Scott P. Stephen, *Master and Servants: The Hudson's Bay Company and its North American Workforce,* 1668-1786. Edmonton: <u>University of Alberta Press</u>, 2019, xxxix + 407pp., Illustrations, cartes, plans, notes, bibliographie, index. Papier: ISBN 978-1-77212-337-1, 44,99 \$, EPUB: ISBN 1-77212-497-2, 44,99 \$, Kindle; ISBN 978-1-77212-498-9, 44,99 \$, PDF: ISBN 978-1-77212-499-6, 44,99 \$.

Plus âgée que la Banque d'Angleterre de vingt-quatre ans, la Compagnie de la Baie d'Hudson en est à sa 350e année de fonctionnement continu. On pourrait être tenté de penser qu'à ce stade, nous devons sûrement tout savoir sur la Société et ses opérations. Ce n'est pourtant pas le cas. Dans cette étude, Stephen examine la gestion des effectifs de la Société au cours de son premier siècle d'exploitation. La survie de l'entreprise est due en partie à la chance - à l'issue des guerres européennes qui échappaient à son contrôle. Si la France avait été victorieuse de la guerre de succession d'Espagne, le traité d'Utrecht aurait sans aucun doute cédé la baie d'Hudson aux Français et les postes de la Compagnie de la Baie d'Hudson remis à la France. Cinquante ans plus tard, si la France était sortie victorieuse de la guerre de Sept Ans, non seulement l'avenir de la Compagnie de la Baie d'Hudson aurait changé, mais aussi celui du Canada. Tout en influençant les fortunes de la guerre ne dépendait pas de la capacité de la Société, la gestion interne de la société était fermement sous son contrôle.

Comme Stephen le note à juste titre, la CBH était une petite entreprise sous-capitalisée pénétrant un marché dont elle ne savait pratiquement rien. Ce n'était pas seulement un nouveau venu dans le commerce de la fourrure, mais il cherchait à organiser un commerce dans un environnement physique difficile avec peu de connaissances des exigences de ses clients et fournisseurs potentiels. L'emplacement des postes de la Société a réduit le contact entre le siège social et les usines à un navire par an, ce qui a apporté des réponses aux questions posées au cours de l'année précédente. Une grande partie de la littérature à ce jour a porté sur le fonctionnement du commerce, la nature des interactions entre les consommateurs et les commerçants autochtones, le contrôle de l'agence aux postes de Bayside et le marché des fourrures à Londres. Stephen nous demande de changer notre orientation par rapport au métier en soi pour examiner la nature des relations de l'entreprise avec sa main-d'œuvre. Ce faisant, il aborde à la fois un sujet important et un sujet pratiquement ignoré jusqu'à présent.

Chaque poste ou usine de la CBH comptait un complément d'hommes allant d'un gouverneur, d'un commerçant en chef ou d'un facteur, d'un comptable, d'un chirurgien, d'un apprenti, d'un armurier, d'un magasinier, d'un charpentier, d'un forgeron, d'un tailleur et d'ouvriers, chacun jouant un rôle particulier. Dans cette étude, Stephen conceptualise les relations de travail au sein de l'usine sur le modèle d'un ménage anglais, où l'on avait un patriarche / maître, un intendant, une épouse, des apprentis, des enfants et des domestiques, pensant ainsi au poste comme une usine ``domestique''. Dans le ménage, il y a une personne en charge et chacun a un rôle particulier défini par la loi, la coutume et la convention sociale, et Stephen passe un peu de temps à discuter de la façon dont cette structure capture l'organisation des postes Bayside. En effet, les mots Maîtres et Serviteurs dans le titre font allusion à cette relation domestique, à la nature de l'interaction entre maître et serviteur, et à la façon dont un maître et comment un serviteur était censé se comporter. Bien sûr, il y avait deux niveaux de la relation maître / serviteur qui doivent être pris en considération. Il y avait la relation entre les différentes parties vivant et travaillant dans un poste à Bayside, puis la relation entre ceux qui travaillaient aux postes, qu'ils soient maîtres ou serviteurs, et les administrateurs élus au siège social à Londres.

Le livre aborde ces questions en examinant la nature sociale de la relation, en interrogeant les questions de favoritisme, de courtage, d'amitié, du travailleur assidu et du camarade inactif. Chacun de ces termes avait un sens dans le contexte de l'Angleterre de la fin du XVIII et du XVIII siècle et, comme le soutient Stephen, ce serait un contexte qui était compris par toutes les parties même s'il n'était pas nécessairement toujours accepté par toutes les parties. Stephen analyse ces rôles à travers un examen de ce qu'il appelle le «discours public» ou la correspondance bilatérale entre les employés de la Baie et leurs maîtres au siège social de Londres, ainsi que les instructions des directeurs de l'entreprise à ceux qui ont recruté les employés. pour le commerce. Plutôt qu'un examen chronologique, chaque chapitre a un accent particulier avec l'analyse provenant de textes à travers les cent vingt ans de 1688 à 1786. La force ici est que l'on est présenté avec le langage réel des interactions; en même temps, le lecteur ne comprend pas comment le sens de la diligence ou de la fidélité a pu changer au cours des cent ans de rédaction de lettres ou ce que la diligence signifiait exactement pour un ouvrier par rapport à un charpentier ou un comptable.

Pour toute l'attention portée aux relations de travail au sein de ces postes, peu d'attention est accordée à la nature de la structure du travail dans les postes par laquelle j'entends le nombre d'hommes à un poste, comment cela a changé au fil du temps, ou ce que le travail dans une position particulière impliquée. Comment, en fait, ces postes de Bayside ont-ils fonctionné au cours d'une année entre le départ d'un navire et l'arrivée du navire l'année suivante? Dans Masters and Servants, Stephen se concentre sur la main-d'œuvre dans les postes de Bayside, ce qui est très nécessaire et constituera la base pour d'autres travaux sur le sujet.

Ann M. Carlos Université du Colorado, Boulder