilement de buts à l'adversaire. Tous les joueurs sont employés à des postes de jour moins dangereux et d'où on peut facilement s'absenter pour disputer des matchs contre les équipes d'autres villes (Museum of Northern History).

-cadre, et 76 du fond. Trente-trois d'entre eux enregistrent des absences allant de six à 14 jours et quatre ont deux absences qui, une fois additionnées, ne dépassent pas 14 jours. Entre juillet et septembre, on compte 20 absences sur 37. Comme nous ignorons les motifs de ces absences (à l'inverse de la situation prévalant à la Lake Shore), il est probable que certaines aient été des congés forcés consécutifs à un accident, une suspension ou une maladie, ce qui atténue sans doute l'impact des vacances estivales. C'est pourquoi on peut avancer que les semaines de vacances y sont moins nombreuses.

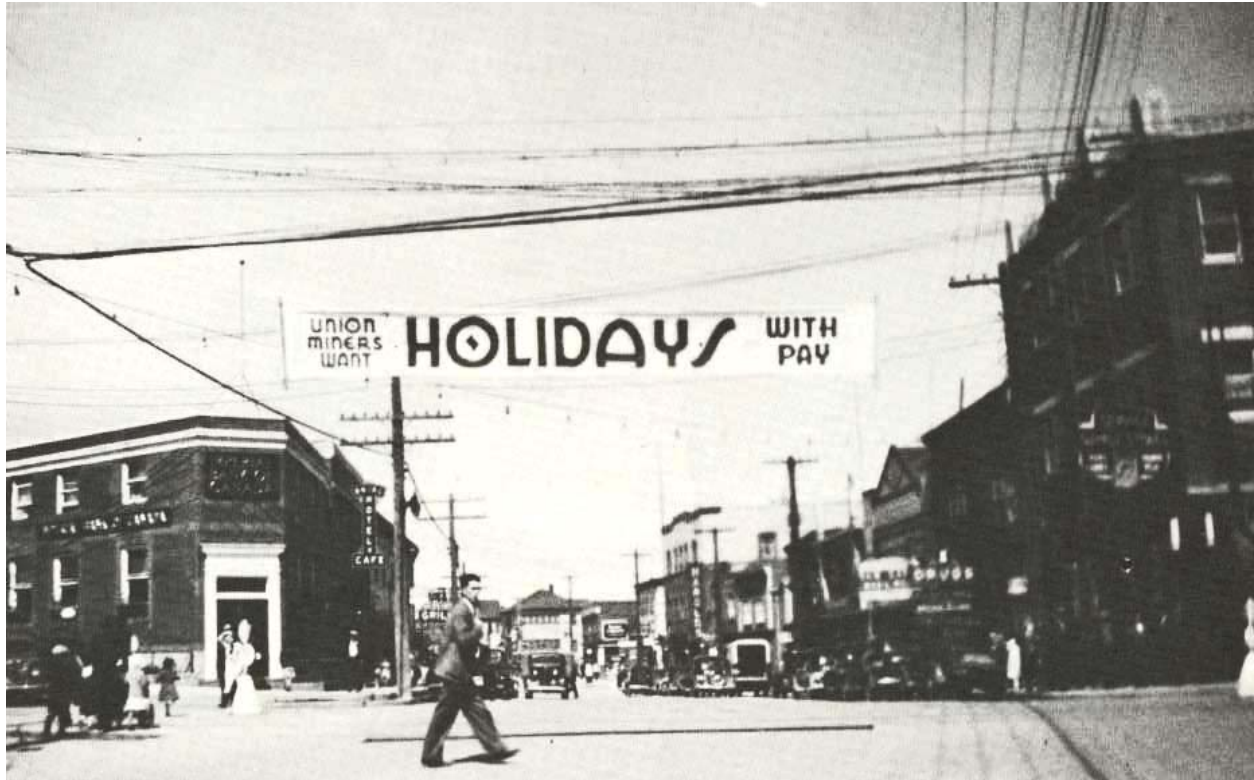
Cela dit, environ le tiers des travailleurs de la Lake Shore et peut-être 20 % de ceux de la Wright-Hargreaves auraient pu se permettre, de temps à autre, de prendre au moins une semaine de vacances à leurs frais. Compte tenu qu'un bon nombre parmi ces deux groupes de travailleurs enregistrent aucune ou peu d'absences³¹, les travailleurs vacanciers, quoique encore minoritaires, laissent entrevoir des changements majeurs dans la gestion du temps de travail.

La revendication du syndicat en 1937 (et répétée en 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 seuls 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, l'INCO, a adopté à l'automne 1942 avec son syndicat de boutique³². L'entreprise de Kirkland Lake cherche, à vrai dire, à conserver son pouvoir d'attraction auprès de travailleurs mobiles attirés par de meilleures conditions, mais aussi à mousser sa conception des relations de travail qu'elle veut harmonieuses grâce à son syndicat-maison. Cette politique vise également à contrer l'attrait du local 240 du Mine Mill qui, au même

³¹ Certains, comme Scott, pour accumuler assez de sous pour aller faire un voyage en Europe.

³² Voir Hans Brasch, *A Miner's Chronicle : Inco Ltd. And the Unions 1944-1997*, Sudbury, Journal Printing, 1997, p. 15.

PHOTO 9 : On réclame deux semaines de vacances payées



En 1937, le syndicat des mineurs de Kirkland Lake entreprend une campagne afin d'obtenir deux semaines de vacances payées. Une question de santé et d'équité pour ces mineurs privés de soleil à longueur d'années. À cette fin, une banderole est déployée au centre-ville de Kirkland Lake (photographie de Mike Mokry, dans Mike Solski et John Smaller, *Mine Mill*, p. 82).

moment, cherche à devenir l'agent de négociation des mineurs de Kirkland Lake. Néanmoins, comme à Sudbury, cette nouvelle politique ne parviendra pas à écarter le Mine Mill et c'est de justesse que ce dernier parvient à devenir l'agent syndical de la Lake Shore en 1944³³.

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 le triomphe d'une nouvelle société de consommation³⁴. Comme le rappelle Thomas, les législateurs d'alors cherchent à étendre à tout le secteur industriel des conditions prévalant déjà³⁵.

Les absences au travail ne se limitent pas aux vacances. En tout temps de l'année, les travailleurs prennent, ici et là, un, voire deux jours de congé, évoquant des motifs médicaux. Si certains sont assurément malades cette journée-là, souvent il s'agit de 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 en comptent 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. Avec le samedi, il cumule la moitié de ces absences de un ou deux jours.

Un examen des courts congés, autorisés ou non, pour la même entreprise, donne des résultats similaires pour le lundi qui monopolise 30 % de ces congés (45 % si on inclut les samedis). Étonnamment, on s'absente à neuf reprises un dimanche, jour normalement chômé, parmi les 190 absences répertoriées. Le travail du dimanche, sans que l'on sache à quelle

³³ Le syndicat de boutique recueillit 213 votes et le local 240, 236; voir le *Canadian Mining Journal*, avril 1944, p. 254.

³⁴ 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*, vol. 54 (2004), p. 49-82.

³⁵ *Ibid*, voir la note 70.

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 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 –et davantage ceux de la Wright-Hargreaves que ceux de la Lake Shore– sont lentement en train de profiter d'une fin de semaine, de temps à autre³⁶, sans compter celle que dégage normalement la rotation des quarts de travail³⁷. 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 : lundi et mardi 12 et 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 se planifie, en moyenne, durant l'année 1934, quelques fins de semaine 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, soit le congé du 1^{er} juillet, fêté le lundi 2 juillet; le congé de la fin de semaine du travail, le lundi 3 septembre; le congé de l'Action de Grâce, le lundi 8 octobre; un autre congé le samedi 27 octobre; et les trois

³⁶ Comme bien d'autres travailleurs en Amérique du Nord; voir le chapitre six de l'ouvrage de Rybczynski (*Waiting for*), intitulé « A World of Weekends ».

³⁷ 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 de 7 à 15 h et de 19 h à 3 h. Terminant semaine le dimanche matin à 3 h, il recommence à travailler le lundi à 7 h. Mais, la semaine suivante, il termine le samedi à 15 h pour ne recommencer que le lundi à 19. Sur cette question de la rotation des quarts, voir Jean Bourassa, *Le travailleur minier, la culture et le savoir ouvrier : quatre analyses de cas*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982, p. 75.

PHOTO 10 : La mine Wright-Hargreaves en 1927



De la mine Wright-Hargreaves, on peut apercevoir, de l'autre côté du lac, la Lake Shore. La dimension modeste du chevalement de la mine indique que la mine ne produit pas encore à sa pleine capacité. Ici, les câbles de la machine d'extraction (*hoist*) sont visibles; ils se dirigent, comme il se doit, vers le haut du chevalement dont le mur de droite est incliné pour renforcer la structure et faire contrepoids à la poussée horizontale qu'exerce la machine d'extraction située dans le bâtiment de droite et qui compte quatre petites fenêtres (Museum of Northern History).

congés consécutifs de Noël, soit les 24, 25 et 26 décembre –le 24 et le 26 remplaçant respectivement les dimanches 23 et 30 au cours desquels 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 qui s'ajoutent à celles consécutives à la rotation des quarts. Certains du jour, comme les mécaniciens, les employés du moulin travaillent souvent les dimanches ou les jours fériés. Les équipes de creuseurs de puits aussi profitent 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, entre progressivement dans les mœurs ouvrières au cours de années 1930 et 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 14 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 au personnel-cadre 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 de jour. Le rythme de travail n'est pas le même et les besoins de congé diffèrent d'autant.

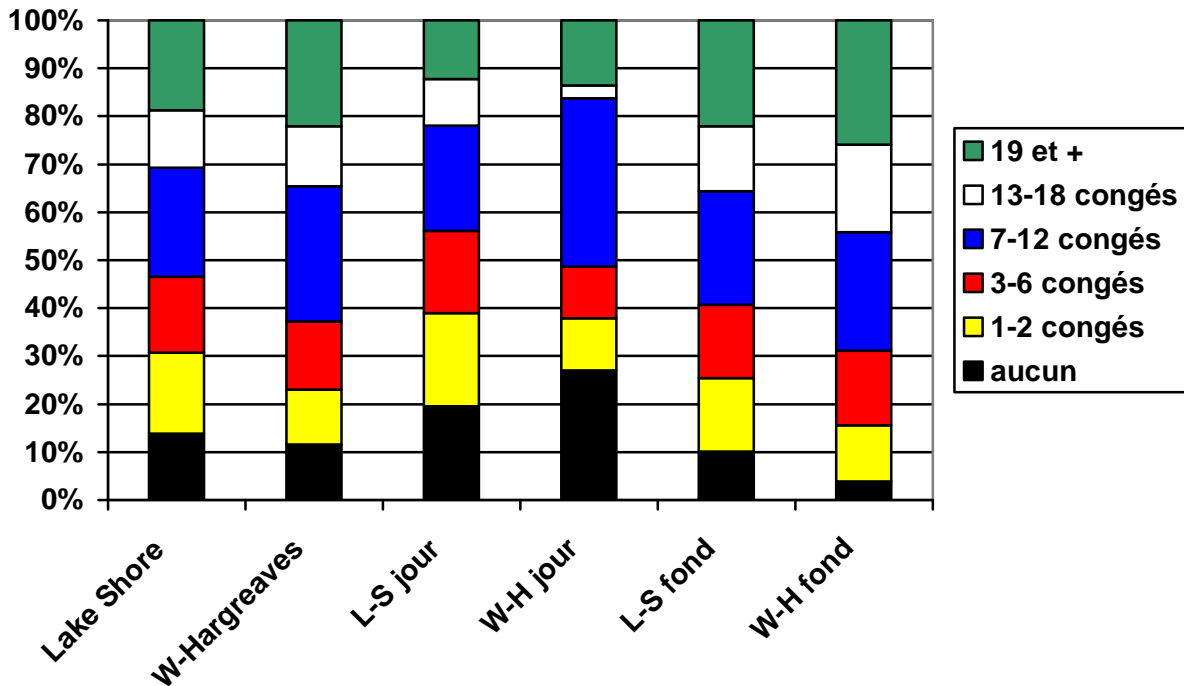
Comme l'illustre le graphique 3.3 –outre la grande similarité de la répartition des absences entre les deux mines–, ceux du fond comptent plus d'absences que ceux du jour. Et ces derniers, tant à la Lake Shore qu'à la Wright-Hargreaves, ont plus tendance à n'enregistrer aucune absence. Les exigences 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 famille³⁸. Or, ce n'est pas le cas de la grande majorité des occupations de jour. L'attachement au travail n'est pas le même. On y retrouve plus d'individus comme Bagnall de la Wright-Hargreaves qui, à titre de mécanicien en charge des compresseurs, se présente au travail 365 jours en 1934. On peut penser que l'atelier était un second chez-soi et qu'il s'y sentait utile. En somme, son travail le valorisait.

Le jour se caractérise par l'unicité de ses lieux de travail : on compte un atelier de limage des forêts, un atelier de menuiserie, un atelier mécanique, *etc.* qui servent tous, ultimement, les besoins du forage et de l'extraction du précieux minerai. Ces lieux du jour, davantage sujets à des urgences, ont l'obligation de maintenir le service. C'est tout le contraire sous terre où les

³⁸ Voir Nancy M. Forestell, « Miner's Wife : Working Class Femininity in a Masculine Context, 1920-1950 », dans *Gendered Pasts*, Kathryn McPherson, Cecilia Morgan et Nancy M. Forestell (dir.), Don Mills, Oxford University Press, 1999, p. 139-157.

GRAPHIQUE 3.3

Comparaison des absences des travailleurs à plein temps, entre la Lake Shore et la Wright-Hargreaves, en 1934, incluant les accidents

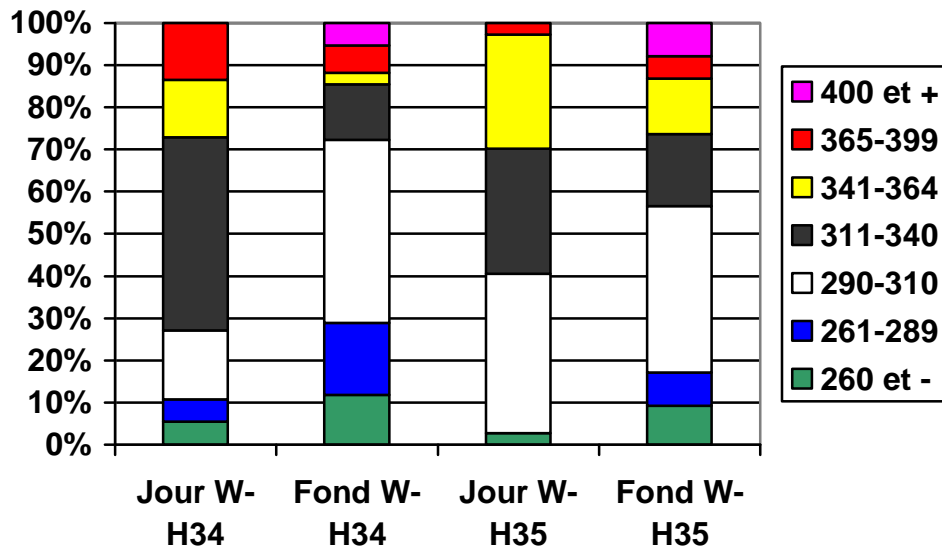


*Lake Shore N=100 (41 jour et 59 fond), E 1/10.; Wright-Hargreaves N=113 (37 jour et 76 fond), échantillon un sur cinq (dorénavant E 1/5).

galeries d'extraction se rencontrent en grand nombre et où le minerai peut, théoriquement, s'accumuler et permettre au forage une relâche, tout en fournissant en continu le moulin. À l'inverse, le mécanicien, l'électricien, le journalier ne peuvent pas accumuler du travail en prévision des demandes futures du fond. Pas étonnant que les quarts de travail calculés sur une base annuelle, à partir des livres de paie de la Wright-Hargreaves en 1934 et en 1935, se différencient selon que le travailleur ait été de jour ou du fond (voir le graphique 3.4).

GRAPHIQUE 3.4

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



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

Ceux qui ont cumulé entre 290 et 310 quarts, représentés par la zone blanche des histogrammes, occupent une position dominante en 1934 pour les travailleurs de fond alors que ce sont ceux qui totalisent entre 311 et 340 quarts qui jouent le même rôle pour le jour. Compter à son actif 310 quarts de travail équivaut, en fait, à travailler six jours par semaine et à avoir seulement trois jours de congé supplémentaires. Ainsi, la majorité de ceux 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 pourra nous demander comment il se fait que plusieurs individus puissent dépasser, en une année, 364 et même 400 quarts de travail, 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 au jour, mais restent plutôt rares sous terre, parce que cela est interdit par la loi mais aussi parce que le travailleur en a bien assez de ses huit heures. En effet, à tous les mois, une bonne moitié des travailleurs du jour effectue des heures supplémentaires, ce qui explique que plus de 10 % d'entre eux, en 1934, ont enregistré plus de 364 quarts de travail.

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 effectué³⁹. De toute évidence, ces primes influent beaucoup sur les résultats observés au graphique 3.4 et nous amènent au cœur de l'analyse des absences.

Les salaires et les absences

Dans le passé, nous avons contesté cette idée d'une pratique répandue des versements de primes⁴⁰; force est de constater que, dans les mines d'or de Kirkland Lake, tant à la Wright-Hargreaves qu'à la Lake Shore, la pratique est courante pour les travailleurs sous terre. Pourquoi avons-nous contesté aussi impétueusement l'existence de cette pratique? Peut-être parce que notre père, qui n'en avait jamais profité, étant mécanicien de mine, ne nous avait jamais rendu cette pratique coutumière. Mais aussi parce qu'elle était fort peu répandue dans les mines de nickel de Sudbury qui ont servi de premier laboratoire à nos recherches sur les mines entre 1912 et 1939⁴¹.

³⁹ 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

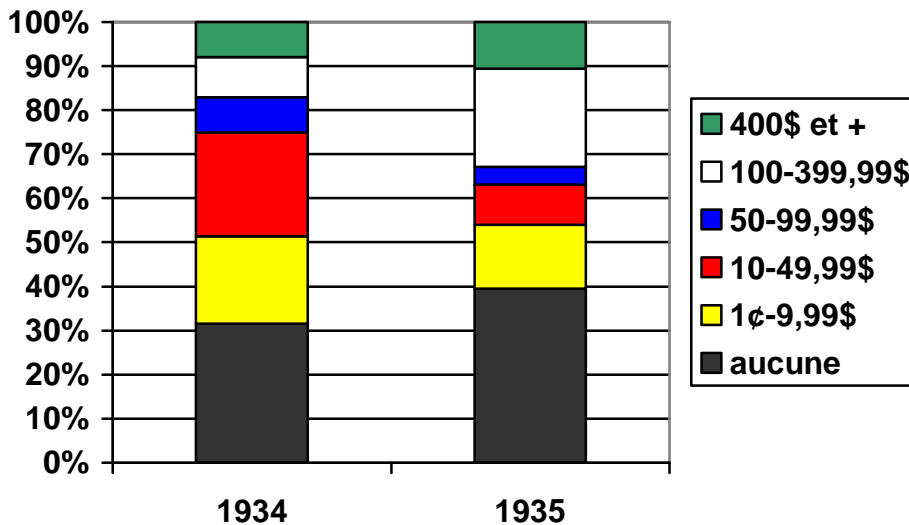
⁴⁰ Voir Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 179-181.

⁴¹ Voir le numéro spécial de la *Revue du Nouvel-Ontario* que nous avons consacré aux mineurs de Sudbury, vol. 17, 1995.

Le dépouillement des livres de paie ne laisse pas de doute sur la présence de ces primes, inscrites en bonne et due forme dans ce précieux document. Toutefois, il faut nuancer les propos de l'organisateur syndical Bob Miner qui, dans son témoignage⁴², mentionnait que 75 % du travail du fond à Timmins était soumis à ce système. Outre les travailleurs du jour, un bon tiers des travailleurs du fond n'en touchent pas non plus, notamment en raison de leur métier : le préposé de la cage, le conducteur des locomotives électriques, le tuyauteur, pour prendre trois exemples, n'y ont pas droit (voir le graphique 3.5). À ceux-ci s'ajoutent aussi certains foreurs et chargeurs de minerai qui semblent avoir refusé cette dangereuse carotte.

GRAPHIQUE 3.5

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



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

Si un bon tiers n'en bénéficie pas, un autre tiers en touche peu, notamment ce groupe d'individus qui, en un an, accumulent moins de 10 \$ de primes, soit guère plus que l'équivalent de deux quarts de travail. En fait, ceux qui engrangent sur une base régulière représentent, à la

⁴² Wayne Roberts, *Bob Miner and Union Organizing in Timmins. Kirkland Lake and Sudbury*, Labour Studies Program, McMaster University, 1979, p. 4.

Wright-Hargreaves, environ le dernier tiers des travailleurs du fond⁴³. Cette estimation doit être retenue puisqu'elle s'appuie sur un solide échantillon⁴⁴. Quant aux témoignages entendus au sujet de ces primes, nous nous sommes toujours méfié de ceux, ponctuels, des organisateurs syndicaux et des travailleurs eux-mêmes qui ont surtout tendance –et on les comprend– 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 généralisées. 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 vue⁴⁵ relativement aux salaires. Les bons 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, 30 % en toucheraient sur une base régulière tandis qu'un autre tiers n'y aurait recours qu'occasionnellement, ce qui aurait peut-être contribué à ce sentiment qu'elles 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 main-d'œuvre contribuent sans doute à ce que l'entreprise adopte une pratique semblable à celle de ses voisins. La consultation des rapports d'accidents survenus à la Lake Shore entre 1932 et 1935 (sans compter les quarts de travail examinés ci-dessous) montre clairement que ces primes y sont

⁴³ 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*, p. 70-71.

⁴⁴ Afin d'en s'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 représentent, en 1934 et en 1935, 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– tandis que pour l'échantillon, elles composent 6 % et de 7,8 % de cette masse, soit des écarts très acceptables.

⁴⁵ « Labour Situation at Kirkland Lake. Mine Operators Tell their Story », *Canadian Mining Journal*, (novembre 1941), p. 779. Précisons que les salaires ne constituaient pas l'enjeu principal de cette grève (voir le chapitre cinq).

PHOTO 11 : Les creuseurs de puits de la mine Wright-Hargreaves à l'été 1936



Les creuseurs de puits de la mine Wright-Hargreaves posent fièrement parce qu'ils viennent de terminer le creusage d'un puits intérieur. Même ceux qui ne travaillaient pas cette journée-là sont venus : ils ne portent pas de casque mais un chapeau et parfois une cravate. Les noms de ces travailleurs sont heureusement tous connus ; celui au centre de la première rangée, qui affiche une pose désinvolte, est un Finlandais du nom L. Laasko. Grâce aux livres de paie de l'entreprise, on connaît même les jours où ils ont travaillé depuis le 1^{er} janvier 1934 (Museum of Northern History).

répandues et probablement même plus fréquentes⁴⁶. En effet, elles font partie des salaires versés à de nombreux travailleurs et elles doivent, conséquemment, 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)⁴⁷.

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 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 davantage d'heures supplémentaires pour les travailleurs du jour. Tel est, selon nous, le sens que nous devons donner à la comparaison des quarts travaillés entre les deux entreprises, telle qu'elle se profile au graphique 3.6.

Le contraste entre les travailleurs de 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 pour les résultats de cette dernière, en raison du petit nombre d'individus analysés⁴⁸. Le nombre de quarts –non pas moyens mais médians– met aisément en lumière cette différence entre les deux entreprises. En effet, ce nombre médian est de 303 quarts à la Wright-Hargreaves contre 359 pour

⁴⁶ 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 cinq qui étaient susceptibles d'en profiter), soit 22 % de l'ensemble; neuf autres touchent moins de 4 \$ (soit 15 %) de sorte qu'un peu moins des deux tiers toucherait des primes de 4 \$ et plus qui, réparties sur 12 mois, pourraient équivaloir à des primes annuelles d'au moins 50 \$.

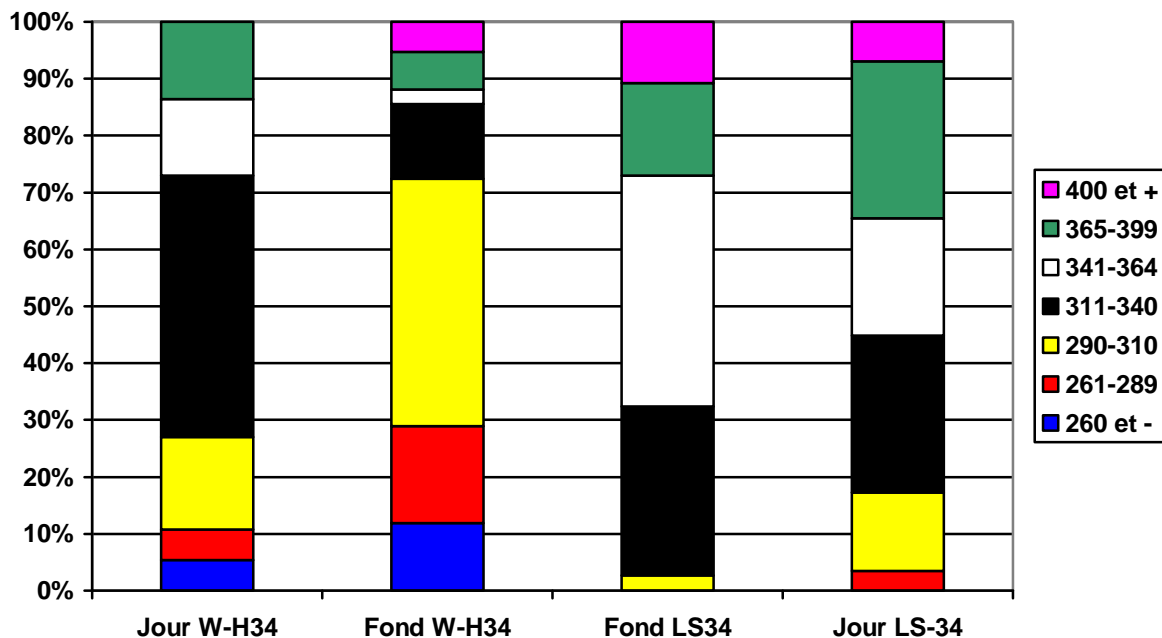
⁴⁷ Ces rapports d'accidents seront abordés en détail au chapitre suivant.

⁴⁸ 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.

la Lake Shore⁴⁹. Et, comme le laisse entrevoir le graphique 3.6, les résultats sont un peu plus serrés pour ceux du jour avec 318 quarts à la Wright-Hargreaves et 360 pour l'autre.

GRAPHIQUE 3.6

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



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

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, à l'inverse de la situation prévalant à la Wright-Hargreaves, par le fait que le machiniste d'extraction de la Lake Shore bénéficie de vacances annuelles payées contrairement à celui de la

⁴⁹ 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 font mention de 325 à 340 jours de travail à la Stelco qui, selon ses dirigeants, étaient jugés pleinement satisfaisants en 1910. Voir « Work and Struggle in the Canadian Steel Industry, 1900-1950 », dans Craig Heron et Robert Storey (dir.), *On the Job : Confronting the Labour Process in Canada*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 1986, p. 233.

voisine où, en revanche, il profite régulièrement d'un congé le dimanche. L'organisation du travail varie d'une mine à l'autre⁵⁰.

Revenons au salaire. À la Wright Hargreaves, il s'établit en moyenne à environ 1 447 \$, soit 1 387 \$ au fond, et 1 570 \$ au jour; à la Lake Shore, à 1 655 \$, soit 1 670 \$ au fond et 1 630 \$ au jour⁵¹. Confrontés 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 Lake⁵² s'établit à 28,05 \$ par semaine selon les données de la CSPAATO⁵³. Reportée sur une année (voir le tableau 3.2), cette rémunération est pour ainsi dire identique à celle estimée pour la Wright-Hargreaves, soit de 1 458,60 \$⁵⁴. Toutefois, le ministère des Mines publie une autre série qui indique, en 1934, un salaire moyen de 1 562 \$⁵⁵. Mais nous sommes porté à croire que cette série statistique inclut les salaires du personnel-cadre et de bureau, gonflant quelque peu les sommes touchées.

⁵⁰ Cela ne doit pas surprendre. Chaque mine décide de sa propre organisation du travail. Ainsi à Timmins, la McIntyre a les mêmes quarts de travail qu'à la Lake Shore pour ses travailleurs du fond, 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... », p. 143.

⁵¹ 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 12 derniers mois, de sorte que nous avons établi ce salaire moyen pour 1934-1935 à 1 693,95 \$.

⁵² 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.

⁵³ Données tirées de l'article publié par les dirigeants des sociétés minières de Kirkland Lake, « Labour Situation... », p. 779.

⁵⁴ Le même type de données tirées de tous les rapports d'accidents de la Lake Shore pour 1933, 1934 et 1935 confirme un net écart entre les deux entreprises. En effet, les données hebdomadaires recueillies, plus nombreuses que les données salariales annuelles mentionnées à la note 51, permettent d'estimer le salaire annuel moyen à 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.

⁵⁵ Voir le *Report of the Special Committee into Socio-Economic Problems of the Gold Mining Industry in Ontario, 1954*, p. 115.

TABLEAU 3.2

Évaluation des salaires à Kirkland Lake et dans différents secteurs
économiques, 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 manufacturier (*Canada Year Book*); secteur mines de Kirkland Lake et de l'Ontario selon la CSPAATO (« Labour Situation at Kirkland Lake... », p. 779); secteur des mines d'or MMO (*Report of the Special Committee...1954*, p. 115).

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 ontarien au cours des années 1930. Comme on l'observe au tableau suivant, ceux des mines d'or et ceux de Kirkland Lake, évalués à partir de tous les rapports d'accidents 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 pâtes et papier et l'acier, présents également dans le Nord ontarien, mais elle a épargné les mines et, 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 qui anticipait les bouleversements à venir? Nous ne ferions pas le pari 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 du temps de travail et du temps de repos perçu comme étant mérité.

La grande majorité des absences non liées aux accidents, à une suspension ou à une maladie, seulement observable et attestée hors de tout doute à la Lake Shore en raison de la source utilisée, paraissent avoir été compensées, 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, plus que le salaire en tant que tel, qui conditionne la prise de congés.

Nous soumettons l'hypothèse que le travailleur qui prend 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 qui préservent ainsi sa conception de gagne-pain et celle de sa masculinité⁵⁶. 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. Cela s'appliquerait également à la Wright-Hargreaves, bien que, ici, les absences délibérées soient difficiles à distinguer des absences forcées. Une chose demeure certaine : on s'y absente autant, mais pas de la même manière, et les mécanismes de compensation de l'absentéisme y sont également présents.

Conclusion

Cette démarche, 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 l'éventail des absences observées. S'il en existe plusieurs types, comme les jours de suspension, ceux enregistrés pour cause d'accident ou de maladie, le présent texte 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 et de ceux non autorisés, pris sans préavis, et dont la présence régulière, mais secondaire dans les fiches de service de la Lake Shore, manifeste sans doute une indépendance des travailleurs face aux entreprises. Ces congés soulignent aussi la spécificité du marché du travail minier où les candidats pour les emplois, en raison de la localisation périphérique des activités et de leur

⁵⁶ Non seulement la maladie et l'invalidité des mineurs forcés de demeurer à la maison remettraient en cause cette masculinité comme le soulignait avec justesse Forestell (voir « Miner's Wife... », mais aussi le refus temporaire de travailler.

dangerosité, ont le gros bout du bâton. Cela dit, les congés autorisés dominent largement l'éventail des absences (à l'exclusion des accidents de plus de trois mois), représentant toujours, au minimum, 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. 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, mais pas obligatoirement, alors que les dépenses de chauffage sont écartées et que les jardins contribuent aux dépenses alimentaires. Les vacances estivales auront d'ailleurs un effet mal examiné jusqu'à maintenant par les historiens, soit le travail étudiant qui profite à des fils de travailleurs et à des étudiants universitaires. À la fin des années 1920, les vacances estivales dominant moins nettement les prises de congé, car le temps des Fêtes est aussi propice à l'absentéisme. Au début des années 1940, les vacances sont devenues résolument estivales, consolidées par les premières vacances payées en 1943, soit un an avant que cela ne se généralise à l'ensemble des travailleurs du secteur industriel ontarien, mais après plusieurs années de revendications ouvrières de tous les mineurs de Kirkland Lake. Ces vacances, dans cette perspective, ont été arrachées au patronat et au gouvernement et non 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 soit le lundi, soit le samedi au dimanche. Comme aujourd'hui, plusieurs sont soudainement malades juste avant ou après un congé dominical, sans compter l'allongement du congé dominical par la rotation des

quarts. Derrière ces prises de congé, se profile en fait une autre facette moderne de la gestion de notre 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 engrangent déjà une bonne demi-douzaine de congés de deux jours consécutifs, grâce à des jours fériés et à des jours d'absence bien choisis.

Examinées la même année, les deux sociétés minières ont révélé grossièrement une distribution similaire des absences en nombre, tout en étant marquées 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, qui ont l'avantage de ne pas trop grever les budgets, ont la cote. En somme, les différences entre elles préviennent toutes tentatives de généralisation, forçant le chercheur à poursuivre l'examen de cette question complexe.

Au fil de ces absences, le portrait esquissé des travailleurs de Kirkland Lake paraîtra peut-être idyllique. Mais c'est sans compter sur les absences involontaires.