

Le pluriel de l'Arctique. Travail salarié et rapports sociaux en zone périphérique

Arctic Plurality: Paid Work and Social Relationships in Peripheral Areas

Gérard DUHAIME

Volume 23, Number 2, Fall 1991

La sociologie du travail : un nouveau rôle? Un nouvel objet?

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001212ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001212ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

DUHAIME, G. (1991). Le pluriel de l'Arctique. Travail salarié et rapports sociaux en zone périphérique. *Sociologie et sociétés*, 23(2), 113–128.
<https://doi.org/10.7202/001212ar>

Article abstract

Patterns of behavior in the workplace exhibited by native employees in factories and offices present close similarities with those of first-generation industrial workers. While not being the strict rule, absenteeism, the lack of respect for working hours and job turnover are widespread behavioral patterns within traditional societies which find themselves on the overwhelming path to modernity. This type of behavior can be explained in rational and in social terms, as verified by the specific case study of the Inuit of the Arctic region of Quebec (Canada). A bipolar model of the relationships to activities of production and consumption and the extreme dispersal of behaviors and attitudes show that this region is characterized first and foremost by a broad plurality of practices, and the proximity of different systems of rationality.

Le pluriel de l'Arctique

Travail salarié et rapports sociaux en zone périphérique

GÉRARD DUHAIME¹

La vie peut être rationalisée conformément à des points de vue finaux extrêmement divers et suivant des directions extrêmement différentes. La rationalité est un concept historique qui renferme tout un monde d'oppositions.

Max Weber, *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*.

LES PRATIQUES PLURIELLES

Les comportements au travail des employés autochtones qui franchissent aujourd'hui les portes des usines et des bureaux présentent d'étroites parentés avec ceux des premières générations d'ouvriers industriels. Suivant la thèse de Marglin (1973), un des avantages de la fabrique, qui rendra décisive dès le XVIII^e siècle sa domination sur les autres procès de travail, était de donner à l'industriel la capacité de dépasser presque absolument les limites du facteur humain dans l'ajustement de la production à la demande. La fabrique, la manufacture centralisée brisait le rythme discontinu du travail à domicile; les machines remplaçaient graduellement les cycles intermittents du travail manuel par des processus ininterrompus de production. Avantage essentiel, il s'agissait aussi de l'un des problèmes les plus épineux à résoudre, puisqu'il fallait imposer de l'extérieur un code disciplinaire inspiré d'une rationalité étrangère à celle qui gouvernait les comportements des nouveaux travailleurs.

Des comportements identiques sont aujourd'hui encore tout à fait courants dans des zones où le travail salarié n'est que depuis peu le mode prépondérant de rémunération de l'effort ou dans des zones où le travail salarié comme modalité de la rémunération dans la sphère de l'économie officielle coexiste avec des rapports d'échanges réglés par les solidarités communautaires, par le don, par le troc et par la production autoconsommée dans la sphère de l'économie informelle. Bien que le problème soit théoriquement identique à celui que rencontrait l'entrepreneur capitaliste des origines, l'application des solutions exclusivement disciplinaires n'est plus envisageable, car les conditions sociales qui favorisaient

1. Cette recherche a été financée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, auquel nous exprimons notre gratitude.

jadis l'efficacité de ces traitements ont été largement transformées. Les tensions entre le Capital et le Travail ont été modifiées par l'intervention régulatrice de l'État, par la constitution des syndicats industriels et l'accroissement de leur pouvoir et par l'avancée des valeurs démocratiques et des protections sociales. En outre, la transformation de la gestion elle-même — qu'elle soit forcée par les pressions du Travail ou qu'elle fasse partie d'une stratégie de maximisation de la productivité par le Capital — rend aujourd'hui pratiquement impossible que l'entrepreneur ne fasse plus que *surveiller* et *punir*. Réputé dysfonctionnel dans la logique capitaliste de l'organisation du travail, ce type de comportement aura été combattu par plus d'un moyen : assouplissement des règles de comportements, incitations monétaires, investissements dans l'adaptation de la formation professionnelle. Malgré cela, ce type de comportement perdure. Il apparaît d'autant plus irrationnel à ceux qui doivent en assumer la gestion que les autochtones auraient toutes les raisons *économiques* du monde de conserver assidûment des emplois rémunérateurs sur une base régulière : ils ont des charges familiales lourdes qui imposent des dépenses de consommation proportionnelles, disposent de peu d'épargnes, jouissent parfois de peu de sécurité sociale et aspirent collectivement à un développement qui améliorerait la maîtrise de leur présent et de leur destinée. Pourtant, tout se passe comme si beaucoup d'entre eux privilégiaient toujours le travail discontinu ; ils continuent à désertir des emplois pour lesquels ils ont été formés, comme ce nomade dont parle Seurat (1989), parfaitement intégré à son équipe, qui arrive à l'heure, qui est efficace, qui respecte le matériel et qui, néanmoins, un matin, « vient voir son chef, son ancien instructeur, pour lui annoncer son départ ».

Ayant fait l'objet de campagnes d'exploration et de conquêtes comparables à celles qu'ont connu par ailleurs les Amériques, l'Arctique circumpolaire constitue une vaste zone *en périphérie du centre* de l'économie-monde. D'un point de vue politique, ses composantes (Territoires du Nord-Ouest et Québec nordique, Alaska, Sibérie et Scandinavie polaires, Groenland) sont intégrées aux États centraux (États-Unis, URSS, Canada, Danemark, Finlande, Norvège). D'un point de vue économique, elles présentent de multiples caractéristiques communes avec les zones périphériques du monde : elles importent massivement de tout, et en particulier des biens de consommation courante ; les exportations reposent essentiellement sur les ressources de la nature peu ou pas transformées ; le secteur tertiaire (parfois même toute l'économie) est dominé par l'industrie de l'administration publique ; celle-ci, incapable de trouver sur place les recettes fiscales requises pour assurer ses opérations, dépend très largement des ressources financières des gouvernements métropolitains. Les dénominateurs communs sont également nombreux d'un point de vue social : ces territoires sont habités par une grande proportion d'autochtones qui naguère vivaient exclusivement de chasse, de cueillette et d'élevage ; leurs activités étaient fondées sur des réseaux sociaux plutôt stables et fermés, de taille relativement faible. Les activités d'exploitation de la faune et la production artisanale concourent encore de manière importante au revenu des ménages dans les zones arctiques, qui n'ont en général été touchées par l'industrialisation que tard au XX^e siècle. Le travail salarié pénètre depuis quelques décennies, par la grande industrie quelquefois, mais plus généralement par les emplois liés au développement des villages permanents dont la création est concomitante à la sédentarisation des autochtones. Sans pour autant être une règle absolue, l'inassiduité au travail, l'irrespect des horaires, l'abandon des emplois sont des comportements répandus au pays des Inuit, comme dans d'autres sociétés traditionnelles engagées dans la modernité. Des comportements de ce genre ne sont pas les seules contradictions que présente ce type de société : en bref, la valorisation de la tradition n'empêche pas les aspirations à la modernité, et les aspirations à la modernité n'empêchent pas la perpétuation de comportements traditionnels. Observés partout dans des situations de transition, ces comportements seraient ainsi les effets constants de causes semblables. Dans ces conditions, nous ferions mieux de les considérer comme des réponses du social aux mutations économiques, voire comme des symptômes de ces mutations, comme des réponses rationnelles, mais dont la rationalité serait encore à restituer.

Or, dans l'Arctique en tout cas, ces rapports au travail sont largement incompris parce que les normes de l'action sociale qui les fondent demeurent elles-mêmes obscures. En effet, les explications reçues du phénomène n'expliquent pas grand-chose : il s'agirait d'une manière d'être fondée sur l'aliénation ou sur l'héritage. Nous proposons que, s'il s'agit d'une manière d'être, elle ne repose pas sur un penchant naturel à la paresse, à l'inconstance, au dégoût pour l'effort, mais sur le fait que collectivement, les Inuit seraient capables de boucler leur budget avec ce qu'ils ont, sur le fait que la pression économique n'est pas suffisante pour qu'ils soient poussés à adopter une manière d'être différente, comme cela put être le cas pour les masses anglaises au tournant du XVIII^e siècle, chassées de leur terre par les *enclosures*, expatriées dans les villes naissantes, conduites par la faim aux portes des fabriques. Nos hypothèses peuvent être formulées ainsi : la conversion à la constance au travail, à l'*esprit du capitalisme* n'est pas obligée parce que la situation économique, politique et sociale permet une diversification poussée des sources de revenu possibles ; parce que, deuxièmement, les anciens réseaux de solidarité fonctionnent encore comme des mécanismes de redistribution des revenus ; parce que, troisièmement, les comportements institutionnels admettent ou au moins permettent cette mobilité de la main-d'œuvre. En somme, nous suggérons que ce type de comportement est rationnel et socialement explicable. C'est ce que nous tenterons de vérifier ici en étudiant le cas spécifique des Inuit de l'Arctique du Québec (Canada).

SUITES DE L'ANCIEN OU CHOC DU NOUVEAU

Les Inuit de l'Arctique du Québec² obtiennent près des trois quarts de l'argent sonnante dont ils disposent par le travail salarié ; en 1983, il s'agissait d'une somme de quelque vingt millions de dollars. Le nombre de salariés autochtones à plein temps qui ont occupé un emploi sur une base continue au cours de l'année 1983 se situe à 550. Ces 550 salariés forment 20 pour cent de la population active autochtone de l'Arctique ; ensemble, ils gagnent 55 pour cent de tous les salaires touchés par les Inuit, environ 11 millions de dollars. En d'autres mots, un cinquième de la population active inuit accapare à elle seule plus de la moitié des salaires disponibles. Par conséquent, une large majorité de la population active se partage le reste des revenus salariaux sans détenir d'emplois réguliers à temps plein.

Ces salariés occupent des emplois discontinus. La durée relative des emplois salariés au Québec inuit est exactement à l'inverse de celle prévalant dans l'ensemble du Québec. Les emplois à temps partiel, occasionnels et saisonniers sont, chez les Inuit de l'Arctique, quatre fois plus nombreux que les emplois à temps plein : nous en avons dénombré 2132 en 1983 pour une population active totale de quelque 2400 individus (excluant ceux qui occupaient déjà un emploi régulier à temps plein). S'il faut défalquer les membres de la population qui ne travaillent pas sur les marchés officiels, il y a alors plus d'emplois de ce type que de membres de la population active ; en somme, une personne occupe plus d'un emploi occasionnel au cours de l'année. Ce phénomène absolument singulier est confirmé de toutes parts. Il s'agit donc d'une caractéristique fondamentale de la structure de l'emploi et, à vrai dire, de l'organisation sociale. Les relevés que nous avons systématiquement effectués dans tous les établissements de cinq villages échantillonnés auraient aussi bien pu servir de relevés démographiques : à peu près toute la population finit par travailler dans tous les établissements importants au cours d'une année : quelques jours à la municipalité, quelques

2. La portion arctique du Québec se situe au-delà du 55° parallèle nord. Une quinzaine de localités sont égrenées sur les côtes de la baie d'Ungava, du détroit et de la baie d'Hudson. En 1983, nous dénombrions 5618 habitants inuit et 681 habitants allochtones, ces derniers ne résidant dans la région que pour des périodes dépassant rarement les deux ou trois ans (voir DUHAIME, 1989). Toutes les données que nous mentionnons ici comptent parmi les résultats d'une recherche étendue sur plus de cinq ans que nous avons réalisée notamment lors de plusieurs séjours dans la région concernée, et au cours de laquelle nous avons tenté de mesurer et de comprendre l'économie de l'Arctique québécois.

semaines à la coopérative locale ou à la gérance municipale d'habitation, etc. Par exemple, à Kangiqsualujjuaq, localité de la baie d'Ungava, la population inuit de 15 à 59 ans est de 205 personnes; en 1983, on y dénombrait 35 emplois occupés à temps plein régulier, mais 269 emplois occasionnels, saisonniers ou à temps partiel. À Povungnituk, village de la baie d'Hudson, la population active est établie à 394 personnes inuit; 95 emplois sont occupés à temps plein sur une base permanente, mais 296 le sont sur une base discontinue. Combien gagne-t-on ainsi? En moyenne, la rémunération est de 4192 dollars. Qui travaille de cette façon? Tous les groupes d'âges sont représentés, mais on trouve beaucoup plus d'hommes que de femmes. Dans un échantillon au jugé, nous avons retrouvé 13 femmes et 5 hommes employés à l'école de Kangirsuk (baie d'Ungava) (principalement des suppléantes et des concierges), mais 5 femmes et 29 hommes à la Corporation municipale de Kangiqsualujjuaq, et 13 femmes et 17 hommes à la coopérative de Kuujjuaq (baie d'Ungava). Dans ce dernier établissement où l'on emploie 7 Inuit à temps plein régulier, on emploie 30 occasionnels.

Mais tous les emplois ne sont pas des *postes* occasionnels. Plusieurs sont offerts ainsi, par nature, pour accomplir une tâche qui ne peut justifier l'embauchage de permanents à temps plein: par exemple, les projets de construction sont essentiellement saisonniers. Voilà qui est plus étonnant: beaucoup de postes à temps plein réguliers sont offerts sur une base régulière à la main-d'œuvre, mais les employés ne font qu'y passer. Pour combler 13 postes d'agents de police autochtones, il a fallu recruter et former pas moins de 44 personnes entre 1977 et 1984; toutes proportions gardées, la situation était identique pour les emplois d'agents de conservation de la faune et, dans une moindre mesure, pour les postes de travailleuses sociales. Ces comportements de «désertion» seraient explicables par les liens de voisinage, voire de parenté, en somme par la proximité sociale généralisée dans des communautés de petite taille, proximité qui rendrait vite insupportable l'exercice de ces professions spécifiques de constables, d'agents de conservation de la faune et de travailleuses sociales. Si l'hypothèse est plausible, et même si elle était avérée, elle n'expliquerait qu'une portion infime du problème, car de tels comportements d'abandon des emplois se retrouvent partout, et non seulement dans des emplois d'un type particulier. Dans tous les magasins de la Compagnie de la Baie d'Hudson³, le roulement du personnel affecté à des postes réguliers à plein temps est qualifié de problème important ou principal par les gérants (entrevues 7021, 7028, 7039, 7045, 7061). Dans les coopératives locales, où cela n'est pas perçu comme une difficulté, remarquons-le au passage, la liste des employés qui ne travaillent que sporadiquement est aussi longue, sinon plus, qu'à la Compagnie de la Baie d'Hudson: il y en avait une soixantaine à Kangiqsualujjuaq, plusieurs d'entre eux occupant pour de courtes périodes des postes de caissières ou d'étalagistes. Il y va pour ces employeurs comme pour beaucoup d'autres. Alors, comment ce comportement peut-il s'expliquer? d'où vient-il? comment fonctionne-t-il? Plusieurs hypothèses explicatives peuvent être avancées. Nous en mentionnerons d'abord deux pour constater qu'elles sont insatisfaisantes: l'héritage et l'aliénation.

Les activités des sociétés de chasseurs-cueilleurs sont étroitement associées au cycle des saisons et des migrations animales. Les chasses individuelles des Inuit de l'Arctique québécois étaient suffisantes pour assurer la subsistance quotidienne (Saladin d'Anglure, 1984), mais des réserves de nourriture étaient constituées par les chasses et les pêches collectives; celles-ci permettaient en outre de renouveler les équipements, les vêtements et le reste. Les activités vivrières n'étaient cependant pas l'unique emploi du temps des Inuit. Les descriptions des périodes de repos et de réjouissances, qui accompagnent les périodes d'abondance, sont également nombreuses. Tout autant que la subsistance, le repos est rendu possible

3. Entreprise trois fois centenaire dont l'histoire est intimement liée à celle du Canada arctique, la Compagnie de la Baie d'Hudson opérait encore au moment de l'étude des magasins de vente au détail dans les principales localités nordiques. Comme à la coopérative locale, on y trouve de tout, produits alimentaires, quincaillerie, vêtements, etc.

par le réglage de l'organisation sociale, qui réunit et sépare les bandes au gré des nécessités des activités de production. L'activité productive des Inuit est donc essentiellement discontinue. Il est possible de voir dans cet héritage un fondement de l'actuelle situation de l'emploi. Ce que nous en retiendrons, toutefois, ce qui nous semble peut-être plus important pour comprendre la question débattue, est l'interdépendance des structures sociales, des ressources et de ces activités.

Avec l'accroissement de la présence gouvernementale à partir de la fin de la Deuxième Guerre, les Inuit ont assez rapidement accepté les emplois qui leurs étaient proposés. Ils permettaient en effet d'obtenir des revenus monétaires échangeables en produits disponibles chez les représentants de la Compagnie de la Baie d'Hudson. En 1945, Dagenais remarque que les Inuit disposent d'une valeur de 300 dollars qu'ils obtiennent exclusivement par la traite; il ne fait pas mention de travail salarié. Honigmann (1951) signale :

[...] le travail salarié est restreint à l'été, alors que les Esquimaux sont embauchés par les blancs qui sont sur place, pour décharger le cargo annuel, construire et réparer les maisons, effectuer des tâches domestiques et couper du bois [...]. Le salaire est de \$ 2 par jour, et ne dépasse pas \$ 25/an par famille moyenne⁴.

Willmott (1961) et Vallée (1967) indiquent que le travail salarié est un changement récent au milieu des années 1950. Dorais (1967) relate qu'en 1956 :

[...] la presque totalité des hommes va travailler quelques semaines dans un camp de prospecteurs près de la baie Payne. Seul l'employé de la station de météo travaille cependant de façon permanente.

Pour 1966, il note encore :

Presque tout le monde travaille de façon partielle à un moment ou l'autre de l'année. Le missionnaire par exemple emploie cinq femmes pour faire la cuisine, laver son linge, etc. [Mais seulement deux individus] ne vivent que du salaire qu'ils reçoivent (la chasse ne jouant pour eux qu'un rôle d'appoint). Ce sont le concierge de l'école qui gagne \$ 3,000 par année et l'employé de la station de météo qui retire un salaire annuel de \$ 2,400. (Dorais, 1967.)

À cette époque, le travail procure un revenu monnayable supplémentaire qui ne se substitue largement à la chasse que pour une proportion ténue de la population autochtone. Pour la majorité, le travail salarié se présente d'abord et avant tout sous la forme de l'emploi occasionnel. Les revenus en espèce, ou le plus souvent en nature, permettent de limiter les aléas des cycles migratoires ou reproductifs des espèces chassées, dont le défaut provoquait des famines dévastatrices que connaissent trop bien les Inuit.

Le travail salarié était possible parce que les Inuit d'alors étaient mobiles et pouvaient se déplacer là où des occasions se présentaient. Mais c'est dire encore bien peu de choses : la mobilité était à la fois une conséquence et une partie constitutive de l'organisation sociale. La caractéristique sans doute la plus remarquable qu'il faut noter ici est que le salariat occasionnel n'empêchait pas la poursuite d'autres activités et créait même des conditions les facilitant. Si l'on tenait le marteau en été, la carabine et le filet reprenaient vite tous leurs droits le moment venu. La remarque du père Steinmann (1977), missionnaire oblat, pourrait d'ailleurs être entendue encore aujourd'hui dans la bouche de bien des employeurs :

Il faut admettre, cependant, que le moindre gibier passant dans les environs suffisait à leur faire lâcher leurs outils pour saisir la carabine qu'ils gardaient toujours à portée de la main [...]

Le travail salarié lui-même est offert de façon discontinue; il s'insère dans les cycles de l'organisation productive esquimaude, empêchant sans doute certaines des activités

4. Au Canada, les mots *Inuk* (singulier) et *Inuit* (pluriel) ont officiellement remplacé le nom *Esquimaux*, autrefois généralement utilisé.

ordinairement tenues en été, mais, par contre, facilitant les autres. Ainsi, à l'héritage d'abord mentionné, s'ajoute celui, plus récent, de l'habitude du travail occasionnel; le rythme saisonnier a encore son importance, car une large part du travail occasionnel est lié à la rupture des glaces, moment où les navires d'approvisionnement entrent dans les baies. Ce rythme semble bien ancrée depuis les grandes vagues de construction domiciliaire des années 1970, où les occasions d'emplois temporaires se sont multipliées jusqu'à maintenant.

Cette hypothèse d'explication, la jonction des héritages, laisse toutefois le problème entier. Elle explique assez bien que les emplois occasionnels maintenant offerts trouvent preneurs. Mais elle est insatisfaisante pour comprendre encore comment il se fait que des emplois réguliers à temps plein, des carrières en somme, soient délaissés tout à coup. La seule force de l'habitude est en effet insuffisante pour justifier des comportements en apparence irrationnels: alors qu'il pourrait assurer à sa famille un revenu régulier lui permettant de regarder devant, de penser au lendemain, cet employé inuit plaque tout, sans avis.

Balandier et Mercier (1962) expliquent ainsi la grande mobilité des villageois venus travailler dans les usines urbaines des colonies:

[Cette main-d'œuvre] est surtout composée d'éléments ne s'engageant dans le milieu industriel que sous l'action de contraintes directes ou indirectes (comme la pression fiscale). Il s'agit d'individus restés profondément attachés au genre de vie et aux rapports sociaux caractérisant leur village d'origine.

Ce serait donc par besoin d'argent qu'ils consentent à oublier pour un moment le village lointain. Le travail industriel n'est considéré «que comme un expédient provisoire» (Balandier et Mercier, 1962). La remarque ouvre deux pistes: celle du besoin de gagner sa vie et celle du besoin de rester en communion avec des valeurs et les rapports sociaux auxquels on est attaché.

Suivant une de ces deux pistes, l'Inuk se sentirait coupé de son monde dans le travail à l'occidentale, qui rassemble des groupes artificiels et le rive à des tâches dont les finalités demeurent obscures, camouflées derrière la rigidité des règles auxquelles il doit se conformer. Il ne peut que difficilement intérioriser les valeurs de l'organisation, qui entrent en conflit avec celles de sa culture, occupant déjà toute la place. Suivant Friedmann (1964), les nouveaux travailleurs industriels cherchent d'abord à demeurer en relation sociale. Mais les rigidités organisationnelles du travail, l'artificiel des groupes réunis sont en discontinuité marquée avec les groupes multifonctionnels de type traditionnel. En outre, les *tensions raciales*, la domination des hiérarchies par des supérieurs blancs s'ajoutent au problème. Dans ce contexte, avant que de pouvoir sentir l'utilité de leur besogne, ils ne peuvent que sentir le poids de l'étrangeté. Et l'appel du connu finit par triompher.

Ces éléments ne sont probablement pas absents dans les comportements que nous cherchons à élucider, mais ils nous semblent encore bien parcellaires. L'argument des tensions raciales serait assez difficilement soutenable dans le contexte. Au Québec arctique, le régime politico-administratif qui prévaut depuis le début des années 1980 institue en règle l'adaptation des institutions et des comportements au contexte socio-culturel; il installe à la tête des hiérarchies et des pouvoirs locaux et régionaux les élus légitimes de la majorité autochtone, qui deviennent par conséquent les employeurs; il interdit les comportements racistes, repoussant dans les cercles intimes les opinions qui pourraient l'être. Certes, l'atmosphère n'est pas totalement purifiée de ce genre de tensions, mais il l'est assez pour que l'argument soit bien insuffisant. De même, les difficultés de s'adapter à l'artificiel des groupes hétérogènes constituent également une voie d'explication fragile, alors que l'histoire des trente dernières années a justement pour effet de construire de nouveaux groupes de solidarité dans les villages fixes, peu à peu organisés, où le voisinage (même distant) avec le Blanc n'est plus une surprise mais une constante. Les rigidités bureaucratiques, la stricte définition des tâches et l'adoption des rôles conformes, l'opacité des finalités du travail pourraient être des voies d'explication plus prometteuses. Mais elles n'élucident encore pas tout, puisque 550 Inuit, employés réguliers, ont accepté ces conditions. Pour y voir le facteur

lourd expliquant l'abandon du travail, il faudrait supposer une incapacité presque pathologique et épidémique des Inuit d'aujourd'hui à trouver leur place dans le monde qu'ils habitent.

En fait, ces deux hypothèses d'explication font partie de l'explication parce qu'elles font partie des conditions générales de la vie collective qu'il est nécessaire de scruter, suivant Durkheim, pour comprendre qu'un «fait social est normal pour un type social déterminé, considéré à une phase déterminée de son développement». Elles sont pertinentes, au moins partiellement, parce qu'elles définissent des facteurs sur lesquels s'appuient des comportements. Mais ces facteurs ne sont pas les seuls et ne comptent pas parmi les plus lourds.

La seule explication par le passé ou la mésadaptation, par l'héritage et l'aliénation peut cacher un autre facteur de rationalité première. Une partie des salariés inuit détenant des emplois à temps plein abandonneraient ces emplois lorsque les revenus nécessaires à leurs besoins seraient suffisants pour ne pas les obliger à s'astreindre aux conditions du travail. Ces comportements seraient rendus possibles par une pluralité de variables : diversification des sources de revenus disponibles, mobilité possible entre plusieurs d'entre elles et efficience des réseaux de partage fondés sur la tradition.

ÉTHIQUE DU TRAVAIL DISCONTINU

Les emplois à temps partiel, occasionnel ou saisonnier (y compris les emplois qui sont offerts à temps régulier mais qui ne sont tenus que sporadiquement) sont extrêmement diversifiés. Dans le secteur tertiaire, ils sont particulièrement nombreux dans l'administration, les services et le commerce. Tous les types d'établissements y ont recours : administrations locales et régionales, entreprises privées et institutions sans but lucratif. Ils touchent toutes les catégories d'emplois : travailleurs de la vente, des services, employés de bureau, des transports, enseignants, etc. Durant une même année, une seule personne saisit plus d'un de ces emplois. Mais la même personne fait aussi bien autre chose. D'abord, elle bénéficie des paiements de transferts versés en vertu des régimes universels d'assistance. À certaines conditions, le travail salarié lui permet de toucher les prestations d'assurance-chômage. Elle peut également occuper occasionnellement des emplois et demeurer admissible au programme d'aide sociale. Elle peut être encouragée par le versement d'allocations spéciales à suivre des sessions de formation professionnelle. Elle est admissible aux autres programmes universels : allocations familiales, sécurité de la vieillesse, rentes diverses. Tous ces transferts directs ont une importance irrécusable dans la composition des revenus monétaires des Inuit : ils équivalent presque à la somme des gains du travail occasionnel. Ce n'est pas tout. L'artisanat rapporte également. La sculpture, la gravure, la couture comptent pour plus de la moitié du total de ce genre de gains et la vente de gibier et de fourrures assure le reste.

Dans son étude marquante sur les coopératives de l'Arctique québécois, Simard (1982) indique que le chasseur et pêcheur est aussi et en même temps le sculpteur, qu'une activité complète l'autre dans le temps et augmente les revenus d'ensemble des activités d'exploitation des ressources du pays. Bernard (1977) indique qu'une complémentarité pareille se trouve dans les activités de chasse elles-mêmes, puisqu'elles produisent à la fois des valeurs d'échange et des valeurs d'usage. Étudiant des aires comparables, Petersen (1989) et Wenzel (1983) indiquent les liens de complémentarité qui existent entre la chasse et les autres sources de revenus. De même, Dorais (1967), Vallée (1967), Willmott (1961) et Honnigmann (1951) fournissent des données qui concordent toutes sur ce point : les revenus, monétaires ou en nature, du travail salarié, de la traite des fourrures et de la production d'autoconsommation sont tous complémentaires les uns aux autres. Ces activités sont effectuées par les mêmes personnes qui passent ainsi de l'une à l'autre selon les contraintes et les disponibilités auxquelles elles ont affaire. Non seulement le chasseur est-il trappeur et sculpteur, mais encore il est travailleur salarié et prestataire des programmes universels d'assistance. Il va vendre les produits de la chasse à la municipalité qui les achète (en vertu d'un programme

d'aide aux activités de chasse, de pêche et de piégeage) et il se procure ainsi des revenus d'appoint non négligeables. Néanmoins, il s'agit d'une source insuffisante à elle seule pour constituer tout le revenu du ménage. Or, à cette chasse destinée au commerce d'État, se juxtaposent d'autres activités et sources de revenus complémentaires : des gains monétaires, travail salarié discontinu et bénéfices de la vente des produits d'artisanat destinés au commerce non étatique (incluant les produits de la chasse, trappe et pêche); des transferts directs et indirects en vertu des programmes de toutes sortes; des subsistances, nourriture autoconsommée, vêtements et autres accessoires issus du travail domestique. La caractéristique essentielle de ces sources de revenus est qu'elles sont *toutes isolément insuffisantes* pour assurer le budget entier du ménage. Par conséquent, au cours d'une même année, les Inuit les mettront à profit selon des combinaisons très variables, qui dépendent de la situation concrète de chaque unité domestique, qui dépendent également des contraintes et des occasions auxquelles chaque unité est confrontée. Même dans le ménage où un membre conserve un emploi salarié régulier à temps plein, ces pratiques combinatoires sont continues, non comme des stratégies entièrement planifiées, suivies et contrôlées, mais comme un incessant jeu de réactions et d'ajustements.

Ces facteurs d'ajustement, les contraintes et les occasions, ne sont pas les seuls facteurs explicatifs. La division sexuelle du travail, caractéristique des cultures fondées sur la chasse et la cueillette, marquée chez les Inuit, existe encore. Les migrations animales et les saisons de navigation comptent toujours. Tout cela joue; toutes ces données essentielles constituent une partie du substrat sur lequel se fondent ces pratiques. Ce substrat existe donc et ne peut même être réduit aux données «environnementales» ou à la division sexuelle du travail. Les conditions sociales générales qu'il faut examiner sont plus nombreuses encore. Nous verrons qu'elles permettent l'imbrication de ces pratiques.

La mobilité de la main-d'œuvre inuit n'est pas le fruit exclusif des volontés individuelles ou de l'empreinte du passé. Elle est, pour ainsi dire, optionnelle pour ces emplois offerts sur une base régulière, mais elle est aussi largement contrainte parce que l'offre d'emplois réguliers est limitée. Ainsi, par exemple, les programmes de construction procurent des débouchés qui disparaissent en même temps que ferment les chantiers. Optionnelle ou contrainte, elle est possible par une congruence des rapports sociaux, par des mécanismes permettant la mise en commun des revenus touchés.

Chez les Inuit de jadis, les rapports sociaux de production étaient réglés par la structure de bande. Généralement composée de 15 à 30 personnes, la bande regroupait des familles nucléaires et des familles étendues ou composites (Larochelle, 1972; Saladin d'Anglure, 1967). Elle laissait une autonomie relativement large à l'unité nucléaire, l'autorité de la bande n'intervenant habituellement pas dans les problèmes domestiques (Balikci, 1966). Ainsi pouvait-il exister des chasses individuelles où l'ensemble des opérations était réalisé par la famille nucléaire, principale unité commensale. Mais il existait aussi des chasses collectives, mettant en commun l'effort de toute la bande, où la famille nucléaire était soumise à l'autorité du groupe. Le partage du travail et la répartition de son produit étaient réglés par les prescriptions et prohibitions que rappelle le chef, premier entre les pairs (Arbess, 1966). Le partage du travail et de son produit était une obligation fondamentale des membres de la bande. La générosité forcée, traduite par une série de règles tenant compte du degré de participation aux activités productives et des besoins des unités domestiques, par exemple, apparaît comme un des fondements majeurs de la reproduction des rapports sociaux.

Les réseaux de solidarité forcée, le principe de réciprocité, la logique du don ont survécu aux bouleversements récents et fonctionnent encore. Mais la sédentarisation a réuni d'anciennes bandes en un seul lieu et a appelé des structures socio-politiques inédites et des solidarités nouvelles. Si le partage de l'eau potable et de l'huile à chauffage, par exemple, échappe aux solidarités anciennes parce qu'il est de droit politique plutôt que de devoir domestique, le partage en soi existe et reposerait encore (mais non exclusivement) sur la famille étendue, sur les restes vivaces des solidarités de bande et sur les liens nouveaux

de voisinage. La seule mise en commun de tous ces revenus individuellement insuffisants nous semble une base sérieuse pour étayer notre hypothèse de fond. Quelques indices supplémentaires viennent encore l'appuyer.

Le partage des ressources touche non seulement les revenus et les dépenses, mais aussi les produits et les *emplois* eux-mêmes. Il ne s'étend pas uniquement aux revenus parcellaires, mais aux revenus du travail régulier. Par exemple, A., gérant de la coopérative locale depuis plusieurs années, aide régulièrement son père à acheter l'essence et les provisions nécessaires pour les expéditions de chasse. Il accompagne son père et l'ami de son père, lorsqu'ils partent la fin de semaine, et amène à ces occasions sa femme et ses deux aînés; les jeunes demeureront parfois chez leur grand-mère. Au retour, une bonne partie du gibier est vendu dans le cadre du programme d'aide aux Inuit pour leurs activités de chasse. Le reste est partagé entre le père, son partenaire de chasse et son fils. Même lorsqu'il ne peut y aller, le fils reçoit sa part (entrevues 7067, 7069, 7070).

Le partage touche même les emplois, par un mécanisme d'autoreplacement. C. est cuisinier à l'hôtellerie locale. Il n'a jamais de problème à trouver des remplaçantes à ses assistantes :

Je n'ai même pas besoin de m'en occuper. Quand elles ne rentrent pas travailler, elles envoient leurs filles, des cousines ou des sœurs. Elles travaillent toujours à deux. (Entrevue 4012.1)

Et la situation est identique en ce qui concerne les femmes de chambre (entrevue 4012.2). Les emplois disponibles se distribuent suivant ces mécanismes de solidarité familiale et, dans ces deux derniers cas, sont même partagés entre deux employées, alors qu'une seule aurait suffi. Noël (1984) note que l'autoreplacement est un phénomène courant à Kuujuarapik (baie d'Hudson) :

[...] la circulation dans les emplois demandant peu d'expérience permet à une bonne partie du village de vivre décemment. [...] Lors d'une entrevue, un employeur affirmait : «Un même poste peut être occupé par trois ou quatre personnes au cours d'une année. Par exemple, si demain D. partait, je n'aurais qu'à appeler J. ou P. qui le remplaceraient sans que cela occasionne de problèmes, ils connaissent tous les trois le travail, ça fait un certain temps qu'ils se succèdent à tour de rôle.»

Ces mécanismes de distribution sont sans doute plus complexes que ces indices ne le révèlent. Il faut soupçonner qu'il existe des règles sociales qui les rendent opérants, qui s'inspireraient sans aucun doute des rapports sociaux antérieurs, mais qui intégreraient aussi les contraintes de la nouvelle division du travail collectif, du redéploiement des unités étendues de partage dans des maisons unifamiliales et des villages permanents. Il est certain que de tels mécanismes fonctionnent et sont chargés de signification : le sens est donné et partagé dans le geste même de donner et de partager.

En Afrique, Seurat (1989), qui constate des comportements identiques d'autoreplacement, suggère que l'employé quitte le travail quand il estime avoir joué son rôle à l'égard de sa vaste cellule familiale. Nous suggérons qu'il s'agit d'une trace vivante du principe ancestral de réciprocité, de la logique du don que Mauss avait mise en évidence.

La mobilité entre des emplois sporadiques, partiellement forcée, partiellement optionnelle, est donc fondée sur la diffusion de valeurs communes au sein des unités de partage. La pratique ne pourrait cependant exister si elle n'avait pas sa correspondance du côté de l'offre de travail. Il faut supposer qu'il existe d'autres mécanismes spécifiques au marché du travail. Ces mécanismes ne sont pas homogènes et peuvent être gradués sur un axe où les pratiques et les normes de l'organisation s'approchent ou s'éloignent des pratiques de la main-d'œuvre et des valeurs qu'elles traduisent. Le premier est celui où les normes organisationnelles intègrent les valeurs sociales au fondement des pratiques de la main-d'œuvre. L'exemple le plus net est la coopérative inuit où, nous l'avons souligné, le roulement de personnel n'est pas perçu comme un problème. Bien au contraire, dans les postes où

l'apprentissage est relativement rapide, le roulement auto-régulé est une norme fonctionnelle pour l'organisation et la main-d'œuvre. Mais l'acceptation n'est pas toujours réalisée ainsi; elle peut être contrainte. À l'hôtellerie, le consentement est acquis parce que c'est ainsi que se présente la main-d'œuvre (on ne peut pas l'attacher au poste) et parce que ces comportements n'empêchent pas l'exécution du travail. Il existe ensuite des contraintes qui forcent l'acceptation de comportements pourtant perçus comme dysfonctionnels; par exemple, l'obligation de respecter la différence, la culture, le rythme inuit. Cette obligation ne vient pas du jeu des consciences individuelles des allochtones bien pensants; elle est la règle non écrite et transmise qui permet de conserver l'équilibre parfois fragile des statuts chez l'allochtone coopérant, pour ainsi dire exilé au pays des Inuit, de maintenir des relations de travail viables, qui permet enfin à l'organisation de marcher même en claudiquant. Elle est aussi la règle écrite à la Convention de la baie James et du Nord québécois, document qui définit le régime politico-administratif évoqué tantôt, qui réserve des emplois aux autochtones et oblige à tenir compte de la mentalité, des us et des coutumes des autochtones. De là découlent des mesures protectrices exceptionnelles prises par les gouvernements supérieurs. Par exemple, les entrepreneurs exécutant des contrats gouvernementaux doivent consacrer une part fixe de la masse salariale à l'embauchage de la main-d'œuvre inuit. À l'extrémité du spectre se trouve enfin le refus de la norme comportementale, rendu possible par l'absence de contraintes. Certains employeurs publics ou privés n'engagent aucun Inuk. Les uns ont la conscience tranquille puisque convaincus qu'ils ne trouveraient personne d'intéressé, à cause des horaires rigides et des périodes prolongées de travail continu ou à cause du haut degré de qualification requis; les autres veulent s'éviter des problèmes. Mais dans un contexte non absolument dénué de contraintes, certains ne peuvent refuser tout à fait les postes aux Inuit. La Compagnie de la Baie d'Hudson, qui opère des comptoirs de vente au détail, embauche plusieurs d'entre eux, mais jamais un Inuk n'occupe le poste de gérant: il est réservé à d'autres que la Compagnie estime indispensable d'importer.

Nous pouvons donc disposer les comportements des employeurs sur un axe allant de l'acceptation au refus de la mobilité, et nous pouvons y superposer les comportements de la main-d'œuvre elle-même, qui varient de la plus parfaite mobilité à la régulation absolue. Toutes ces conduites des employés et des employeurs se répondent mutuellement et se retrouvent dans la réalité observable. La mobilité type est le passage, au cours d'une période donnée, d'une activité à une autre, puis à une troisième, toutes permettant d'obtenir des portions du revenu total nécessaire ou atteignable. C'est le chasseur, pêcheur, sculpteur, salarié d'un moment, assisté social, vendeur de gibier... Cette mobilité suppose un comportement institutionnel qui s'y adapte: des employeurs disposés à offrir des postes occasionnels (même s'il s'agit en principe d'emplois réguliers), des acheteurs de gibier ou de sculptures disposés à prendre les produits lorsqu'ils se présentent, des structures administratives offrant une aide accessible en tout temps, mesurée en fonction des compléments de revenus jugés nécessaires. À l'autre extrémité de l'axe se trouve l'immobilité type de la main-d'œuvre, dont l'exemple est le cas du salarié tenant l'année durant, et de manière strictement régulière, un unique emploi lui procurant l'essentiel de son revenu. À cette immobilité type correspond, du côté de l'employeur, le refus des conduites irrégulières ou *anormales*.

En réalité, chacun des pôles extrêmes repose sur un principe de rationalité, sur une éthique du travail et de l'organisation du travail. Le pôle de l'acceptation et de la mobilité réfléchit une éthique du travail discontinu, la *discontinuité* désignant ici la succession dans les emplois du temps, toujours tournée vers un objectif: réaliser des revenus suffisants. Déjà Bernard (1977) avait perçu dans les activités de prédation une stratégie d'appropriation maximale du revenu disponible, lorsqu'il observait que la chasse était orientée non pas vers les espèces raréfiées par le cycle écologique naturel mais vers les espèces les plus abondantes; les premières auraient pu rapporter davantage, mais exploiter les secondes assurait la reproduction des premières. Nous voyons que cette stratégie s'étend, au-delà des activités artisanales, à toutes les sources de revenus. Hobart (1983) tire la même conclusion de son observation rigoureuse à Coppermine (Territoires du Nord-Ouest, Canada). Dans une situation

où les emplois réguliers à temps plein deviennent moins courants, il découvre «un fort intérêt pour garder ouvertes le plus grand nombre possible d'options». Mis à pied par la société Gulf à la suite de la cessation de ses opérations d'exploration des hydrocarbures, les Inuit de Coppermine

profitent [...] souvent de façon plus complète des occasions de revenus qui se présentent à eux, en augmentant leur effort de chasse et de trappe et la production de sculptures et d'artisanat, tout en saisissant toutes les occasions d'emplois salariés disponibles. (Hobart, 1983.)

En l'occurrence, le contexte de l'observation est différent du nôtre. Là-bas, l'industrie principale était la Gulf et elle avait cessé ses activités; au Québec arctique, l'administration publique occupe ce rang dans la structure industrielle et elle poursuit inlassablement ses activités considérables. Si l'on excluait l'emploi régulier à temps plein fourni par les administrations publiques dans le Québec arctique, l'offre d'emplois de ce genre serait aussi rare qu'à Coppermine. En somme, tout porte à croire que les résultats concordent. Cette éthique du travail discontinu est en effet incompréhensible (et effectivement incomprise) lorsque l'on ignore les rapports sociaux qui la favorisent ou l'obligent; elle ne s'explique pas par une propension inuit naturelle, héritée de la tradition, mais par des comportements rationnels dans l'univers social donné et dans l'univers, lui aussi donné, des contraintes du travail; cet univers est largement comparable aux marges de l'écoumène canadien.

RATIONALITÉS ET MÉTAMORPHOSE

La conduite de l'Inuk qui délaisse un emploi assuré et lucratif est aussi abstruse que celle de l'Algérien observé par Bourdieu (1963) qui s'obstine à travailler pour un rien, à pousser inlassablement sa charrette dans l'espoir de vendre deux pastèques de valeur dérisoire. Soumis à la valorisation sociale du travail mais incapable de trouver du travail, l'Algérien dissocie la fonction économique du travail qu'il s'invente et sa fonction sociale. Sous l'angle d'une étroite rationalité économique capitaliste, cet emploi du temps est absurde; sous l'angle de la quête symbolique, il est parfaitement intelligible. Quand il abandonne un emploi assuré et lucratif malgré toutes les raisons qu'il pourrait avoir de le conserver, l'Inuk dissocie la fonction économique du travail et l'éthique du travail continu que l'on croit devoir commander généralement le travail salarié. Il travaillera ailleurs, gagnera sa vie autrement et se donnera tout autant à l'un ou l'autre emploi du temps. Le travail comme *vocation* ne correspond pas ici à un unique travail ni même à l'emploi salarié, mais est susceptible de s'exercer dans toute la variété des occupations. Soumis à l'obligation de gagner sa vie et celle de sa famille, soumis à la valorisation du travail salarié qui donne accès à la consommation et à la modernité, soumis encore à la valorisation plus ou moins nostalgique de la mobilité du chasseur qui donne accès à la tradition et est constitutive de l'identité, placé dans des réseaux larges de redistribution et devant une diversité de sources de revenus plus ou moins abondantes, il concentre ces tensions en une éthique rationnelle du travail discontinu.

Toutes les explications individuelles sont ici insuffisantes : seul leur ensemble élucide la question. Elle repose donc sur les héritages, la tradition du travail cyclique et l'habitude forcée du salariat occasionnel, l'organisation du travail réglée par les rapports sociaux de solidarités mécaniques, sur les effets de repoussoir de la rationalité instrumentale, de la constitution de groupes de travail artificiels et de la prééminence de règles formelles, sur la valorisation des activités et de l'organisation des activités traditionnelles, de la chasse en particulier, dont on retient la saveur de liberté, d'absence de contraintes, plutôt que le souvenir des quêtes vaines et des famines meurtrières; elle repose sur des réseaux de partage qui rendent possible la composition d'un revenu total suffisant à partir de revenus parcellaires; elle repose encore sur un marché du travail caractérisé par la prédominance de l'offre d'emplois occasionnels, mais aussi par des comportements organisationnels permettant que

des emplois réguliers deviennent en fait des emplois sporadiques. La normalisation du travail discontinu est confirmée, dans les représentations, par l'efficacité des réseaux de partage et est renforcée par l'acceptation des employeurs. Les baptistes et les méthodistes délivraient des certificats de qualification éthique à ceux de leurs membres qui devaient voyager ou migrer pour qu'ils puissent obtenir du crédit de leurs coreligionnaires étrangers, comme Weber le rapporte. Les normes sociales se trouvaient ainsi parfaitement explicitées et l'adhésion de chacun à ces normes se trouvait, pour ainsi dire, garantie sur facture. Chez les Inuit où la main-d'œuvre travaille localement et rarement à l'extérieur de la région, la norme est partagée *de facto*, comme les conditions sociales qui lui servent d'assises. Le certificat éthique est inutile non seulement parce que le bouche à oreille est encore efficace, mais encore parce que les comportements différents (par exemple la fidélité à un même emploi des années durant) sont également acceptables. Le pluralisme gagne le Nord.

Nous avons qualifié le second pôle du modèle par des termes négatifs : refus et immobilité. Il en est ainsi parce qu'il s'agissait de marquer le contraste avec le premier pôle mis en lumière. Mais nous pourrions tout aussi bien parler de pratiques institutionnelles favorisant une autre éthique du travail (plutôt que le « refus ») et favorisant une mobilité verticale de la main-d'œuvre, la progression dans les échelles de responsabilité et de rémunération (plutôt que l'« immobilité »). Ce pôle réfléchit une éthique du travail continu, la *continuité* désignant ici la permanence et l'unicité dans les emplois du temps et se tournant vers l'obtention d'une somme de revenus suffisante, mais une éthique fondée sur d'autres conditions sociales générales. Cette éthique ne s'explique pas davantage par le penchant naturel de quiconque pour la bureaucratie ou la technique, mais par des comportements rationnels dans un univers social donné. Comme l'autre, cette éthique est incompréhensible lorsqu'on ne perçoit pas les rapports sociaux qui la favorisent ou l'obligent. Ainsi, elle se fonde sur la sédentarisation, équivalent nordique de l'urbanisation, la constitution de grands groupes où les solidarités premières ne suffisent plus pour répondre aux besoins en émergence; elle se fonde sur une autre division du travail social où se multiplient des institutions au-dessus de ces solidarités vivantes, qui forcent la généralisation de nouvelles solidarités et de nouvelles relations sociales; sur la logique de l'organisation bureaucratique, sur la spécialisation des compétences et des responsabilités, sur la hiérarchisation des statuts, sur la règle écrite, sur le développement des tâches de coordination où les finalités de l'action deviennent de plus en plus distantes, puisque les efforts sont portés vers l'aménagement des moyens; elle repose sur l'acceptation obligée de la division du travail basée sur la rationalité instrumentale, les groupes et les règles de travail artificiels; elle repose sur les capacités techniques de gérer et de prévoir les besoins et exige que les postes de travail fixes, définis et spécialisés deviennent permanents à tous les échelons des structures hiérarchiques.

S'il s'agissait d'illustrer le poids relatif des deux pôles, nous pourrions placer sur le premier plateau d'une balance les 550 Inuit qui occupent des emplois réguliers et sur le second, tous les autres qui occupent des emplois sporadiques, chassent, reçoivent de l'aide sociale, etc. Mais ce serait une caricature impossible, puisque les salariés réguliers sont aussi des chasseurs de fin de semaine et des prestataires des transferts gouvernementaux; ce serait une caricature trop outrancière de la situation qui est plus complexe que ce qu'un modèle bipolaire de type pur peut révéler. La réalité est en effet ni plutôt ici ou là, mais participe des deux extrêmes. Derrière des conduites qu'on associe ici à des scories primitives ou qui, par une inversion du colonialisme, sont plutôt données là comme la preuve de l'inadéquation des *modèles blancs* au mode de vie authentique, derrière ces comportements effectivement dysfonctionnels dans des organisations trop rigides, se cache une logique de rationalité économique. Pour les habitants autochtones, l'épargne n'est pas d'une importance cruciale, et ils n'ont pas forcément besoin de *faire carrière* pour garantir le revenu du lendemain. Ils peuvent parfaitement compter sur la pluralité des ressources, y compris les structures redistributrices de la parenté ou du voisinage. Nous n'avons pas trouvé un seul responsable d'établissement pour affirmer qu'il avait de la difficulté à trouver de la main-d'œuvre quand cela était nécessaire; bien que ce ne soit pas obligatoire dans le Nord, à peu près

toute la population active masculine est inscrite à titre de manœuvres dans les fichiers de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, organisation gouvernementale chargée de délivrer les prestations d'assurance-chômage et qui garde un registre de la main-d'œuvre disponible; 20 pour cent de la population active participe au Programme d'aide aux Inuit pour les activités de chasse; les sculpteurs produisent plus que ce que le marché du souvenir et celui de l'œuvre d'art ne sont capables d'absorber; les générations sur lesquelles s'exercent les plus fortes pressions démographiques sont surreprésentées dans les emplois réguliers à temps plein et obtiennent les plus forts revenus par la vente de gibier; ils chassent aussi pour se nourrir et recueillent les paiements de transferts mis à leur disposition. Tout cela mis ensemble, ils parviennent à acquérir un revenu moyen par famille semblable à la moyenne québécoise⁵. Tous ces indices suffisent amplement à démontrer que les comportements de la main-d'œuvre inuit n'ont rien de l'irrationalité qu'on pourrait leur prêter.

Bien au contraire, cette élucidation permet de comprendre pourquoi, dans les zones récemment soumises au salariat et à la modernité, dans l'Arctique ou dans l'Afrique non industrialisée, la loi de l'offre et de la demande fonctionne, dirait-on parfois, de manière inversée, comme le suggère Terray (1984). Par exemple, l'accroissement du salaire entraîne la diminution du temps de travail parce que les rapports au travail des peuples indigènes seraient réglés par une logique de la valeur d'usage, plutôt que par une logique de la valeur d'échange. Comment se fait-il que ni les ressources consacrées à la formation professionnelle ni les incitations monétaires ne parviennent à assurer la stabilisation de la main-d'œuvre? Les programmes de formation de la main-d'œuvre attirent beaucoup de monde et, malgré ces succès, il faut toujours les recommencer faute de main-d'œuvre. Ces programmes sont un facteur nouveau de mobilité, car ils permettent l'apprentissage de métiers, l'acquisition d'emplois et l'appropriation de revenus salariés autrement inaccessibles. Ils sont souvent des filières accélérées, d'ailleurs, puisque des structures d'assistance au travail ou de *formation continue* court-circuitent les cheminements qui seraient normaux dans les centres industrialisés. Cependant, à l'intérieur de structures hiérarchiques, l'exercice d'un métier partiellement appris et qui nous est partiellement familier crée des malaises. Si l'accès au métier est relativement rapide, les conditions sociales facilitent aussi une sortie rapide. C'est ainsi que l'intention de ces programmes, c'est-à-dire la formation d'une main-d'œuvre suffisante pour répondre aux besoins pressentis, s'apparente à un rocher sisyphéen: si l'on s'ingénie à mesurer les besoins du marché du travail pour orienter la planification de la formation professionnelle, tient-on compte de ces pratiques de la main-d'œuvre? Ces programmes, il faut le noter, sont le plus généralement assortis d'allocations de formation en espèces. Au mieux, ils constituent une autre source transitoire de revenu, insérée dans cet itinéraire incessamment parcouru par les autochtones. De même, l'augmentation des taux de rémunération, que certains envisagent comme la solution aux problèmes de roulement de personnel, ne peut garantir la stabilité des employés. Elle obéirait à la même logique mise en évidence et peut provoquer l'envers de l'effet recherché, c'est-à-dire une accélération du roulement. L'augmentation de la rémunération infléchit le rendement et la régularité de la main-d'œuvre plutôt qu'elle ne les accroît. Cet effet résulte d'une distance des rationalités entre l'entrepreneur et l'employé: le premier conçoit qu'il s'agit d'une solution rationnelle, mais le second ne la perçoit pas de la même façon, puisqu'il n'est pas pareillement gouverné par le mobile du gain. En somme, une meilleure rémunération du travail n'amène pas automatiquement une meilleure fidélité au travail, de la même manière que plus de formation professionnelle n'amène pas automatiquement plus de loyauté professionnelle, parce que la logique de la valeur d'usage gouvernerait les comportements sous ces latitudes.

Il faut toutefois se garder d'attribuer à cette conclusion une valeur absolue, car justement la représentation des comportements de la main-d'œuvre et des employeurs sur des

5. En ce qui concerne la sculpture, la structure générationnelle de la main-d'œuvre et la comparaison du revenu familial moyen entre Inuit et Québécois, voir DUHAIME (1987).

axes bipolaires et la distribution des comportements sur ces axes illustrent l'hétérogénéité des pratiques socialement acceptées dans les limites du terrain que nous avons étudié bien plus que leur polarisation. Cette conclusion concernant l'hétérogénéité des pratiques à laquelle nous aboutissons en examinant les rapports aux activités productives serait d'ailleurs identique si nous examinions un tant soit peu les rapports aux activités *consommatives*. D'une manière générale, chez les Inuit de l'Arctique, le crédit à la consommation est généralisé et, inversement, l'épargne peu répandue. Or, les entreprises — entreprises autochtones comprises — limitent assez strictement le crédit et forcent souvent l'épargne. Par exemple, dans les magasins de la Compagnie de la Baie d'Hudson, la marge de crédit est généralement de 1000 dollars et les comptes débiteurs sont scrupuleusement examinés; si l'un d'eux dépasse cette marge, le gérant du magasin local régularise la situation avec le client et parfois même directement avec les établissements qui doivent verser des revenus au client. Dans le cas où le client souhaite acheter de l'équipement de grande valeur, motoneige par exemple, équipement que le magasin importe une fois l'an par le bateau d'approvisionnement, le gérant garantit la livraison à la condition qu'une certaine proportion de la valeur totale de l'équipement demandé soit versée d'avance dans le compte de crédit; le compte de crédit devient ainsi un compte d'épargne, dans cette région où le magasin général fait office d'établissement bancaire. Les Inuit sont-ils poussés à peu s'en faire pour le lendemain parce qu'ils peuvent compter sur la diversité des sources d'argent sonnant? Alors, pourquoi s'empêcheraient-ils de consommer maintenant ce qu'ils pourraient payer plus tard? Voilà pourquoi existent ces contrôles institutionnels, limites au crédit et épargne forcée: à l'éthique du travail et de l'appropriation des revenus correspond une éthique de la consommation. Elle peut aussi être représentée sur un axe bipolaire, où l'un des pôles représente la consommation réglée par l'extérieur, par les contrôles des autres; et où le pôle opposé représente la consommation réglée par la nécessité de satisfaire les besoins premiers, par la recherche du meilleur prix pour les biens et les services requis. Ces deux éthiques pures de consommation sont rationnelles, chacune dans son contexte; sous leurs formes réelles — altérées par de multiples médiations — elles se retrouvent dans le Nord comme ailleurs: car s'il existe des familles qui vont d'une source de revenus à l'autre et qui achètent tout ce qu'elles peuvent, parfois un peu plus, avec l'argent dont elles disposent, il en existe d'autres (en particulier où l'on compte sur des revenus d'emplois à temps plein tenus avec régularité) qui jonglent de manière délibérée avec l'épargne et les cartes de crédit, les placements et les dettes, qui objectivent l'économie domestique.

Cet ensemble de rapports aux activités productives et consommatives des sujets, dispersés sur une série d'axes bipolaires, est avant tout caractérisé par le pluralisme. Par conséquent, il ne peut être soutenu que cette inversion du fonctionnement de l'offre et de la demande soit une règle absolue dans les zones périphériques, y compris dans l'Arctique circumpolaire où le degré d'exposition à la modernité est variable d'un point à l'autre. Ce qui peut être soutenu, par contre, c'est que cette règle d'inversion se vérifie relativement, non seulement pour les zones non industrialisées d'Afrique, mais également pour les zones périphériques du centre, comme celle que nous avons étudié. Dans tous les cas, l'issue est positive, puisque un éclairage sur les rapports entre travail et société devient plus que jamais nécessaire dans ces aires en *voie de développement*, où le développement ressemble parfois à une métamorphose, où les méthodes du développement influencent souvent bien plus la métamorphose que les intentions.

Gérard DUHAIME
Département de nutrition humaine
et de consommation
Université Laval
Sainte-Foy (Québec)
Canada G1K 7P4

RÉSUMÉ

Les comportements au travail des employés autochtones qui franchissent aujourd'hui les portes des usines et des bureaux présentent d'étroites parentés avec ceux des premières générations d'ouvriers industriels. Sans pour autant être une règle absolue, l'inassiduité au travail, l'irrespect des horaires, l'abandon des emplois sont des comportements répandus dans les sociétés traditionnelles engagées sur la voie bouleversante de la modernité. Or, ce type de comportement est rationnel et socialement explicable. C'est ce que vérifie l'étude du cas spécifique des Inuit de l'Arctique du Québec (Canada). Une modélisation bipolaire des rapports aux activités productives et consommatives et l'extrême dispersion des comportements et des attitudes montrent que cette région est avant tout marquée par une grande pluralité des pratiques, par le voisinage des rationalités.

SUMMARY

Patterns of behavior in the workplace exhibited by native employees in factories and offices present close similarities with those of first-generation industrial workers. While not being the strict rule, absenteeism, the lack of respect for working hours and job turnover are widespread behavioral patterns within traditional societies which find themselves on the overwhelming path to modernity. This type of behavior can be explained in rational and in social terms, as verified by the specific case study of the Inuit of the Arctic region of Quebec (Canada). A bipolar model of the relationships to activities of production and consumption and the extreme dispersal of behaviors and attitudes show that this region is characterized first and foremost by a broad plurality of practices, and the proximity of different systems of rationality.

RESUMEN

Los comportamientos en el trabajo de los empleados autóctonos que atraviesan hoy las puertas y las oficinas presentan estrecho parentesco con aquellos de las primeras generaciones de obreros industriales. Sin ser una regla absoluta, la poca asiduidad al trabajo, el poco respeto de los horarios, el abandono de los empleos son comportamientos generalizados en las sociedades tradicionales comprometidas en la variable vía del modernismo. Ahora bien, este tipo de comportamiento es racional y socialmente explicable. Es lo que verifica el estudio del caso específico de los Inuit del Ártico de Quebec (Canadá). Un modelo bipolar de las relaciones con las actividades productivas y de consumo, y la extrema dispersión de comportamientos y actitudes muestran que esta región está ante todo marcada por un gran pluralismo de prácticas, por la vecindad entre racionalidades.

RÉFÉRENCES

Entrevues (les numéros renvoient à nos propres dossiers).

Entrepreneurs autochtones (incluant chasseurs) et employés d'entreprises autochtones: 4012.1, 4012.2, 7069, 7070.

Entrepreneurs allochtones et employés d'entreprises allochtones: 7021, 7028, 7061.

Employés de l'administration publique: 7039, 7067.

Administrateurs et employés d'institutions sans buts lucratifs: 7045.

BIBLIOGRAPHIE

- ARBESS, S. E. (1966), *Social Change and the Eskimo Cooperative at George River, Québec*. Ottawa, Northern Coordination and Research Center, D.N.A.N.R.
- BALANDIER, G. et P. MERCIER (1962), «Le travail dans les régions en voie d'industrialisation», in Friedmann, G. et P. Naville (éd.), *Traité de sociologie du travail*. Paris, Colin.
- BALIKCI, A. (1966), *Les Esquimaux de la péninsule du Labrador: études ethnographiques*. Ottawa, Canadian National Museum Bulletin, n° 194.
- BERNARD, A. (1977), «Dépendance et capitalisme marchand: le cas des Inuit de la rive sud du détroit d'Hudson, 1930-1956», in *Études Inuit Studies*, vol. 1 n° 2, pp. 1-29.
- BOURDIEU, P. et al. (1963), *Travail et travailleurs en Algérie*, Paris, Mouton.
- DAGENAIS, P. (1945), *Rapport préliminaire d'une expédition dans l'Ungava. Rapport présenté à l'Honorable Paul Beaulieu, Ministre de l'Industrie et du Commerce, Québec*.
- DORAIS, L.-J. (1967), *L'Organisation territoriale et les unités socio-économiques chez les Esquimaux Tuvalummiut (Nouveau-Québec)*, Montréal, Université de Montréal, thèse de maîtrise.
- DUHAIME, G. (1989), «La catastrophe et l'État. Histoire démographique et changements sociaux dans l'Arctique», *Études Inuit Studies*, vol. 13, n° 2, pp. 75-114.
- DUHAIME, G. (1987), *Le Pays des Inuit. La Situation économique 1983*, Québec, Laboratoire de recherches sociologiques.
- ERBES-SÉGUIN, S. et P. OLLIER (1972), *Sociologie du travail*, Paris, Dalloz.
- FRIEDMAN, G. (1964), *Le Travail en miettes*, Paris, Gallimard.

- HOBART, C. W. (1983), «Quand cessent les emplois», in *Études Inuit Studies*, vol. 7, n° 1, pp. 117-141.
- HONIGMANN, J. J. (1951), «An Episode in the Administration of the Great Whale River Eskimo», *Human Organization*, vol. 10, n° 2.
- LAROCHELLE, G. (1972), *L'Organisation communautaire et ses fondements historiques chez les Esquimaux de Kangirsuk (Ungava)*, université Laval, Québec, thèse de maîtrise.
- MARGLIN, S. A. (1973), «Origines et fonctions de la parcellisation des tâches. À quoi servent les patrons?», in A. Gorz (éd.), *Critique de la division du travail*, Paris, Seuil, pp. 41-89.
- NOËL, L. (1984), *Le Travail salarié, une nouvelle structure d'organisation sociale pour les Inuit de Kuujjuarapik, Québec nordique*. Québec, université Laval, thèse de maîtrise, 158 p.
- PETERSEN, R. (1989), «Traditional and Contemporary Distribution Channels in Subsistence Hunting in Greenland», in J. DAHL (éd.), *Keynotes Speeches from the Sixth Inuit Studies Conference, Copenhagen, October 1988*, Copenhagen, Institute for Eskimologi, vol. 14, pp. 81-89.
- SALADIN D'ANGLURE, B. (1967), *L'Organisation sociale traditionnelle des Esquimaux de Kangirsujuaaq (Nouveau-Québec)*, Québec, Centre d'études nordiques.
- SALADIN D'ANGLURE, B. (1984), «Inuit of Québec», in STURTEVANT, W. (éd.), *Handbook of North American Indians Arctic*, vol. 8.
- SEURAT, S. (1989), «Transferts de technologie aux populations autochtones. Expériences et méthodes en zones arides», *Ingénierie et économie arctiques. Réalités, problèmes posés, avenir*, Paris, Bureau Véritas.
- SIMARD, J.-J. (1982), *La Révolution congelée : coopération et développement au Nouveau-Québec inuit*, Québec, université Laval.
- STEINMANN, A. (1977), *La Petite Barbe*. Montréal, Éd. de l'Homme.
- TERRAY, E. (1984), «Réflexions sur le statut du travail dans quelques sociétés non industrielles d'Afrique», *Sociétés*, vol. 1, n° 1, pp. 16-18.
- VALLEE, F. G. (1967), *Povungnituk and its Cooperative: A Case Study in Community Change*, Ottawa, D.N.A.N.R. & Northern Co-ordination and Research Centre.
- WEBER, M. (1964), *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon.
- WENZEL, G. W. (1983), «The Integration of "Remote" Site Labor into the Inuit Economy of Clyde River, N.W.T.», *Arctic Anthropology*, vol. 20, n° 2, pp. 79-92.
- WILLMOTT, W. E. (1961), *The Eskimo Community at Port Harrison, P.Q.*, Ottawa, D.N.A.N.R. Northern Co-ordination and Research Centre.