

La main-d'oeuvre en milieu urbain au Bas-Canada : conditions et relations de travail

David-Thierry Ruddel

Volume 41, Number 3, Winter 1988

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/304584ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/304584ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Institut d'histoire de l'Amérique française

ISSN

0035-2357 (print)

1492-1383 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this note

Ruddel, D.-T. (1988). La main-d'oeuvre en milieu urbain au Bas-Canada : conditions et relations de travail. *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 41(3), 389–402. <https://doi.org/10.7202/304584ar>

Article abstract

According to a former specialist in early Canadian labour history, Clare Pentland, a paternalistic labour system was replaced by a capitalistic one around the middle of the nineteenth century. Our analysis of labour contracts and newspaper reports suggests that many characteristics of industrial capitalism existed prior to the large-scale mechanization which occurred after 1850. Although this is particularly true of urban centres, capitalist labour relations are also evident in sawmills and distilleries located in rural areas. Thus, concepts such as paternalism, as well as pre-industrialization, should be used with caution in discussions of labour relations and conditions during the colonial period.

NOTE DE RECHERCHE

LA MAIN-D'OEUVRE EN MILIEU URBAIN AU BAS-CANADA: CONDITIONS ET RELATIONS DE TRAVAIL¹

DAVID-THIERY RUDEL
Musée canadien des civilisations
Hull

In the early nineteenth century, Canada had many... examples of paternalistic labour organisations... It seems proper to conclude that French and Indians exhibited some child-like qualities that encouraged their organization into paternalistic labour systems... In the nineteenth century a new condition, relative abundance of labour (unskilled and skilled), invited the replacement of personal arrangements by new ones that approximated more and more to the industrial capitalistic methods developed elsewhere.

Clare Pentland, *Labour and Capital in Canada, 1650-1860* (Toronto, James Lorimer & Co., 1981), xlvii, 54 et 55.

RÉSUMÉ

Selon un ancien spécialiste de l'histoire du travail au Canada, Clare Pentland, le système des relations paternalistes («personal») est remplacé vers le milieu du 19^e siècle par celui du capitalisme. Notre analyse des contrats d'engagement et des articles de journaux indique que beaucoup de caractéristiques du capitalisme industriel précèdent de près d'un demi-siècle la vaste mécanisation des années 1850-1870. Certaines méthodes de capitalisme industriel sont surtout appliquées dans les centres urbains, mais nous les observons également dans les scieries et les distilleries situées à la campagne. Ainsi, les concepts de paternalisme et de pré-industrialisation ne devraient pas être utilisés dans la description des conditions et des relations de travail coloniales qu'avec beaucoup de circonspection.

ABSTRACT

According to a former specialist in early Canadian labour history, Clare Pentland, a paternalistic labour system was replaced by a capitalistic one around the middle of the nineteenth century. Our analysis of labour contracts and newspaper reports suggests that many characteristics of industrial capitalism existed prior to the large-scale mecanization which occurred after

¹ Nous tenons à remercier Nicole Castéran, Jean Hamelin, Jean-Pierre Hardy, Gérald Kamp, Gilles Paquet, Fernande Roy, Sigmund Rukalski, Gaston Tisdell, Pierre Tousignant et Jean-Pierre Wallot pour leurs commentaires sur une première version de ce texte.

1850. Although this is particularly true of urban centres, capitalist labour relations are also evident in sawmills and distilleries located in rural areas. Thus, concepts such as paternalism, as well as pre-industrialization, should be used with caution in discussions of labour relations and conditions during the colonial period.

Une étude des conditions et des relations de travail en milieu urbain entre 1790 et 1835 nous révèle l'existence, au cours de cette période, de certaines caractéristiques habituellement attribuées à l'époque industrielle. Le chômage, de longues heures de travail, une rémunération hebdomadaire, des relations de travail tendues et des grèves sont autant de traits du monde ouvrier colonial dont héritent les travailleurs industriels. Ainsi, les «méthodes du capitalisme industriel» mentionnées dans la citation de Pentland sont déjà à l'oeuvre dans les villes coloniales.

Constatons au point de départ que le sujet abordé ici n'est pas facile à étudier, car les renseignements sont incomplets et difficilement accessibles. En effet, avant 1840, il existe peu de rapports statistiques qui dépassent une décennie et ils ne touchent les travailleurs qu'indirectement. Aussi, faut-il construire, à partir de documents épars, des séries de données portant sur le monde ouvrier. Dans ces circonstances, la monographie de Clare Pentland sur les travailleurs, parce qu'elle comble certaines lacunes, a été et reste très appréciée des chercheurs. Avant même la parution du livre, cette thèse de doctorat circulait parmi les étudiants et les professeurs qui se réjouissaient de trouver là un texte expliquant les grandes lignes de l'évolution du monde ouvrier. Il faut dire que la façon dont Pentland interprète le changement dans les relations de travail au milieu du 19^e siècle s'intègre dans un courant historiographique selon lequel cette période est considérée comme décisive dans l'histoire socio-économique du pays². C'est peut-être une des raisons pour laquelle les hypothèses de Pentland n'ont pas été soumises à une analyse critique.

Sans m'engager dans le débat concernant la transformation de l'économie du Bas-Canada, j'aimerais me limiter à une analyse de ces conditions et de ces relations de travail qui, selon Pentland, auraient été modifiées au milieu du 19^e siècle. Parmi celles-ci, Clare Pentland considère comme les plus importantes: 1) le remplacement des relations paternalistes («personal») par des rapports plus distants, de type «capitaliste», ce qui se traduit notamment par le paiement en espèces au lieu de l'entretien; 2) le développement d'une main-d'oeuvre disciplinée; 3) l'expansion du marché domestique permettant l'emploi constant des ouvriers; 4) l'introduction de la mécanisation augmentant la production

² Pensons par exemple à l'ouvrage de Jean Hamelin, dir., *Les travailleurs québécois, 1851-1896* (Montréal, Fides, 1973), 221 p.

des biens; 5) et, finalement, l'arrivée d'un grand nombre d'immigrants (les Irlandais) prêts à travailler pour un salaire minimal. L'analyse que nous proposons permettra d'évaluer l'hypothèse d'une transformation à la fois profonde et rapide des conditions et des relations de travail et, éventuellement, de remettre en question l'interprétation de Pentland sur ce sujet, interprétation d'ailleurs partagée par certains ethnographes et historiens³. De plus, notre discussion nous fournira l'occasion de revoir les commentaires de Pentland et d'autres historiens concernant la prétendue docilité des travailleurs francophones⁴.

Puisqu'il existait alors peu de monographies sur le monde ouvrier au Bas-Canada, Pentland n'a probablement pas eu la possibilité d'analyser à fond les caractéristiques des travailleurs urbains. Cet examen est pourtant essentiel pour connaître la discipline et les relations de travail. Il s'agira par conséquent de vérifier dans quelle mesure l'interprétation de Pentland concernant les relations paternalistes et la discipline s'applique aux travailleurs urbains entre 1790 et 1835. Ces années ont été choisies parce qu'elles représentent une période pendant laquelle les villes du Bas-Canada furent en pleine expansion, une situation qui met en évidence les ouvriers en milieu urbain.

Les sources que nous avons utilisées comprennent surtout les contrats d'engagement des apprentis, des journaliers, des domestiques et des artisans embauchés à Québec de 1790 à 1815, des dossiers criminels de 1791 à 1833 et des journaux de Québec et de Montréal entre 1790 et 1835. Les actes notariés conservés aux Archives nationales du Québec constituent notre plus importante source d'information. Pour la période 1790-1815, nous avons dépouillé les minutes de 84 greffes de notaires, ce qui nous a permis l'étude de 1 041 contrats d'engagement, répartis de la façon suivante: 375 charpentiers, 155 calfats, scieurs et hommes de hache; 51 tonneliers; 36 forgerons; 35 boulangers; 28 menuisiers; 25 cordonniers; 22 maçons; 12 bouchers; 9 tailleurs; 8 selliers; 27 autres artisans; 204 journaliers; 54 domestiques. Ajoutons à ces chiffres des renseignements provenant d'une étude de 1 587 contrats

³ Même un spécialiste de la longue durée comme Fernand Ouellet semble suggérer un changement rapide dans les relations de travail. D'après lui, «...rien, excepté la première association des typographes en 1828, qui permette de parler de réalité syndicale. Le contexte est tout autre en 1840 lorsque François Giffard assume la présidence de l'union des charpentiers de navire», *Histoire économique et sociale du Québec, 1760-1850* (Montréal, Fides, 1966): 501. Dans une plus récente étude (*Les métiers du cuir*, dirigée par Jean-Claude Dupont et Jacques Mathieu, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1981), quelques chercheurs en ethnographie décrivent l'évolution de l'artisanat comme un brusque passage de la civilisation traditionnelle à l'ère industrielle. Voir notre compte rendu dans la *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 38,2 (automne 1984): 277-279 et le texte sur le capitalisme colonial que nous préparons pour *Labour/Le travail*.

⁴ *Labour and Capital in Canada*, 60 et l'introduction du livre de Pentland, écrit par Paul Phillipps, xxvi. Voir aussi Michael Cross, «The Shiners' War», *Canadian Historical Review*, 54,3 (March 1973): 7. Pour une analyse de cette affirmation, voir le compte rendu du livre de Pentland par John Willis, *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 38,2 (automne 1984): 248-253.

d'engagement d'apprentissage⁵, et nous avons là un important corpus de documents pour l'analyse de la main-d'oeuvre coloniale.

La comparaison de ces données avec celles des monographies sur l'histoire des travailleurs à Montréal sous le régime britannique⁶ nous montre que les traditions et les conditions de la main-d'oeuvre engagée à Québec s'étendent à la plupart des ouvriers urbains du Bas-Canada. D'autre part, grâce à une étude des journaux, nous avons aussi pu analyser certaines revendications des travailleurs. Ce sujet est important, car il indique la présence d'un fort sentiment de solidarité, sinon de contestation, parmi les artisans, fait qui semble négligé dans l'hypothèse de Pentland concernant la bonne entente entre employeurs et employés.

Heures et périodes de travail

L'étude des conditions de travail de la main-d'oeuvre coloniale nous indique que, contrairement à ce qu'avance Pentland à propos de l'entretien des employés par leurs employeurs, la plupart des ouvriers urbains ne peuvent compter que sur leurs propres ressources pendant les longues périodes d'arrêt de travail. Le chômage saisonnier frappe d'abord les journaliers employés par les distilleries, les scieries et les chantiers de construction. Près de 75% sont embauchés pour une durée de quatre à huit mois et plusieurs travaillent «tous les jours de beau temps seulement», ou se voient dans l'obligation de cesser de travailler si l'employeur vient à fermer sa fabrique. Le chômage affecte également la construction navale où seulement 15% des charpentiers de navires travaillent à l'année longue, alors que près de 80% ne sont embauchés que pour des périodes de six mois⁷. Il atteint également de nombreux autres emplois: ainsi seulement 40% des compagnons boulangers sont employés en toute saison, alors que 34% ne travaillent que de quatre à huit mois.

Lorsqu'ils ont un emploi, les ouvriers se trouvent soumis à une discipline rigoureuse. Leurs heures sont longues: ils travaillent habituellement de cinq heures du matin à sept heures du soir, avec une heure et demie de pause pour les repas. Quand il y a une forte demande de main-d'oeuvre, certains, comme les charpentiers de navire, parvien-

⁵ Jean-Pierre Hardy et David-Thierry Ruddel, *Les apprentis artisans à Québec, 1660-1815* (Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1977) 220 p.

⁶ Pierre Audet, *Apprenticeship in Early Nineteenth Century Montréal, 1790-1812*, thèse de maîtrise, Concordia University, 1975, 189 p.; et Robert Tremblay, *La nature des procès de travail à Montréal entre 1790 et 1830*, thèse de maîtrise, Université de Montréal, 1979, 216 p. Même s'il est difficile d'évaluer l'importance numérique de ces travailleurs, nous savons que les seuls artisans forment entre 7 et 9% de la population urbaine et quelque 30 à 40% des «chefs» de familles urbaines (Hardy et Ruddel, *ibid.*, 4).

⁷ Voir, par exemple, les contrats trouvés dans le greffe de Jacques Voyer, entre le 13 mai et le 3 novembre 1810, ainsi que celle de Jean Bélanger entre 1810 et 1815, ANQ.

nent à obtenir une journée exceptionnellement courte pour l'époque, huit heures en hiver et dix heures en été⁸, mais la plupart font des semaines de 70 heures. Les apprentis⁹, les domestiques et les journaliers ont des journées de travail plus longues. Ceux qui travaillent aux scieries de Saint-Roch et de Lauzon sont obligés «d'y faire le quart ou veiller une nuit sur deux comme tous les autres employés... et de travailler à toute et chacune des heures qu'il plaira» audit employeur¹⁰. Quant aux domestiques, leur situation s'apparente, à bien des égards, à celle des journaliers: ils doivent, en effet, être disponibles en tout temps et ne bénéficient pas de jour précis de repos¹¹.

Modes de paiement

Beaucoup de travailleurs, et surtout les compagnons et les journaliers, sont payés comme les salariés de la période industrielle. Ainsi, 60% des employés sont rémunérés à l'heure ou à la pièce, et même ceux (apprentis et domestiques) qui sont «entretenus» par leurs employeurs reçoivent une partie de leur rémunération en argent¹². Le jour de paye varie d'une occupation à l'autre, mais la plupart des arti-

⁸ Il est à noter que la majorité des charpentiers engagés à Québec sont francophones, ce qui indique qu'ils peuvent négocier de bonnes conditions de travail avec leurs employeurs. D'après Robert Tremblay, *La nature des procès de travail...*, 161, les charpentiers de navire à Montréal ont, eux aussi, de bonnes conditions d'emploi. D'autres artisans profitent également des conjonctures favorables pour faire réduire leur journée de travail. Par exemple, les heures de travail des compagnons du plus important atelier de forgeron de Québec, celui de James et William Hunt, qui sont de onze heures et demie pendant l'hiver et de douze heures et demie pendant l'été, diminuent au début du 19e siècle pour n'atteindre que onze heures, hiver comme été. Les heures de travail sont souvent mentionnées dans les contrats comme étant en vigueur dans leurs ateliers, ce qui confirme encore une fois l'existence d'une discipline rigoureuse chez des maîtres artisans. Voir les actes de Charles Voyer, 14 septembre 1794; 23 mai 1795; 19 janvier 1799 et 19 avril 1800.

⁹ La main-d'oeuvre spécialisée comprend au moins trois catégories: apprentis, compagnons et maîtres. Une autre distinction peut être faite entre les artisans embauchés, d'une part, comme maîtres, contremaîtres, et «premiers» compagnons et, d'autre part, comme compagnons ordinaires. Le premier groupe a plus de stabilité et d'autorité que le second. Même si on doit faire preuve de prudence en employant ces appellations, une telle diversité de fonctions indique l'existence d'une division de travail poussée à l'intérieur des ateliers. Pour plus de renseignements concernant la répartition de la main-d'oeuvre par statut juridique, voir Robert Tremblay, «La formation matérielle de la classe ouvrière à Montréal entre 1790 et 1830», *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 33,1 (juin 1979): 42-45.

¹⁰ Actes de Félix Têtu, 22 janvier 1811.

¹¹ Sur 125 contrats conclus avec des mineurs, et 54 avec des adultes, le droit d'aller à l'église le dimanche et les jours de fêtes, ou d'avoir un congé, ne fut noté qu'une seule fois. Donc, même s'ils allaient à l'église, ils travaillaient probablement le dimanche. Pour plus de renseignements concernant les domestiques, voir notre *Les apprentis artisans à Québec, 1770-1815*, 68-73, 107-113, 130 et 147; Claudette Lacelle, «Les domestiques dans les villes canadiennes au XIXe siècle: effectifs et conditions de vie», *Histoire sociale/Social History*, 15,29 (mai 1982): 183-205.

¹² En effet, 50% des apprentis, à l'exception des tailleurs et des cordonniers, reçoivent une partie de leur traitement en argent. Pour ces deux métiers, il était dans l'intérêt des employeurs de puiser dans leurs stocks de vêtements ou de chaussures pour vêtir leurs apprentis plutôt que de leur remettre de l'argent, *Les apprentis artisans*, 143. Pierre Audet note le même procédé à Montréal, voir sa thèse, 53-56.

sans sont payés au mois, sauf les maçons et les charpentiers de navires qui le sont chaque samedi soir¹³. En précisant que cette caractéristique n'apparaît pas avant le milieu du siècle, Pentland (p. 185) présente l'existence de journées de paye régulières comme une indication de relations de travail de type capitaliste. Or, nous constatons que de telles conditions de travail ont coexisté avec d'autres, plus traditionnelles, et ceci bien avant 1850. Ainsi, les modes de paiement sont négociés par les employés et les employeurs pendant toute la période coloniale et suivent les fluctuations économiques. Au début du 19^e siècle, par exemple, l'argent en espèces remplace l'entretien (hébergement, pension, vêtements) comme mode de paiement dans la plupart des contrats entre employeurs et employés (voir illustration).

Par ailleurs, beaucoup de patrons adoptent une attitude sévère en ce qui concerne l'absentéisme au travail. Quelques-uns obligent leurs employés à verser une caution; d'autres retiennent le salaire de la première semaine de travail jusqu'à la fin du contrat¹⁴. Bien que la plupart des travailleurs ne perdent que leur traitement pour les journées de maladie ou d'absence, bon nombre sont obligés de rembourser deux jours de salaire pour chaque jour d'absence; aux scieries de John Caldwell à Lauzon, les ouvriers doivent parfois verser une amende équivalente à quatre fois leur salaire quotidien! C'est aussi Caldwell qui réduit le salaire de ses journaliers de 30 à 50% durant l'hiver¹⁵. Ce comportement des patrons nous semble loin de ce que Clare Pentland appelle les «attitudes bienveillantes». Selon lui, l'employeur dirige ses hommes non pas par des moyens autoritaires, mais par «un système de hiérarchies, de symboles, de privilèges et de loyautés»¹⁶. Bien qu'il soit possible que ce système survive dans les petites boutiques, au début du 19^e siècle, il n'apparaît pas dans les grands ateliers.

Les salaires semblent suivre les fluctuations du prix des denrées¹⁷, mais c'est surtout la main-d'œuvre spécialisée qui reçoit les plus fortes augmentations. Les artisans sont en effet plus en mesure de négocier avec les employeurs que les journaliers et les domestiques. S'ils n'acceptent pas les conditions de l'employeur, ils refusent tout simplement

¹³ Les manoeuvres de ces deux métiers sont également payés chaque samedi. Actes de Jean Bélanger, 30 mai 1809; de Jacques Voyer, 27 octobre 1802; de Félix Têtu, 22 janvier 1811.

¹⁴ C'est le cas pour les contrats des journaliers, des marins et des pêcheurs. Une grande partie du salaire des marins et des pêcheurs était retenue jusqu'à leur retour à Québec. Actes de Joseph Planté, 1^{er} avril 1806 et 7 septembre 1804; de Barthélémy Faribault, 12 mars 1812.

¹⁵ Actes de Félix Têtu, 22 janvier 1811; de Jean Bélanger, 19 avril 1811; de Roger Lelièvre, 5 mai et 20 juin 1810.

¹⁶ «The Development of a Capitalistic Labour Market in Canada», *Canadian Journal of Economics and Political Science*, 25 (1959): 442-454.

¹⁷ Observation basée sur une comparaison des salaires trouvés dans les actes notariés et les prix des denrées publiés dans Fernand Ouellet, *Histoire économique et sociale du Québec*, 603-607.

1793 } 30 (October, 1793) Engagement }
THIS INDENTURE

Witnesseth, That Joseph Deroussin of the City of Dubou... hath put himself, and by these Presents, doth voluntarily, and of his own free Will and Accord, put himself Apprentice to M^r. Obedia Sylvain of the said City to learn the Art, Trade and Mystery, and after the Manner of an Apprentice to serve during three Years commencing the from the Day of the Date hereof, for and during, and to the full end and Term of three Years next ensuing. During all which Term the said Apprentice his said Master faithfully shall serve, his Secrets keep, his lawful Commands every where readily obey. Shall do no Damage to the said Master nor see it to be done by others, without letting or giving notice thereof to his said Master shall not waste his said Master's Goods, nor lend them unlawfully to any. he shall not commit Fornication, nor contract Matrimony within the said Term. At Cards, Dice, or any other unlawful Game, he shall not play, whereby his said Master may have Damage. With his own Goods, nor the Goods of others, without Licence from his said Master shall neither buy nor sell. he shall not absent himself Day nor Night from his said Master's Service without his leave: Nor haunt Ale-houses, Taverns, or Play-houses; but in all things behave himself as a faithful Apprentice ought to do, during the said Term. And the said Master shall use the utmost of his endeavour to teach or cause to be taught or instructed the said Apprentice in the Trade or Mystery of a Baker and procure and provide for sufficient Meat, Drink, Lodging and Washing, fitting for an Apprentice during the said Term of three Years. And the said Master promises to pay the said apprentice one Dollar per month for the first and during the three Years.

AND for the true Performance of all and singular the Covenants and Agreements aforesaid, the said Parties bind themselves each unto the other firmly by these Presents. IN WITNESS whereof the said Parties have interchangeably set their Hands and Seals hereunto. Dated the thirtieth Day of October in the thirty third Year of the Reign of our Sovereign Lord George the Third King of Great-Britain, &c. Annoque Domini, One Thousand Seven Hundred and ninety three.

Sealed and Delivered in the Presence of
 Obedia Sylvain
 M^r. Obedia Sylvain
 Deroussin

Exemple d'un contrat d'apprentissage où un maître britannique remplace l'entretien de l'employé par une allocation en argent. Acte de Charles Voyer, 5 octobre 1793, Archives nationales du Québec. Photographie de l'auteur.

de travailler jusqu'à ce que leurs patrons accèdent à leurs demandes¹⁸. De temps en temps, ces derniers congédient leurs travailleurs et les remplacent par d'autres qui acceptent les conditions offertes. Enfin, pour répondre aux pratiques des compagnons qui profitent des différences de salaires entre les divers ateliers, certains mettent en oeuvre un système de contrôle visant à uniformiser les salaires et les heures de travail. Ainsi, en 1797, les maîtres des deux plus grands ateliers de cordonnerie de Québec établissent un mode de rémunération commun afin de stopper les demandes d'augmentations de salaires de la part de leurs employés¹⁹. De tels accords n'empêchent pas les compagnons de chercher de meilleurs salaires en dehors de la ville, mais ils limitent sérieusement les possibilités de ceux qui désirent rester à Québec.

Relations de travail

De quelle façon toutes ces conditions de travail influencent-elles les relations entre employés et employeurs? Ces relations se caractérisent-elles par une dépendance mutuelle et par un climat où les conflits sont rares et sans gravité, comme le prétend Clare Pentland? Le maître traite-t-il ses travailleurs comme ses fils? Pour répondre à ces questions, il nous faudra revoir les obligations réciproques entre travailleurs et employeurs, analyser des exemples de conflits de travail évidents dans les contrats d'engagement et, finalement, étudier les premières grèves du 19^e siècle. Cette discussion nous amènera à insister sur la lenteur du changement dans les rapports patrons-travailleurs et à constater l'existence de plusieurs grèves au début des années 1830 qui révèlent des relations de travail pleines de tensions.

Que les relations entre employés et employeurs dans la première moitié du 19^e siècle aient été du type paternaliste est à première vue une hypothèse valable²⁰. Ainsi, plusieurs employeurs fournissent à leurs employés bois de chauffage, hébergement et pension; ils payent les frais de transport de ceux qui doivent se déplacer, donnent même un mois de paye d'avance et continuent de verser aux épouses un certain pourcentage du salaire de l'employé travaillant à l'extérieur de la ville²¹. Il arrive que certains employeurs tiennent compte des besoins d'ordre

¹⁸ C'est ce qui s'est passé dans les conflits salariaux de 1794 à 1796, entre les charpentiers (7 francophones), les scieurs et le contremaître de la distillerie Fraser et Young à Beauport. Actes de Charles Stewart, 24 mars 1794 et 1^{er} mai 1796.

¹⁹ Acte de Charles Stewart, 9 novembre 1797.

²⁰ H. C. Pentland, «The Development of a Capitalistic Labour Market in Canada», 454 et *Labour and Capital in Canada*, vi, x et 185. Voir également Fernand Ouellet, *Histoire économique et sociale du Québec*, 500 et 501.

²¹ Actes de Charles Stewart, 14 novembre 1798. C'était surtout évident chez les charpentiers de navire et les forgerons. Les pêcheurs et les voyageurs ne semblent pas avoir été autant favorisés. Toutefois, les femmes des voyageurs accidentés se voyaient verser une somme d'argent prévue en guise de protection, *La Gazette de Montréal*, 13 janvier 1791.

religieux et intellectuel de leurs apprentis. Notons que ce sont surtout les apprentis et les domestiques qui bénéficient le plus d'un certain «paternalisme» de la part de leurs maîtres.

Cependant, en dépit de ces exemples, il n'est pas possible d'admettre globalement l'hypothèse de Pentland selon laquelle «l'employeur prend à sa charge de façon plus ou moins permanente les frais généraux des employés»²². D'après notre étude des contrats d'engagement, environ 60% des employeurs ne fournissent pas à leurs salariés hébergement et pension²³. De plus, l'hypothèse de la dépendance mutuelle n'est pas très convaincante. La politique, adoptée par beaucoup d'employeurs, consistant à n'embaucher des travailleurs que pendant la belle saison ou pour des périodes de six mois, montre bien que les patrons font passer leurs intérêts personnels avant ceux des travailleurs et que ces derniers doivent se débrouiller seuls pour survivre pendant l'hiver, lors des jours de mauvais temps et durant les maladies. Il semble plutôt que l'employeur respecte ses obligations quand il veut conserver ses artisans, mais qu'il s'empresse de s'en libérer dès que l'occasion se présente. Puisque le travail saisonnier est très courant, l'existence de ces conditions de travail est tout à fait normale. Ainsi, il est surprenant que Pentland prétende que les employeurs entretiennent leurs employés pendant de longues périodes de temps.

Même si les patrons se soucient peu du sort de leurs ouvriers, n'est-il pas possible que de loyales et harmonieuses relations aient pu se nouer? Peut-être, mais ce n'est sûrement pas toujours le cas. Contrairement à ce qu'affirme Pentland²⁴, il arrive souvent que des artisans quittent leurs employeurs. En outre, seulement quelques employés entretiennent avec leurs employeurs des relations prolongées qui sont, néanmoins, fréquemment interrompues par des conflits salariaux. Les relations personnelles entre employeurs et employés de grandes entreprises comme les chantiers de construction, les chantiers navals et les scieries sont très limitées; les patrons confient la direction des travailleurs à des maîtres, des contremaîtres et des commis et ils ne connaissent même pas la plupart de leurs employés.

Un autre indice des tensions qui existent dans les relations de travail apparaît dans la législation régissant les employés. Ainsi, une loi de 1802 vise à établir des règlements en vue de maîtriser les ouvriers et de régir la conduite des maîtres²⁵. Cette loi, qui ne favorise guère les

²² Le texte anglais dit que l'employeur «took more or less permanent responsibility for the worker's overhead costs», Pentland, «The Development of a Capitalist Labour Market», 453, et son livre, 177.

²³ Par exemple, la proportion des travailleurs qui ne reçoivent pas de pension est de 53% pour les boulangers, de 63% pour les charpentiers de navire (sans compter ceux de Québec qui travaillent à Kingston), de 68% pour les forgerons et de 62% pour les journaliers.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Les statuts provinciaux du Bas-Canada*, Québec, 1802, George III, chap. xi, 111 et 112.

ouvriers, est pour les patrons un excellent moyen de maintenir l'ordre dans leurs entreprises²⁶. C'est ainsi que des travailleurs doivent comparaître en cour pour répondre à des accusations de mauvaise conduite ou de négligence au travail. De même, il arrive souvent que des juges de paix obligent des ouvriers à payer des amendes de 40 shillings ou à purger des peines d'emprisonnement de 8 à 10 jours²⁷. En 1810 et en 1811, les pouvoirs publics parlent de la mauvaise conduite des travailleurs, du piètre état de leurs relations avec leurs employeurs et de la nécessité pour les employeurs et les autorités d'utiliser tous les moyens possibles afin de châtier les coupables²⁸.

Une importante caractéristique des relations de travail est la manière dont se règlent les différends. La plupart des contrats d'engagement sont muets à ce sujet bien que quelques-uns nous laissent soupçonner l'existence de conflits entre artisans et employeurs, surtout en ce qui concerne la qualité des produits, les salaires et les heures de travail²⁹. Mais en étudiant les dossiers criminels et les journaux, nous nous apercevons qu'une des principales raisons pour laquelle les ouvriers ne se mettent pas souvent en grève est leur crainte de la loi britannique interdisant les coalitions ouvrières. Ainsi, les artisans de deux boutiques de chapeliers qui font la grève en 1815 sont poursuivis par leurs employeurs et plusieurs sont emprisonnés. Les travailleurs canadiens semblent très conscients de l'importance des lois britanniques, puisqu'ils ne font que très rarement des grèves avant le changement de la législation ouvrière en Grande-Bretagne, à la fin des années 1820. Par ailleurs, les travailleurs urbains du Bas-Canada rejoignent, au début des années 1830, la vague de revendications ouvrières qui traverse alors l'Angleterre et l'Europe³⁰.

Pourtant, si l'on se fie à Clare Pentland, les ouvriers ne contestent pas le statu quo et les relations sont harmonieuses entre employeurs et employés; la première grève au Bas-Canada date de 1823, nous dit-il, et, par la suite, ces débrayages seront rares jusqu'à 1850³¹. De plus, cet

²⁶ Suivant l'interprétation d'un juge de paix, il semble bien que les magistrats considèrent cette loi comme un moyen de maîtriser les apprentis, *La Gazette de Québec*, 2 mai 1811.

²⁷ *Ibid.*, 26 juillet 1810 et 30 janvier 1812.

²⁸ *Ibid.*, 17 mai 1810 et 2 mai 1811.

²⁹ Par exemple, en 1813 le constructeur de navire, David Munn exige de neuf charpentiers francophones une journée de travail de douze heures. Si l'on en juge par les changements apportés dans les heures et les salaires stipulés dans leurs contrats, tout laisse croire que les employés refusent de se plier à de telles exigences. Finalement, chacun accepte un compromis: Munn respectera les journées habituelles de travail (10 heures) des charpentiers et ces derniers accepteront une réduction de salaire. Actes d'A. Campbell, 4 et 7 mai et 6 et 9 novembre 1813.

³⁰ La grève des chapeliers est décrite dans les dossiers criminels, 1815, ANQ. La question du rapport entre les Combination acts votés au Parlement britannique et la grève des chapeliers de Québec en 1815 est analysée dans le texte que nous préparons sur le capitalisme colonial pour *Labour/Le travail*. Pour plus de renseignements concernant les lois ouvrières, voir Robert Tremblay, «Un aspect de la consolidation du pouvoir d'état de la bourgeoisie coloniale: la législation anti-ouvrière dans le Bas-Canada, 1800-1850», *Labour/Le travailleur*, 8,9 (1981-82): 243-252.

³¹ *Capital and Labour in Canada*, 187.

auteur semble ignorer l'influence de la législation ouvrière sur le comportement des travailleurs. À notre avis, l'apparition de conflits graves une fois la législation ouvrière adoucie, confirme, au contraire, l'existence de relations pleines de tensions entre patrons et ouvriers. Ainsi, au début des années 1830, il y a une floraison d'associations et de conflits de travail et, lors de la grève des charpentiers de Montréal en 1833-1834 par exemple, les employeurs parlent de menace pour «la paix générale et le salut public»³². Entre 1830 et 1835, il existe à Québec et à Montréal des associations ouvrières pour la plupart des métiers, et au moins deux organisations regroupant quelques associations: la Société mutuelle de protection des ouvriers et la Fédération ouvrière de Montréal³³.

Ces associations sont habituellement mises sur pied avant ou pendant les conflits opposant employés et employeurs. Au cours de cette période, nombreuses sont les grèves qui sont déclenchées par les travailleurs: ceux du Canal Rideau en 1827, les imprimeurs de Québec en 1830, les pilotes du Saint-Laurent en 1832, les charpentiers de Montréal en 1833 et en 1834, les travailleurs des forges et les tailleurs à Montréal en 1834³⁴.

Bien que la plupart des grèves concernent les heures de travail et les salaires³⁵, celle des charpentiers de Montréal, en 1833-1834, a pour objet la contestation du statu quo. Dans ce conflit se développe une stratégie qui aboutit à la solidarité de plusieurs corps de métiers de l'industrie de la construction. Le but de cette grève est de ramener de 11 à 10 heures la durée de la journée de travail. Les moyens mis en oeuvre comprennent les réunions, d'abord de charpentiers, ensuite d'autres métiers faisant partie de la Société mutuelle de protection, le

³² Cité dans *The Vindicator*, 4 mars 1834.

³³ Notamment pour les métiers de: cordonniers, tailleurs, imprimeurs, boulangers, pompiers, maçons, charpentiers et pilotes. Pour les renseignements sur ces organisations, voir C. Vance, «Early Trade Unionism in Québec», *The Marxist Quarterly* (1962): 27 et 28; Charles Lipton, *The Trade Union Movement of Canada, 1827-1959* (Montréal, 1967), 3-5; *The Vindicator*, 1827-1835; *Le Canadien*, 1830-1835.

³⁴ Stanley Bréhaut Ryerson, *Unequal Union: Confederation and the Roots of Conflict in the Canadas, 1815-1873* (Toronto, 1968), 171; H. A. Logan, *Trade Unions in Canada* (Toronto, 1948), 1-3; Lipton, *The Trade Union Movement*, 3-5; Vance, «Early Trade Unionism», 27 et 28; *Le Canadien*, *The Vindicator* et *The Montreal Gazette* pour les années 1835. Afin de vérifier s'il n'y avait pas d'autres grèves que celles mentionnées ci-haut, Jean-Pierre Charland a étudié attentivement les journaux suivants: *La Gazette de Québec*, 1827-1834; *The Quebec Mercury*, 1827-1840; *L'Ami du peuple*, 1832-1834; et *The Vindicator*, 1828-1834. Même s'il a trouvé peu de renseignements additionnels concernant les conflits de travail, il signale dans un rapport de recherche en 1978 (texte multigraphé de 5 pages déposé au Musée canadien des civilisations), l'existence du premier arrêt de travail des ouvriers de l'imprimerie à Québec en 1830 (*The Quebec Mercury*, 3 août 1830), ainsi que d'autres conflits dans l'imprimerie en 1833 à Sherbrooke et à Montréal (*The Vindicator*, 13 août 1833).

³⁵ Deux questions dont on sait avec certitude qu'elles ont été le sujet du conflit; il se peut fort bien que d'autres points de litige, comme l'augmentation des loyers, jouent un rôle dans le déclenchement de ces grèves: *The Vindicator*, 10 mai 1833.

boycottage des employeurs exigeant plus de 10 heures de travail par jour, l'établissement d'un fonds de secours et la publication des revendications des charpentiers dans les journaux. Quand les membres de la Société décident d'appuyer les charpentiers, tous les métiers de la ville sont avertis: s'ils travaillent pendant la grève, ils seront expulsés de la Société³⁶. Bien que les employés obtiennent gain de cause, une trentaine d'employeurs décideront l'année suivante de fixer à nouveau la journée de travail à 11 heures.

Nous ne connaissons pas tous les détails concernant le règlement final de ce conflit, mais nous savons qu'au moins trois employeurs abandonnent leurs exigences quant à la journée de 11 heures³⁷; en outre, une Fédération ouvrière, regroupant plusieurs associations, est née à cette occasion. Le soutien des ouvriers lors de cette grève³⁸ et la réunion de certains métiers dans une même organisation démontrent un esprit de solidarité chez bon nombre d'employés³⁹.

Toutes les activités de la Fédération ouvrière de Montréal ne sont pas connues, mais nous savons que celle-ci appuie les tailleurs pendant leur grève de 1834⁴⁰. Le fait que les ouvriers de Québec tiennent plusieurs réunions pour débattre de la formation d'une association de ce genre, et l'existence, à cette époque, de sociétés mutuelles à Kingston et à York, démontrent que l'idée d'une opposition face aux employeurs se répand chez les travailleurs des villes⁴¹. Toutefois, on n'entend plus parler de grèves avant celle des terrassiers en 1839⁴². Les tensions sociales et politiques entre 1834 et 1839 sapent probablement l'énergie des ouvriers. Sans parler de la crise économique...

CONCLUSION

L'interprétation selon laquelle les ouvriers signent des contrats d'engagement pour de longues périodes avec les mêmes maîtres, ne suivent pas un horaire fixe comme celui des ouvriers d'usine à la fin du siècle et entretiennent des relations harmonieuses et exemptes de conflits graves avec les employeurs, ne semble pas fondée en ce qui concerne les ouvriers urbains entre 1790 et 1835. En effet, les conditions de travail de ces derniers ressemblent à bien des égards à celles de ouvriers de l'ère industrielle: les uns et les autres sont payés régulièrement, en

³⁶ Ce résumé vient de *The Vindicator*, 18 mars au 10 mai 1833.

³⁷ *Ibid.*, 11 mars 1834. On ne sait pas s'ils cèdent à d'autres revendications. Cependant, il semble peu probable qu'ils aient accepté une échelle salariale fixée par leurs ouvriers.

³⁸ Les tailleurs, boulangers, maçons, tailleurs de pierre et cordonniers, se réunirent pour discuter de la question des heures de travail et d'autres revendications.

³⁹ Voir *The Vindicator*, 28 février 1834.

⁴⁰ *Ibid.*, 30 mai 1834.

⁴¹ *Ibid.*, 2 mai 1834.

⁴² Il s'agit de la grève des terrassiers du Canal Chambly, signalée par Robert Tremblay, «La grève des ouvriers de la construction navale à Québec (1840)», *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 37,2 (septembre 1983): 227.

espèces, pour de longues journées de travail, rigoureusement planifiées, et ils ne bénéficient d'aucune protection contre le chômage, la maladie ou les blessures. Cette similarité de conditions et de relations de travail avec les ouvriers de manufactures se retrouve cependant surtout dans les entreprises regroupant une dizaine de travailleurs⁴³.

Par ailleurs, ces conditions de travail sont tellement communes qu'on les observe même chez les apprentis, ces jeunes ouvriers que le maître est censé entretenir comme ses propres fils. Dès le début du 19^e siècle, beaucoup d'employeurs abandonnent leurs responsabilités traditionnelles envers leurs apprentis: l'hébergement, la pension et les vêtements sont souvent remplacés par les salaires, la formation se fait rare et la surveillance directe du maître diminue ou disparaît. Les annulations de contrat et les nombreux exemples de mauvais traitement des apprentis par les maîtres révèlent un certain malaise qui s'étend à tous les métiers. En outre, les apprentis ne sont guère plus préoccupés que leurs maîtres par l'observance de leurs obligations mutuelles. En effet, de nombreux apprentis «contestent les ordres raisonnables des maîtres, sont une entrave à leurs projets, dissipent leurs biens et se préparent toujours à les voler»⁴⁴. D'autres jeunes travailleurs n'hésitent pas à s'absenter ou à désertier. Dans plusieurs conflits entre les deux parties, l'entente à l'amiable, laquelle présuppose des relations de travail amicales, fait place à des attitudes extrêmes: soit le recours à la justice de la part du maître, soit la désertion de la part de l'apprenti.

Il n'y pas que des conflits entre individus qui sont considérés comme graves par les parties en cause; les affrontements existent également entre groupes d'employés et groupes d'employeurs. Il faudra encore poursuivre la recherche sur la question des relations de travail en période coloniale, mais il semble évident que les travailleurs réagissent en fonction de l'existence des lois: quand celles-ci interdisent les grèves, les travailleurs ont recours aux actions individuelles comme la désertion, mais une fois l'arrêt de travail permis, les employés l'utilisent comme moyen de pression. Un examen même rapide des associations et des grèves au début des années 1830 montre qu'il existe de solides organisations ouvrières qui tentent d'améliorer les conditions de travail par différents modes de protection et d'entraide. La création de la Fédération ouvrière prouve non seulement que nous sommes ici en présence d'une grande solidarité entre les différents corps de métier, mais aussi que les ouvriers de cette époque partagent la conscience d'une lutte

⁴³ Voici quelques études concernant cette question: Richard Rice, *Shipbuilding in British America, 1787-1890: An Introductory Study*, thèse de Ph.D., Université de Liverpool, 1977, 168-197; D. T. Ruddel, *Québec City, 1765-1832: The Evolution of a Colonial Town* (Hull, Musée canadien des civilisations, 1987), 109-152; Robert Tremblay, «La nature des procès de travail à Montréal entre 1790 et 1830», *Bulletin du Regroupement des chercheurs en histoire des travailleurs québécois*, 3,3 (oct.-nov. 1975): 12-19.

⁴⁴ Discours du juge de paix Ross Cuthbert, prononcé devant le Grand Jury de la ville de Québec et publié dans *La Gazette de Québec*, 2 mai 1811.

commune. Les résolutions de la Fédération ouvrière, de même que les écrits des journaux d'alors sur la conduite de ses membres, suggèrent que cette conscience dépasse les seules préoccupations des artisans d'un métier donné. Les dirigeants de la Fédération, quant à eux, ne parlent plus de simples corps de métier, mais de travailleurs et d'associations ouvrières⁴⁵.

La description des travailleurs coloniaux comme des gens indisciplinés et passablement satisfaits de leur sort apparaît de plus en plus inadéquate. En lisant attentivement les documents de l'époque, nous trouvons, au contraire, un monde ouvrier discipliné et bien réglementé, où les négociations entre travailleurs et employeurs provoquent parfois des crises sociales. L'affirmation selon laquelle l'organisation de travail paternaliste fonctionnait mieux dans les entreprises employant les artisans francophones nous semble également sujette à caution et devrait être réexaminée avec plus de preuves à l'appui. D'après notre étude du monde ouvrier urbain, il semble que les travailleurs francophones réussissent souvent à faire changer leurs conditions de travail et s'engagent dans la vague de revendications qui traversent les villes canadiennes au début des années 1830.

Quelques historiens, dont Pentland, ont eu tendance à trop généraliser à partir d'une étude des employés engagés dans les industries rurales et surtout dans l'agriculture et le commerce du bois. Plus encore, nous nous demandons même si une analyse des contrats d'engagement des travailleurs ruraux n'arriverait pas à des conclusions semblables à celles de notre recherche sur les ouvriers urbains. Puisque ceux-ci ne sont pas engagés seulement pour travailler en ville, mais également à divers endroits (tels Gaspé, La Malbaie, Sorel, Hawkesbury, Hull, Kingston et Lac Supérieur), il nous semblerait normal de voir les mêmes conditions de travail s'appliquer un peu partout à travers le Bas et le Haut-Canada⁴⁶.

Enfin, cette brève analyse des caractéristiques de la main-d'oeuvre coloniale montre, de plus, que les conflits de travail précèdent de près d'un demi-siècle la concentration et la mécanisation industrielle des années 1850-1870. Y aurait-il maintenant lieu d'envisager une réévaluation de la périodisation traditionnelle des changements économiques et des activités considérées comme pré-industrielles?

⁴⁵ *The Vindicator*, 14 mars 1834. D'ailleurs, les mots «operatives» ou «workmen» sont employés souvent dans ce journal entre 1827 et 1835. Ainsi, en parlant des membres d'un Mechanic's Institute à Montréal, l'éditeur du *Vindicator* (31 mai 1831) écrit: «...the praiseworthy exertions that have been successfully made by the operatives of this [institut], to diminish their hours of labour would prove that the different classes are beginning to understand their interests... Let the operatives be united!».

⁴⁶ Une analyse des engagements des ouvriers ruraux montre, en effet, que leurs conditions de travail s'apparentent beaucoup à celles de leurs collègues urbains. D'ailleurs, comme nous l'avons montré ci-dessus, les journaliers des scieries dans la région de Québec ont des conditions de travail qui sont pires que celles des citadins.