

## Abstracts / Résumés

---

Volume 32, 1993

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/llt32abs01>

[Aller au sommaire du numéro](#)

---

Éditeur(s)

Canadian Committee on Labour History

ISSN

0700-3862 (imprimé)

1911-4842 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

---

Citer cet article

(1993). Abstracts / Résumés. *Labour/Le Travailleur*, 32, 411–417.

## ABSTRACTS / RÉSUMÉS

### The Forest as Factory: Technological Change and Worker Control in the West Coast Logging Industry, 1880-1930

Richard A. Rajala

**THIS ESSAY EXPLORES** the technological changes which transformed the west coast logging industry during the late 19th and early 20th centuries. Scholars and popular historians alike have depicted the introduction of steam power and overhead logging systems as responses to environmental factors. The analysis offered here, presented in the context of the labour process debate, suggests that nature structured, but did not determine technological innovation.

At the beginning of the period under study, the instability of the productive setting dictated that loggers' conceptual and physical skills controlled the pace of production. The adoption of increasingly sophisticated technologies by 1930 had given logging operators unprecedented power in their relationship with both nature and workers. Some new skilled positions had been created, but the overall effect of technological change was to undermine loggers' collective control over the labour process.

**CET ARTICLE EXPLORE** les changements technologiques qui ont transformé l'industrie du bois de la côte ouest à la fin du 19<sup>e</sup> siècle et au début du 20<sup>e</sup>. Les universitaires et les historiens populaires ont décrit l'avènement de l'énergie à vapeur et les systèmes verticaux de traitement du bois comme étant des réponses à des facteurs environnementaux. Cette analyse qui s'inscrit dans le contexte du débat sur les processus de travail suggère que la nature a suggéré les changements technologiques mais qu'elle ne les a pas déterminés.

Au début de la période à l'étude, l'instabilité des installations de production faisaient en sorte que les habilités conceptuelles et physiques des bûcherons contrôlaient le rythme de production. L'adoption de techniques de plus en plus sophistiquées jusqu'en 1930 avait investi les opérateurs de l'industrie du bois d'un pouvoir sans précédent dans leurs rapports avec la nature et les travailleurs. De nouveaux postes spécialisés avaient été créés mais les changements technologiques avaient pour effet, dans l'ensemble, de miner le contrôle collectif des bûcherons sur les processus de travail.

## Sweated Labour: Female Needleworkers in Industrializing Canada

Robert McIntosh

UNTIL WELL INTO THIS CENTURY, the garment trades were one of the largest employers in manufacturing in Canada. The decline of artisanal clothing trades over the middle of the 19th century led to a marked growth in outwork and deteriorating labour standards. As the garment trades became rife with sweating, a process conditioned by the structured inequalities of class and gender, they became a major source of wage labour for women. Only in this century were steps taken which limited, but by no means ended, sweated labour in the garment industry. The impact of protective legislation has been slight; much more credit in the struggle against sweating has to be given to the industrial garment unions.

POUR UNE BONNE PART DE CE SIECLE, le commerce du vêtement a été l'un des plus grands employeurs de l'industrie manufacturière au Canada. Le déclin de la fabrication artisanale de vêtements du milieu du XIXe siècle a suscité une croissance marquée de l'absence de travail ainsi que la détérioration des normes de travail. Alors que l'exploitation se répandait dans le commerce du vêtement — un processus conditionné par la structuration des inégalités de classe et de sexe — ce domaine devenait une source importante de revenu d'emploi pour les femmes. Ce n'est qu'au cours de notre siècle que des mesures ont été prises pour limiter l'exploitation dans l'industrie du vêtement sans pour autant y mettre un terme. L'effet des lois protectrices a été minime; ce sont plutôt les luttes menées par les syndicats de l'industrie du vêtement qui ont eu les meilleurs résultats.

## A Miniature Coxey's Army: The British Harvesters' Toronto-to-Ottawa Trek of 1924

W.J.C. Cherwinski

ALABOUR SHORTAGE in 1922, the promise of a bumper yield in 1923, and increased imperialist sentiment resulted in the recruitment of nearly 12,000 British workers to assist Canadian harvesters with the 1923 prairie wheat crop. Since most of them came from the cities they found the transition to western agriculture difficult and their complaints about the treatment they endured caused considerable damage to Canada's image abroad. Nevertheless, many persevered and returned home after the harvest satisfied. Those who remained to make a new life for themselves had a harder time since they were forced to take farm work at subsistence wages for the winter. Others chose to seek work in their own trades in Canada's cities. Like many, those in Toronto faced unemployment but, with the help of area radicals the militants amongst them decided to lead a long march to demand work at reasonable wages from the Mackenzie King government. Despite unrelenting harassment from public officials they remained united and with the assistance of citizens in the communities along the way they reached the capital bedraggled but defiant a fortnight later. While their march proved futile in the short term, it was an early example of escalating militancy among the unemployed, both domestic and immigrant, which helped to focus attention on both the plight of unskilled labour in a national economy and on the short-sighted, employer-driven immigration policies.

UNE PÉNURIE DE TRAVAIL en 1922, la promesse d'un effet pare-choc en 1923 et l'augmentation du sentiment impérialiste ont donné lieu au recrutement de près de 12 000 travailleurs britanniques pour venir en aide aux moissonneurs canadiens et à la récolte du blé dans les Prairies en 1923. Puisque la plupart d'entre eux venaient des villes, ils ont vécu la transition à l'agriculture de l'ouest avec difficulté et leurs récriminations concernant leurs conditions a causé des dommages considérables à l'image du Canada à l'étranger. Néanmoins, plusieurs ont persévéré et sont retournés dans leur pays après les récoltes. Ceux qui sont restés pour se refaire une vie ont eu plus de difficulté puisqu'ils se sont retrouvés dans l'obligation d'accepter du travail de ferme à un salaire de subsistance pendant l'hiver. D'autres ont choisi de chercher du travail dans leur propre métier dans les villes canadiennes. Comme plusieurs, ceux qui se sont retrouvés à Toronto ont dû faire face au chômage mais avec l'aide des radicaux du secteur, les militants parmi eux ont décidé d'entreprendre une longue marche pour exiger du travail à un salaire raisonnable

du gouvernement Mackenzie King. Malgré le harcèlement incessant des autorités, ils sont demeurés unis et avec l'aide des citoyens des collectivités qu'ils traversaient, quinze jours plus tard, ils arrivaient dans la capitale, débraillés mais provocants. Bien que leur marche ait été futile à court terme, elle a été un des premiers exemples de la montée du militantisme chez les chômeurs canadiens et immigrants. Elle a attiré l'attention sur l'engagement des travailleurs sans spécialités dans l'économie nationale et sur l'absence de vision des politiques d'immigration axées sur la satisfaction des besoins des employeurs.

## The Softball Solution: Female Workers, Male Managers and the Operation of Paternalism at Westclox, 1923-60

Joan Sangster

THIS ARTICLE USES A case study of an Ontario factory manufacturing clocks and watches to explore the way in which industrial paternalism was used as an industrial relations strategy by both management and workers. I argue that paternalism, in this case an amalgam of 19th-century traditional paternalism and 20th-century welfare capitalism, was premised on unequal economic relations, and on the ideological hegemony of management, but it was also, very importantly, a negotiated process in which workers participated in order to secure better working conditions and wages, respect and dignity.

Westclox used benefit plans, sports teams, a company paper, as well as flexibility in work supervision and internal promotions to garner the loyalty of its workers. Paternalism was also gendered: it was justified with reference to the sexual division of labour and with metaphors of a male-headed family. Though attractive to some workers, paternalism also had its weaknesses; both men and women questioned paternalism when management failed to live up to its side of a negotiated bargain.

CET ARTICLE UTILISE l'exemple d'un cas d'une usine ontarienne de fabrication d'horloges et de montres pour démontrer comment le paternalisme industriel a été utilisé comme stratégie de relations industrielles par les dirigeants tout autant que par les travailleurs. Il démontre que le paternalisme, qui dans ce cas était un amalgame du paternalisme traditionnel du XIXe siècle et du paternalisme providence du XXe siècle, reposait sur des relations économiques inégales et sur l'hégémonie idéologique des dirigeants. De manière très importante, il s'appuyait

aussi sur un processus de négociation auquel participaient les travailleurs dans le but d'obtenir de meilleures conditions de travail, des salaires, le respect et la dignité.

Westclox a eu recours à un programme d'avantages sociaux, à des équipes sportives, à un journal d'entreprise ainsi qu'à de la flexibilité dans la supervision du travail et à des promotions à l'interne pour s'attacher la loyauté de ses travailleuses et travailleurs. Le paternalisme prenait également une allure différente selon le sexe: on le justifiait par la division du travail selon le sexe ainsi qu'en se référant au fait que les hommes étaient chef de famille. Bien qu'ayant un intérêt pour certains travailleurs, le paternalisme avait aussi ses faiblesses; les hommes et les femmes le remettaient en question lorsque la direction était infidèle à ses engagements par rapport à l'entente négociée.

## Equality and Difference: Feminism and the Defence of Women Workers During the Great Depression

Margaret Hobbs

USING THE THEORETICAL FRAMEWORK of the feminist debates about equality and difference, this article deconstructs the arguments used by feminists and others to defend women's status as workers in the Great Depression, a period notorious for its anti-working woman sentiment. The findings suggest the false polarity of the equal rights and maternalist traditions, tracing the articulation of both in the 1930s, showing their points of intersection, and ultimately questioning their existence in any pure form.

EN RECOURANT AU CADRE THÉORIQUE des débats féministes sur l'égalité et la différence, cet article dissèque les arguments auxquels les féministes et autres ont fait appel pour défendre le statut des femmes en tant que travailleuses pendant la Crise, une période reconnue pour la manifestation de sentiments allant à l'encontre du travail des femmes. Les résultats révèlent la fausse polarisation des droits à l'égalité et des traditions maternalistes et trace le portrait de chacune de ces notions en 1930 en démontrant leurs points de rencontre et en questionnant en définitive leur présence à l'état pur.

## Power and Pay: The Union and Equal Pay at B.C. Electric/Hydro

Gillian Creese

**THIS PAPER EXAMINES** the struggle for equal pay for women in a large office union composed of female clerical and male technical and manual workers. The Office and Technical Employees' Union pursued "equal pay for equal job evaluation" for over 30 years from 1949 to 1981, while the employer, B.C. Electric/Hydro, systematically restructured unequal pay. At the same time, union negotiating practices and priorities also reinforced the gendered hierarchy in the workplace, and equal pay for women remained a sectoral 'women's issue' rather than a core general union issue.

**CET ARTICLE EXAMINE** la lutte pour l'égalité salariale des femmes dans le grand bureau d'un syndicat où l'on retrouvait un personnel de bureau féminin et des travailleurs techniques et manuels masculins. Pendant plus de 30 ans, de 1949 à 1981, le Office and Technical Employee's Unions a poursuivi un objectif de "de salaire égal pour un travail de valeur égale" pendant que l'employeur, la B.C. Electric/Hydro restructurait systématiquement l'inégalité salariale. Au cours de la même période, les pratiques et les priorités de négociation du syndicat renforçaient la hiérarchie au travail selon les sexes et l'égalité salariale pour les femmes demeurait une préoccupation sectorielle de femmes plutôt qu'une question syndicale de fond.