



National Library  
of Canada

Bibliothèque nationale  
du Canada

Canadian Theses Service    Service des thèses canadiennes

Ottawa, Canada  
K1A 0N4

## NOTICE

The quality of this microform is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us an inferior photocopy.

Reproduction in full or in part of this microform is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30, and subsequent amendments.

## AVIS

La qualité de cette microforme dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de qualité inférieure.

La reproduction, même partielle, de cette microforme est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30, et ses amendements subséquents.



National Library  
of Canada

Bibliothèque nationale  
du Canada

Canadian Theses Service    Service des thèses canadiennes

Ottawa, Canada  
K1A 0N4

The author has granted an irrevocable non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of his/her thesis by any means and in any form or format, making this thesis available to interested persons.

The author retains ownership of the copyright in his/her thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without his/her permission.

L'auteur a accordé une licence irrévocable et non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de sa thèse de quelque manière et sous quelque forme que ce soit pour mettre des exemplaires de cette thèse à la disposition des personnes intéressées.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège sa thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

ISBN 0-315-53289-0

LES FACTEURS D'EMERGENCE DU SYNDICALISME  
A L'ALUMINERIE D'ARVIDA, 1925-1941

THESE PRESENTEE A L'ECOLE DES ETUDES SUPERIEURES  
DE L'UNIVERSITE D'OTTAWA  
EN VUE DE L'OBTENTION DE LA  
MAITRISE ES ARTS EN HISTOIRE

PAR

GUY SYLVESTRE

UNIVERSITE D'OTTAWA

## RESUME

Notre thèse porte sur les facteurs qui ont provoqué la syndicalisation des travailleurs de l'aluminerie de la compagnie Alcan à Arvida entre 1926 et 1941. L'approche est empirique, et nous avons privilégié le point de vue des travailleurs. Un ensemble de conditions ont été examinés, autant celles qui ont contraint les ouvriers à rester inorganisés que celles qui ont pu susciter leur désir de se syndiquer.

Des travaux de commissions d'enquête, des entrevues auprès d'anciens travailleurs, des mémoires des dirigeants et des ingénieurs d'Alcan, et des journaux d'usine ont été les principales sources qui ont documenté cette thèse.

Notre premier chapitre aborde la question de l'origine ethnique, géographique et sociale des travailleurs, ainsi que l'impact de la crise économique comme raisons de non-syndicalisation.

Les chapitres deux et trois traitent des difficultés du travail, dans le contexte des changements techniques, et des conditions salariales en tant que facteurs internes favorables à la syndicalisation. Notre chapitre quatre aborde tout le contexte externe qui fut lui aussi favorable à la syndicalisation.

Enfin, notre dernier chapitre aborde la syndicalisation. Il trace un bilan critique de la convention collective de 1937, et surtout des relations entre, d'une part, le syndicat et la direction, et d'autre part, entre le syndicat et les travailleurs.

## REMERCIEMENTS

Notre thèse a été réalisée en grande partie dans le cadre du projet de recherche, Technologies nouvelles, travail et travailleurs, sous la direction du professeur Jean-Pierre Charland. Je tiens donc à remercier d'abord monsieur Charland qui a bien voulu diriger ma thèse et m'encourager quand le besoin s'est fait sentir. Je remercie bien chaudement mon collègue, Luc Côté, pour son support et son amitié. Nos fréquentes discussions n'ont pu qu'enrichir le contenu de cette thèse. J'aimerais également exprimer ma gratitude à Marianne Sabourin qui a dactylographié le texte. Aussi, je remercie particulièrement Sylvie Ratte pour sa patience et son amitié.

Je dois enfin ma reconnaissance au Centre de Recherche en Civilisation Canadienne Française pour son appui.

## LISTE DES TABLEAUX

	<u>Page</u>
<b>TABLEAU 1:</b> Distribution des travailleurs de l'Alcan à Arvida, par origine 1925-1939	9
<b>TABLEAU 2:</b> Production annuelle d'aluminium à Arvida 1926-1941	23
<b>TABLEAU 3:</b> Importance proportionnelle des travailleurs embauchés avant 1929, au premier janvier de chaque année, 1930-1940	26
<b>TABLEAU 4:</b> Nombre-indices des départs des travailleurs embauchés avant le premier janvier 1929, entre 1930 et 1939	62
<b>TABLEAU 5:</b> Fréquence et gravité des accidents de travail à l'usine d'Arvida de 1927 à 1940	64
<b>TABLEAU 6:</b> Evolution du salaire et des heures de travail des cuvistes et des manoeuvres à Arvida (1926-1941)	74
<b>TABLEAU 7:</b> Indices du coût de la vie de 1925 à 1938	75
<b>TABLEAU 8:</b> Budget hebdomadaire d'une famille moyenne, tiré de 60 villes canadiennes comparé au salaire hebdomadaire moyen des cuvistes et des manoeuvres à l'aluminerie d'Arvida entre 1926 et 1938	81
<b>TABLEAU 9:</b> Nombres-indices des gains nominaux, du coût de la vie et des gains réels des cuvistes et des manoeuvres de l'aluminerie d'Arvida de 1926 à 1938	82
<b>TABLEAU 10:</b> Indices des gains bruts totaux des cuvistes et des manoeuvres par rapport à notre budget des dépenses nécessaires pour une famille de cinq personnes de 1926 à 1938	88
<b>TABLEAU 11:</b> Ecart entre le salaire de différents emplois et le coût de la vie sur une base hebdomadaire à Arvida en 1936	91
<b>TABLEAU 12:</b> Les conflits de travail au Québec (1929 à 1937)	106
<b>TABLEAU 13:</b> Salaires hebdomadaires (48 heures) versés à certains travailleurs de l'aluminerie d'Arvida de 1936 à 1941	132
<b>TABLEAU 14:</b> Indices des gains bruts des cuvistes et des manoeuvres par rapport à notre budget des dépenses nécessaires pour une famille de cinq personnes de 1938 à 1941	134

	<u>Page</u>
<b>TABLEAU 15:</b> Indices du coût de la vie au Canada de 1937 à 1942	135
<b>TABLEAU 16:</b> Taux mensuel moyen de la main-d'oeuvre dans l'aluminerie d'Arvida 1938-1943	154

### LISTE DES ILLUSTRATIONS

<b>ILLUSTRATION I:</b> Disposition des cuves Arvida dans les salles d'électrolyse 1926-1936 .....	38
<b>ILLUSTRATION 2:</b> La cuve Arvida .....	45
<b>ILLUSTRATION 3:</b> La cuve Soderberg .....	53
<b>ILLUSTRATION 4:</b> La cellule d'électrolyse .....	195

## BIBLIOGRAPHIE

### Sources manuscrites

#### Archives Alcan Montréal

Balcome, G.H. History of Fabrication at Shawinigan 1902-1958. Aluminum Co. of Canada Ltd. Shawinigan Fabricating Works, 31 October 1958.

Gooding, M.E. The History of Reduction Plants at Shawinigan Falls from 1901 to 1945. Aluminum Co. of Canada Ltd., April 1947.

Radley, P.E. Autobiographical Notes. Shawinigan-Arvida-Kitimat, 1923-1957. Alcan Museum, 1968.

Employees, payrolls, production in short tons, rated capacity, %Arvida production to total Aluminum Co. of Canada production, addition to Arvida F. Assets in million; pièce 0002/12

#### Archives du Syndicat National des Employés de l'aluminium d'Arvida (non classées).

Le Syndicat National des Employés de l'aluminium d'Arvida, Inc. Historique, manuscrit dactylographié, circa 1954.

Cinquantième anniversaire de naissance du syndicalisme au Saguenay 1907-1957, 1957

#### Archives de la Fédération des Syndicats du secteur de l'aluminium Inc. (non-classées).

Historique du Syndicat National des Employés de l'aluminium d'Arvida, Inc, circa 1979

#### Archives Publiques du Canada (APC).

Commission Royale chargée d'enquêter sur les événements qui se sont produits à Arvida, P.Q., en juillet 1941. Rapport des Procédures. (RG33/56, 3 volumes).

#### Archives Nationales du Québec (ANQ) à Québec

DP 62 (1929), no. 7, RMTPTPQ 1928, Appendice no 7, Les différends industriels. Rapport du greffier pour l'année 1927-1928, p. 93.

Ministère du Travail du Québec, Ordonnances et règlements, E0024 To 130, 7 à 21 3502 A J-6 166-2, p. 1.

Ministère des Travaux Publics - Différends industriels, 1921-1931, E 0025 To 800, Rapport de Félix Marois à Antonin Galipeau, le 8 mai 1928, et supplément au rapport.

Québec, Ministère du Travail. Rapport de la Commission chargée d'étudier les conditions de travail des cuvistas de l'Aluminum Co. of Canada Ltd. à Shawinigan Falls. Québec, 1944.

ANQ à Chicoutimi.

Fonds Mgr. Tremblay, Dossier Alcan:

Brock, T.L., Arthur Vining Davis' Contribution to the Canadian Aluminum Industry. The birth of one of Canada's leading industries and Top earners of Canadian Foreign Exchange. Montréal. Business Archives Council of Canada, April 1973.

Fonds des Syndicats Catholiques:

Lettre de l'Abbé Alphonse Tremblay à Gustave Delisle, 14 février 1927.

Société Historique du Saguenay

Fonds Alcan:

Grill, F.E. History of the Aluminum Company of Canada, Limited and subsidiaries also the City of Arvida, Province of Quebec, Canada, Circa 1941.

### Sources imprimées

Canada. Commission Royale chargée d'enquêter sur les événements qui se sont produits à Arvida, P.Q., en juillet 1941. Rapport des Commissaires. Ottawa. Imprimeur du Roi, 1941.

Canada (Ottawa), Recensement du Canada 1931, Volume 1 et 2.

Canada (Ottawa), Recensement du Canada 1941, Volume 2.

Canada, Bureau Fédéral de la statistique, 1937, Manuel officiel des conditions présentes et des progrès récents, Imprimeur du Roi, 1937.

Confédération des Syndicats Nationaux (CSN). 25e anniversaire du Syndicat des Employés de l'aluminium d'Arvida: Album-souvenir. Chicoutimi. Le Progrès du Saguenay, 1962, copie retrouvée aux ANQ à Chicoutimi.

Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada (CTCC), Constitution de la CTCC, 1947.

Conseil Central Saguenay-Lac-St-Jean des Syndicats Nationaux, Réalisation et victoires du Syndicat National des Employés de l'Aluminium Arvida, 1937-1943, Arvida, 1943, copie retrouvée aux ANQ à Chicoutimi.

Fédération Nationale de la Métallurgie, Empire Aluminium, l'Aluminium Ltd.: son histoire, sa puissance, ses profits, etc., Arvida, 1957, copie retrouvée aux Archives du Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida (non classée).

Leacy, F.H., Statistiques Historiques du Canada, Statistiques Canada, 1983.

Syndicat National Catholique de l'Industrie de l'Aluminium d'Arvida, Incorporé (SNA) et Aluminum Company of Canada, Convention collective de travail entre Aluminum Company of Canada, Limited et le Syndicat National Catholique de l'Industrie de l'Aluminium d'Arvida, Arvida, 1937, copie retrouvée aux ANQ à Chicoutimi.

**Périodiques**

Annuaire Statistiques du Québec, 1935; 1938; 1939.

Journaux d'usine Alcan à Arvida (1937-1952): La Sentinelle, Le Lingot.

Le Devoir, Vol. XXVIII, no 164, 19 juillet 1937.

Le Progrès du Saguenay, du 27-01-1928 au 16-10-1941.

Gazette du Travail, janvier 1930; janvier 1937; novembre et décembre 1941.

**Sources orales**

Série d'entrevues réalisées en août 1944 auprès d'anciens travailleurs de l'Alcan (Maurice Danis; Fortuna Lafrance; Julien Letendre; Onias Savard) dans le cadre du projet Technologies Nouvelles, Travail et Travailleurs, des professeurs Jean-Pierre Charland et Nicole Thivierge.

**Etudes générales**

Angers, François-Albert, "L'évolution des besoins dans la famille", dans L'Actualité Economique, 23;4 (Janvier 1948): 611-653.

Bernstein, I., The Lean Years: A History of American Workers 1920-1932, Baltimore, Penguin, 1966.

Brooks, Robert R.R., When Labour Organizes, New Haven, Yale University Press, 1937.

Cantor, Milton, Ed., American Working Class Culture, Exploration in American Labor and Social History, London, Greenwood Press, 1977.

CFDT, Les dégâts du progrès, les travailleurs face au changement technique, Paris, Seuil, 1977.

Debouzy, Marianne, Travail et travailleurs aux Etats-Unis, Paris, Editions La Découverte, 1984.

Denis, Serge, Un syndicalisme pur et simple, mouvements ouvriers et pouvoir politique aux Etats-Unis, 1919-1939, Montréal, Boréal, 1986.

Derber, Milton et Edwin Young, Labor and the New Deal, New York, Da Capo Press, 1972.

Després, J.-P., Le mouvement ouvrier canadien, Montréal, Fides, 1946.

Fournier, Louis, Rédacteur, 150 ans de luttes, histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976), Montréal, Co-Edition CSN-CEQ, 1979.

Friedmann, Georges, 7 études sur l'homme et la technique, Paris, Gonthier, 1971.

Friedmann, Georges, et Pierre Naville, Traité de sociologie du travail, tome 2, Paris, Armand Colin, 1964.

Galenson, Walter, The CIO Challenge to the AFL, A History of the American Labor Movement 1935-1941, Cambridge, Harvard University Press, 1960.

Golden, Clinton S., et Harold J. Rutenber, The Dynamics of Industrial Democracy, New York, Da Capo Press, 1973.

Gorz, André (Dir.), Critique de la division au travail, Paris, Seuil, 1973.

Gurvitch, Georges, Études sur les classes sociales, l'idée de classe sociale de Marx à nos jours, Paris, Gonthier, 1966.

Halbwachs, Maurice, La classe ouvrière et les niveaux de vie, recherche sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines, Paris, Felix Alcan, 1913.

Id., L'évolution des besoins dans les classes ouvrières, Paris, Felix Alcan, 1933.

Id., Les classes sociales, Paris, Centre de documentation universitaire, "Les cours de Sorbonne", 1942.

Id., Classes sociales et morphologie, Paris, Les Editions de Minuit, 1972.

Lens, Sidney, Left, Right and Center: Conflicting Forces in American Labour, Henry Regnery, 1949.

Levant, Victor, Capital et travail, la collaboration de classe dans le mouvement syndical, Montréal, Éditions L'Étincelle, 1978.

Linteau, P.A., R. Durocher, J.-C. Robert et F. Ricard, Histoire du Québec contemporain, Le Québec depuis 1930, Montréal, Boréal 1986.

Lipton, Charles, Histoire du syndicalisme au Canada et au Québec 1827-1959, Montréal, Parti-Pris, 1979.

Litwalk, Leon, The American Labor Movement, Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1962.

Logan, H.A., Trade Unions in Canada, Toronto, MacMillan, 1948.

Lukacs, Georg, Histoire et conscience de classe, Paris, Editions de Minuit, 1960.

Marx, Karl, Travail salarié et capital, Paris, Editions sociales, 1975.

Id., Le syndicalisme, 2 Vol., Paris, Maspero, 1978.

Millis, Harry A., et Royal E. Montgomery, The Economics of Labor Volume III: Organized Labor, New York and London, McGraw-Hill, 1945.

Morton, Desmond et Terry Copp, Working People, Ottawa, Deneau et Greenberg, 1980.

Niosi, Jorge, Les Multinationales canadiennes, Montréal, Boréal-Express, 1982.

Palmer, Bryan D., "Class, Conception and Conflict: The Thrust for Efficiency, Managerial Views of Labor and the Working Class Rebellion, 1903-1922", dans Review of Radical Political Economics, 7;3 (Automne 1975): 31-49.

Id., "Classifying Culture", dans Labour/Le Travailleur, 8/9 (Automne/Printemps, 1981/1982): 153-183.

Id., Working Class Experience. The Rise and Reconstitution of Canadian Labour, 1800-1980, Toronto, Butterworth, 1983.

Peterson, Florence, Handbook of Labor Unions, Washington D.C., American Council on Public Affairs, 1944.

Roby, Yves, Les québécois et les investissements américains (1918-1929), Québec, Presses de l'Université Laval, 1978.

Taft, Philip, Organized Labor in American History, New York, Evanston, and London, Harper and Row, 1964.

Touraine, Alain, La conscience ouvrière, Paris, Editions du Seuil, 1966.

Id., et Orietta Ragazzi, Ouvrier d'origine agricole, Paris, Travaux du laboratoire de sociologie industrielle de l'école pratique des hautes études (vie section), 1961.

Zieger, Robert H., American Workers, American Unions 1920-1985, Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press, 1986.

### Etudes particulières

Achard, Eugène, Le royaume du Saguenay, Montréal, Librairie générale canadienne, 1942.

Beaudoin, Guy, La grève chez Price Brothers and Company Limited en 1943, Thèse de Maîtrise non-publiée, Université Laval, 1957.

Blanchard, Raoul, L'Est du Canada français. "Province de Québec", Tome deuxième, Montréal, Librairie Beauchemin Limitée, 1935.

Bouchard, Louis-Marie, Les villes du Saguenay. Etude géographique, Ottawa, Leméac et la Fondation de l'University du Québec à Chicoutimi, 1973.

Boudreau, Emile, L'histoire de la FTO, des tout débuts jusqu'en 1965, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 1988.

Brouillette, Benoit, "L'Aluminium au Saguenay", dans L'Actualité Economique, 22;3 (Octobre 1946): 417-446.

Id., "L'Habitat et la population au Saguenay", dans L'Actualité Economique, 22;4 (Janvier 1947): 646-671.

Id., et Pierre Dagenais, "Quelques aspects de l'économie actuelle du Saguenay-Lac-St-Jean", dans L'Actualité Economique, 23;4 (Janvier 1948): 654-689.

Campbell, Bonnie K., Les enjeux de la bauxite, la Guinée face aux multinationales de l'aluminium, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1983.

Campbell, Duncan Carlisle, Mission mondiale, histoire d'Alcan, Volume 1, jusqu'en 1950, Editions Ontario Publishing Company Limited, 1985.

Cardin, Jean-Rhéal, L'influence du syndicalisme national catholique sur le droit syndical québécois, Montréal, Cahiers de l'institut social populaire, 1957.

Charland, Jean-Pierre et Jacques Saint-Pierre, Technologies nouvelles, travail et travailleurs dans l'industrie des pâtes et papiers au Québec, des origines à nos jours, Version manuscrite d'un ouvrage à paraître.

Charpentier, Alfred, L'atelier syndical fermé, Montréal, Ecole Sociale Populaire, 1926.

Id., Montée triomphante de la CTCC de 1921 à 1951, Montréal, Thérien Frères, 1951.

Id., Ma conversion au syndicalisme catholique, Montréal, Fides, 1946.

Id., Cinquante ans d'action ouvrière, les mémoires d'Alfred Charpentier, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1971.

Id., "Un Enseignement méconnu", dans Relations, 19;225 (Septembre 1959): 230-233.

Id., "La conscience syndicale lors des grèves du textile en 1937 et de l'amiante en 1949", dans Labour/Le Travailleur, 3;1978: 197-220.

Copp, Terry, Classe ouvrière et pauvreté: les conditions de vie des travailleurs montréalais, 1899-1929, Montréal, Boréal-Express, 1978.

Coté, Luc, Le développement de l'industrie des pâtes et papiers au Québec (1850-1980): travail et main-d'oeuvre, Rapport de recherche broché, Université du Québec à Hull, 1987.

Id., Production et reproduction, l'évolution du procès de travail aux usines d'aluminium de la Compagnie Alcan à Shawinigan et à Arvida, 1901-1951, Thèse de maîtrise non publiée, Université d'Ottawa, 1987.

Cotterill, Murray, "Unity in Aluminium", dans Canadian Labour, 3;1 (janvier 1958): 14-16.

Cousineau, Jacques, "La grève d'Arvida", dans Relations, 1;8 (Août 1941): 212-213.

Desrochers, Luc, "Les facteurs d'apparition du syndicalisme catholique dans l'imprimerie et les déterminants de la stratégie syndicale 1921-1945", dans Revue de l'histoire de l'Amérique française, 37;2 (Septembre 1983): 241-269.

Franco, Gustave, "Les conventions collectives de travail", dans Le monde ouvrier/The Labor World, 27 juillet 1937: 1.

Id., "L'atelier fermé: ce qu'il signifie", dans Le monde ouvrier/The Labor World, 11 septembre 1937: 1.

Guillot, Robert, L'Aluminium et ses alliages, Paris, Presses Universitaires de France, 1984.

Igartua, José E., ""Corporate" Strategy and Locational Decision-making: The Duke-Price Alcoa Merger, 1925", dans Revue d'études canadiennes, 20;3 (Automne 1985): 82-101.

- Id., "La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940" dans Labour/Le travail, 20 (automne 1987): 33-60.
- Id., et Marine de Fréminville, "Les origines des travailleurs de l'alcan au Saguenay, 1925-1939", dans Revue d'Histoire de l'Amérique française, 37;2 (Septembre 1983): 291-308.
- Lanthony, Jacques, L'Aluminium et les alliages légers, Paris, Presses Universitaires de France, 1968.
- Lapointe, Paul-André, Evolution et crise du rapport salarial fordiste aux usines Jonquière de l'Alcan 1943-1981, Thèse de maîtrise non publiée, Université du Québec à Montréal, 1986.
- Laurent, Edouard, Une enquête au pays de l'aluminium, Québec, Cahier de l'Ecole des Sciences sociales politiques et économiques, 2;3, (1943).
- Legget, Robert F., "The Arvida Strike", dans Queen's Quaterly, 44;4 (Winter 1942): 333-343.
- Litvak, Isaiah A., et Christopher J. Maule, Alcan Aluminium Limitée: une étude de cas, Commission Royale d'Enquête sur les Groupements de Société, Etude no 13, Ottawa, 1977.
- Maltais, M.-Ludovic, Les syndicats catholiques canadiens, étude socio-économique, Washington, Presse de l'Université Catholique d'Amérique, 1925.
- McGuire, B.-J., "The Saguenay Valley and Aluminum", dans Canadian Geographical Journal, 27;3 (Septembre 1943): 130-147.
- Meyerhuber, Carl I., Jr., "Organizing Alcoa: The Aluminum Workers' Union in Pennsylvania's Allegheny Valley, 1900-1971", dans Pensylvania History, 48;3 (1981): 195-219.
- Moisset, Jean-J., L'Alcan et la croissance économique du Saguenay et du Lac-Saint-Jean, Thèse de doctorat en sciences économiques et sociales, faculté de droit et sciences sociales, Université de Fribourg, 1972.
- Parker, Russel D., "The Black Community in a Company Town: Alcoa, Tennessee, 1919-1939", dans Tennessee Historical Quaterly, 37;2 (1978): 203-221.
- Id., "Alcoa, Tennessee: The Years of Change, 1940-1960", East Tennessee Historical Society's Publication, 49 (1977): 99-115.
- Parry, Charles W., Alcoa, A Retrospection, New York, The Newcomen Society of the United States, 1985.
- Pinkston, Sammy Eugene, The History of Local 309, United SteelWorkers of America, AFL-CIO-CLC, Alcoa, Tennessee, 1933-1977, Knoxville, Keith Press, Inc., 1979.
- Piva, Michael J., The Condition of the Working Class in Toronto, 1900-1921, Ottawa, University of Ottawa Press, 1979.

Rouillard, Jacques, Les travailleurs du coton au Québec, 1900-1915, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1974.

Id., Les syndicats nationaux au Québec de 1900 à 1930, Québec, Les presses de l'Université Laval, 1979.

Id., Histoire de la CSN (1921-1981), Montréal, Boréal-Express/CSN, 1981.

Saint-Pierre, Céline, Le développement de la société québécoise saisie à travers l'analyse des orientations et des pratiques du syndicalisme catholique et des unions internationales. la définition des idéologies dominantes et la mise à jour des contradictions fondamentales (1929-1940), Thèse de doctorat de 3e cycle, Ecole Pratique des Hautes Etudes, IIIe Section, Paris, Juin 1973.

Tremblay, Louis-Marie, Le syndicalisme québécois, idéologies de la C.S.N. et de la F.T.O., 1940-1970, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1972.

Vanasse, Gilbert, Histoire de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN) Tome 1, (1907-1958), Montréal, Les Editions Saint-Martin, 1986.

Webber, Jeremy, "The Malaise of Compulsory Conciliation: Strike Prevention in Canada During World War II", Dans Labour/Le travail, 15: 57-88.

Whitaker, Albert, W., Aluminum Trail, Montréal, Alcan Press, 1974.

## TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
RESUME.....	i
REMERCIEMENTS.....	ii
LISTE DES TABLEAUX.....	iii
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	iv
BIBLIOGRAPHIE.....	v
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I.....	5
LES FACTEURS DEFAVORABLES AU SYNDICALISME A ARVIDA (1925-1935): ORIGINE DES TRAVAILLEURS ET CRISE ECONOMIQUE .....	5
1.1 LES CONDITIONS DE MISE EN CHANTIER ET DE RODAGE DE L'ALUMINERIE .....	6
1.2 LA QUESTION ETHNIQUE ET LE SYNDICALISME A ARVIDA	8
1.3 L'ORIGINE SOCIALE DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN.....	14
1.4 L'EXPERIENCE SYNDICALE AU SAGUENAY.....	17
1.5 CRISE ECONOMIQUE ET NIVEAU DE L'EMPLOI ENTRE 1928 ET 1937: LA FORMATION D'UNE FORCE DE TRAVAIL HOMOGENE.....	23
CONCLUSION .....	31
CHAPITRE II.....	33
CONDITIONS DE TRAVAIL, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET SYNDICALISME DANS LES SALLES D'ELECTROLYSE A ARVIDA 1926-1940.....	33
2.1 LE TEMPS DE TRAVAIL DURANT LA CRISE DES ANNES 1930	34
2.2 LES SALLES DE CUVES: UN LIEU DE TRAVAIL CHAUD ET INSALUBRE .....	37
2.3 UNE TECHNOLOGIE EPROUVEE: LA CUVE ARVIDA.....	42
2.3.1 DESCRIPTION DE LA CUVE ARVIDA.....	43

	<u>Page</u>
2.3.2 LE TRAVAIL DES CUVES A ANODE PRECUITE: 1926-1936.....	46
2.4 UNE TECHNOLOGIE INUSITE: LA CUVE SODERBERG .....	51
2.4.1 DESCRIPTION DE LA CUVE SODERBERG.....	52
2.4.2 LE TRAVAIL DES CUVES A ANODE A AUTO-CUISSON A PARTIR DE 1936 .....	55
2.5 LE DEPART DES TRAVAILLEURS D'EXPERIENCE.....	61
2.6 LES ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	62
CONCLUSION .....	70
CHAPITRE III .....	71
LES CONDITIONS DE VIE, LA QUESTION DES SALAIRES ET LE SYNDICALISME.....	71
3.1 LES SALAIRES A ARVIDA 1926-1936.....	72
3.2 L'ETABLISSEMENT D'UN BUDGET OUVRIER ET L'EVOLU- TION DU POUVOIR D'ACHAT .....	76
3.3 LES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEURS D'ARV'DA ....	86
CONCLUSION .....	94
CHAPITRE IV .....	96
LES FACTEURS EXTERNES FAVORABLES AU SYNDICALISME CATHOLIQUE A ARVIDA .....	96
4.1 LA REPRISE ECONOMIQUE ET LE RETOUR DES REVENDICA- TIONS OUVRIERES AU MILIEU DES ANNES 1930 .....	98
4.1.1 L'OFFENSIVE DU MOUVEMENT OUVRIER AMERICAIN ET LA SYNDICALISATION DES TRAVAILLEURS D'ALCOA .....	99
4.1.2 LA REPRISE ECONOMIQUE ET LE MOUVEMENT OUVRIER AU CANADA .....	105
4.2 LA CTCC ET LE SYNDICALISME INDUSTRIEL .....	109
4.3 LA REPRISE DES VENTES D'ALUMINIUM ET LA PERCEPTION DU SYNDICALISME COMME OUTIL DE CONTROLE: VERS DE NOUVEAUX RAPPORTS PATRONAUX OUVRIERS .....	111

	<u>Page</u>
4.4 LA COLLABORATION DU CAPITAL ET DU TRAVAIL .....	117
CONCLUSION .....	120
CHAPITRE V.....	122
LA SYNDICALISATION DES TRAVAILLEURS D'ARVIDA, DE L'EMER- GENCE A LA CONSOLIDATION: BILAN DES RAPPORTS PATRONAL- SYNDICAL .....	122
5.1 HISTORIQUE DE LA FONDATION DU SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DE L'INDUSTRIE DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. (SNA) .....	123
5.2 BILAN DES GAINS OBTENUS AVEC LE CONTRAT COLLEC- TIF: CLAUSES SALARIALES ET CONDITIONS DE TRAVAIL...	131
5.3 CARACTERISTIQUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	137
5.3.1 ABSENCE D'ATELIER FERME .....	137
5.3.2 L'EXTENSION JURIDIQUE OU LES MECANISMES D'EVICITION DES SYNDICATS INTERNATIONAUX .....	140
5.3.3 LES CARACTERISTIQUES DU COMITE PARITAIRE A ARVIDA ET LEURS IMPACTS SUR LE SNA .....	144
5.4 DE L'IMPORTANCE DES EFFECTIFS SYNDICAUX .....	148
5.4.1 LE RETOUR DES TRAVAILLEURS D'ORIGINE RURALE.	150
5.4.2 LE ROULEMENT DE MAIN-D'OEUVRE .....	153
5.5 L'ABANDON DU COMITE PARITAIRE: LE SNA SEUL CANAL DES REVENDICATIONS OUVRIERES .....	156
5.6 LE SNA: UN AGENT DE RATIONALISATION .....	159
5.7 L'IMPACT DE LA GREVE DE 1941 SUR LE SNA: VERS UNE RADICALISATION DU DISCOURS .....	167
CONCLUSION .....	175
CONCLUSION GENERALE .....	177
ANNEXE .....	180
LA METALLURGIE DE L'ALUMINIUM .....	180

## INTRODUCTION

Cette thèse de maîtrise porte sur les facteurs qui ont contribué à l'émergence du syndicalisme à l'aluminerie d'Arvida en 1937. Au point de départ, un fait avait suscité notre intérêt; la relative facilité avec laquelle le syndicat avait réussi à se faire accepter par Alcan. Cela était d'autant plus surprenant que, selon L'Annuaire Statistique du Québec, il y avait eu en 1937, 46 grèves au Québec impliquant 24,419 ouvriers. En outre, deux grèves importantes menées par la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada qui luttait pour la reconnaissance syndicale dans les secteurs du textile et de la construction navale, attribuaient à l'entente d'Arvida un caractère spécifique. Nous avons alors émis l'hypothèse suivante: à savoir qu'Alcan avait prévu une hausse marquée de ses activités, la guerre lui apparaissant imminente, et que devant la perspective des problèmes engendrés par la direction de la méga-usine d'Arvida, elle avait favorisé l'émergence d'un syndicat auquel avait échu un rôle de co-gestionnaire de la force de travail. La question ne manquait pas de fondement. Elle avait toutefois le défaut de donner à la multinationale un rôle beaucoup trop considérable et confinait les ouvriers à un statut de quasi-spectateur. Bien que la compagnie ait été réceptive à l'idée d'un syndicat, cela n'expliquait pas son existence, puisque tout compte fait l'initiative provenait des travailleurs et de nul autre. Notre première hypothèse demandait donc à être complétée. Il fallait, pour avoir une juste idée du phénomène, l'analyser sous l'angle des travailleurs.

Notre étude privilégie donc le point de vue des travailleurs d'Arvida: nous avons cherché quels motifs ont pu provoquer leur syndicalisation en 1937. Ainsi, un ensemble de facteurs ont été examinés, autant ceux qui ont contraint les ouvriers à rester inorganisés pendant une décennie, que ceux qui ont pu faire naître en eux le désir de former un syndicat. Puisque la syndicalisation est survenue en 1936-37, donc vers la fin de la crise économique, des raisons d'ordre économique pouvaient offrir une explication valable. En outre, le secteur de l'aluminium en a toujours été un de haute technologie. Par conséquent il était donc susceptible de connaître de

fréquents changements à ce niveau. Il était donc très probable d'y trouver un élément d'explication de la syndicalisation des travailleurs. Evidemment les conditions dans lesquelles le syndicat avait été accueilli indiquaient aussi que la compagnie y trouvait un certain intérêt.

Cinq types de sources ont fourni l'essentiel des informations de cette thèse. Nous avons d'abord recueilli au Centre d'information du groupe Alcan, à Montréal, des comptes rendus rédigés par des membres de la direction d'Alcan. La plupart sont des ingénieurs qui y relataient les événements dont ils furent témoins. On y apprend certains détails techniques sur les opérations. Ces cadres portaient aussi des commentaires sur les conditions de travail, particulièrement lors des changements techniques, et aussi sur les conditions salariales. Pour évaluer leur point de vue nous avons entrepris, dans le cadre du projet Technologies nouvelles, travail et travailleurs, une série d'entrevue auprès d'anciens travailleurs d'Alcan. Nous avons aussi consulté les journaux d'usine, La Sentinelle, et Le Lingot, de 1936 à 1985, ainsi que le journal local Le Progrès du Saguenay. Nous avons consulté aux Archives publiques du Canada à Ottawa, les travaux de la commission d'enquête mise sur pied à la suite de la grève de 1941. Enfin, à la Société historique du Saguenay, nous avons eu accès à un volumineux journal de bord de l'usine dans lequel sont consignés jour après jour les événements survenus à Arvida de 1925 à 1941. On trouve ici l'explication principale des limites temporelles de notre étude. D'autre part la grève, comme phénomène social, a mis à jour les rapports entre le syndicat et l'Aluminum Co.. Cela nous a permis de vérifier nos hypothèses.

Ces sources pour être variées n'en comportent pas moins certaines limites. Ainsi la plupart des renseignements concernent les salles d'électrolyse, c'est-à-dire le lieu de fabrication d'aluminium, et négligent les autres opérations à Arvida. Nous savons peu de chose de la centaine de travailleurs qui ont oeuvré à l'usine de fabrication des électrodes. De même, l'existence aléatoire de la raffinerie de bauxite, qui a fermé ses portes en décembre 1930, pour ne ré-ouvrir qu'au printemps 1936, a laissé peu de trace. Pourtant quelque trois cent hommes y ont

travaillé. Notre étude porte donc, surtout par nécessité, sur les ouvriers des salles d'électrolyse qui formaient le gros de la force de travail à Arvida.

Notre étude est empirique et traite donc à la fois de la condition des travailleurs en rapport avec la syndicalisation, et des relations de travail, c'est-à-dire des rapports entre la direction et le syndicat à partir de sa mise sur pied.

La thèse contient cinq chapitres. Le premier concerne les facteurs qui ont potentiellement entravé la formation d'un syndicat avant 1937. Il y est question de l'origine ethnique, géographique, et sociale des travailleurs, ainsi que de la crise économique et de son impact sur les effectifs ouvriers d'Arvida. On comprendra qu'à plusieurs égards nous sommes tributaires des travaux du professeur José E. Igartua de l'Université du Québec à Montréal.

Les chapitres deux et trois traitent, du point de vue des travailleurs, des facteurs internes favorables à leur syndicalisation. Ils constituent le coeur de cette thèse puisqu'ils traitent des principales causes de la syndicalisation des travailleurs. Dans le deuxième chapitre nous étudions les changements techniques et leur impact sur les conditions de travail, alors que dans le troisième, nous abordons la question des salaires et du niveau de vie.

Le quatrième chapitre aborde les facteurs externes qui ont été propices à la syndicalisation. Ainsi, nous traitons de l'offensive du mouvement syndical canadien et américain et de son influence sur les travailleurs d'Arvida. Il est aussi question des avantages acquis par la CTCC par rapport aux unions internationales lorsque le moment est arrivé pour les ouvriers d'Arvida de choisir un syndicat. Enfin, nous examinons les motifs qui ont fait qu'Alcan a accepté l'entente.

Dans notre dernier chapitre, nous effectuons un rapide survol des événements entourant la syndicalisation des ouvriers d'Arvida. Nous traçons un bilan critique de la convention collective de 1937 et surtout nous examinons la nature des rapports entre le syndicat et la compagnie. Nous verrons comment cette dernière percevait le syndicat et comment, lui-même entendait jouer son rôle.

## CHAPITRE I

### LES FACTEURS DEFAVORABLES AU SYNDICALISME A ARVIDA (1925-1935):

#### ORIGINE DES TRAVAILLEURS ET CRISE ECONOMIQUE

Lors de la construction de son aluminerie à Arvida, l'Aluminum Company of America (Alcoa)<sup>1</sup> avait dû faire appel à une main-d'oeuvre nombreuse aux origines diverses. Nous croyons que la présence importante mais indésirée (au moment où le travail se raréfie à compter de 1928) d'une main-d'oeuvre étrangère dans la communauté Saguenéenne, culturellement très homogène, a retardé l'émergence d'un esprit de solidarité, prémisses essentielles à la création du mouvement syndical. De même, l'origine sociale des travailleurs a joué pour beaucoup, il nous semble, quant à la lenteur des hommes à vouloir se syndiquer. En effet, d'après les travaux d'Alain Touraine et d'Orietta Ragazzi, on constate que chez les ouvriers d'origine agricole "les questions professionnelles et sociales liées à la condition ouvrière étaient absentes de leurs préoccupations premières et ne pouvaient stimuler leur militantisme".<sup>2</sup> Or, il semble bien que les ouvriers d'Arvida provenaient en grand nombre du terroir. Enfin, alors même que l'acuité de la question de l'origine des travailleurs s'estompait avec le temps, la crise économique de 1929 en prit le relais, et enleva aux travailleurs toute possibilité de se syndiquer.

---

<sup>1</sup> Alcoa avait créé, le 3 juin 1902, une filiale canadienne: la Northern Aluminum Co. qui devait prendre le nom d'Aluminum Co. of Canada le 8 juillet 1925. Le 4 juin 1928 cette compagnie était transférée aux mains d'Aluminium Limited, elle-même née d'une scission juridique en deux d'Alcoa qui avait décidé de confier la gestion de ses compagnies étrangères à la nouvelle firme. Les actionnaires d'Alcoa demeuraient les mêmes que ceux d'Aluminium Ltd. et de ses filiales. En 1966 Aluminium Ltd prenait le nom d'Alcan. Dans le texte nous parlerons surtout d'Aluminum Co. of Canada puisque c'est elle qui était chargée des opérations au Canada et qui par conséquent entretenait des rapports avec les travailleurs d'Arvida.

<sup>2</sup> A. Touraine et O. Ragazzi, *Ouvriers d'origine agricole*, Paris, travaux du laboratoire de sociologie industrielle de l'Ecole Pratique des Hautes Etudes (VIe section), Paris, 1961, p. 81.

### 1.1 LES CONDITIONS DE MISE EN CHANTIER ET DE RODAGE DE L'ALUMINERIE

La "Quebec Development Company" avait eu la responsabilité de réaliser la construction du complexe industriel d'Arvida en 1925. Elle pouvait alors compter sur les travailleurs déjà à son service puisqu'elle avait été le maître d'oeuvre des travaux d'aménagement de la centrale hydroélectrique d'Isle Maligne sur le Saguenay. M. Frank Cothran avait alors dirigé les opérations. Suite à une entente conclue en janvier 1925,

...la Quebec Development Company dont Duke détenait 75% et Price 25% était scindée en deux filiales; la première, la Duke-Price power Company [...]; la seconde, la Compagnie d'électricité de Chute-à-Caron, devenait propriétaire du réservoir d'aval qui restait à aménager. La fusion de cette dernière avec Alcoa intervint le 29 juillet 1925. Les actionnaires d'Alcoa reçurent les huit neuvièmes des actions ordinaires et privilégiées de la "nouvelle Alcoa" et Duke reçut un neuvième.<sup>3</sup>

L'Aluminium Co. of Canada, alors filiale à part entière d'Alcoa, s'en remis donc naturellement à cette entreprise nouvellement élargie pour la réalisation de ses projets, car comme l'écrivait l'historien de l'Alcan, M. Duncan C. Campbell, "nous aurions perdu un temps précieux en nous adressant à un entrepreneur ou en assemblant notre propre équipe de construction".<sup>4</sup> En 1925, un ingénieur d'Alcoa, M. James W. Rickey, qui comptait sur la participation des travailleurs du Saguenay, disait, plein d'optimisme, "I believe that plant labor on an operating basis would be plentiful and cheap".<sup>5</sup> Ainsi, tant au niveau de la construction de l'usine qu'à celui de son opération, on n'entrevoit pas de problème. Une fois les accords concrétisés, la mise en chantier fut menée avec célérité.

On July 24th, 1925 there come to Arvida a party of construction engineers under Mr. F. H. Cothran. Six tents were pitched [...] and work was begun [...]. Laborers were arriving at the rate of 50 men a day, the camps were filling up and

<sup>3</sup> D.C. Campbell, Mission Mondiale, histoire d'Alcan, Vol. 1, jusqu'à 1950, Ontario Publishing Company Limited, 1985, p. 102.

<sup>4</sup> Ibid, p. 115.

<sup>5</sup> J.E. Igarua et M. De Fréminville, "Les origines des travailleurs de l'Alcan au Saguenay, 1925-1939", dans R.H.A.E., Vol. 37 no 2, sept. 1983, p. 301.

the end of August found everything ready to commence construction works on the plant.<sup>6</sup>

La Compagnie, on s'en doute bien, avait préparé la mise en opération de l'usine d'Arvida. Elle augmenta donc son personnel à Shawinigan (la seule aluminerie à exister au Canada avant Arvida) de façon à permettre à un certain nombre d'ouvriers de se familiariser au travail des cuves.<sup>7</sup> Ces travailleurs iraient ensuite, ou bien grossir les rangs du personnel d'Arvida, ou bien seraient en mesure, au moment opportun, de remplacer les hommes d'expérience qui seraient mutés à la nouvelle usine. Nous ignorons le nombre d'ouvriers affectés par cette mesure. Nous savons toutefois qu'en "1926, beaucoup des cadres canadiens français et italiens des salles de cuve (de Shawinigan) allèrent prêter main forte au démarrage de l'usine d'Arvida".<sup>8</sup> De même, près d'une cinquantaine d'Américains, pour la plupart des cadres à l'emploi d'Alcoa la maison mère, furent transférés au Saguenay.<sup>9</sup> L'usine d'Arvida pouvait peut-être compter sur une centaine d'hommes aguerris lors de sa mise en opération. Le reste, environ 600, était constitué d'hommes inexpérimentés que l'on forma sur le tas.<sup>10</sup> Par exemple quand Jim White "arriva à Arvida pour en préparer le démarrage, il revêtit une

---

<sup>6</sup> Société Historique du Saguenay (SHS), Fonds Alcan, documents externes, 59.01 et 60.01, F.E. Grill, History of the Aluminum Company of Canada, Limited and subsidiaries also the city of Arvida, province of Quebec, Canada, circa 1941, p. 9-10. Il s'agit d'un manuscrit dactylographié contenant une chronologie des événements survenus à Arvida de 1925 à 1941.

<sup>7</sup> Archives Alcan, Montréal, P.E. Radley, Autobiographical notes. Shawinigan-Arvida-Kitimat 1923-1957, Manuscrit dactylographié, 1968, p. 13.

<sup>8</sup> D.C. Campbell, (1985), p. 81.

<sup>9</sup> Ibid, p. 122.

<sup>10</sup> Au cours de la première année complète d'opération à Arvida on comptait en moyenne 497 hommes dans les salles de cuves et les départements connexes, ainsi que 85 hommes à l'usine d'électrodes. Evidemment la direction n'eut pas à former en même temps tout ce personnel: la première des quatre salles de cuves entra en opération le 15 juillet 1926; la seconde, le 27 septembre; la troisième le 3 janvier 1927, et la dernière le 21 juin suivant. A ce sujet voir F.E. Grill, (circa 1941), aux pages 28, 31; 35; 40 et 52.

combinaison de cuviste et devint le premier contremaître, travaillant durement pendant de longues heures pour former les équipes de novices recrutés dans les environs".<sup>11</sup>

## 1.2 LA QUESTION ETHNIQUE ET LE SYNDICALISME A ARVIDA

Nous pouvons établir l'origine des premiers travailleurs de l'Aluminum Co. au Saguenay grâce, dans une certaine mesure, aux travaux des professeurs José E. Igartua et Marine De Fréminville des Universités du Québec à Montréal et à Chicoutimi: l'Alcan ayant conservé toutes ses fiches d'embauche portant sur les travailleurs qui ont oeuvrés sur ses divers chantiers mis en branle au Saguenay, il leur était alors possible d'entreprendre une enquête toujours en cours d'ailleurs. Igartua soulignait ainsi la pertinence de ce type de document:

La fiche d'embauche donne les renseignements d'ordre démographiques tels que le nom, le prénom, la date de naissance, l'état civil, le nombre de personnes à charge, la nationalité, le sexe, la religion ainsi que la résidence permanente. On y retrouve aussi la date d'embauche et, à l'occasion, des informations concernant les emplois précédents.<sup>12</sup>

Leur analyse indique la distribution des travailleurs en fonction de leur origine ethnique.

Voir tableau I.

---

<sup>11</sup> D.C. Campbell, (1985), p. 122.

<sup>12</sup> J.E. Igartua et M. de Fréminville, (1983), p. 295.

**TABLEAU 1**  
**DISTRIBUTION DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN A ARVIDA,**  
**PAR ORIGINE 1925-1939.**

VARIABLE	NOMBRE	FREQUENCE RELATIVE	FREQUENCE RELATIVE AJUSTEE*
<b>ORIGINE</b>			
Canadien français	281	53,8	54,6
Autres Canadiens	53	10,2	10,3
Américains	9	1,7	1,7
Britanniques	23	4,4	4,5
Européens de l'Ouest	71	13,6	13,8
Européens de l'Est	78	14,9	15,1
Non disponible	7	1,3	----
<b>TOTAL</b>	<b>522</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\*Calculée en excluant du dénominateur les cas pour lesquels les données ne sont pas disponibles.

Sources: Igartua J. E., et M. De Fréminville, "Les origines des travailleurs de l'Alcan au Saguenay, 1925-1939", dans R.H.A.F., Vol. 37, No 2, (septembre 1983) p.298.

Contrairement à ce qu'avait cru M. Rickey d'Alcoa les travailleurs à l'emploi de la "Quebec Development Compagny" et de l'Aluminum Co. provenaient pour la plupart de l'extérieur de la région du Saguenay. En effet, l'ensemble des immigrants comptaient pour 35.1% des employés, les Canadiens anglais pour 10.3%, et parmi les Canadiens français qui formaient la faible majorité de la force de travail, soit 54.6%, près des trois quart de ceux dont il a été possible d'identifier l'origine provenaient de diverses régions du Québec, c'est-à-dire "dans l'ordre, du Bas du fleuve, de Montréal et de ses alentours, de Québec et de ses environs ainsi que de la Beauce; enfin quelques-uns sont originaires de Charlevoix".<sup>13</sup> C'est donc dire que seulement 13.5% des travailleurs étaient de la région du Saguenay.

<sup>13</sup> J.E. Igartua et M. De Fréminville, (1983), p. 300

Ces renseignements sont confirmés par une autre enquête, menée celle-là en 1928, qui nous apprend que "la proportion des ouvriers Canadiens français qui travaillent aux usines de l'Aluminum Company of Canada, à Arvida, est de 54 à 60 pour cent sur toute les autres races étrangères".<sup>14</sup> Cependant cette enquête ne précisait pas l'origine géographique des Canadiens français.

Retournons maintenant aux travaux d'Igartua - De Fréminville pour voir l'évolution de la politique d'embauche de l'Aluminum Co. Les trois quarts de tous les travailleurs furent engagés durant les deux premières années de la période étudiée, mais les Canadiens français continuèrent à être embauchés en nombre toujours plus important après 1927, en comparaison des autres nationalités. En effet, 70.6% des Canadiens français qui composent l'échantillon étaient embauchés entre 1925 et 1927, ce qui revient à dire que le reste, soit 29.4% de l'échantillon, sera embauché entre 1928 et 1939. Le cas des travailleurs étrangers était différent puisque 75.6% des Européens de l'Est et 81.4% des Européens de l'Ouest étaient embauchés entre 1925 et 1927, amenuisant d'autant l'importance de leur embauche après cette date.<sup>15</sup> Des pressions de la part de la population locale allaient favoriser cette tendance.

Il est clair cependant que durant les premières années, l'embauche d'ouvriers parmi la population locale constitua un problème pour la compagnie puisqu'elle dû puiser à l'extérieur. Thomas L. Brock, ingénieur chimiste à l'usine d'alumine de 1938 à 1940 et chef des usines de cryolithe et de fluorure à partir de 1940, soulignait ainsi leurs réticences à travailler à l'usine: "As regards acquiring local French-Canadian workers, it took a number of years to coax them off the farms in any large numbers to work indoors, particularly to work in the potrooms and carbon

---

<sup>14</sup> Archives Nationales du Québec (ANQ) à Québec, Ministère des Travaux Publics - Différends Industriels 1921- 1931, E0025-T0800, Félix Marois à Antonin Galipeau, supplément au rapport du 8 mai 1928.

<sup>15</sup> J.E. Igartua et M. De Fréminville (1983), p. 299.

plant."<sup>16</sup> Cette répugnance évidente des travailleurs locaux à aller oeuvrer dans l'aluminerie d'Arvida explique en partie leur faible proportion par rapport à celle que détenaient tous ceux qui provenaient de l'extérieur du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Les conditions de travail dans l'usine étaient pires que celles qui existaient sur la ferme, dans les chantiers forestiers, les papeteries ou dans tout autre type d'emplois, dans la mesure où ils étaient disponibles.

De fait, lorsque le travail devint plus rare dans la région, les attitudes face au travail dans l'aluminerie évoluèrent. Rappelons par exemple que la pulperie de Val Jalbert fermait ses portes en 1927, privant 200 ouvriers de leur travail. De plus, l'usine de pulpe de Chicoutimi végétait depuis l'hiver de 1925-1926.<sup>17</sup> Dans un tel contexte, les étrangers sont devenus victimes de la xénophobie des Saguenéens.<sup>18</sup>

Une enquête menée par le Ministère des Travaux publics du Québec, en 1928, témoignait de cette volonté nouvelle parmi la population locale d'occuper des emplois à l'usine d'Arvida, ainsi qu'aux divers chantiers de l'Aluminum Co. au Saguenay. Dans son rapport, le greffier de la province, M. Félix Marois, parle des doléances des Saguenéens en réaction à la politique d'embauche de la cie:

j'ai fait enquête au sujet des plaintes que vous avez reçues concernant la préférence que l'Aluminum Company of Canada, de Arvida, et la Alcoa Power Co., de Racine, donnent aux ouvriers de races étrangères, au détriment des ouvriers Canadiens-Français de Jonquière et Kénogami, pour l'exécution des

---

<sup>16</sup> ANQ à Chicoutimi, Fonds Mgr Victor Tremblay, Dossier Alcan-Généralités, T.L. Brock, Arthur Vining Davis Contribution to the Canadian Aluminum Industry. The Birth of one of Canada's leading industries and top earners of Canadian foreign exchange, Montréal, Business Archives Council of Canada, April, 1973, p. 19.

<sup>17</sup> Voir G. Vanasse, Histoire de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN). Tome I - (1907-1958), Montréal, Editions Saint-Martin, 1986, p. 66-68.

<sup>18</sup> Voir Le Progrès du Saguenay du 27 janvier 1928, p. 3; 3 mars 1928, p. 3; 14 avril 1928, p. 12.

travaux de barrage de la rivière Saguenay, à la Chute à Caron, et le travail aux usines, à Arvida.<sup>19</sup>

Aussi, lors des travaux de la commission, M. Marois rapportait que

...de quarante à cinquante ouvriers, tous résidant à Jonquière ou à Kénogami, sont venus me trouver à l'hôtel pour me dire que tous les jours ils se rendent à Arvida ou à la Chute à Caron pour demander du travail, et qu'ils ne peuvent en obtenir parce que les contremaîtres donnent la préférence aux ouvriers de races étrangères. La plupart de ces ouvriers sont des pères de famille qui ont besoin de travailler et qui souffrent de cet état de chose.

Ces ouvriers se plaignent aussi que les compagnies leur font subir un examen physique trop sévère, et qu'un grand nombre de Canadiens-Français sont déclarés incapables de travailler pour des raisons qui ne sont pas sérieuses. Ils se plaignent aussi que les salaires payés ne sont pas suffisants. Quelques ouvriers ont la tête montée et menacent de faire un mauvais parti aux ouvriers étrangers s'ils ne peuvent obtenir du travail.<sup>20</sup>

Il semble, selon les enquêteurs du Ministère des Travaux publics du Québec, que la compagnie avait embauché des Canadiens français en proportion plus importante à partir de cette époque, ce que confirme, comme nous l'avons vu précédemment, l'étude Igartua - De Fréminville.

Dans le supplément au rapport de l'enquête de 1928, on affirmait en effet que

...sur 120 ouvriers de toutes nations qui ont subi l'examen physique durant le mois d'avril 1928, et qui ont été classés comme souffrant d'une maladie quelconque, 70 Canadiens-Français ont été acceptés et travaillent actuellement aux usines à Arvida.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> ANQ à Québec, DP 62 (1929), no. 7, RMTPTPQ 1928, appendice no. 7, Différends Industriels. Rapport du greffier pour l'année 1927-1928, p. 93.

<sup>20</sup> ANQ à Québec, Ministère des Travaux Publics - Différends Industriels 1921-1931, E0025-T0800, Rapport de Felix Marois à Antonin Galipeau, le 8 mai 1928.

<sup>21</sup> ANQ à Québec, Ministère des Travaux Publics - Différends Industriels 1921-1931, E0025-T0800, Felix Marois à Antonin Galipeau, Supplément au rapport du 8 mai 1928. Nous ignorons la nature des maladies dont il est question ici. Notons que cette pratique de la compagnie à faire subir un examen médical aux candidats qui voulaient travailler chez elle découlait de son souci de constituer "scientifiquement" une force de travail qui puisse exécuter adéquatement et sans ennui de santé les tâches qu'elle exigerait. En outre, ce processus de sélection permettait à la compagnie d'éliminer, sous le couvert d'une mauvaise santé, les travailleurs qui avaient un antécédant syndical. Nous reviendrons sur cette question un peu plus loin.

Enfin, la tendance à employer des Canadiens français semblait se poursuivre au cours des ans, car en 1936, 71% de la main-d'oeuvre était Canadienne française.<sup>22</sup> L'entreprise s'était alors engagée dans un vaste programme de modernisation et d'expansion de ses installations au Saguenay. Devant la tendance des travailleurs à faire venir des parents depuis les régions éloignées en leur garantissant presque un emploi, la compagnie avisait la population locale par le biais de son journal d'usine, La Sentinelle, qu'elle ne se sentait pas liée à ces nouvelles candidatures. "Que notre politique soit donc bien comprise, les citoyens d'Arvida et des alentours auront la priorité sur tous les étrangers pour ce qui concerne l'engagement".<sup>23</sup> Quelques mois plus tard, le bassin de population du Saguenay répondait toujours aux attentes de l'Aluminum Co.:

...les travaux d'agrandissement et de construction, exécutés à Arvida par l'Aluminum Company of Canada, Ltd., [...] commencés il y a quelques temps, ont nécessité l'embauchage d'un grand nombre d'ouvriers. Le nombre des travailleurs disponibles à Arvida ayant été jugé insuffisant, la compagnie s'est tournée vers les autres villes de la région pour obtenir la main-d'oeuvre nécessaire à l'exécution de son programme. Les statistiques, préparées par l'Aluminum Company of Canada, Ltd., démontrent que 44% des employés travaillant sur les nouveaux chantiers, à la fin de septembre, étaient de Chicoutimi, 30% de Jonquière et 13% de Kénogami. En outre, un examen de la liste des employés des usines d'Arvida indiquent que 25% sont de Chicoutimi, 25% de Jonquière et 10% de Kénogami et de la Baie des Ha! Ha!<sup>24</sup>

La présence des étrangers a, hors de tout doute, provoqué des remous importants au sein de la communauté saguenéenne, et a fait se déplacer auprès des enquêteurs du Ministère des travaux publics près d'une cinquantaine d'ouvriers en quête d'emploi. A l'intérieur même de l'usine les tensions ont pu être importantes entre les canadiens français et les travailleurs qui provenaient des autres pays. Un certain discours qui ne nous est pas inconnu, concernant les "voleurs de job", a pu être véhiculé tant par ceux qui étaient à la recherche d'un travail que par

---

<sup>22</sup> F.E. Grill,(Circa 1941), p. 181

<sup>23</sup> La Sentinelle, Vol. 1, no. 3, 8 janvier 1937, p. 1.

<sup>24</sup> La Sentinelle, Vol. 1, no. 25, 12 novembre 1937, p. 1.

leurs parents et amis dans l'usine. Il n'y avait rien là-dedans pour unir les travailleurs ou pour favoriser l'émergence d'un syndicat dont la fonction serait de protéger, entre autres, les travailleurs étrangers qui étaient en nombre déjà bien trop important au goût des autochtones.

### 1.3 L'ORIGINE SOCIALE DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN,

Au même titre que l'origine ethnique, l'origine sociale des travailleurs a influé sur le temps qu'ils ont mis à se syndiquer. L'attitude des travailleurs d'origine agricole face au syndicalisme a été abordée par Jacques Rouillard et surtout par Alain Touraine et Orietta Ragazzi.<sup>25</sup> Leurs travaux démontrent que l'ouvrier d'origine agricole s'adapte au travail industriel parce que le passage de la campagne à l'usine n'est qu'une étape réussie dans un projet de promotion sociale. Aussi,

...refusant d'une certaine manière de s'intégrer à leur milieu socio-professionnel parce qu'ils considèrent la situation dans l'industrie comme une situation de sursis, ils conçoivent le travail non comme un métier, mais comme la source d'un salaire et tentent de préserver leur isolement dans le groupe.<sup>26</sup>

On peut dire que leur marginalité "les protège contre les difficultés d'un apprentissage réel de la vie industrielle".<sup>27</sup> Il n'y a donc rien de surprenant quand les professeurs Touraine et Ragazzi affirment que "Les problèmes professionnels du travail, les arrière-plans sociaux et politiques de la condition ouvrière ne sont pas plus présents dans leurs attitudes au travail que dans leur participation à l'action revendicative".<sup>28</sup> Le besoin d'un syndicat pour se protéger ne faisait pas partie de leurs préoccupations les plus immédiates, c'est le moins qu'on puisse dire. Reste à savoir pendant combien de temps cette marginalité pouvait durer. Nous croyons tout

---

<sup>25</sup> Voir à cet effet J. Rouillard, Les travailleurs du coton au Québec, 1900-1915, Montréal, P.U.Q., 1974, p. 80 à 83; A. Touraine et O. Ragazzi, (1961), particulièrement p. 109 et suivantes.

<sup>26</sup> A. Touraine et O. Ragazzi, (1961), p. 37.

<sup>27</sup> Ibid, p. 69.

<sup>28</sup> Ibid, p. 81.

comme le professeur Rouillard que la première génération de ces travailleurs avait du mal à adopter des attitudes revendicatrices.<sup>29</sup> Les travailleurs qui provenaient du monde rural, même en dépit d'une certaine expérience du travail industriel, risquaient donc d'être apathiques face à la question syndicale. Or, un grand nombre de travailleurs canadiens français d'Arvida étaient d'origine agricole ou avaient un passé rural récent.

En effet, si l'on se reporte au lieu d'origine des Canadiens français embauchés à Arvida, tel qu'analysé par les professeurs Igartua et De Fremininville, on constate que les régions périphériques du Québec qui avaient un caractère essentiellement rural, tel le Bas du fleuve ou la Beauce ont pu fournir un fort contingent.

Le Saguenay lui-même, où la compagnie a puisé quelque 13.5% de sa main-d'oeuvre était constitué, en 1921, d'environ 56% de ruraux, proportion qui passait à environ 46% dix ans plus tard.<sup>30</sup> Selon d'autres sources, ce ne fut qu'entre 1941 et 1943 que la population rurale devint minoritaire.<sup>31</sup> Donc, malgré des développements industriels importants axés surtout sur la production du papier, la région comptait un grand nombre de ruraux entre 1925, date de l'établissement de l'aluminerie d'Arvida, et 1937, date de la syndicalisation des travailleurs de l'aluminium.

---

<sup>29</sup> Voir à ce sujet, J. Rouillard, (1974), p. 80 à 82 inclusivement.

<sup>30</sup> Canada, Recensement du Canada, 1931. Le Saguenay comprenait les comtés de Chicoutimi et du Lac Saint-Jean qui avaient respectivement une population rurale de l'ordre de 37.8% et 75.4% en 1921. Dix ans plus tard la proportion des ruraux était passée respectivement à 32.9% et 60.92%.

<sup>31</sup> B. Brouillette, "L'habitat et la population du Saguenay" dans L'actualité économique, XXIIe année, janvier 1947, p. 659. Voir aussi R. Blanchard, L'est du Canada français "Province de Québec". Tome deuxième, Montréal, Librairie Beauchemin, 1935, en particulier p. 151 et 153 où il est possible de déduire que la population rurale détenait une proportion de 73% en 1931.

Le développement industriel de la région, ainsi que le phénomène d'urbanisation qui l'accompagne étaient de fraîche date. La ville de Chicoutimi s'était développée en partie grâce à la présence de la pulperie d'Alfred Dubuc sur son territoire.

...le personnel ouvrier, de 150 hommes en 1898, atteignait 800 hommes en 1912 et dépassait 1,000 en 1920, sans compter plus de 1,000 employés dans les bois, aux chantiers et à la drave des billots. La population de Chicoutimi-ville marquait aussitôt un remarquable accroissement: de 2,277 en 1891 [...], elle montait à 3,826 en 1901, à 5,880 en 1911 [...]. En 1921 elle était tout près des 9,000.<sup>32</sup>

L'agglomération de Kénogamic-Jonquière connaissait un sort identique sous l'impulsion des usines de Price; 2,354 habitants en 1911, 7,408 en 1921 et 14,000 en 1932.<sup>33</sup> Aux dires de Benoit Brouillette la population rurale est "nous le savons, le réservoir naturel où puisent les villes qui requièrent la main-d'oeuvre".<sup>34</sup> Avec son accroissement naturel de 32,4 pour 1,000, cette population arrivait sans peine à jouer un tel rôle.<sup>35</sup>

De ce portrait du Saguenay, certaines conclusions s'imposeraient d'elles-mêmes. Ainsi, puisque l'importance du monde rural ne faisait aucun doute et que l'industrialisation était récente, donc n'avait pas véritablement laissé le temps aux travailleurs d'origine rurale de s'intégrer totalement au monde ouvrier, il nous serait possible d'affirmer que nous avons là une population ouvrière qui avait toutes les chances d'être passive face au syndicalisme. Or cette affirmation exige certaines nuances: l'existence de syndicats au Saguenay remonte au début du siècle, mais nous allons le démontrer à l'instant, ils étaient le fruit d'éléments extragènes au monde ouvrier francophone et rural. C'est-à-dire que dans un premier cas, le syndicat était l'oeuvre d'un clergé soucieux de conserver sa place d'intermédiaire entre le patronat et les travailleurs. Ce syndicat n'avait toutefois obtenu qu'un succès relatif auprès des travailleurs, et quand après avoir modifié

---

<sup>32</sup> R. Blanchard, (1935), p. 92-93.

<sup>33</sup> Ibid, p. 97.

<sup>34</sup> B. Brouillette, (1947), p. 659.

<sup>35</sup> R. Blanchard, (1935), p. 148 et 151 inclusivement.

ses structures et ses objectifs il s'est mis à en obtenir, c'était pour des raisons qui n'avaient pratiquement rien à voir avec le militantisme ouvrier. Dans l'autre cas, les syndicats internationaux s'adressaient à un personnel minoritaire mais hautement qualifié, au sein duquel on retrouvait très peu pour ne pas dire aucun ruraux. Enfin, nous croyons que l'Aluminum Co. avait évité de recourir à des travailleurs déjà impliqués dans un syndicat.

#### 1.4 L'EXPERIENCE SYNDICALE AU SAGUENAY

La Fédération ouvrière de Chicoutimi (FOC), fondée en 1907, était la création du clergé local qui compris que s'il voulait conserver sa position privilégiée dans la société saguenayenne, il avait tout intérêt à encadrer et à contrôler un élément de plus en plus important qui risquait de lui échapper: la classe ouvrière. En effet, pourquoi ne pas voir dans le syndicalisme catholique "le produit de la stratégie de l'Eglise afin d'accentuer son contrôle idéologique sur le monde ouvrier québécois et de rivaliser sur le même terrain avec les syndicats internationaux."<sup>36</sup>

Le clergé de Chicoutimi, avec quelques travailleurs et des membres de la petite-bourgeoisie de l'endroit, dont l'un des directeur du conseil d'administration de la compagnie de pulpe de Chicoutimi, rédigèrent la constitution du syndicat. Conforme à l'idéologie corporatiste véhiculée par l'Eglise, la FOC était un organisme mixte qui admettait autant des ouvriers que des notables, à titre de membres honoraires. Elle regroupait certains services susceptibles d'améliorer les conditions de vie des ouvriers, tels des coopératives de consommation et de crédit qui attirèrent sans doute une clientèle ouvrière. De plus, l'employeur Dubuc, autant par esprit patriotique que religieux aux dires de Mgr Lapointe aumônier de la FOC, encourageait l'adhésion des travailleurs qui étaient à son service. Il doublait, par exemple, l'intérêt sur l'épargne que les

---

<sup>36</sup> L. Côté, Le développement de l'industrie des pâtes et papiers au Québec (1850-1980): travail et main-d'oeuvre, rapport de recherche broché, Hull, Université du Québec à Hull, 1987, p. 58. L'auteur a puisé une bonne partie de ses informations dans le projet de recherche Technologies nouvelles, travail et travailleurs du professeur Jean-Pierre Charland.

ouvriers pouvaient avoir accumulé à la caisse d'économie de la FOC.<sup>37</sup> Cet organisme n'eût toutefois pas de succès auprès des travailleurs de Chicoutimi parce que ces derniers n'admettaient pas l'ingérence du clergé et craignait à juste titre "une collusion naturelle entre l'Eglise et le patronat".<sup>38</sup> De plus, un autre facteur, qui nous préoccupe davantage ici, contribua à l'insuccès de la FOC.

... La cause principale de l'échec initial de la fédération ce fut l'apathie générale des travailleurs à l'égard de l'organisation ouvrière. L'industrie les avait pris pour la plupart à leurs travaux de cultivateurs et d'artisans, où ils avaient disposé de leur temps et de leur travail librement; ils ne sentaient pas le besoin de s'associer pour la défense de leurs intérêts communs, et ils avaient une idée très vague des principes et des méthodes qui fondent une société et la font vivre. Beaucoup d'entre eux, d'ailleurs, n'étaient dans l'industrie que temporairement et comptaient retourner à d'autres occupations. L'idée d'une organisation permanente, fondée sur des intérêts communs touchait peu ou pas du tout les ouvriers de Chicoutimi à cette époque".<sup>39</sup>

La Fédération ouvrière mutuelle du Nord (FOMN) repris, en 1912, là où la FOC avait laissé. Le nouveau syndicat pris soin, cette fois, d'exclure les membres honoraires et se fit plus soucieux des intérêts professionnels de ses membres. Son succès en dépendait. Il obtint donc le congé dominical et la réduction des heures de travail à la pulperie de Chicoutimi. La FOMN se fit reconnaître aisément par Alfred Dubuc qui y trouvait son compte: les salaires versés dans ses usines ont toujours été inférieurs à ceux des usines de son concurrent Price.<sup>40</sup>

Les ouvriers trouvaient dans la FOMN les mêmes avantages économiques que dans la FOC:

---

<sup>37</sup> J. Rouillard, Les syndicats nationaux au Québec de 1900 à 1930, Québec, P.U.L., 1979, p. 282.

<sup>38</sup> G. Vanasse, (1986), p. 32.

<sup>39</sup> L. Maltais, O.F.M., Les syndicats catholiques canadiens, Etude socio-économique, Université catholique de Washington, 1925, p. 8 et 9.

<sup>40</sup> J.P. Charland et J. Saint-Pierre, Technologies nouvelles, travail et travailleurs dans l'industrie des pâtes et papiers au Québec, des origines à nos jours, version manuscrite d'un ouvrage à paraître, Première partie, chapitre 6, p. 56.

... Des coopératives de consommations ont été créées, des marchands se sont engagés à faire crédit aux membres de la fédération, d'autres ont baissé leurs prix pour eux, des programmes d'assurance maladie, assurance-vie collectives ont été négociés. Il faudrait chercher dans ces services, peut-être, la raison première qui incitait les ouvriers à joindre un syndicat.<sup>41</sup>

C'était en effet une raison suffisante. Mais il y en avait une autre tout aussi importante: les membres de la FOMN "sont privilégiés à l'embauche par Dubuc, au fur et à mesure qu'entrent en opération ses nouveaux établissements".<sup>42</sup> En fait, l'aumônier général de la FOMN, l'Abbé J.-C. Tremblay, disait que "sans le concours de M. Dubuc, la Fédération n'aurait pas réussi une organisation aussi étendue et aussi nombreuse".<sup>43</sup> Ainsi le progrès de la FOMN, à partir de sa fondation en 1912, dépendait directement du succès des entreprises de Dubuc, puisqu'il était le seul homme d'affaires d'importance à exiger en quelque sorte que les travailleurs fassent partie de ce syndicat.

La FOMN n'avait jamais réussi à s'implanter chez Price, l'autre entrepreneur d'importance de la région. Price préférait transiger avec l'Union internationale. En fait l'esprit corporatiste qui animait la FOMN le menaçait sans doute plus dans ce qu'il considérait comme ses prérogatives, c'est-à-dire la gestion de son usine, que le "Business Unionism"<sup>44</sup> des internationaux. Peut-être aussi considérait-il la FOMN comme la chose de Dubuc, son ennemi. A ce titre, toute reconnaissance du syndicat catholique aurait pu lui apparaître comme une porte ouverte à l'ingérence de Dubuc et du clergé dans son usine. Mais la raison la plus vraisemblable

---

<sup>41</sup> J.P. Charland et J. St-Pierre, (à paraître), Chapitre 6, p. 57.

<sup>42</sup> G. Vanasse, (1986), p. 46.

<sup>43</sup> Cité dans Ibid, p. 42, ainsi que J. Rouillard (1979), p. 282.

<sup>44</sup> Nous entendons entre autre par ce terme que l'appareil syndical fournissait aux compagnies qui en avaient besoin, la force de travail qualifiée, dont le prix se négociait suivant la loi de l'offre et de la demande. Voir S. Lens, Left, Right and Center: Conflicting Forces in American Labor, Henry Regmery, 1949, p. 100 à 130.

découlait, selon nous, du fait que les travailleurs les plus qualifiés de ses usines, ceux donc qui pouvaient paralyser le plus efficacement la production, étaient membres de l'"International Brotherhood of Paper Makers" (IBPM). Il s'agissait là, peut-être, des 50 ouvriers sur 450 qui, en 1914, n'étaient pas catholiques.<sup>45</sup> C'étaient, on le conçoit, des anglophones, car

... Au début, les entreprises de pâtes et papiers au Canada recrutèrent leur main-d'œuvre qualifiée à l'étranger, et tout particulièrement des Etats-Unis. Les papetiers, en amenant avec eux leur expérience de travail, amenaient aussi leur expérience syndicale.<sup>46</sup>

Dans les usines de Price il n'était nullement question d'un syndicat de type industriel où tous les travailleurs, indépendamment de leur qualification, pouvaient adhérer. Or les travailleurs non-qualifiés, ceux qui plus souvent qu'autrement étaient des francophones, n'étaient tout simplement pas syndiqués chez Price. Ces francophones, il nous semble, provenaient pour la plupart du milieu rural. Vraisemblablement aucun des deux syndicats évoqués n'a pu leur inculquer le goût de l'organisation à un niveau tel que puisse s'établir une tradition militante.

En fait il ne s'agit pas d'affirmer que ces ouvriers ne réagissaient pas aux contraintes du travail industriel. Au contraire ceux qui jouissaient toujours d'un lopin de terre, par exemple, bénéficiaient d'une position de force face à l'entrepreneur.

...il ne faut pas minimiser l'importance de ce lot et de l'alternative qu'il donnait aux bûcherons et même aux ouvriers des pulperies et des papeteries de se convertir à l'agriculture. Il permet aux ouvriers d'user d'un moyen de pression unique, fort efficace dans ces régions à la périphérie du Québec agricole. En effet, les ouvriers ne se privent pas de "jumper" si quelque chose ne va pas.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> J.P. Charland et J. Saint-Pierre, (A paraître), Chapitre 5, p. 7.

<sup>46</sup> L. Côté, (Hull, 1987), p. 49-50

<sup>47</sup> J.P. Charland et J. Saint-Pierre, (à paraître), chapitre 6, p. 2.

On peut affirmer que le fait de "jumper" constituait généralement une forme de protestation qui était le propre d'une main-d'oeuvre non intégrée, à cheval entre le monde industriel et le monde rural, alors que la grève et la syndicalisation était celle des ouvriers dont le travail dans l'industrie était devenu l'unique possibilité.

C'était chez ces derniers que la tradition militante risquait d'être la plus vive. Or si jamais une telle tradition avait pu exister, l'Aluminum Co. avait, nous le croyons, pris soin d'empêcher la possibilité qu'elle s'étende et se développe dans ses usines. En effet, nous avons vu avec quelle minutie elle avait sélectionné sa main-d'oeuvre francophone en 1928 en imposant des examens physiques très sévères. De plus, des travailleurs qui avaient été renvoyés de la pulperie de Chicoutimi, à cause d'une baisse de la production en 1926, n'étaient pas arrivés à se faire embaucher à l'aluminerie d'Arvida à cause des examens médicaux.<sup>48</sup> C'était on le conçoit d'anciens membres de la FOMN. Il est donc très probable que la compagnie avait systématiquement écarté les travailleurs qui avaient un antécédent syndical.

Jusqu'en 1928, et surtout au cours de cette dernière année, les conflits les plus apparents semblaient se rapporter aux questions ethniques. Tellement que la sécurité des travailleurs étrangers était menacée par quelques "têtes montées". Dans ces circonstances, il est permis de croire que la solidarité ouvrière, si jamais elle avait eu l'opportunité de poindre très tôt après la mise en marche de l'usine, n'aurait vraisemblablement pu s'exprimer activement et de manière efficace à cause de la xénophobie. Aux rapports antagoniques patrons-ouvriers s'ajoutaient des rapports inter-raciaux tendus. Que la politique d'embauche de la compagnie, consistant avant 1928 à puiser parmi les néo-canadiens une partie importante de son personnel, ait été ou non adoptée à la suite d'un calcul savant de la part de l'Aluminum Co., il n'en demeure pas moins qu'elle eût pour effet de diviser

---

<sup>48</sup> ANQ à Chicoutimi, Fonds des Syndicats Catholiques: lettre de l'Abbé Alphonse Tremblay à Gustave Delisle, le 14 février 1927.

politiquement la classe ouvrière, et contribua ainsi à retarder la formation d'un syndicat ouvrier dans les usines d'Arvida. Ces circonstances ne pouvaient que servir les intérêts de la compagnie, et elle en était vraisemblablement consciente. Ce sont les pressions exercées par la communauté saguenéenne qui semblent avoir entraîné un réajustement de la politique d'embauche de l'Aluminum Co.

D'autre part, nous venons de voir que l'origine sociale des travailleurs aurait pu repousser, elle aussi, la naissance d'un syndicat. Les travailleurs d'origine rurale étaient en marge du monde ouvrier, et ne s'intégraient que très peu au travail industriel. De plus, les syndicats qui existèrent à l'époque s'adressaient ou bien à du personnel très qualifié et souvent d'origine anglaise, ou bien quand ils s'adressaient plus directement aux francophones, il s'agissait alors d'organismes qui, ayant reçu l'aval de la petite-bourgeoisie locale et du clergé, intéressaient les travailleurs pour des raisons autres que la défense des intérêts strictement ouvriers. Enfin, il semble bien que la compagnie avait prudemment décidé de ne pas recourir à des travailleurs qui avaient fréquenté le mouvement syndical.

En raison de ces facteurs, il était peu probable que le syndicalisme se développe durant la phase d'implantation de l'Alcan au Saguenay. La crise des années 1930 allait prendre le relais des problèmes que nous venons d'aborder.

### 1.5 CRISE ECONOMIQUE ET NIVEAU DE L'EMPLOI ENTRE 1928 ET 1937: LA FORMATION D'UNE FORCE DE TRAVAIL HOMOGENE

Cette période fut marquée par une crise économique d'une ampleur sans précédent. A Arvida elle devait se refléter, entre autres, sur le niveau d'emploi qui s'abaissa de façon drastique, condamnant ainsi un grand nombre de travailleurs au chômage.

La main-d'oeuvre toujours au service de la multinationale subissait ces contrecoups sans vraiment être en mesure de présenter une réplique valable. Cette main-d'oeuvre allait toutefois jouer un rôle important lorsque viendra le temps de former le syndicat. En effet, la force de travail en s'expurgeant de ses éléments les moins intégrés, permettait la formation d'un ensemble plus homogène de travailleurs. Ceux-ci, plutôt que de laisser leur emploi, préféreront revendiquer à l'intérieur d'une organisation ouvrière. Mais tant que durerait la crise il ne pouvait être question d'organisation.

L'usine d'Arvida avait, jusqu'en 1936 une capacité de production annuelle d'environ 30,000 tonnes d'aluminium.<sup>49</sup> Elle n'a jamais produit à pleine capacité au cours des premières années d'opération comme le démontre le tableau suivant. Jusqu'en 1929 toutefois, environ 800

**TABLEAU 2**  
**PPRODUCTION ANNUELLE D'ALUMINIUM A ARVIDA**  
**1926-1941**  
(en tonnes courtes: 2,000 livres)

1926	3,979	1931	25,500	1936	26,809
1927	24,182	1932	15,748	1937	31,975
1928	25,157	1933	15,447	1938	52,661
1929	19,310	1934	17,433	1939	61,785
1930	23,361	1935	23,171	1940	85,672
				1941	189,836

Source: Musée et Archives Alcan, Montréal, pièce 0002\12.

<sup>49</sup> Voir A.W. Whitaker, Aluminum Trail, Montréal, Alcan Press, 1974, p. 65; R. Blanchard, (1935), p. 105 et D.C. Campbell, (1985), p. 119.

travailleurs y oeuvrèrent bon an mal an.<sup>50</sup>

L'instabilité de la production d'aluminium aura un impact immédiat sur le niveau de l'emploi à Arvida. En 1928, la production d'aluminium à l'usine d'Arvida essayait ses premiers contrecoups. Le 21 mars, la salle de cuves no 23 cessait toute activité "due to the power being used for Slag Ore No. 1 furnace, [... of building...] No. 322 in the Slag Ore Plant."<sup>51</sup> Cela ne devait être qu'une mesure provisoire, puisqu'il s'agissait alors d'un projet expérimental qui visait à raffiner la bauxite selon une méthode alors communément désignée sous le terme de "dry ore process". Ceci n'affecta aucunement le nombre des employés de la compagnie car la mesure équivalait en fait à un déplacement partiel de la main-d'oeuvre. Il s'agissait en fait d'un réalignement de la production et de la consommation d'énergie. Par contre, durant l'automne de 1928 la demande mondiale d'aluminium diminua de façon très sensible. Face à cette situation, le 26 février 1929,

...it has been decided to reduce the output of the Arvida Aluminum Plant, and consequently the carbon plant, and accordingly pot room No. 21 was shut down at 10 o'clock this morning. This leave pot rooms Nos. 20 and 22 in operation. The Carbon Plant production is being reduced approximately one-third. Great care being taken to minimise the hardships to local labor, and many of those affected are being transferred to other departments.<sup>52</sup>

A partir de ce moment on constate de nombreuses réaffectations qui conduisirent à des fermetures ou des remises en activité des divers départements, sans que le nombre total des travailleurs soit affecté d'une manière vraiment sensible: le 3 août 1929, la salle de cuves no 21 était aussitôt remise en opération, puis, le 16 octobre 1930 suite à une réunion de la direction,

---

50 *La Sentinelle*, Vol. III, no. 15, 23 juin 1939, p. 2. Donne 803 travailleurs en 1929; 747 en 1930; 614 en 1931; 424 en 1932; 445 en 1933; 506 en 1934; 755 en 1935 et 884 en 1936. Un autre document émanant des Archives Alcan, Montréal, pièce 0002\12 donne respectivement pour les mêmes années 745; 682; 559; 403; 416; 475; 575 et 928. Ce qui en gros concorde.

51 F.E. Grill, (Circa 1941), p. 56.

52 Ibid, p. 76.

...final decision was reached to close down the "dry process" Ore Plant for an indefinite period. Immediate steps being taken to carry out this move at as early a date as practical, and at the same time plans are being made for starting up 4th pot room (line 23) at the earliest possible date. Endeavor being made to, as far as possible, arrange transfers of Ore Plant personnel to other departments.<sup>53</sup>

Cependant, le 12 avril 1931, on réduisait la production de près de 10% aux usines d'Arvida, conformément aux ordres de la direction à Montréal, mesure qui se traduisait par l'élimination de 39 cuves dans les 4 salles alors en opération.<sup>54</sup> Le 28 mars 1932 la salle de cuves no 21 cessait de produire et 70 hommes se retrouvaient sans emploi.<sup>55</sup> Dans le même élan la compagnie réduisait la production de l'usine d'électrodes de près de 35%. Le 15 avril 1932, c'était au tour de la salle no 20 d'arrêter ses activités.<sup>56</sup> Quelques jours plus tard, le 19,

...in order to keep as many of our men employed as possible under present reduced operating schedule, Arvida plant today went on 6 hour basis. this move keeps the number of lay-offs down to 26 as against a possible 100 had above move not been made<sup>57</sup>

Au cours de la crise, l'Aluminium Limited avait tenté de garder ses travailleurs en activité autant qu'il était possible de le faire. Cette mesure visait à conserver une force de travail aussi compétente que nombreuse à l'intérieur de l'usine, en répartissant les heures de travail entre le maximum d'employés. Nous revenons sur la question des heures de travail au chapitre II. Avec la fermeture de la salle de cuves no 22, le 27 avril, il ne restait plus que la ligne no 23 à être encore en production.<sup>58</sup> L'impact sur le nombre de travailleurs s'avérait donc fort désastreux.

---

<sup>53</sup> F.E. Grill (Circa 1941) p. 96.

<sup>54</sup> Ibid, p. 100.

<sup>55</sup> Ibid p. 109.

<sup>56</sup> Loc. cit.

<sup>57</sup> Loc. cit.

<sup>58</sup> Loc. cit.

Emphasizing the nature of the recent reductions, the total number employed by Aluminum Company Limited at Arvida dropped from 560 on March 19th (immediately prior to series of shutdowns) to 295 on May 14th, by which date the principal reductions had been effected<sup>59</sup>

Evidemment cette baisse du nombre des travailleurs avait eu pour effet de gonfler la proportion détenue par les travailleurs les plus stables, ceux que le professeur Igartua qualifie de noyau fondateur: un coup d'oeil au tableau suivant permet de s'en rendre compte.

**TABLEAU 3**  
**IMPORTANCE PROPORTIONNELLE DES TRAVAILLEURS**  
**EMBAUCHES AVANT 1929, AU PREMIER JANVIER**  
**DE CHAQUE ANNEE, 1930-1940**

1:Pourcentage des travailleurs embauchés avant le premier janvier 1929 sur l'ensemble des travailleurs disponibles (au travail ou mis à pied) en début d'année.

2:Pourcentage du noyau fondateur (embauchés avant le premier janvier 1929 et qui demeurent à l'emploi de la compagnie jusqu'au premier janvier 1940) sur l'ensemble des travailleurs disponibles en début d'année.

ANNEE	(1)	(2)
1930	88,1	52,0
1931	81,9	54,9
1932	80,2	59,5
1933	75,8	62,2
1934	74,7	62,2
1935	69,8	58,7
1936	54,3	46,8
1937	47,8	43,4
1938	33,9	32,1
1939	33,0	32,5
1940	30,0	30,0

Sources:J.E. Igartua "La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940", dans Labour/Le Travail, Automne 1987, p. 54.

Une certaine sélection s'était effectuée depuis l'ouverture de l'usine. Un grand nombre de travailleurs avait décidé de leur propre chef de quitter leur emploi. Jusqu'en 1930, 57.5%

<sup>59</sup> F.E. Gill, (Circa 1941) p. 112.

des départs s'expliquaient ainsi.<sup>60</sup> Les motifs de départ évoqués par les ouvriers relevaient dans 5.3% des cas d'un nouvel emploi, et dans 2.85% de la nature du travail, tandis que dans 91.85% des cas les travailleurs n'ont pas précisé de motifs.<sup>61</sup> De plus, en 1926 et 1927, l'indiscipline avait été la cause majeure des renvois par la compagnie (45.1%).<sup>62</sup> Par la suite et jusqu'en 1933, le manque de travail fut le principal motif utilisé pour renvoyer les travailleurs. Il atteignait en effet 78.65% alors que l'indiscipline ne comptait plus que pour 16%.<sup>63</sup> De 1931 à 1933, 64.2% des départs dont la cause est connue furent décidés par la compagnie, alors que les départs volontaires avaient chutés à 23.3%.<sup>64</sup>

Ainsi, au cours des premières années, les renvois pour cause d'indiscipline conjugués aux départs volontaires avaient contribué au tri de la main-d'oeuvre. On peut croire que dans ce dernier cas on retrouverait un bon nombre de ruraux qui étaient retournés sur leur terre. A partir de 1930-31 c'est le manque de travail qui prenait la relève. Or, parmi les renvois les plus récents, il n'y a pas de raison de croire que la compagnie n'ait fait autrement que de poursuivre dans sa voie, et d'éliminer grâce à la raréfaction du travail, les éléments les moins intégrés de sa main-d'oeuvre. Peut-être en profita-t-elle pour éliminer certains des plus militants,<sup>65</sup> ne laissant en fin de compte que des travailleurs "sûrs", ceux dont l'emploi à l'aluminerie était devenu l'unique forme de labeur convenable, vu les conditions d'alors.

---

<sup>60</sup> J.E. Igartua "La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940", dans Labour/Le Travail, Automne 1987, p. 58.

<sup>61</sup> Ibid, p. 44, 60.

<sup>62</sup> Ibid, p. 59.

<sup>63</sup> Loc. cit.

<sup>64</sup> Ibid, p. 58.

<sup>65</sup> Voir, Ibid, p. 44, l'auteur mentionne une série de qualificatifs utilisés par la direction pour motiver les renvois, dont entre autres: "Insubordinate", "Agitator" et "Striker". Nous ignorons le nombre de travailleurs affectés par ce type de renvois.

Ces travailleurs ne pouvaient, pour des raisons évidentes, revendiquer quoique que ce soit de la compagnie durant la crise. Leur pouvoir de négociation était au plus bas, et la mise à pied de tous les travailleurs de Shawinigan lors de la fermeture de l'aluminerie révélait de façon percutante l'ampleur de la crise économique.

Plusieurs raisons ont milité en faveur de la décision prise au détriment de Shawinigan. Arvida était l'usine d'aluminium la plus moderne de la compagnie au Canada et aussi la plus productive. Elle n'était vieille que de sept ans et affichait un meilleur rendement par travailleur que l'aluminerie de Shawinigan. En 1930, chaque ouvrier d'Arvida produisant annuellement, en moyenne, 68,507 livres d'aluminium, tandis qu'à Shawinigan il produisait quelques 59,464 livres.<sup>66</sup> Dans un autre ordre d'idée l'entreprise était bien plus fortement impliquée au Saguenay qu'en Mauricie, puisque la ville d'Arvida était sa propriété, alors qu'il en était autrement de Shawinigan qui demeurait la chasse gardée de la Shawinigan Water and Power Company (SWP).

L'Aluminum Co. décidait aussi de faire valoir ses propres intérêts, c'est-à-dire tout le réseau de barrages qui captait la force motrice du Saguenay et qui lui appartenait indirectement, puisqu'il était la propriété d'Alcoa Power (Aluminum Co. était détenue par les mêmes actionnaires qu'Alcoa). Ainsi, toute l'énergie produite au Saguenay était sienne, ce qui n'était pas le cas à Shawinigan, où elle devait acheter de la SWP l'eau qui servait à alimenter ses deux petites centrales hydroélectriques. Pour toutes ces raisons, il était beaucoup plus rentable de

---

<sup>66</sup> Pour les travailleurs de Shawinigan, voir aux Archives Alcan, Montréal, M.E. Gooding, The History of Reduction Plants at Shawinigan Falls from 1901 to 1945, Aluminum Co. of Canada Ltd., April 1947, p. 95 et 98. Le montant est obtenu en divisant la production brute totale de l'usine de Shawinigan (14,547.15 tonnes) par la moyenne des nombres maximum et minimum d'employés durant l'année correspondante. Elle constitue donc une approximation et ne sert que de point de repère. Au cours de l'année 1930 cependant, le nombre de travailleurs a été relativement stable à Shawinigan (min. 432; max. 560), ce qui rend nos résultats plus crédibles. Le rendement des travailleurs d'Arvida a été obtenu en divisant la production donnée en tonnes courtes qui s'élevait à 23,361 par la moyenne des 682 travailleurs qui ont oeuvré en 1930; pièce no 0002/12.

maintenir exclusivement ses installations du Saguenay en activité plutôt que de diviser la production entre les deux usines.

Les travailleurs du Saguenay furent donc favorisés durant la crise par rapport à leurs confrères de la Mauricie, mais tout simplement parce qu'ils ne chômaient pas tous et qu'ils pouvaient compter sur un revenu plus ou moins stable, comme nous serons en mesure de le constater lorsque nous aborderons la question du niveau de vie et des salaires. Entre temps, la compagnie allait pouvoir jouir d'un répit. A l'automne 1932,

...The first indication that the bottom of our depression had been reached and things were about to improve came as early as 10 September 1932. This was a phone call from Montreal authorizing me to start potline 22 using pots from the other lines 20 and 21, and to start up the carbon plant, in order to fill an order for three and a half million pounds of metal (mostly 10-1-K) for shipment to Japan in November.<sup>67</sup>

Ainsi, le 14 septembre la salle no 22 était mise sous tension électrique<sup>68</sup>, suivie le 19 octobre par la salle no 21<sup>69</sup>. L'aluminerie fonctionnait alors avec trois salles sur quatre en activité. Toutefois, en janvier 1933, pour se conformer aux politiques du cartel européen dont Aluminium Limited faisait partie, on dut réduire la production de l'usine d'Arvida. Ainsi, le recueil de Grill nous apprend que, le 18 janvier, "Pot Room No. 23 shut down 3.00 p.m. today: also Rooms No. 21 and No. 22 cut back to 94 pots per line".<sup>70</sup> En avril la compagnie ajoutait 11 cuves pour porter son quota de production à 85,000 livres de métal par jour au lieu des 74,000 qu'elle avait dû produire depuis le mois de janvier.<sup>71</sup> En 1934 la production avait augmenté de 13% par rapport à l'année précédente, puis, en 1935 l'usine avait pratiquement

---

<sup>67</sup> A.W. Whitaker, (1974), p. 138.

<sup>68</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 116.

<sup>69</sup> Ibid, p. 118.

<sup>70</sup> Ibid, p. 121.

<sup>71</sup> Ibid, p. 121.

atteint le rythme de production qu'elle avait eu cinq ans plus tôt (Voir le tableau 2). C'est aussi au cours de cette année que le complexe industriel d'Arvida retrouva les quelques 559 employés qu'il avait eu en moyenne en 1931.<sup>72</sup> A partir de 1935 l'Aluminum Co., renouait avec une politique d'embauche sur une grande échelle: la construction d'une nouvelle usine de minerai qui allait utiliser le procédé par voie humide Bayer pour le raffinage de la bauxite, et la construction de trois salles d'électrolyse à compter de juin 1937 exigeaient une main d'oeuvre abondante. L'embauche importante de travailleurs faisait en sorte que de 575 hommes en 1935 on passait à 928 en 1936 puis à quelques 1538 travailleurs en 1937.<sup>73</sup>

Cette année-là, l'Aluminium Co. devait utiliser la totalité de ses salles de cuves, à Arvida, ce qui n'avait pas été le cas depuis mars 1932. En effet la reprise de la consommation mondiale d'aluminium permettait à la compagnie d'entretenir l'espoir d'abord prudent de meilleurs jours, et de prévoir une augmentation des commandes de ses clients. Ainsi, le 22 janvier 1937, la salle de cuves no 23 était mise sous tension.<sup>74</sup> Au mois d'avril suivant, l'Aluminum Co. concluait avec Alcoa un contrat en vertu duquel cette dernière

...s'engageait à acheter 127 500 000 livres (environ 57 800 tonnes) de lingots d'aluminium à 13 cents la livre (payable par moitié en devise canadiennes et américaines), F. O. B. Arvida qu'Alcan devait expédier aux Etats-Unis à raison de 42 500 000 livres (19 300 tonnes) par an sur une période de trois ans à partir du 1er janvier 1938.<sup>75</sup>

Il devenait alors évident pour Aluminum Co. que ses installations seraient insuffisantes pour répondre à la demande de métal. Pour pallier à cette situation elle devait construire de nouvelles salles de cuves à Arvida. Dès juin 1937 on procédait à des travaux d'excavation pour

---

<sup>72</sup> Archives Alcan, Montréal, pièce no 0002/12.

<sup>73</sup> Ibid.

<sup>74</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 183.

<sup>75</sup> D.C. Campbell, (1985), p. 247.

ériger les salles no 24 et 25, de telle sorte qu'en septembre la compagnie avait 1,849 ouvriers à son emploi.<sup>76</sup>

Jusqu'à cette date, les travailleurs embauchés avant 1929 avaient formés la majorité de la main d'oeuvre à Arvida.<sup>77</sup> Au sortir de la crise ils voyaient leur pouvoir de négociation s'accroître. Il y a donc toutes les raisons de croire que ce groupe homogène et bien intégré au travail dans l'aluminerie voudra aussitôt rétablir en sa faveur de nouveaux rapports avec la compagnie. Chez la plupart de ces travailleurs de vieille souche, il ne pouvait être question de "jumper" mais bien plutôt de lutter de l'intérieur.

\* \* \*

La diversité ethnique et géographique des travailleurs avait entraîné de vives réactions dans la population ouvrière native du Saguenay: l'unité de la classe ouvrière fut rompue par la xénophobie à partir du moment où le travail devint rare. De plus, un nombre relativement important de travailleurs n'était pas "mûr" face à la question syndicale à cause de leur origine sociale. En effet, plusieurs ouvriers d'Arvida avaient un passé agricole récent. Or, ces travailleurs d'origine rurale n'étaient pas particulièrement militants puisqu'ils entrevoyaient le travail à l'usine comme une simple étape dans un projet de promotion sociale. La présence de syndicats au Saguenay n'a pas réussi à créer une tradition syndicale chez les travailleurs puisqu'ils ne s'adressaient pas toujours à eux et que lorsqu'au contraire ils le faisaient, les ouvriers s'en détournaient ou y adhéraient pour des motifs étrangers aux préoccupations professionnelles. En outre, la compagnie avait entrepris d'écarter les travailleurs qui avaient cotoyé le mouvement syndical. Enfin, dans la mesure où le temps aurait atténué les effets de l'origine des travailleurs sur la syndicalisation, la crise économique s'abattait sur les ouvriers

---

<sup>76</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 204.

<sup>77</sup> On consultera à cet effet notre tableau 3.

d'Arvida, leur enlevant tout pouvoir de négociation. Cependant, la crise tout en expurgeant la force de travail de ses éléments les moins intégrés contribuait à la formation d'un bloc d'ouvriers dont le travail à l'usine était devenu la seule alternative viable et envisageable. Or, ceux-ci plutôt que de quitter leur emploi parce qu'insatisfaits vont chercher à modifier les aspects les plus irritants du travail lorsque la crise sera chose du passé.

## CHAPITRE II

### CONDITIONS DE TRAVAIL, CHANGEMENTS TECHNIQUES ET SYNDICALISME DANS LES SALLES D'ELECTROLYSE A ARVIDA 1926-1940.

Les changements techniques ont contribué à la syndicalisation des travailleurs en 1937. La période étudiée se divise en deux phases bien opposées. La première est marquée par une amélioration relativement constante des conditions de travail, alors que la seconde qui débute au tournant des années 1936-1937 est remarquable tant la détérioration de ces conditions a été soudaine et prononcée.

Nous allons démontrer que l'aspect physique du travail des préposés aux cuves s'était amélioré durant les dix premières années d'existence de l'usine d'Arvida. A cet égard la réduction de la durée de la semaine de travail est un bon exemple. Quelques améliorations tardives avaient aussi été apportées au lieu de travail, c'est-à-dire aux salles de cuves qui étaient un endroit particulièrement insalubre, et chaud. Enfin entre 1926 et l'aube de l'année 1937, un seul type de cuve a été utilisé dans l'aluminerie du Saguenay: la cuve Arvida. Durant cette décennie une série d'innovations d'importance moyenne était apportée à la cuve et aux instruments qui s'y rapportent. Ainsi, tout en continuant de s'appuyer sur une cuve dont le principe de fonctionnement était assimilé depuis longtemps, on améliorait les conditions de travail.

En 1936 toutefois, pour augmenter sa capacité de production, l'Aluminum Co. faisait appel à une cuve de conception nouvelle: la cuve Soderberg. L'adoption de cette cuve allait remettre en cause les progrès enregistrés jusque là, et entraîner une détérioration marquée des conditions de travail. Cela devait provoquer une augmentation du nombre des départs des vieux travailleurs dès 1936 et aussi de la fréquence des accidents de travail à partir de 1938: ces dernières statistiques servent à illustrer les risques qu'il y avait de travailler aux nouvelles cuves dès les premiers instants

de leur implantation. En 1937, les nombreuses mises en chantier avaient certes apporté du travail à la population, mais l'environnement dangereux de la construction allait être responsable de la moitié des accidents de travail alors de plus en plus fréquents. Un tel assemblage de facteurs ne pouvaient que mieux disposer les travailleurs à l'égard du syndicalisme.

Voyons d'abord quelques aspects de l'amélioration des conditions de travail avant l'introduction des cuves Soderberg en 1936-1937.

### 2.1 LE TEMPS DE TRAVAIL DURANT LA CRISE DES ANNEES 1930.

A partir de 1928 et durant les six années qui suivirent, un grand nombre de travailleurs avaient été mis à pied. Ils avaient été les premiers à supporter les aléas de la crise économique. Les autres qui demeurèrent à l'emploi de la multinationale allaient être soumis à un horaire de travail de moins en moins long. Cet allègement de la semaine de travail accompagnait une amélioration générale des conditions de travail dans les salles de cuves, accentuant par le fait même le contraste avec la période qui devait voir l'implantation des nouvelles cuves à partir de 1936.

Depuis l'entrée en production de l'aluminerie d'Arvida au début de l'été 1926 jusqu'en juillet 1928, la semaine de travail s'était élevée à 60 heures à raison de 6 journées de 10 heures pour les travailleurs de jour, tandis que les équipes de rotation travaillaient 7 jours durant, à raison de 8 heures par jour pour un total de 56 heures.<sup>78</sup> Le 16 juillet 1928, un nouvel horaire de travail était instauré pour le personnel de jour. La semaine de travail était réduite à 54 heures qui se

---

<sup>78</sup> Archives Alcan, Montréal. P.E. Radley, (1968), p. 3. Voir aussi: M.E. Gooding, (1947), p. 45, ainsi que: G.H. Balcome, History of Fabrication at Shawinigan 1902-1958, manuscrit dactylographié, 1958, p. 78.

répartissaient sur 6 journées de 9 heures.<sup>79</sup>

Avec l'arrivée de la crise dans l'industrie de l'aluminium, la semaine allait être réduite encore davantage. La baisse de production de 10% en avril 1931 affecta considérablement l'horaire de travail des employés du complexe industriel d'Arvida.

En effet,

...Starting Monday, April 13th, hours of plant operations except regular shift operations, will be from 8 a.m. to 12 noon and from 1 p.m. to 4 p.m. and on Saturdays 8 a.m. to 12 noon. changes also being made in shift operations which will entail some reduction in hours worked.<sup>80</sup>

Cette décision amenait les travailleurs de jour à exécuter leurs tâches à l'intérieur d'une semaine comportant 39 heures. Nous ignorons l'ampleur des réductions imposées au personnel de quart. Il est possible qu'à cette époque, la direction avait décidé de donner la préférence aux hommes mariés en leur permettant de travailler durant 5 jours tandis que les célibataires voyaient leur semaine réduite à seulement 3 jours.<sup>81</sup> Le 15 juin 1931 on procédait à des mesures visant à modifier à nouveau le temps de travail des ouvriers qui travaillaient en équipe de rotation, en même temps qu'on augmentait un peu celui du personnel de jour.

Hours of all day operations in Arvida works will be from 8 a.m. to noon and from 1 p.m. to 5.00 pm. and on Saturdays from 8 am. to 12 noon. Continuous plant operations will continue on 8 hours shift basis, but schedules will be so arranged that all man will have now full day of each week. Above is in line with the new policy formulated by Aluminium Limited and subsidiaries of standardizing on 8 hours day, 6 day a week.<sup>82</sup>

---

79 Archives publiques du Canada (APC) dans RG 33/56 Commission Royale chargée d'enquêter sur les événements qui se sont produits à Arvida, P.O., en juillet 1941, Rapport des procédures, Vol. 3 (désormais: CE-Arvida-Procédures), Pièce no 53.

80 F.E. Grill, (Circa 1941), p. 100

81 P.E. Radley, (1968), p. 17.

82 F.E. Grill, (Circa 1941), p. 102

Ainsi, la semaine était plafonnée à 48 heures pour les travailleurs de quart alors qu'elle était limitée à 44 heures pour les travailleurs de jour. Cela avait été évidemment fait sans qu'une augmentation du taux de salaire horaire ne compense le manque à gagner. Nous examinerons plus en détail l'impact de ces contraintes supplémentaires sur le niveau de vie des hommes de l'Aluminum Co. au chapitre III.

A partir du 19 avril 1932, l'usine fonctionna selon un horaire hebdomadaire généralisé de 36 heures comportant 6 journées de 6 heures. Pendant cette période la direction avait fermé trois de ses quatre salles de cuves. Des commandes de métal de la part du Japon, au cours de l'automne 1932 amenèrent l'Aluminum Company of Canada à modifier une fois de plus les heures de travail à Arvida. Ainsi,

...coincident with re-starting pot room No. 22 and resumption of carbon production, following changes in working hours become effective as from today. Pot room, Remelt and Calcining Depts. Will be on 8 hour shift. Mechanical and Electrical Departments to continue on 6 hour basis as at present, except men on day operations who will work 8 and 4 day alternately, (or 36 hours per week). All other day shift operations will be on 8 hour basis. Mix & Press Department, Carbon Plant, to operate continuously from 8.00 a.m. in accordance with production schedule requirements.<sup>83</sup>

De façon à accélérer la production en vue de satisfaire ses clients, la compagnie remettait la ligne no 21 sous tension, le 19 octobre.<sup>84</sup> La semaine de travail était fixée à 48 heures, à raison de 8 heures par jour, et ne devait plus changer jusqu'aux années 1950.

La crise économique avait contribué à façonner un nouvel horaire de travail, plus conforme à la capacité physiologique des travailleurs. En fait, le but premier avait été de permettre à un plus grand nombre de travailleurs de garder leur emploi.

---

83 F.E. Grill, (Circa 1941) p. 118.

84 Ibid, p. 118.

Les variations enregistrées au niveau de l'horaire de travail ont probablement eu des répercussions contradictoires sur le degré de satisfaction des ouvriers d'Arvida. La diminution des heures apportait à coup sûr un temps de repos que n'avait jamais connu les travailleurs, et qui devait être apprécié. Par contre, dans la mesure où cela impliquait des réductions soudaines et irrégulières des salaires, l'impossibilité de ne pouvoir compter sur un revenu stable surgissait à tout moment: nous aborderons cette question dans notre troisième chapitre.

## 2.2 LES SALLES DE CUVES: UN LIEU DE TRAVAIL CHAUD ET INSALUBRE

Examinons maintenant le lieu dans lequel les préposés aux cuves oeuvraient, et qui constitue le coeur de l'aluminerie.<sup>85</sup> Les salles de cuves no 20 à 23 avaient environ 200 mètres de longueur par 25 mètres de largeur. Les cuves étaient disposées dos à dos de façon à former deux rangées au centre de la salle, laissant deux allées latérales pour accéder aux cuves (voir illustration à la page suivante).

Ainsi, quand un travailleur allait à la cuve, il s'approchait en fait d'un ensemble de cuves qui irradiant de la chaleur et émettaient des gaz nocifs. En outre, l'alumine sous forme de poussière se retrouvait évidemment dans les cuves, mais aussi sur le plancher et dans les airs, de

---

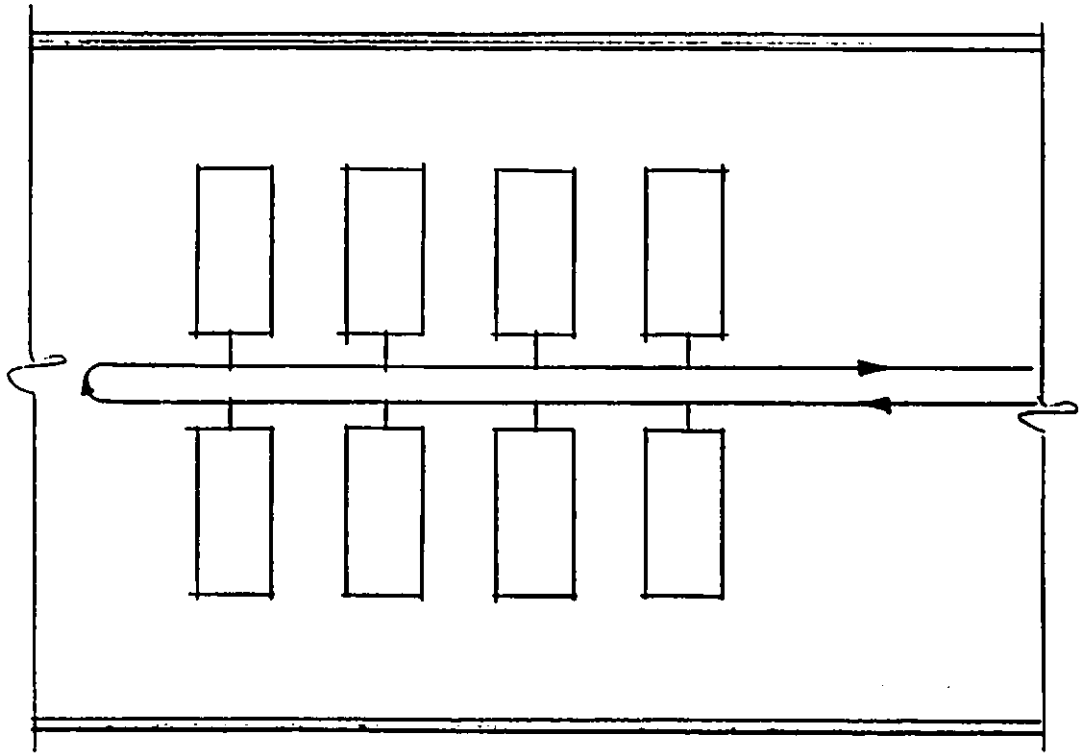
85 La production d'aluminium a lieu dans les salles de cuves. Elle est obtenue au cours d'un processus d'oxydo-réduction de l'alumine dans des cellules électrolytiques ou cuves ("pots") que traverse un courant continu. Chaque cuve est composée de deux parties principales: l'anode et la cathode.

Les molécules d'alumine (oxyde d'aluminium) se scindent par électrolyse en des atomes d'oxygène qui se rendent à l'anode qui se consume à leur contact en libérant du gaz carbonique, alors que les atomes d'aluminium se déposent à la cathode qui est en fait le fond de la cuve. L'aluminium en fusion est alors prête à être extraite de la cuve.

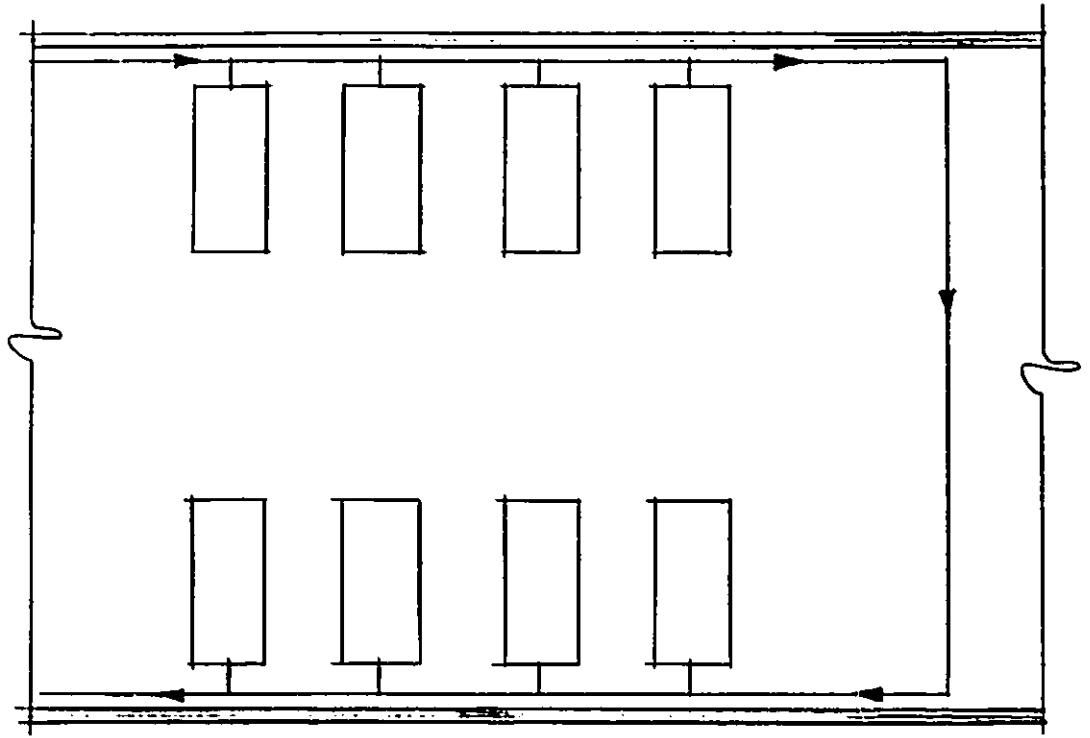
La tâche principale du cuviste est de voir à ce que le procédé ne soit pas interrompu. Il doit donc briser la croûte qui se forme à la surface du bain électrolytique pour alimenter la cuve en alumine à intervalles réguliers. De plus, il doit ajuster les anodes pour que le courant électrique soit maintenu à un niveau approprié. L'extraction du métal est effectuée par le couleur. Les anodes sont remplacées, lorsque consumées au delà d'un certain point, par le changeur d'électrodes, avec l'aide de l'opérateur du pont roulant. Pour des informations supplémentaires sur la métallurgie de l'aluminium et le travail des préposés aux cuves on consultera notre annexe.

DISPOSITION DES CUVE DE TYPE ARVIDA DANS  
LES SALLES D'ELECTROLYSE 1926 - 1936

1926-36



1936-



sorte que de la poussière, les cuvistas en ont vu. D'autant plus qu'il n'existait pas de masque efficace contre ces éléments.

Il est difficile de décrire exactement ce que vivait et ressentait chacun des ouvriers affectés au travail qui se déroulait dans l'usine de réduction d'aluminium. En effet, les descriptions qui étaient disponibles proviennent presque exclusivement des membres rattachés à la direction de l'Aluminum Co. of Canada. Cependant, dans le cadre du projet Technologies nouvelles, travail et travailleurs (T.N.T.T.), du professeur Jean-Pierre Charland, une série d'entrevues a été réalisée en août 1984 auprès d'anciens travailleurs de l'Alcan. Ainsi, nous avons pu compenser certaines carences au niveau de la documentation existante.<sup>86</sup>

Parmi les travailleurs interrogés au cours de l'enquête orale, nombreux ont été ceux qui ont mentionné le fait qu'avant la seconde guerre mondiale ils devaient exécuter leurs fonctions dans une atmosphère tellement viciée qu'ils avaient peine à se reconnaître entre-eux au-delà d'une certaine distance, alors qu'aujourd'hui les travailleurs distinguent nettement les objets d'une extrémité à l'autre de la salle de cuves. Les salles de cuves étaient reconnues pour être un endroit néfaste, au même titre d'ailleurs que les salles de cuisson des électrodes. A ce dernier endroit les travailleurs ne se voyaient pas à 5 mètres tellement il y avait de fumée.<sup>87</sup> Aux dires de M.

---

86 L'écart temporel a toutefois laissé sa marque sur les témoignages oraux, puisque nul employé ne semblait pouvoir rendre vraiment compte de ce qu'il avait ressenti à l'époque qui nous intéresse, sans faire référence au présent. Les travailleurs interrogés portaient leurs jugements selon les barèmes actuels, barèmes qui ont causé une distortion évidente de la perception du travail qu'ils auraient pu avoir à chaud: au cours de ces années révolues ils ont pu être plus ou moins satisfaits des conditions dans lesquelles se déroulèrent leur travail, alors qu'actuellement ils analysent ces mêmes conditions avec un regard neuf. Ils réalisent tous la portée de l'écart qui sépare les conditions actuelles des conditions passées, mais rien ne laisse croire qu'ils aient vécu les événements de façon similaire à l'époque ou elles se déroulèrent. Autrement dit, les travailleurs n'ayant aucun repère pouvaient s'accomoder plutôt bien des conditions qui prévalurent dans les années 1920-1940. Aussi, au cours des entrevues, les travailleurs retenaient en général les aspects les plus spectaculaires d'un travail qu'ils effectuaient quotidiennement, toujours en faisant référence au présent.

87 Entrevue réalisée en août 1984, auprès de M. Fortuna Lafrance, dans le cadre du projet T.N.T.T.

Lafrance "on reconnaissait ces travailleurs à la couleur de la peau, elle était comme teintée..."<sup>88</sup> En fait, selon M. Savard, pendant les 25 ou 30 premières années "les hommes ont fondus, ils ont été détruits. Dans les salles de cuves et dans les autres départements, c'était sale partout".<sup>89</sup> Un autre travailleur, M. Letendre, affirma au cours de l'enquête qu'au début il n'y avait pas de masque. Aussi, comme "il y avait du gaz et puis de la poussière, ça nous entraînait dans le nez, dans la gueule, dans les oreilles, ça fait qu'on en mangeait autant que le "pot".<sup>90</sup>

La présence de gaz et de poussière était due au fait qu'il n'existait pas, en 1926, de système de ventilation adéquat. L'air viciée ne s'échappait que par une série d'orifices pratiquée dans le toit. Tout comme à l'usine de Shawinigan, "all ventilation was by natural draft."<sup>91</sup> Aux dires de M. Letendre "lorsque la température était lourde, les gaz ne sortaient pas des salles de cuves"<sup>92</sup>. Il aurait été inadmissible de conserver le vieux mode d'aération avec la présence de cuves de type Soderberg, puisque nous le verrons, l'anode en se cuisant d'elle même dans le bain électrolytique, émettait un énorme volume de gaz nocifs qui auraient inévitablement intoxiqué les ouvriers présents, rendant ainsi le travail impossible dans les salles de cuves.

Avant l'implantation de ces nouvelles cuves à anode continue<sup>93</sup> dans les usines d'Arvida en 1937, l'aluminium était fabriquée à l'aide de cuves à anodes précuites<sup>94</sup>, qui dégageaient

---

88 Entrevue réalisée en août 1984, auprès de M. Fortuna Lafrance, dans le cadre du projet T.N.T.T.

89 Entrevue réalisée en août 1984, auprès de M. Onias Savard, dans le cadre du projet T.N.T.T.

90 Entrevue réalisée en août 1984, auprès de M. Julien Letendre, dans le cadre du projet T.N.T.T.

91 M.E Gooding (1947), p. 16-17.

92 Entrevue réalisée en août 1984, auprès de M. Julien Letendre, dans le cadre du projet T.N.T.T.

93 Les termes anode continue, anode à autocuisson, et anode unique se rattachent à la cuve Soderberg.

94 Les termes anodes précuites et anodes multiples se rapportent à la cuve Arvida, ou à son ancêtre la cuve Hall.

moins de fumée à l'intérieur des salles d'électrolyse: les anodes qui surmontaient les cuves de type Arvida avaient auparavant été mises en cuisson dans l'usine d'électrodes du complexe industriel d'Arvida. Cependant, il est bien évident que ce type de cuve émettait de la fumée, même si ses anodes avaient été préalablement cuites, et s'étaient libérées de la majeure partie des matières nocives qu'elles contenaient.

C'est dans cet environnement que devaient travailler les préposés aux cuves. Du moins jusqu'au mois de décembre 1936, alors que la compagnie décidait de disposer les cuves de la salle no 23 le long des murs latéraux, laissant ainsi aux ouvriers une large allée centrale pour se déplacer (voir illustration page 38). "Such changes should improve working conditions, [...] and increase ventilating facilities".<sup>95</sup> Le 31 mai on étendait le programme à la salle no 20. De plus, au cours de la même période, la compagnie entreprenait des travaux pour améliorer la ventilation des salles de cuves No 20 et 23 de l'usine d'Arvida, "by cutting a two-foot wide opening in the roof for the full length of the building. The opening also increases the amount of light admitted in the building."<sup>96</sup> Cette mesure était tardive si l'on considère que pendant les dix années précédentes il n'avait existé aucun véritable système de ventilation. L'air ambiant avait donc été particulièrement insalubre. En plus des gaz provenant de la combustion des anodes, les matières solubles incluses dans le bain électrolytique, telles que le fluor, émanaient, elles aussi, de la cuve durant le procédé de fabrication d'aluminium. D'ailleurs, à trois reprises, soit en décembre 1932, ainsi qu'en juin et juillet 1934, des inspecteurs des départements d'hygiène et des établissements industriels s'étaient déplacés pour inspecter l'usine d'Arvida à la suite de plaintes au sujet des conditions de travail.<sup>97</sup> La ventilation forcée des salles de cuves à partir de 1938 n'a pas eu pour fonction que l'apport d'air sain, mais aussi, elle procurait aux travailleurs un peu de fraîcheur.

---

95 F.E. Grill, (Circa 1941), p. 181.

96 Ibid, p. 194.

97 Ibid, p. 119-120 et 135.

Faut-il le préciser, cet endroit était reconnu pour être particulièrement invivable à cause de la chaleur qui provenait de l'ensemble des cuves. Celles-ci contenaient du métal en fusion recouvert seulement par une mince couche d'électrolyte et d'alumine figée. C'est ce que les cuvistes appellent la croûte.

La chaleur a donc retenu, au même titre que la poussière, l'attention des personnes interviewées. Selon M. Letendre, "les gars "jumpaient"... C'était chaud... J'ai vu des gars de bois de 180 livres qui buchaient jusqu'à 3 cordes, 3 cordes et demi de bois par jour, pis ils "toffaient" pas. Ils saignaient du nez... Le gaz, la chaleur..."<sup>98</sup>

Nous savons qu'à Shawinigan, en juin 1910, la chaleur avait favorisé l'éclosion d'une grève, menée pour l'augmentation des salaires en compensation des conditions de travail difficiles.<sup>99</sup> Elle devait aussi servir de déclencheur d'une grève à Arvida, en 1941, lorsque les travailleurs contestèrent le système de paie avec boni et la lenteur de la compagnie à satisfaire leurs revendications.

### 2.3 UNE TECHNOLOGIE EPROUVEE: LA CUVE ARVIDA.

La cuve Arvida était une innovation en 1926. L'usine, il faut le souligner, était alors à la fine pointe de la technologie. Aussi, les travailleurs en provenance des autres alumineries ne pouvaient que percevoir les différences, différences au niveau de la propreté relative des lieux et au niveau de la chaleur. La conception de la cuve avait joué le plus grand rôle à cet effet car, nous

---

<sup>98</sup> Entrevue réalisée en août 1984, auprès de M. Julien Letendre, dans le cadre du projet L.N.T.T. On aura compris que "jumpaient" signifie lâchaient; "gars de bois", hommes de chantiers forestiers; "buchaient", abattaient et "toffaient", enduraient.

<sup>99</sup> M.E. Gooding, (1944) p. 44. Cette grève s'était terminée par la mise-à-pied des récalcitrants. De plus, lors de leur arrêt de travail, les ouvriers avaient immédiatement été remplacés par des cuvistes d'une autre salle de cuve, comme si la solidarité entre ces travailleurs n'était limitée qu'à des groupes oeuvrants à l'intérieur d'un même bâtiment au cours d'un même quart.

l'avons vu, la compagnie n'avait entrepris que très tardivement l'installation de conduites d'air forcée.

La cuve Arvida reposait toutefois sur un principe de fonctionnement déjà éprouvé, celui des cuves à anodes précuites. Voyons maintenant les différences et les similitudes qu'avait la cuve Arvida avec son ancêtre, la cuve Hall.

### 2.3.1 DESCRIPTION DE LA CUVE ARVIDA

La cellule d'électrolyse de type Hall en opération à Shawinigan depuis le début du siècle n'était aucunement isolée.<sup>100</sup> Par conséquent, une part importante de la chaleur produite lors de l'électrolyse de l'alumine fuyait par le fond et les côtés de la cuve, en plus de s'échapper évidemment par la surface. Ce phénomène d'irradiation de la chaleur était responsable de l'augmentation de la température qui sévissait sur les lieux de travail. Combiné aux vagues de chaleur de l'été, ceci ne pouvait qu'exténuer d'avantage les cuvistes et leurs aides. La mise au point et l'adoption d'une cuve isolée devait se faire en 1925, alors que l'on procédait à la mise en chantier de l'usine d'Arvida. Plusieurs motifs avaient contribué à cette réalisation.

R. E. Parks found that the principal difference between the European pots and our own was that the former operated at low current densities which required heat insulation of the pots [...] The advantages of the European desing were much lower power consumption, longer potlining life and better working conditions. They were also much more adaptable to larger sized units. [...] It had been felt [...] that because power was comparatively cheap in the American plants we did not have to bother about low power consumption and that insulation of the pots would result in lower output per pot day and that as almost all costs were in some ways proportional to the number of pots it paid to have "heat radiating" pots rather than "heat-insulated pots." Subsequent experience was to prove that thes basic assumptions were not sound since they did not take into account certain side benefits of heat insulation nor they visualize the great savings which could be made in labour and pot lining life from the new larger pots."<sup>101</sup>

<sup>100</sup> Il n'est pas dans notre but d'élaborer ni sur la cuve Hall ni sur l'usine de Shawinigan. Nous n'en faisons mention que pour permettre de saisir à quel point la cuve Arvida constituait en 1926 une amélioration. On pourra quand même consulter L. Côté, Production et reproduction. l'évolution du procès de travail aux usines d'aluminium de la Compagnie Alcan à Shawinigan et à Arvida. 1901-1951, Thèse de maîtrise non publiée, Ottawa, 1987, page 123 à 128 inclusivement.

<sup>101</sup> P.E. Radley, (1968), p. 9.

La nouvelle cellule d'électrolyse isolée porta le nom de cuve Arvida, car c'est à cet endroit qu'elle fut mise en opération sur une base généralisée pour la première fois. Elle était plus spacieuse que la cuve de type Hall que l'on retrouvait à Shawinigan, car ses dimensions étaient de 9' 9"3/4 de longueur par 6' 3" de largeur et 2' 8" de hauteur alors que la plus ancienne n'avait que 7' 6" X 4' X 2'.<sup>102</sup> On notera que la cuve Hall avait, en 1920, 52 anodes de forme cylindrique dont le diamètre atteignait 4 pouces et la longueur 16 pouces.<sup>103</sup> La cuve Arvida n'avait que 14 anodes de forme rectangulaire dont le volume était de 12" X 16" X 13" et qui se répartissaient en deux rangés d'un nombre égal au dessus du métal en fusion.<sup>104</sup> (Voir illustration à la page suivante). Elle avait, à l'origine, une capacité de 18,500 ampères qui devait éventuellement être portée à 26,000 ampères.<sup>105</sup> Le 24 mars 1926, les premières cuves Arvida entraient en service dans la salle no 1 de l'usine de Shawinigan, à titre expérimental seulement.<sup>106</sup> Le nouveau complexe d'Arvida en fut pourvu dès le départ.

La cuve Arvida, une innovation en 1926, permettait donc, grâce à l'isolant qui était fixé sur son fond et ses côtés, une diminution de la température dans les salles d'électrolyse qui n'étaient pas encore équipées d'un système de ventilation adéquat. Elle provoqua de plus une amélioration marquée de l'exécution de certaines tâches, notamment celle qui consistait à ajuster et à remplacer les anodes.

---

102 M.E. Gooding, (1947), p. 59 et 66.

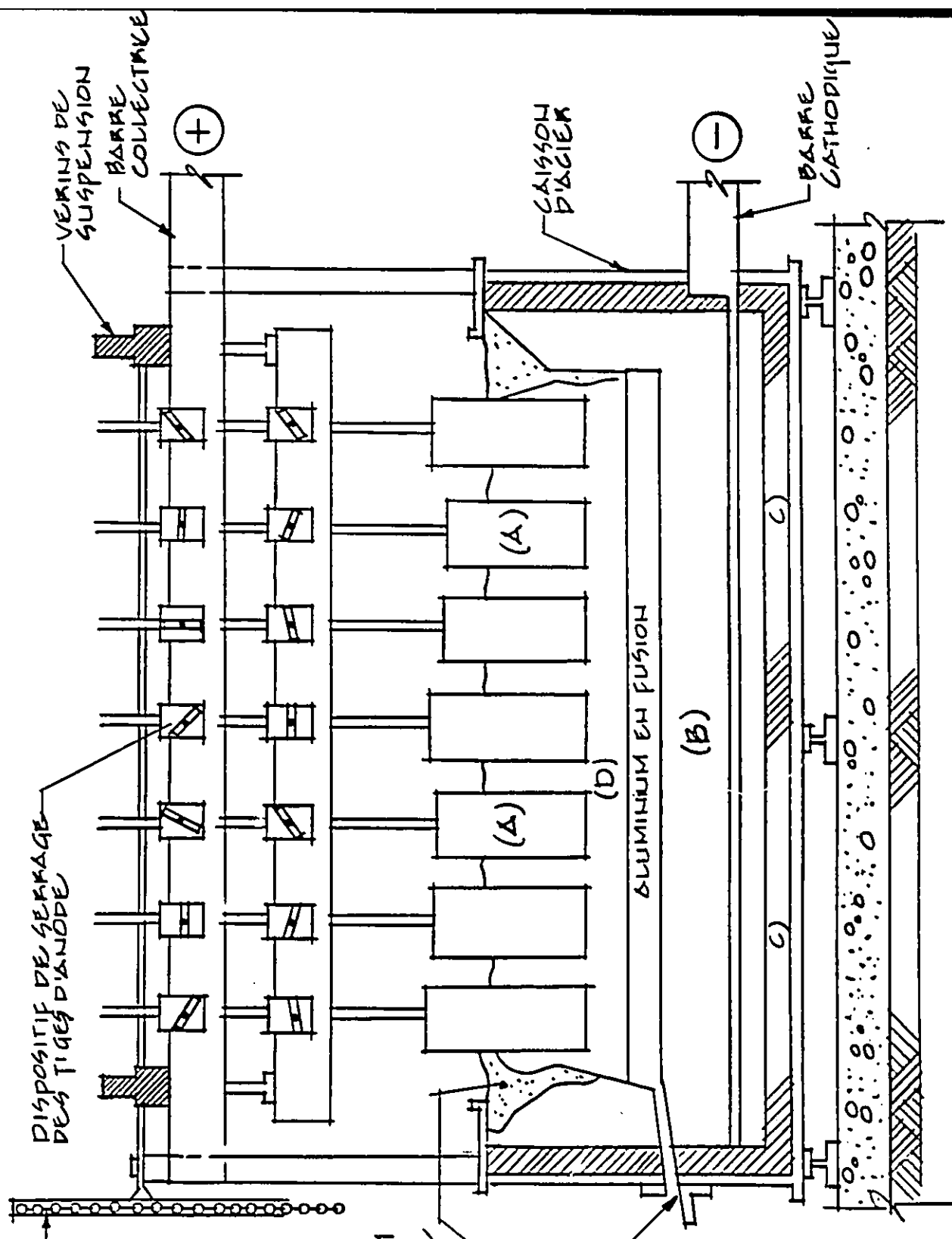
103 Ibid, p. 60.

104 Ibid, pp. 60, 66 et 67; voir aussi F.E. Grill (Circa 1941), p. 52

105 M. E. Gooding (1947), p. 66.

106 D.C. Campbell, (1985), p. 66. Voir aussi P.E. Radley, (1968), p. 9, mais surtout M.E. Gooding, (1947), p. 7, 22, 66.

# LA CUVE SAVIDA (COUPE LONGITUDINALE)



ROUE COMMANDANT LES VERINS DE SUSPENSION

A) ANODES FAITES DE CARBONE

B) CATHODE FAITE DE CARBONE

C) BRIQUES REFRACTAIRES

D) BAIN ELECTROLYTIQUE FAIT DE FLUORURE DE CALCIUM DE FLUORURE D'ALUMINE EN DISSOLUTION

CRÔUTE

TROU DE COULEE A L'AVANT DE LA CUVE

DISPOSITIF DE SERRAGE DES TIGES D'SUSPENSION

VERINS DE SUSPENSION

BARE COLLECTIVE

(+)

CAISSON D'ACIER

(B)

(-)

BARE CATHODIQUE

ALUMINIUM EN FUSION

(D)

(A)

(A)

(C)

(A)

### 2.3.2 LE TRAVAIL DES CUVES A ANODES PRECUTES: 1926-1936

En 1936 chaque cuviste était chargé de l'opération de 18 cuves de type Arvida.<sup>107</sup> La superstructure de ces cuves était conçue de telle façon qu'elle devait éventuellement permettre au cuviste d'ajuster au cours d'une seule intervention l'ensemble des anodes que comptait une cuve: les anodes étaient fixées à deux poutres qui couraient horizontalement, dans le sens de la longueur, au-dessus de l'infrastructure de la cellule d'électrolyse. A une date indéterminée on fit porter le poids des poutres sur des vérins placés aux extrémités de la cuve. Ainsi, en manipulant une énorme roue placée au devant de la cuve, le préposé commandait directement les vérins qui haussaient ou abaissaient les anodes selon les besoins du moment.<sup>108</sup> C'était un progrès marqué puisqu'auparavant les anodes étaient ajustées individuellement. A Arvida la distance interpolaire idéale était déterminée par un voltmètre installé sur chacune des cuves, alors qu'avant 1926 cette opération se faisait grâce au coup d'oeil exercé du cuviste.<sup>109</sup> En effet, la qualité de l'étincelle produite lors de la manipulation d'une anode permettait d'évaluer et de maximiser le rendement qu'elle devait fournir.<sup>110</sup> La mécanisation de la cellule d'électrolyse coïncidait ici avec une évolution de la qualification du cuviste.

Au début le cassage de la croûte sur la cuve Arvida s'effectua de façon entièrement manuelle. Cette opération s'effectuait principalement en vue d'alimenter la cuve en alumine. "C'était à la barre et à la masse".<sup>111</sup> Selon M. Savard, "tout se faisait à l'oeil et à la main, et ça

---

<sup>107</sup> ANQ à Chicoutimi, Fonds Mgr. Victor Tremblay (Alcan-syndicat), Conseil Central Saguenay Lac-St-Jean des Syndicats Nationaux, 1937-1943. Réalisations et victoires du syndicat National des Employés de l'Aluminium, Arvida, 1943, p. 6.

<sup>108</sup> M.E. Gooding, (1947), p. 67.

<sup>109</sup> Ibid, p. 69.

<sup>110</sup> P.E. Radley, (1968), p. 6 et 7.

<sup>111</sup> Entrevue réalisée en août 1984 auprès de M. Julien Letendre dans le cadre du projet T.N.T.T.

prenait de bons hommes. Au début un gars qui entrait dans les salles de cuves, fallait qu'il pèse au moins 160 livres, c'était une exigence de la compagnie".<sup>112</sup>

Le cuviste devait travailler avec un tisonnier ou une masse directement au-dessus du bain électrolytique en fusion, ou encore il devait être immédiatement à côté. Il risquait ainsi des blessures dues à des brûlures, ou bien il hypothéquait sa santé pour les années à venir en inspirant continuellement les gaz en suspension près de la cuve. Un peu plus tard au cours de la décennie trente, le travail de la cuve allait se faire avec l'aide d'un appareillage mécanique primitif mais efficace. "The addition of the long poker mounted on a roller in front of the pot allowed most of the hard work of breaking in and stirring a pot to be done from the aisle where it was relatively cool."<sup>113</sup> Avec cette innovation les gaz n'avaient en aucun cas disparu des salles d'électrolyse. La différence résidait simplement dans le fait que les ouvriers travaillaient à une distance plus respectable de la cuve.

Ainsi, l'usine d'Arvida profita à partir de 1926 des efforts consacrés au renouvellement des cellules d'électrolyse et aux équipements connexes. Ils devaient permettre une amélioration des conditions de travail, au prix toutefois de coupures dans le nombre des employés. Parmi les développements apportés aux autres équipements dans les salles de cuves, on remarque

---

112 Entrevue réalisée en août 1984 auprès de M. Onias Savard dans le cadre du projet T.N.T.T. Aux Etats-Unis l'Alcoa avait sensiblement les mêmes exigences: "A man must weigh at least 150 pounds; he must be over 5 feet, 7 inches tall; and he must have two good eyes... arms, and ... legs. He must be free from ruptures, hernia, varicose veins, venereal disease, and all other disabling defects". Voir Russel D. Parker, "The black community in a company town: Alcoa, Tennessee, 1919-1939". Dans Tennessee Historical Quarterly, 1978, vol. 37, no 2, p. 206.

113 M.E. Gooding, (1947), p. 70; Québec, Ministère du Travail, Rapport de la commission chargée d'étudier les conditions de travail des cuvistes de l'Aluminum Co. of Canada Ltd. à Shawinigan Falls, Québec, 1944, (désormais sous l'abréviation RC-Shawinigan), Mémoire de Taylor Cornelius, Gérant des usines, 15 décembre 1943, p. 2.

l'installation de trémies de déversement d'alumine au-dessus de chacune des cuves Arvida. Cette mesure entreprise au cours de l'année 1936 était pratiquement complétée en février 1937.<sup>114</sup>

M. Gooding notait à ce propos que

...the installation of overhead pot hoppers [...] was probably the greatest labour saver. Previously all ore was added to the pot by scoops. This had to be carried from the nearest ore bin in the potroom. Overhead hoppers filled by the ore distributor every day permitted the addition of ore after stirring by simply pulling the dumper chain. At each pull the dumper allowed a certain amount of ore to fall into the pot.<sup>115</sup>

Les méthodes d'extraction du métal en fusion des cuves devaient connaître aussi des développements à l'usine d'Arvida dès 1933. Cette année-là, la compagnie décidait d'abandonner le vieux système de mise en perce des cuves pour le remplacer par la méthode du siphonnage.<sup>116</sup> Pendant presque huit ans les couleurs cuvistes avaient dû réouvrir à chaque opération le trou de coulée situé au centre inférieur de la façade de la cuve.

This was a strenuous procedure involving driving a steel pin into the hole with sledge hammers. Sometimes this was extremely difficult and would take two men swinging sledge hammers about half an hour. These tappers were the aristocrats of the crews [...]. It was felt necessary to drain all the metal from the pots and to assist in doing so the back of the pot was raised with the crane. As the metal began to get low and a mixture of hot bath and metal appeared the pot was milked by partially blocking the hole with a wooden pin or plug and finally this plug was driven into the hole and the tapping was finish.<sup>117</sup>

Le travail de mise en perce des cuves était exténuant. "Il fallait de bons hommes sur le marteau... Ca prenait des hommes capables. Dans ce temps-là on engageait pas des poids (légers?), il fallait avoir des muscles, il fallait avoir la grandeur aussi".<sup>118</sup>

---

<sup>114</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 184.

<sup>115</sup> M.E. Gooding, (1947), p. 69.

<sup>116</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 129-132

<sup>117</sup> P.E. Radley, (1968), p. 7.

<sup>118</sup> Entrevue réalisée en août 1984 auprès de M. Fortuna Lafrance dans le cadre du projet T.N.T.T.

Le siphonnage était moins compliqué puisque le préposé n'avait qu'à créer une ouverture dans la croûte qui se formait à la surface du bain électrolytique pour y introduire un tuyau de fonte. Grâce à un mécanisme à air comprimée relié au pont roulant, on provoquait un vide à l'intérieur de ce conduit, et le métal en fusion qui se trouvait au fond de la cuve y était aspiré jusqu'à ce qu'il se déverse dans un creuset transporté par le même pont roulant.

L'installation de ces ponts roulants dès la construction de l'usine d'Arvida avait réduit grandement l'effort physique des travailleurs dans les salles d'électrolyse. C'est en partie grâce à cet instrument qu'il aura été possible d'utiliser des anodes d'une dimension et d'un poids considérable (125 livres) comme celles qui surmontaient les cuves de type Arvida, par exemple, au lieu des quelques 50 petites anodes de l'ancienne cuve Hall.<sup>119</sup>

Le travail dans l'aluminerie s'était toujours déroulé dans des conditions généralement pénibles. Cependant, avec les années, il avait été facilité par une série d'innovations d'importance variable mais qui, mises ensemble, avaient contribué largement à cette évolution. En contrepartie, on avait indubitablement procédé à des coupures d'emplois. Son importance est mal connue toutefois. On peut quand même saisir indirectement l'ampleur de ce phénomène par un examen du rapport entre la production et le nombre moyen de travailleurs au cours de deux années comparables.<sup>120</sup> En 1930, quelques 682 travailleurs avaient produit 23,361 tonnes courtes d'aluminium, alors qu'en 1935, 575 travailleurs avaient produit presque autant; soit

---

<sup>119</sup> M.E. Gooding, (1947), pp. 60 et 64.

<sup>120</sup> Nous avons tenu compte dans notre choix, de l'évolution des heures de travail (56 par semaine en 1930 et 48 en 1935), du personnel de la raffinerie de bauxite (250 en 1930) et du personnel de la construction de l'usine Bayer (160 en moyenne en 1935). Voir à ce sujet A.W. Whitaker, (1974), p. 131 et 142.

23,171 tonnes.<sup>121</sup> En l'espace de cinq ans, et avec 16% de travailleur en moins, la compagnie obtenait une production sensiblement équivalente.

La productivité avait été augmentée autant par l'acquisition d'une expérience plus poussée de la part des travailleurs que par les innovations technologiques apportées dans les salles de cuves. Il ne semble pas, en ce qui concerne le travail sur les cuves Arvida, que l'on ait assisté à une déqualification notable des cuvistas. Il y eu bien sûr des efforts pour standardiser la production. La suppression de l'effet d'anode expérimentée à Shawinigan en 1928 et adoptée définitivement durant la crise, tant à ce dernier endroit qu'à Arvida, allait permettre d'imposer un nouveau rythme de travail aux cuvistas.<sup>122</sup> L'effet anodique découle entre autres d'une sous-alimentation en alumine de la cuve. Cela entraînait une hausse des coûts de production parce que la cuve consommait plus d'énergie et aussi parce qu'elle produisait moins de métal. Lorsque le voltage augmentait au delà d'un certain niveau, un voyant lumineux équivalant au seuil critique s'allumait et indiquait l'urgence de la situation. Or longtemps les cuvistas ont laissé la cuve leur indiquer le moment propice pour briser la croûte et ajouter de l'alumine, car l'équilibre thermique de la cuve risquait d'être compromis, si par malheur ils intervenaient au mauvais moment. Au milieu des années 1930 après maintes expériences, la direction imposait un juste dosage et des intervalles régulier d'intervention. Le contrôle, tout relatif qu'il fut, des cuvistas sur leur travail était transféré entre les mains de la direction. Par contre il ne s'agissait là ni d'une simplification du travail à accomplir ni d'une diminution des connaissances à avoir, puisque tout compte fait le chronomètre n'avait fait que remplacer l'ampoule. L'arrivée de la cuve Soderberg allait remettre en question l'évolution que nous venons de décrire.

---

<sup>121</sup> Archives Alcan, Montréal, pièce no 0002\12.

<sup>122</sup> M.E. Gooding (1947), pp. 6, 53 et 54, ainsi que P.E. Radley, (1968), pp. 10-19. On consult-  
ra aussi avec intérêt la Thèse de notre confrère L. Côté (Ottawa 1987), p. 155.

En 1936, avec la reprise de la demande d'aluminium, il fut décidé que les prochaines cuves à entrer en service seraient équipées d'une seule anode, d'une dimension très semblable au creuset, et dont les proportions étaient imposantes si on les compare à la cuve Arvida. Cette tendance à l'accroissement du volume des cuves était liée à une volonté évidente d'augmenter la productivité à l'intérieur de l'usine.

#### 2.4 UNE TECHNOLOGIE INUSITÉE: LA CUVE SODERBERG

En 1937, l'Aluminum Co. of Canada, procédait donc à des travaux devant aboutir à l'augmentation de sa capacité de production de métal à Arvida. Elle entreprenait la construction de trois salles de cuves d'un type nouveau. Brevetée en Norvège, la nouvelle cuve Soderberg, du nom de son concepteur, l'ingénieur Karl Soderberg, devait exiger moins d'entretien donc, moins de main-d'oeuvre, tout en étant plus productive. Toutefois, en 1938, l'usine produisait annuellement 52,661 tonnes courtes d'aluminium ou, en moyenne, 31.73 livres d'aluminium par heure par travailleur comparativement à 37.14 livres en 1930 ou 44.74 livres en 1935.<sup>123</sup>

L'inexpérience des nouveaux travailleurs que l'on retrouvait alors en grand nombre, de même que des problèmes dans la mise au point de la technologie norvégienne avaient contribué à réduire la productivité de la main-d'oeuvre. De plus, la cuve Soderberg provoquait une détérioration des conditions de travail, qui n'étaient pourtant pas très reluisantes au départ.

---

<sup>123</sup> Archives Alcan, Montréal, pièce no 0002\12. Pour l'année 1935 nous avons exclu les 400 travailleurs que pouvait compter la nouvelle usine de minerai. Pour les deux autres années voir la note 120. Il faut demeurer prudent avec ces données. Nous avons préféré choisir les années 1930, 1935 et 1938 parce qu'elles semblaient les plus susceptibles d'offrir un portrait juste de la productivité des travailleurs d'Arvida. Ce sont en effet les années les plus stables autant parce que les heures de travail n'ont pas varié sans relâche comme en 1931 et 1932, par exemple, que parce qu'il n'y a pas eu de limite imposée à la production.

### 2.4.1 DESCRIPTION DE LA CUVE SODERBERG

Le principe général de fonctionnement de la cuve Soderberg (voir illustration page 53) était basé sur un nouveau concept d'anode à autocuisson parfois appelé anode continue:

...In this electrode a green mixture of coke and pitch was fed into a steel tube suspended above the furnace and was continuously baked from the heat of the furnace so that the bottom of the electrode was a baked mass while the top was green. [...] As the process was continuous there was no longer the problem of changing electrodes when they became too short.<sup>124</sup>

La cuve Soderberg était recouverte d'une armature de métal qui avait pour but de retenir les émanations nocives en provenance du bain et surtout de l'anode qui cuisait en même temps qu'elle se consumait. Un puissant ventilateur relié par des tuyères à la superstructure de la cuve Soderberg aspirait les gaz produits lors du processus d'oxydo-réduction. Quatre lourdes portes pratiquées dans l'armature permettaient de travailler à la cuve.

L'Aluminum Co. du Canada allait utiliser trois sortes de cuves Soderberg dont la différence résidait dans leur dimension et l'intensité du courant électrique qu'elles pouvaient supporter. Les dimensions de la cuve de 33,000 ampères, entrée en service dès 1936, étaient de 15' 10" de longueur, par 7' 6" de largeur, par 2' 9" et demie de profondeur, tandis que le volume de son anode était de 12' 2" X 3' 4" X 4' 2".<sup>125</sup> La cuve de 42,000 ampères qui datait de 1939 était plus imposante puisqu'elle avait 18' 7" X 8' 10" X 3' et un demi pouce, alors que son anode atteignait 13' 11" X 3' 10" X 5'.<sup>126</sup> Quant à la cuve de 40,000 ampères que la compagnie installa en 1937 dans les salles 24 et 25 d'Arvida, nous en ignorons les proportions exactes mais il semble qu'elles étaient très semblables à celles de la cuve de 42,000 ampères, exception faite de son anode qui était plus petite.

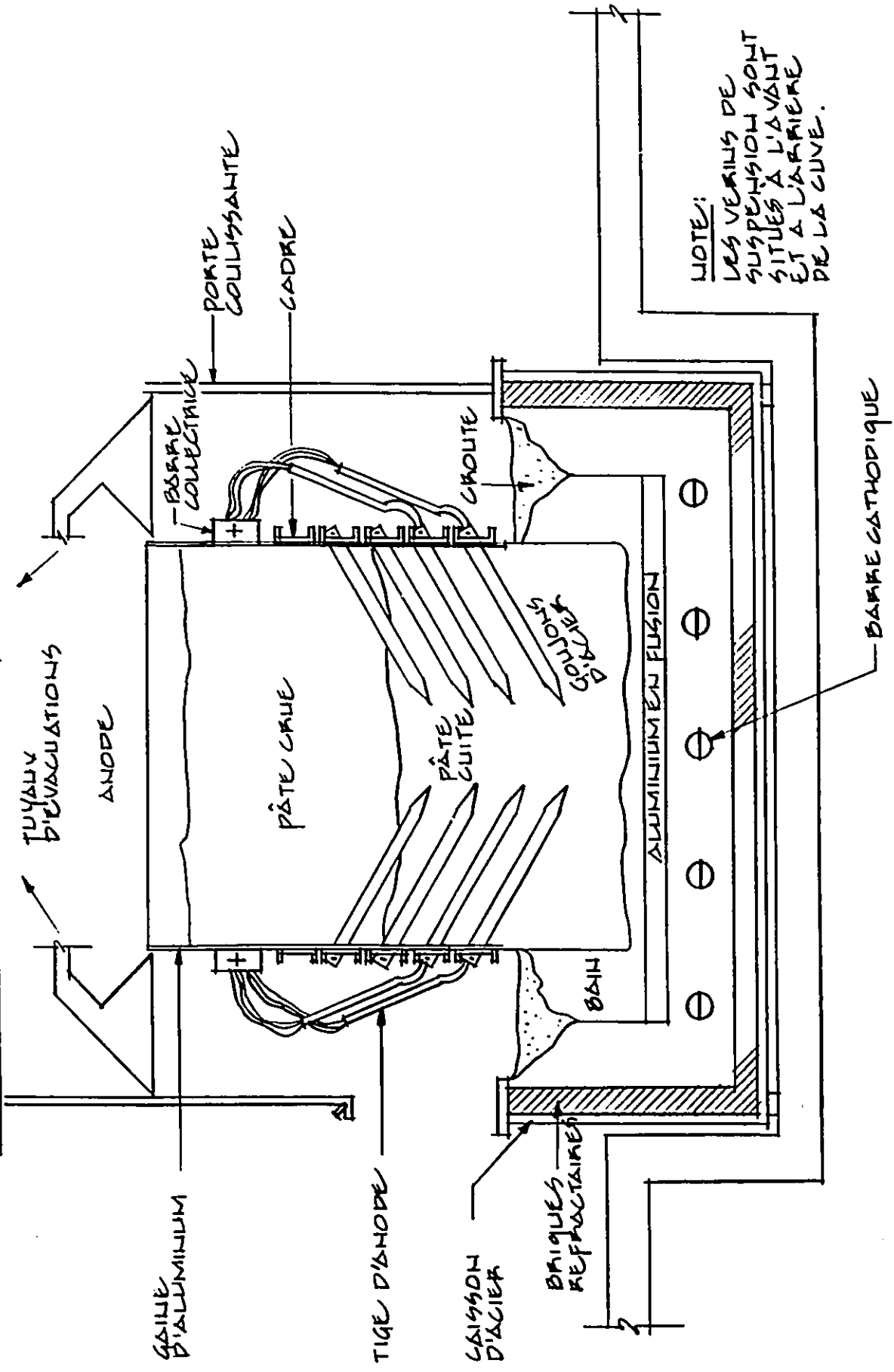
---

<sup>124</sup> P.E. Radley (1968), p. 20.

<sup>125</sup> M.E. Gooding (1947) pp. 72 et 73.

<sup>126</sup> Ibid, p. 74, 75.

LA CUVE SODERBERG (COUPE TRANSVERSALE)



Quoiqu'il en soit, le 17 septembre 1936, la première cuve Soderberg d'une capacité de 33,000 ampères fut mise à l'essai dans la salle de cuve no 22 de l'usine d'Arvida, puis le 7 janvier 1937, vint le tour d'une seconde cuve sensiblement identique à la première.<sup>127</sup> L'expérience n'était pas concluante, mais permettait certains espoirs.

One pot has operated very well and economically and gives minimum trouble. This pot is supplied with electrode paste composed of crushed butts, ground calcined coke and boiled tar. On the other hand, the second pot has operated very unsatisfactorily. The trouble is attributed to the quality of the electrode paste. It is made of coarse and fine particles of calcined coke without carbon butts. The electrode disintegrates and fills the bath with carbon dust. this latter paste was tried to prove its worth. Had it been satisfactory it would have simplified carbon plant operations.<sup>128</sup>

L'Aluminum Co. décidait prudemment d'établir un programme partiel de conversion de sa salle de cuve no 23 en y implantant des cellules électrolytiques Soderberg d'une capacité de 33,000 ampères. Cela se concrétisait, le 19 mai 1937, par des travaux d'excavation qui devaient permettre l'extension de cette salle.<sup>129</sup> En juin les premières cuves entraient déjà en production et, au mois d'octobre suivant, le programme était complété: la moitié de la salle no 23 était pourvue des 58 cuves soderberg qu'elle devait recevoir.<sup>130</sup> Parlant de ces cuves, on apprend dans le recueil de M. Grill que: "they will not be operating at best efficiency until crews have had more experience."<sup>131</sup> C'était oublier les conditions dans lesquelles les ouvriers devaient s'exécuter, comme nous le verrons à l'instant. Entre temps, en décembre 1936, la compagnie

---

<sup>127</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), pp. 174, 180 et 183. Voir aussi P.E. Radley, (1968), p. 21.

<sup>128</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 190.

<sup>129</sup> Ibid, p. 188.

<sup>130</sup> Ibid, p. 194, 197, 206 et 213.

<sup>131</sup> Ibid, p. 206.

avait confié à M. Percy Radley le soin d'étudier l'opération et la rentabilité des nouvelles cuves alors en fonction à l'usine de Riouperoux, en France. Voici ses impressions à ce sujet.

My report concluded that labour for operation of Soderberg pots would be about the same as for Arvida type pots, [...] and that the atmosphere in the pot-room would be improved. I forecast a reduction of cost of about 0.4 cents per pound."<sup>132</sup>

Il n'en fallait pas plus pour que la compagnie procède à l'utilisation, sur une plus grande échelle, de la technologie norvégienne dans ses installations au Canada. Le 5 juin 1937, elle entreprenait la construction de deux nouvelles salles d'électrolyse, les numéros 24 et 25, à Arvida, qui devaient toutefois accueillir des cuves de plus grande capacité, soit 40,000 ampères.<sup>133</sup>

#### 2.4.2 LE TRAVAIL DES CUVES A ANODES A AUTOCUISSON A PARTIR DE 1936

L'adoption de la cuve Soderberg par l'Aluminum Co. provoqua une détérioration sensible des conditions de travail dans les salles d'électrolyse, en dépit de ce qu'avait prévu M. Radley et malgré la réduction du nombre de cuves dévolu à chaque cuviste. En effet les progrès marqués qui avaient été enregistrés avec la cuve Arvida étaient remis en question. Faute d'information détaillée concernant les aspects du travail de la cuve à anode à autocuisson à Arvida nous laissons la parole à M. Gooding, l'historien des usines de Shawinigan, puisqu'à ce dernier endroit les problèmes étaient en gros très similaires.

The heat liberated was worse than with the Hall or Arvida pots. Consequently, forced draft ventilation was also provided. two large fans in the courtyard supplied air to tunnels running under the potroom floor, one tunnel down the aisle of each building. the floor slabs covering the tunnels were open every few feet with a safety grating over the opening. This supplied cool fresh air to the potrooms but could only be left in the aisles.<sup>134</sup>

---

132 P.E. Radley,(1968) p. 22.

133 Loc. cit., voir aussi F.E. Grill, (Circa 1941), p. 192.

134 M.E. Gooding (1947), p. 72.

Lorsqu'un cuviste s'éloignait de l'allée centrale pour aller travailler à l'une des 12 cuves Soderberg dont il avait la charge, la qualité de l'air qu'il respirait était de plus en plus médiocre au fur et à mesure qu'il s'en approchait; et quand il manoeuvrait l'une des lourdes portes pour avoir accès au travail du bain électrolytique, l'air ambiant devenait carrément nocif car il était vicié par l'anode qui cuisait.<sup>135</sup> Ajoutée à la chaleur dégagée par l'électrolyte et le métal en fusion, cela ne pouvait qu'offrir une combinaison d'éléments incommodants pour tous les travailleurs assignés à la cuve.

The rod raiser, stud puller, stud planter, channel changer and potman had to stand over the hot crust or bath at one time or another. The potman's case was worse than the others since he had to do his stirring while standing on the floor right beside the open bath. Crust was always broken with sledge hammers and the bath sunk with a crowbar before stirring with the long poker. This was a very hot laborious operation, probably not much different from working and tapping the old Hall pots.<sup>136</sup>

Plusieurs des travailleurs interviewés se souviennent d'avoir vu suffoquer des compagnons, ou d'avoir eux-mêmes perdu leur souffle au contact de l'air malsain contenu à l'intérieur de l'armature de la cuve.

Le travail des cuves Soderberg de 33,000 ampères était physiquement très dur. D'autant plus que la salle no 23 de l'usine d'Arvida n'était pas spacieuse et n'avait aucunement été aménagée, au départ, pour ce nouveau type de technologie. Ce qui suscite de la part d'un travailleur interrogé en 1984 le commentaire suivant: "ce n'était pas de tout repos parce qu'on avait pas de place".<sup>137</sup> Selon Percy Radley, "we crowded them too close together and working conditions were very bad."<sup>138</sup> Aussi nous sommes en droit de nous demander si les conditions

---

<sup>135</sup> Réalisations et victoires, (1943), p. 6.

<sup>136</sup> M.E. Gooding (1947), p. 80.

<sup>137</sup> Entrevue réalisée en août 1984 auprès de M. Fortuna Lafrance dans le cadre du projet T.N.T.T.

<sup>138</sup> P.E. Radley (1968) p. 21.

qui y prévalaient n'étaient pas en tout point très semblables à celles qui existaient à Shawinigan et dont il a été possible d'obtenir la description:

The operation of these pots was never very stable because of the frequent changes made in technique and the many scale experiments such as continuous ore feeding, which were made. The system generally used was a compromise to fit a special type of potroom which was not designed for Soderberg pots. Along one wall these were placed longitudinally the maximum number. since there were no cavities [...] the pots sat on the floor and working platforms had to be built around them [...].

Because of these conditions the operation was quite unique and inefficient as far as labour was concerned. Many efforts were made to reduce the work - first by narrowing the electrode, then by reducing the number of stirrings and finally by continuous ore feeding which was applied successfully only to this line. The line did not lend itself to mechanization and therefore the benefits of mechanical stud pulling, rack raising and crust breaking were lost to it.<sup>139</sup>

Les tentatives pour faciliter le travail des cuves Soderberg ne devaient venir qu'après la syndicalisation des travailleurs. L'arrachage des goujons implantés dans l'anode se faisait, lors de la période de rodage de la technologie norvégienne en 1937, avec l'aide d'un instrument manuel lourd et difficile à opérer; le bélier, auquel on adjoignit, en 1938, une clé pneumatique pas toujours efficace:

The "belier", a heavy iron bar with a claw at one end and a hole through which the pin was placed, coupling it to the stud. On this bar which was slung at the other end from the pot superstructure, was a sliding weight with two handles. Two men carried it from stud to stud and inserted the claw over the end of each stud before placing the pin and hooking the rig up to the superstructure. They then pulled the weight along the bar to the end where the impact tended to loosen the stud. many blows were necessary to extract a stud. The next step was the development of the impact wrench type. An Ingersoll-Rand impact wrench was coupled to a Duff-Norton 20-ton jack, and used in line 1 as early as 1938. This was not strong enough but served the purpose along with the "belier" until 1941.<sup>140</sup>

La croûte qui se formait sur la surface du bain des cellules d'électrolyse Soderberg de 33,000 ampères était beaucoup plus épaisse et dure que celle qui recouvrait le bain des cuves de

---

139 M.E. Gooding (1947), pp. 73-74.

140 Ibid, p. 79.

type Arvida. Aussi, obligée de faciliter l'ouvrage des cuvistes et d'en maximiser la productivité, la compagnie fractionnait ce poste et créait la fonction de briseur de croûte. Puis elle expérimenta au cours de l'été 1940 une machine pour appuyer le travailleur dans sa tâche.

This was a standard air rammer used for tapping pot lining, fitted with a chisel point foot, hung from the pot superstructure. Its operation was not altogether succesful since it would not break the hard crust, but worked quite well where the crust was soft. At the same time another experiment was made with a collector bar weighing 75 lbs. dropped from two ft. above the crust. Both these were clumpy machines, requiring many more men to operate them than to break the crust by hand.<sup>141</sup>

Ainsi, de 1936 jusqu'à l'adoption de cet instrument, le cassage de la croûte s'était avéré une opération beaucoup plus exténuante dans le cas des cuves Soderberg que dans celui des cuves Arvida pourvues du tisonnier sur rouleau.

Les cuves Soderberg de 33,000 ampères avaient toutes été installées dans l'ancienne salle de cuves no 23, qui n'avait aucunement été aménagée pour les recevoir même en dépit de son agrandissement. Lorsqu'il s'agissait de reconstruire les parois internes de la cuve, à cause de l'usure du revêtement de carbone, cela ne pouvait être fait que dans la salle elle-même. "A laborious operation [...] where space was limited both vertically and horizontally."<sup>142</sup> Les problèmes d'adaptation à la technologie norvégienne furent donc très nombreux et de plusieurs ordres, comme nous l'avons constaté. En fait, cette transition s'était nettement effectuée au détriment de la force de travail, et d'ailleurs M. Gooding parle d'un recul d'une quarantaine d'années lorsqu'il aborde la question des conditions de travail.<sup>143</sup>

---

141 M.E. Gooding (1947), p.80.

142 Ibid, p. 76

143 Ibid, p. 80.

A l'usine d'Arvida, l'Aluminum Co. avait entrepris d'aménager en juin 1937 des cuves à autocuisson de plus forte capacité (40,000 ampères) dans deux nouvelles salles plus conformes à la technologie Soderberg, puisque la salle no 23 s'était avérée un désastre autant au plan technique qu'au plan des conditions de travail. Ces salles seraient beaucoup plus spacieuses que les précédentes. Elles devaient mesurer près de 800' de longueur, comparativement à 600' pour les premières salles par exemple.<sup>144</sup> Leurs caractéristiques principales étaient que l'on avait pratiqué des bouches d'aération dans le plancher ainsi que des cavités pour y recevoir les nouvelles cuves. Auparavant les cuves reposaient à plat sur le plancher et rien, sinon son isolant, ne pouvait empêcher la chaleur produite par la réaction électrolytique de s'en échapper. En étant encastrées dans le plancher, les cuves perdaient beaucoup moins de chaleur, donc d'énergie. De plus, avec l'espace disponible entre les cellules d'électrolyse, le cuviste et les autres préposés aux cuves souffraient moins de l'irradiation calorifique lorsqu'ils avaient à travailler dans les allées.

Les ventilateurs qui équipaient ces salles étaient très puissants et contribuaient pour une grande part à l'abaissement de la température et à l'approvisionnement en air sain. Malgré la réunion de ces conditions favorables, rien encore n'avait concrètement facilité le travail même du cuviste. En effet, les tentatives ratées de mécanisation effectuées sur les petites cuves Soderberg ne réussissaient pas plus sur les grosses. La mécanisation ne s'était pas encore imposée, et les conditions de travail qui prévalaient dans les gigantesques salles 24 et 25 d'Arvida étaient pratiquement similaires à celles qui avaient cours dans l'ancienne salle de cuves no 23, sauf que la chaleur y était moins élevée et la poussière plus rare, bien entendu.

Les nouvelles cuves n'ont pas apporté pleine satisfaction à la compagnie: les anodes se consumaient trop rapidement au-dessus et en dessous du niveau de l'électrolyte.<sup>145</sup> Pour palier à

---

<sup>144</sup> D.C. Campbell, (1985), pp. 59 et 280.

<sup>145</sup> A.W. Whitaker, (1974), p. 146.

cette carence, Albert Whitaker décidait d'aller en Norvège, au mois de septembre 1938, suite à l'invitation que lui avait lancée la firme Electrokemisk, propriétaire et conceptrice de la technologie Soderberg. Il examina ensuite une usine suédoise avant de passer en France. "It was during this visit to the French smelters I obtained a great deal of pot and electrode operating technique which was materially help us improve operations of our two lines at Arvida"<sup>146</sup> Suite à ce voyage, on décidait la construction d'une troisième salle de cuves à anode continue, malgré le fait que la technique d'opération ne fut pas encore tout à fait assimilée. En effet les cuves de 40,000 ampères causaient toujours des soucis à la compagnie. Pourtant, le 19 juin 1939, débutaient les travaux d'excavation de la salle no 26 appelée à contenir des cuves de 42,000 ampères et, le 27 janvier suivant, elle était sous tension électrique.<sup>147</sup>

Pendant ces dix ans de production à Arvida, les conditions de travail ont fortement variées en fonction de la technologie adoptée. L'apparition de la cuve à anode continue avait provoqué une détérioration marquée des conditions de travail dès son implantation sur une large échelle, en juin 1937. On avait dû soulager le cuviste d'une partie importante de son labeur devenu beaucoup trop exigeant. Bien que devenue nécessaire, cela devait être la seule attaque à être portée au métier de cuviste: toutes les autres fonctions créées lors de l'introduction de la nouvelle cuve n'affaiblissaient en rien sa qualification, puisqu'elles visaient à entretenir l'anode, et que cette part du travail ne lui appartenait plus depuis l'adoption de la cuve Arvida en 1926, alors qu'avait été créé le poste de chargeur d'électrode.

---

<sup>146</sup> A.W. Whitaker, (1974) p. 147.

<sup>147</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 258, 293.

Dans un autre ordre d'idée, la chaleur et les gaz dégagés dans les nouvelles salles numéros 24 et 25 s'étaient avérés tout aussi incommodants que ceux qui avaient émanés des salles du début du siècle. En outre, les préposés à la cuve eurent droit à l'intermède atroce constitué par la période qui vit l'implantation des cuves Soderberg dans une petite salle aucunement conçue pour les recevoir.

Il est donc légitime de croire que lorsque le syndicat d'Arvida affirmait qu'à l'époque des négociations pour une première convention collective, la question "des conditions de travail n'était pas exclue des préoccupations des membres," c'est à cette période difficile, témoin des mises en chantier et de l'implantation des cuves Soderberg qu'il faisait allusion.<sup>148</sup> La détérioration des conditions de travail avait certainement frappé l'ensemble des préposés au travail des cuves, et servi d'aiguillon aux activités syndicales. Un autre aspect de la dégradation des conditions de travail peut être mis en évidence grâce aux statistiques concernant les départs du personnel expérimenté.

## 2.5 LE DEPART DES TRAVAILLEURS D'EXPERIENCE

Les bouleversements effectués à Arvida à partir de la fin de l'année 1936 se sont répercutés sur le nombre de départs enregistrés chez les travailleurs d'expérience comme le démontre le tableau suivant.

---

<sup>148</sup> ANQ Chicoutimi, Fonds Mgr. Victor Tremblay (Alcan - Syndicat), CSN, 25e anniversaire du Syndicat des Employés de l'Aluminium d'Arvida. Album-souvenir, Chicoutimi, Le Progrès du Saguenay, 1962, p. 14.

TABLEAU 4

**NOMBRES INDICES DES DEPARTS DES TRAVAILLEURS  
EMBAUCHES AVANT LE PREMIER JANVIER 1929  
ENTRE 1930 ET 1939 (ENSEMBLE DE LA PERIODE = 100)**

1930	236.2	1935	48.1
1931	191.7	1936	98.5
1932	189.3	1937	83.7
1933	18.9	1938	75.0
1934	18.4	1939	30.3

Sources: J.E. Igartua "La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940", dans *Labour/Le travail*, 20 (Automne 1987). Les données ont été tirées des tableaux 1 et 6. Les calculs sont de nous.

Les années 1931 et 1932 coïncidaient avec les fermetures de l'usine de minerai et des salles de cuves 20 à 22. De plus on se souviendra qu'au cours des premières années d'opération de l'aluminerie, la sélection de la main-d'oeuvre s'était opérée tant par les départs volontaires (46.25% en 1930) que par ceux qui étaient décidés par la compagnie (37.50% en 1930).<sup>149</sup> Au plus fort de la crise cependant, les départs étaient quasiment inexistantes. Enfin, les années 1936-1938 connaissaient un regain des départs. Evidemment les opportunités de travail étaient plus nombreuses au sortir de la crise. Les usines de pâtes et papiers, très importantes dans la région, avaient rattrapé le niveau de production d'avant la crise.<sup>150</sup> Cependant, nous croyons que la détérioration des conditions de travail avait été principalement responsable des départs entre 1936 et 1938, tout comme elle a été responsable de la montée des accidents de travail.

## 2.6 LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

En 1937, la moitié des nombreux accidents de travail qui entraînent des pertes de temps étaient liées à la construction. D'autre part, l'adoption de la cuve Soderberg en 1936 remettait en

<sup>149</sup> J.E. Igartua (1987), p. 58, tableau 10. Le reste des départs, soit 16.25% était dû à des "mutations, la maladie des parents ou des conjoints, ou le fait de ne pas s'être présenté au travail", p. 44.

<sup>150</sup> G. Vanasse (1986), p. 73.

question toutes les améliorations apportées aux conditions de travail à l'intérieur des salles d'électrolyse. Ces facteurs allaient contribuer à l'augmentation du niveau de la fréquence des accidents de travail et rendre encore plus manifeste aux yeux des ouvriers le phénomène de dégradation des conditions de travail.

Dans une certaine mesure la chaleur mina la qualité de la sécurité au travail, notamment au cours des étés. En ces temps difficiles la compagnie faisait d'avantage appel à la prudence de ses employés. En juin 1939, La Sentinelle soulignait, l'impact néfaste de la saison chaude sur le travail et la sécurité.

Les temps chauds sont arrivés [...] à Arvida. Pour environ quatre cents hommes, les cuvistes, c'est le pire temps de l'année. [...] Le travail d'un cuviste est plus difficile et plus accablant au temps des chaleurs: il sera beaucoup plus fatigué après avoir brisé la croûte d'une cuve, et par conséquent les possibilités d'accidents seront de beaucoup plus nombreuses. En ces circonstances [...] l'employé devra avoir un sens plus profond de la sécurité. Par exemple, un homme ne devra pas sauter d'une cuve, son travail terminé, car son manque de précautions lui vaudra certainement une entorse; un pont-roulant approche avec une charge, l'opérateur sonne la cloche: il faut se déplacer et non laisser cette charge au dessus de sa tête, même s'il fait très chaud et qu'on se sente fatigué. Il faut donner de bon signaux aux opérateurs de ponts-roulants, faire des gestes complets, et non un signal à peine visible.<sup>151</sup>

Cette missive aux employés de l'Aluminum Co. se situait dans une période de hausse des accidents de travail. Cette augmentation était saisonnière, bien entendu, mais elle était apparue plus importante depuis quelques temps.

---

<sup>151</sup> La Sentinelle, vol. III, no. 15, 23 juin 1939.

**TABLEAU 5**  
**FREQUENCE ET GRAVITE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL**  
**A L'USINE D'ARVIDA DE 1927 A 1940**

ANNEE	MOYENNE DES EMPLOYES	ACCIDENTS	FREQUENCE (1)	JOURS PERDUS	GRAVITE (2)	REMARQUES
1927	1,750	106	31.06	22,126	6.216	3 décès
1928	1,233	80	23.00	8,399	2.414	1 décès
1929	803	28	12.99	8,707	4.040	1 décès
1930	747	25	12.94	13,252	6.859	2 décès
1931	614	8	5.50	2,364	1.630	—
1932	424	3	3.11	486	.540	—
1933	445	—	—	—	—	—
1934	506	5	4.27	474	.404	—
1935	755	10	5.78	8,140	4.710	1 décès
1936	884	7	3.35	260	.12	—
1937	1,617*	24*	6.68*		2.73*	1 décès*
1938	1,687*	34*	8.50*			1 décès*
1939	1,743*	22*	5.24*			1 décès*
1940	2,257*	47*	7.51*			—

1: La fréquence est obtenue en multipliant le nombre d'accidents par 1 million, divisé par le nombre d'heures de travail.

2: La gravité est obtenue en multipliant le nombre de jours perdus par mille, divisé par le nombre d'heures de travail.

Sources: \*ces données proviennent de F.E. Grill, History of the Aluminum Company of Canada Limited and subsidiaries also the City of Arvida, Province of Quebec, Canada, Circa 1941, pages 213; 245; 285 et 328. (SHS. Fonds Alcan, Documents externes, 59.01 et 60.01); le reste du tableau provient de La Sentinelle, Vol I No. 14, 11 juin 1937.

Le tableau 5 indique que depuis 1937, le taux de fréquence des accidents avec pertes de temps était en hausse. Pour la compagnie, l'explication d'une telle tendance réside dans l'inexpérience des travailleurs:

Ces chiffres parlent par eux-mêmes et indiquent qu'il y a eu rétrogression de 1927 à 1933. En cette dernière année, nous croyons qu'il n'y a pas eu de temps perdu par accident. Lorsque la crise nous a quittés en 1934-35, les accidents sérieux sont réapparus et en 1936, dès que le travail reprit avec plus d'intensité, et que les employés devinrent plus expérimentés, les accidents graves furent réduits au minimum.<sup>152</sup>

<sup>152</sup> La Sentinelle, Vol. I, no. 14, 11 juin 1937.

Cela n'expliquait plus tout à fait la hausse des accidents qui prit son élan en 1937. L'embauche de plusieurs nouveaux travailleurs avait fait que le nombre des ouvriers était presque passé du simple au double, tandis que le taux de fréquence des accidents augmentait de façon encore plus marquée. Le rapport qui existait entre l'augmentation du nombre des employés et l'augmentation du taux de fréquence des accidents n'était pas ce qu'il aurait dû être si la loi de l'inexpérience avait joué de façon exclusive.

Le tableau indique un point tournant à partir des années 1936-37. En effet, avant cette période, c'est-à-dire entre 1927 et 1933 le taux de fréquence des accidents avait presque toujours diminué plus rapidement que le nombre des travailleurs, exactement comme si ces derniers avaient très vite compris la manière de travailler sans mettre leur vie en danger, l'expérience aidant. De 1933 à 1936, c'est exactement le même phénomène sauf que les indicateurs agissent autrement; les pourcentages qui illustrent l'augmentation du nombre des travailleurs sont constamment supérieurs à ceux de la fréquence des accidents. L'environnement était somme toute relativement propice à l'arrivée des nouveaux travailleurs et leur permettait de se familiariser assez rapidement au travail de l'aluminium.

Après les années 1936-37, un changement s'opère. Chaque variation du nombre des travailleurs est fortement amplifiée dans la colonne des fréquences des accidents de travail. En 1937 le nombre des travailleurs augmentait de 83% alors que le taux des accidents entraînant des pertes de temps était en hausse de 99%. En 1938 c'est un peu la même chose qui se produit, puisque les travailleurs étaient de 4% plus nombreux alors que le taux des accidents augmentait de 27%. Il semble bien cette fois que l'environnement ait été beaucoup plus néfaste aux nouveaux employés.

Nous croyons que les travaux de construction en 1936 et l'introduction sur une grande échelle des cuves Soderberg à partir de juin 1937 ont eu un rôle à cet égard. Au cours de cette

dernière année 12 accidents sur 24 étaient directement liés aux travaux de construction sans qu'un seul soit imputé au travail des cuves Soderberg.<sup>153</sup> La plupart des accidents sur le chantier de construction étaient liés au travail du ciment, soit lors du transport d'objets lourds ou de la manipulation des mélangeurs.

Avec la fin de la construction des nouvelles salles de cuves, cet environnement devenait moins dangereux, mais par contre, dès 1938, 8 accidents sur un total de 34 étaient directement liés à des opérations effectuées sur les cuves Soderberg.<sup>154</sup> En outre, 3 accidents s'étaient produits lors de leur installation. Pendant la même période seulement 2 accidents étaient imputables au travail sur les cuves Arvida. Quoique ces dates ne correspondent pas du tout avec l'émergence du mouvement syndical, la multiplication des accidents à ce moment démontre la dégradation progressive d'une situation apparue lors de la syndicalisation des travailleurs.

La technologie suédoise était inusitée pour tous les ouvriers, incluant les anciens. Elle a pu en dernier ressort favoriser une fréquence et un nombre plus élevé d'accidents avec pertes de temps. Il ne s'agit pas ici de remettre en question l'argument de la compagnie au sujet de l'inexpérience des nouveaux travailleurs, mais bien plutôt de le relativiser. Nous supposons donc, à l'instar de cette dernière, que l'expérience aidant, les hommes ont finalement appris à se méfier de la nouvelle technologie Soderberg et des instruments modernes et inconnus qui gravitaient autour d'elle, mais qui constituaient toutefois, en eux-même, un environnement à plus haut risque.

Ces accidents étaient d'un type différent de ceux qui avaient lieu lors de l'opération des cuves Arvida. Nous pensons ici aux brûlures causées lors du cassage de la croûte. Les cuvistas

---

<sup>153</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), pp. 178, 183, 187, 188, 192, 196, 199, 201, 202, 204, 205 et 213.

<sup>154</sup> Ibid, pp. 217, 225, 229, 230, 237, 238, 240, 241, 242 et 245. Seulement deux accidents sur 34 étaient liés à la construction.

devaient parfois passer par dessus la cuve Arvida pour effectuer cette tâche même après l'apparition du tisonnier monté sur rouleau. La fréquence de ce type d'accident était quand même assez faible puisqu'exception faite des deux accidents reliés au travail sur les cuves Arvida en 1938, il faut remonter à 1935 où curieusement, trois accidents vont survenir presque coup sur coup.

Le 24 juin 1935, "Eugene Tremblay, Potman in line 20, was burned on left leg while breaking crust of a pot, foot slipped and fell in bath."<sup>155</sup> Un mois plus tard, "Richard Ludger, carbon changer in Line 22, fell on the floor and twisted his left wrist in stepping down from a pot."<sup>156</sup> Enfin, le 18 octobre 1935, un travailleur perdait l'usage de son pied: "V. Banovic, potman in line 21, stepped on pot to break bath with a big hammer. In so doing, he walked on side of pot and slipped causing foot to fall into bath. Settled by Q.W.C.C. and sent back to old country."<sup>157</sup>

L'arrivée de la cuve à anode continue impliqua l'apparition de nouvelles tâches. Celles-ci furent effectuées par les arracheurs de goujons, les leveurs de tiges, les planteurs de goujons, les monteurs de cadres et les briseurs de croûte, soit un ensemble de postes créés de toutes pièces. Des accidents d'un nouveau type seront le lot de l'opération de la cuve, et ils surviendront sur une base régulière. Le 16 avril 1938, un arracheur de goujons était blessé "while using crane to lift stud pulling machine, the insulation block unhooked and fell on his arm, and the machine fell on his foot, smashing three toes."<sup>158</sup> Le 2 juin 1938, un autre arracheur de goujons, "Girard was found unconscious lying between a main bus bar and the pots. Apparently he suffered an electric

---

<sup>155</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 147.

<sup>156</sup> Ibid, p. 149

<sup>157</sup> Ibid, p. 153.

<sup>158</sup> Ibid, p. 226

shock which proved fatal."<sup>159</sup> Une semaine plus tard, un accident survenait lors de l'extraction d'un goujon, lorsqu'un cuviste "attempting to prevent a stud-pulling machine from falling, his left ankle was crushed by the machine."<sup>160</sup> Le levage des cadres comportait, lui aussi, certains risques. "Mr. Oscar Bouchard, head potman asst. line 25, suffered laceration of right ear with probable cerebral concussion. He was hit on the side of the head by an iron bar, while prying channels."<sup>161</sup>

En 1939, la fréquence des accidents à Arvida était déjà suffisamment élevée pour inquiéter le gouvernement du Québec. Le 2 octobre de cette année là "Mr. L. P. Sirois, claims officer, of the Quebec Workmen's Compensation Commission visited the plant and discussed various claims etc., arising from accidents to our employees."<sup>162</sup>

Nous avons vu plus tôt que la chaleur occasionnait une certaine lassitude chez les cuvistes, qui se traduisait par de la négligence et pouvait provoquer un accident. Le froid était lui aussi la cause de nombreux accidents, mais pour des raisons toutes autres, en ce sens qu'il n'entraînait aucune fatigue supplémentaire, mais rendait toutefois les outils plus dangereux, souvent à l'insu des ouvriers d'ailleurs. Aussi la compagnie demandait-elle une prudence accrue de la part de ses employés: "lorsque le métal en fusion entre en contact avec une surface froide ou humide, il fait explosion. On doit, par conséquent, veiller à ce que toutes les barres, coulées, moules, etc., soient chauds et secs avant de s'en servir."<sup>163</sup>

---

<sup>159</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 229

<sup>160</sup> Ibid, p. 230.

<sup>161</sup> Ibid, p. 249.

<sup>162</sup> Ibid, p. 271.

<sup>163</sup> La Sentinelle, Vol. II, No. 23, 14 octobre 1938.

La probabilité de manipuler des outils froids et humides était très élevée d'octobre à mai, et parfois même durant l'été. Voici ce qui survenait lors des accidents de ce type: le 10 février 1939, "Henri Gaudreault, carbon changer, line 22, suffered extensive burns on left cheek, right arm and left side of chest. The injured happened to put a damp carbon into a bath, thereby causing an explosion - metal splashed on him."<sup>164</sup>

Le danger guettait donc les travailleurs de l'Aluminum Co., autant par temps froid que par temps chaud. Les travailleurs étaient tenus de se vêtir de façon adéquate. Cela leur évitait de subir des blessures encore plus graves. Les lunettes de sécurité, par exemple, faisaient partie depuis longtemps du costume obligatoire à Arvida:

By March 1925 screen goggles were furnished to all potmen and their wearing made compulsory while breaking in a pot. Safety boots were introduced in 1926 and screen goggles were replaced by the "clipper" type. By 1932 the wearing of congress type safety boots was compulsory for all reduction plant employees.<sup>165</sup>

De nombreuses campagnes de sécurité, comme celle de 1938, réalisées par l'entremise du journal de l'usine d'Arvida La Sentinelle, insistaient sur le fait qu'il fallait utiliser les équipements fournis par la compagnie.<sup>166</sup> Les dangers dus à un environnement plus menaçant ne pouvaient que favoriser l'intensification de ces campagnes.

Le travail dans les salles de cuve a toujours comporté une part évidente de danger. Il ne pouvait en être autrement quand on songe un instant avec quel instrument les hommes devaient travailler. Une cuve, quelque soit son fonctionnement, contient du métal en fusion recouvert simplement d'une croûte de cryolithe et d'alumine durcies qu'il fallait percer pour ajouter d'autre alumine ou pour recueillir l'aluminium. Nous venons de voir que les brûlures ont constamment

---

<sup>164</sup> F.E. Grill (Circa 1941), p. 251.

<sup>165</sup> M.E. Gooding (1947), pp. 55 et 56.

<sup>166</sup> La Sentinelle, Vol. II, no. 22, 30 septembre 1938.

été le propre du travail des cuvistas. L'expérience a contribué à atténuer ce phénomène, mais avec l'introduction en 1936-37 d'une nouvelle cuve plus difficile à manipuler, l'indice des accidents monta. Ceci indiquait que l'environnement des travailleurs était devenu encore plus dangereux et que les conditions de travail s'étaient grandement détériorées. D'autre part il n'y avait pas que le travail dans les salles d'électrolyse qui comportait des dangers à la fin des années 1930. En effet, en 1937 les vastes chantiers de construction ont été responsables de près de 50% des accidents. La hausse de la fréquence des accidents de travail était symptomatique de la dégradation des conditions de travail. Il est très probable que cette dégradation explique le départ des travailleurs d'expérience.

\* \* \*

La débâcle économique des années 1930 eût, nous l'avons vu, une influence particulière sur l'horaire de travail. Aussi longtemps que dura cette crise, les travailleurs de l'Aluminum Co. à Arvida ne purent être en mesure de défendre efficacement leurs intérêts. Pendant plus de cinq ans un nombre important de travailleurs était mis en chômage. Ils furent donc les premiers à souffrir de la crise économique. Les autres encore au service de la multinationale étaient soumis à un horaire de travail plus convenable. Toutefois, aucune augmentation salariale ne contrebalançait cette réduction des heures travaillées. A la dégradation des conditions de travail en 1937 s'ajoutait des conditions de vie qui n'avaient pas toujours été reluisantes. Ce sera l'objet de notre prochain chapitre.

## CHAPITRE III

### LES CONDITIONS DE VIE, LA QUESTION DES SALAIRES ET LE SYNDICALISME

En 1929 la crise économique frappait de plein fouet le monde ouvrier. Les plus cruellement touchés furent évidemment ceux qui perdirent leur emploi. Les autres s'en tirèrent tant bien que mal en subissant les décisions du patronat, lui-même aux prises avec la débâcle.

Pour les travailleurs encore au service de l'Aluminum Co. du Canada, l'année 1932 devait s'avérer être la plus sombre de toutes. En effet, cette année-là, leur pouvoir d'achat n'aura jamais été aussi faible. Pourtant, très rapidement en 1933-34, leur situation se rétablissait et devenait même plutôt bonne, jusqu'à ce que de nouveau, en 1936, la hausse du coût de la vie réduisit légèrement leur pouvoir d'achat. Malgré une amélioration générale de leur capacité de dépenser, le niveau de vie des travailleurs était tellement bas au départ que nous croyons que la question économique a été à coup sûr l'un des facteurs conduisant à la syndicalisation des hommes de l'aluminerie d'Arvida en 1937. Ces ouvriers n'arrivaient pas à boucler un budget acceptable en dépit de la hausse du pouvoir d'achat. Or, dans le contexte du "New Deal", de la pensée qui se répand sur le droit à la richesse, l'idée de syndicalisation pour se donner ce niveau de consommation ne put que germer.

D'ailleurs quelque vingt-cinq ans après la naissance du Syndicat National Catholique de l'Industrie de l'Aluminium d'Arvida, une brochure de ce syndicat légitimait son existence par la faiblesse du niveau de vie.

C'était, on le conçoit facilement, à la question des salaires qu'il fallait d'abord s'attaquer. A cet effet, l'exécutif entreprenait une enquête sur les prix dans la région. Puis, dans un mémoire de 20 pages qui devait servir de base à la discussion sur les salaires, il démontrait à l'employeur qu'avec le meilleur esprit

d'épargne qu'on pouvait souhaiter chez les travailleurs, l'écart entre le coût de la vie et la rémunération qu'ils recevaient était nettement intolérable.<sup>167</sup>

Parlant des travailleurs, la même brochure laissait entendre qu'

...ils avaient réalisé par eux-mêmes qu'ils ne pouvaient compter sur la générosité spontanée de l'employeur pour améliorer leurs conditions de travail et de salaire qui étaient loin d'être reluisantes, même si elles n'étaient point inférieures à celles des autres industries de la région. Ceux qui étaient à l'emploi de la compagnie depuis le début des opérations de l'usine, c'est-à-dire depuis 1926, pouvaient constater que le salaire était resté le même depuis dix ans: \$0.30 l'heure.<sup>168</sup>

### 3.1 LES SALAIRES A ARVIDA 1926-1936

La stabilité du taux horaire versé aux manoeuvres qui vient d'être évoquée aurait pu être bénéfique compte tenu de la chute des prix. Cependant nous avons vu au chapitre précédent que l'Aluminum Co. avait imposé successivement en juillet 1928, et en avril 1931, une diminution des heures de travail sans accorder aucune compensation salariale. Ce phénomène a eu un impact évident sur le salaire hebdomadaire. Puis, le taux horaire connu lui-même une baisse sensible, le 1er octobre 1931, alors qu'une réduction générale de 10% était imposée. Les travailleurs recevaient, en plus de leur salaire, une prime au rendement ou boni qu'il est très difficile d'évaluer correctement. D'abord parce que les sources sont imprécises à ce sujet, ensuite il pouvait varier avec un écart considérable au fil des semaines, et enfin il était inégal d'une salle à l'autre, alors que les travailleurs pouvaient avoir fourni le même effort. Cela a d'ailleurs créé un certain mécontentement chez les ouvriers. En fait

---

<sup>167</sup> 25e anniversaire (1962), pp. 14-15. Le texte d'une vingtaine de pages est présentement introuvable, puisqu'au cours de nos recherches dans les archives syndicales ou aux divers Archives Nationales du Québec susceptibles de l'avoir, nous n'en avons pas trouvé la trace. Notre investigation auprès des Archives de l'Alcan à Montréal s'est aussi avérée infructueuse. Le fonds d'archives de la compagnie à Jonquière n'a pas donné plus de résultat en dépit de l'aide du personnel. L'importance de ce texte ne fait aucun doute en ce qui concerne les causes de l'établissement du syndicalisme dans l'industrie de l'aluminium au Saguenay. Cependant, cette absence n'est pas catastrophique. Il sera possible, dans une large part, de combler cette lacune au niveau de la documentation. A tout le moins nous croyons pouvoir le démontrer dans le cadre de ce chapitre.

<sup>168</sup> Ibid, p. 14.

aucun d'eux ne savaient au juste sur quoi il reposait et comment on le calculait, ce qui occasionnait une certaine méfiance à propos de l'honnêteté de la direction.<sup>169</sup> Nous reviendrons sur la question du boni dans la dernière section de ce chapitre. Pour l'instant revenons à une base d'étude plus solide: les salaires. Le tableau 6 à la page suivante retrace systématiquement l'évolution du salaire horaire et hebdomadaire des cuvistas, et des manoeuvres au cours de la période qui nous intéresse. Il démontre clairement que, loin d'avoir été stables, les salaires ont fluctué avec une amplitude remarquable. Les prochaines pages en démontreront l'impact.

Nos sources ne nous permettaient pas, au cours de notre étude, d'élargir davantage l'éventail des emplois. Quoiqu'il en soit ceux dont nous connaissons l'évolution des salaires viennent au premier rang pour le nombre des travailleurs impliqués: les cuvistas représentaient en effet près de la moitié du personnel en fonction dans les salles de cuves. Les lignes nos 20, 21 et 22 qui ne comprenaient que des cuves de type Arvida, exigeaient chacune pendant un cycle de 24 heures l'apport de 27 cuvistas sur un total de 49 hommes, incluant le contremaître de ligne et ses 3 délégués; les chefs cuvistas. Au cours d'un même laps de temps la ligne no 23 qui renfermait des cuves Arvida ainsi que des cuves Soderberg, fonctionnait grâce aux 27 cuvistas sur un total de 56 travailleurs, dont, encore une fois, un contremaître de ligne et les trois chefs cuvistas.<sup>170</sup>

Le 16 juillet 1928, un an avant la débâcle, le cuviste recevait \$21.28 pour une semaine de 56 heures, tandis que le manoeuvre touchait \$18.76 pour une période de travail équivalente. Presque trois ans plus tard, le 13 avril 1931, le même cuviste percevait \$13.68, et le manoeuvre \$13.40 pour une semaine de 39 heures. Il s'agissait d'une perte subite de 32.1%, puisque de juillet 1928 à la veille de cette coupure draconienne, les salaires n'avaient pas bougés. La diminution des salaires fut donc très prononcée en ces toutes premières années de crise.

---

<sup>169</sup> Voir L. Côté, (Ottawa 1987), p. 195 à 202.

<sup>170</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, pièce no 30.

**TABLEAU 6**  
**EVOLUTION DU SALAIRE ET DES HEURES DE TRAVAIL DES CUVISTES (1) ET**  
**DES MANOEUVRES (2) A ARVIDA (1926-1941)**

MOIS ANNEE	PERIODE	NATURE DES HEURES TRAVAILLEES	TAUX HORAIRE		SALAIRE HEBDOMADAIRE	
			(1)	(2)	(1)	(2)
01-01	JOUR	6 jrs x 10 hrs: 60		0.30		\$18.00
1926	QUART	7 jrs x 8 hrs: 56	0.38	0.30	\$21.28	\$16.80
16-07	JOUR	6 jrs x 9 hrs: 54		0.335		\$18.09
1928	QUART	7 jrs x 8 hrs: 56	0.38	0.335	\$21.28	\$18.76
13-04	JOUR	5 x 7 hrs + 1 x 4 hrs: 39		0.335		\$13.07
1931	QUART	5 jrs x 8 hrs: 40	0.38	0.335	\$13.68	\$13.40
15-06	JOUR	5 x 8 hrs + 1 x 4 hrs: 44		0.335		\$14.74
1931	QUART	6 jrs x 8 hrs: 48	0.38	0.335	\$18.24	\$16.08
01-10	JOUR	5 x 8 hrs + 1 x 4 hrs: 44		0.302		\$13.29
1931	QUART	6 jrs x 8 hrs: 48	0.342	0.302	\$16.42	\$14.50
19-04	JOUR	6 jrs x 6 hrs: 36		0.302		\$10.87
1932	QUART	6 jrs x 6 hrs: 36	0.342	0.302	\$12.31	\$10.87
10-09	JOUR	6 jrs x 8 hrs: 48		0.302		\$14.50
1932	QUART	6 jrs x 8 hrs: 48	0.342	0.302	\$16.42	\$14.50
01-12	JOUR	6 jrs x 8 hrs: 48		0.335		\$16.08
1934	QUART	6 jrs x 8 hrs: 48	0.38	0.335	\$18.24	\$16.08
16-02	JOUR	6 jrs x 8 hrs: 48		0.35		\$16.80
1936	QUART	6 jrs x 8 hrs: 48	0.39	0.35	\$18.72	\$16.80
01-03	JOUR	6 jrs x 8 hrs: 48		0.40		\$19.20
1937	QUART	6 jrs x 8 hrs: 48	0.44	0.40	\$21.12	\$19.20
01-11	JOUR	6 jrs x 8 hrs: 48		0.45		\$21.60
1937	QUART	6 jrs x 8 hrs: 48	0.49	0.45	\$23.52	\$21.60
16-08	JOUR	6 jrs x 8 hrs: 48		0.48		\$23.04
1941	QUART	6 jrs x 8 hrs: 48	0.51	0.48	\$24.48	\$23.04

Notes: Les cuvistes ne travaillaient que sur les équipes de rotation. Ils recevaient aussi une prime au rendement qui n'est pas comptabilisée ici.

Sources: Commission royale chargée d'enquêter sur les événements qui se sont produits à Arvida, P.O., en juillet 1941, Rapport des procédures (APC, RG 33/56, Vol. 3, pièce no 53); F.E. Grill, History of the Aluminum Company of Canada, Limited and subsidiaries also the City of Arvida province of Quebec Canada, Circa 1941, pps. 100; 102; 109 et 121(Société historique du Saguenay, Fonds Alcan, Documents externes 59.01 et 60.01); P.E. Radley, Autobiographical Notes, Shawinigan- Arvida-Kitimat, 1923-1957, 1968, p.3; A.W. Whitaker, Aluminum Trail, Alcan Press, Montreal, 1974, p. 135.(Archives Alcan, Montréal).

L'intérêt de ce dernier tableau consiste à démontrer jusqu'à quel point le salaire pouvait varier à l'intérieur d'une même année, et contribuait sans nul doute à créer un climat très tendu. A cet égard, les années 1931 et 1932 constituèrent des sommets. En effet, dans le premier cas, quatre fois le salaire avait été réajusté, et trois fois dans le second.

On constate par ailleurs, grâce au tableau suivant, que durant toute la période de la crise le coût de la vie au Canada avait connu une baisse générale importante.

**TABLEAU 7**  
**INDICES DU COUT DE LA VIE DE 1925 A 1938**  
**(MOYENNE DU CANADA DE 1935-39 = 100)**

1925	120.4	1932	98.9
1926	121.7	1933	94.3
1927	119.7	1934	95.6
1928	120.2	1935	96.2
1929	121.6	1936	98.2
1930	120.8	1937	101.2
1931	109.0	1938	102.2

Sources: F.H. Leacy, Statistiques Historiques du Canada, Statistique Canada, 1983, Séries K1-7.

La question est donc de savoir si ceux d'entre les employés de la multinationale qui eurent l'opportunité de travailler ont réellement joui de la baisse de l'indice des prix. Autrement dit, il s'agira d'étudier le rapport entre les revenus hebdomadaires et un budget vraisemblable que les travailleurs devaient boucler semaine après semaine. Dans un premier temps nous dresserons un budget ouvrier réaliste sur une base hebdomadaire. Nous établirons aussi les salaires hebdomadaires moyens des cuvistes et des manoeuvres dans le but d'atténuer leur oscillation au cours d'une même année. Ensuite nous constituerons un indice des salaires par rapport au budget moyen pour la période correspondante. Ainsi verrons-nous si les ouvriers faisaient face à un budget équilibré ou non.

### 3.2 LETABLISSEMENT D'UN BUDGET OUVRIER ET L'EVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT

L'étude du salaire des ouvriers ne peut être complète et significative que si nous pouvons connaître le pouvoir d'achat qu'il représente. Pour y arriver, nous nous proposons d'établir un budget approximatif mais tout de même vraisemblable des dépenses totales d'un ouvrier pour les années qui nous concerne. Les seules données disponibles pour l'établissement d'un tel budget sont celles fournies dans La Gazette du Travail (GT) et L'Annuaire Statistique du Québec (ASO). On y retrouve en effet le budget typique d'une famille de cinq personnes n'incluant cependant que les dépenses de nourriture, de combustible à chauffage, d'éclairage et de logement. Nous avons établi sa représentativité par rapport aux dépenses essentielles totales en suivant l'avis même qu'émettait la GT:

Il a été estimé, lorsque le budget a d'abord été publié en 1912, dans le rapport sur les prix de gros au Canada en 1911, que ces calculs représentaient de 60 à 80% des dépenses d'une famille ordinaire suivant le revenu total. Pour une famille de cinq personnes la dépense serait peut-être les deux-tiers, ou environ 65 pour cent du revenu total.<sup>171</sup>

Cet avertissement cessait de paraître dans la GT en juillet 1933, comme par hasard en plein milieu de la débâcle. Il en résulta à l'époque une ambiguïté quant à la valeur que l'on devait accorder au budget. En 1937, la C.T.C.C. se chargea de rappeler les limites d'un tel budget et les dangers qu'il y avait de laisser libre cours à l'imprécision.

La Gazette du Travail publie des statistiques officielles sur le coût de l'entretien d'une famille moyenne, mais ces statistiques sont incomplètes, ne comprenant que le coût de la nourriture, du loyer, du chauffage et de l'éclairage. La C.T.C.C. attire l'attention de l'Honorable Ministre du travail sur ce point afin que les statistiques soient complétées en tenant compte des items suivants: vêtements, instruction, frais de médecin et de pharmacie, taxes diverses, assurances, dépenses d'église et de syndicat, récréations, renouvellement du mobilier, transport, friandises, etc., afin que les statistiques de la Gazette du Travail établissent avec une grande précision le coût réel d'entretien d'une famille moyenne. D'ailleurs, il est peut être bon de noter que des employeurs ne craignent

---

<sup>171</sup> La Gazette du travail, janvier 1930, p. 102

pas de se servir des statistiques actuelles pour fixer les salaires de leurs employés.  
172

A l'instar de l'historien Terry Copp, nous fixons à 70% la proportion que représente le budget du Ministère du Travail du Canada par rapport à la base raisonnable de ce que serait un budget qui permettrait à une famille de cinq membres de faire face aux besoins essentiels.<sup>173</sup> En effet, nous l'avons vu précédemment, les budgets que nous présentent La Gazette du travail et L'Annuaire Statistique du Québec ne couvraient que les dépenses en alimentation, en chauffage et en loyer. Ainsi le budget de l'ASQ a été majoré de près de 42.8% compte tenu des remarques que nous venons de formuler.

Il faut vérifier cependant si notre version d'un budget s'applique aux travailleurs de l'Aluminum Co. au Saguenay. Sans avoir pu vérifier le prix des denrées dans la région de Chicoutimi-Jonquière durant la crise des années 1930, nous pouvons au moins croire qu'ils ne furent probablement pas en deçà de la moyenne canadienne, surtout si l'on tient compte du fait que l'industrie agricole dans cette zone éloignée n'arrivait pas à combler entièrement la demande locale et qu'il fallait par conséquent importer de l'extérieur pour arriver à la satisfaire. En 1931, par exemple, le déficit régional à ce niveau atteignait des taux plus ou moins importants selon les divers produits: le boeuf, 45%; le porc, 31%; le mouton, 4%; la volaille, 49%; le beurre, 70%;

---

172 La Gazette du travail, janvier 1937, p. 45.

173 T. Copp, Classe ouvrière et pauvreté: les conditions de vie des travailleurs Montréalais, 1899-1929, Montréal, Boréal-Express, 1978, p. 30. Voir aussi M. J. Piva, The Condition of the Working Class in Toronto, 1900-1921, Ottawa, University of Ottawa Press, 1979, p. 38. L'auteur fixe la représentativité du budget de la GT à 80% qui selon lui "would constitute an extremely conservative estimate of a poverty line". Il se base sur l'argument voulant que les dépenses de nourriture, de logement et d'éclairage sont d'autant plus lourdes que les revenus sont faibles. Or précisément au nom de cet argument nous croyons être en droit d'établir la représentativité du budget à 70%, car les travailleurs qui nous concernent sont dans le secteur de l'industrie lourde, là où les salaires sont le plus loin du seuil de la subsistance. D'ailleurs, notre estimation d'un budget des dépenses nécessaires risque, elle aussi, d'être très conservatrice, car il semble bien selon M. Piva que "at the bottom of the income ladder roughly 70 per cent of the total family expenditure was spent on food, shelter and fuel and light".

les oeufs, 68% et enfin 60% pour les pommes de terre.<sup>174</sup> Malgré une amélioration de la situation au cours des années 1930 et 1940, il n'en demeure pas moins que cette dépendance ne concourait qu'à augmenter les prix dans la région. Les difficultés de transport ne facilitèrent pas les choses. La construction de bonnes routes n'avait commencé qu'à partir de 1925.<sup>175</sup> Les consommateurs étaient désavantagés, alors qu'à l'inverse l'agriculture locale "y trouvait, vu l'absence de concurrence, gros profits."<sup>176</sup>

Pour les résidents d'Arvida la situation était encore pire car cette ville était fermée, c'est-à-dire que la compagnie en était l'unique propriétaire et maîtresse. Dès lors elle pouvait exiger ce que d'autres villes n'osaient. "Ainsi le commerce n'était pas libre: une forte taxe était imposée aux cultivateurs, laitiers, marchands de bois, etc., pour pouvoir y vendre leurs produits [...], taxe qui, en définitive, était payée par les consommateurs d'Arvida."<sup>177</sup>

Il est à se demander si c'était cette politique de l'Aluminum Co. qui favorisait l'existence de petits potagers dans la ville plutôt que les concours qu'elle organisait "afin de susciter l'émulation entre elles ( les ménagères ), et également pour contribuer à la beauté de la ville."<sup>178</sup>

Un autre aspect important consiste à savoir si le budget d'une famille de cinq membres est pertinent dans le cas qui nous préoccupe. En somme les travailleurs concernés étaient-ils confrontés au budget qui a été adopté? Avaient-ils une famille plus nombreuse ou non? Il est

---

174 B. Brouillette et P. Dagenais, "Quelques aspects de l'économie actuelle du Saguenay Lac-St-Jean", dans L'Actualité économique, XXIII<sup>e</sup> année, janvier 1948, no 4 p. 658.

175 Ibid, p. 677.

176 R. Blanchard, (1935), p. 124.

177 Réalisation et victoires, (1943), p. 8.

178 E. Laurent, Une enquête au pays de l'aluminium, Cahiers de l'Ecole des Sc. sociales, politiques et économiques, vol. 2, no. 3, Québec, 1943, p. 28.

possible de tracer un profil moyen des familles des travailleurs d'Arvida grâce en partie aux travaux de José E. Igartua et de Marine De Fréminville. Ceux-ci ont relevé l'état civil des travailleurs qui ont oeuvré pour le compte de l'Aluminum Co. à Arvida de 1925 à 1939.<sup>179</sup> Leur étude nous apprend que la part que détenaient les hommes mariés était en moyenne à peu près égale à celle des célibataires durant toute la période qu'ils ont couvert: 51.8% des travailleurs étaient mariés, 46.3% étaient célibataires et enfin 1.9% étaient veufs.

Un facteur favorise toutefois l'importance du groupe des hommes mariés; leur plus grande stabilité professionnelle. On apprend en effet que,

Les travailleurs mariés travaillent à l'Alcan en moyenne 24 mois, alors que les célibataires n'y sont que 16 mois. Cette différence est plus sensible chez les Canadiens français et chez les Britanniques que chez les autres: les Canadiens français célibataires travaillent en moyenne 19 mois, les mariés 32 mois; les Britanniques célibataires ne font que 7 mois, les Britanniques mariés 16 mois [...]. Cela s'explique assez facilement par le besoin plus grand de stabilité chez les travailleurs mariés et par la préséance qui leur est accordée par l'employeur lors des mises à pied.<sup>180</sup>

Les travailleurs les plus stables, c'est-à-dire ceux qui, selon les auteurs précités, demeurèrent au service de la multinationale pendant plus d'un an affichaient un comportement sensiblement équivalent, puisque les mariés ont une présence moyenne de 43,52 mois, les célibataires de 31,40 mois et les veufs de 30,54 mois. Nous pouvons donc croire que malgré un roulement considérable de la main-d'oeuvre mariée, leur présence dans l'usine était beaucoup plus importante que celle de toute autre catégorie.

---

<sup>179</sup> Pour ce qui suit voir J.E. Igartua et M. De Fréminville, (1983), p. 297 et suivantes.

<sup>180</sup> Ibid, p. 301-302.

Enfin, leur âge moyen à l'embauche, soit 34,76 ans si l'on ne tient pas compte des nationalités et 36 ans chez les Canadiens français suggère qu'ils ont amplement eu l'occasion de fonder une famille très semblable à la moyenne nationale. Du moins, rien ne laisse supposer qu'ils aient fait exception à la règle à cet égard. Le contraire risque d'être plus vraisemblable: le taux de natalité au Saguenay a évolué aux environs de 44,3 pour 1,000 en 1931.<sup>181</sup>

En tête arrivent les agglomérations purement industrielles, avec des chiffres extraordinaires: Desbiens, habité par les ouvriers de la Métabetchouan Sulphite, avec 74,3 pour 1000; Dolbeau avec 71,6, Kénogami 63, Arvida 62, Alma 56,5. [...]. La mortalité est faible, 11,9 pour 1000, parce que la santé publique est aujourd'hui l'objet de soins éclairés, et aussi grâce à l'apport d'immigrants jeunes.<sup>182</sup>

En 1941, la population du Saguenay avait un taux de croissance naturelle qui atteignait 30,4 pour 1,000, alors que la moyenne provinciale s'établissait à 16,5 pour 1,000.<sup>183</sup>

Nous croyons donc que le budget d'une famille moyenne tel que nous l'avons établi au tableau 8 n'est absolument pas gonflé par rapport à la réalité (donc artificiellement plus laborieux à équilibrer) et qu'il correspond à celui d'une part très importante des travailleurs de l'Aluminum Co.. Au contraire, si sa représentativité doit être mise en doute c'est qu'il offre probablement une vision trop optimiste de leurs conditions de vie.

---

181 R. Blanchard, (1935), p. 150.

182 Ibid, p. 151.

183 B. Brouillette, (1947), p. 658.

TABLEAU 8

**BUDGET HEBDOMADAIRE, D'UNE FAMILLE MOYENNE, TIRE DE 60  
VILLES CANADIENNES COMPARE AU SALAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN  
DES CUVISTES ET DES MANOEUVRES A L'ALUMINERIE D'ARVIDA  
ENTRE 1926 ET 1938**

ANNEE	CUVISTES	MANOEUVRES	BUDGET DE L'ASQ	NOTRE BUDGET
1926	\$21.28	\$18.00	\$21.47	\$30.67
1927	\$21.28	\$18.00	\$21.20	\$30.28
1928	\$21.28	\$18.04	\$21.27	\$30.38
1929	\$21.28	\$18.09	\$21.61	\$30.86
1930	\$21.28	\$18.09	\$21.29	\$30.41
1931	\$17.84	\$15.02	\$18.66	\$26.66
1932	\$14.80	\$12.70	\$16.60	\$23.71
1933	\$16.42	\$14.50	\$15.70	\$22.43
1934	\$16.57	\$14.63	\$16.02	\$22.88
1935	\$18.24	\$16.08	\$16.16	\$23.08
1936	\$18.66	\$16.71	\$16.65	\$23.78
1937	\$21.58	\$19.62	\$17.31	\$24.73
1938	\$23.52	\$21.60	\$17.42	\$24.88

Ces données ne tiennent pas compte de la prime au rendement.

Sources: le budget de l'ASQ provient de L'Annuaire Statistique du Québec, Québec, 1935, p.417, , 1938, p. 409, et 1939, p. 423. Notre budget découle du premier mais a été majorer de 42,8% dans le but de couvrir toutes les dépenses. Le salaire hebdomadaire moyen sur une base annuelle a été tiré de notre tableau 7.

Ainsi, ce budget hebdomadaire moyen que nous suggérons passait de \$30.41 à \$26.66 entre 1930 et 1931. Il s'agissait donc d'une diminution du coût de la vie de 12.3%, alors que les salaires avaient été coupés de près de 16.6% car les cuvistas ne recevaient plus que \$17.84 et les manoeuvres \$15.02..Grâce au tableau suivant, on constate qu'il y eut une perte nette du pouvoir d'achat d'un montant légèrement inférieur à 5%, auxquels s'ajoutaient les désagréments apportés par les variations si importantes des salaires à l'intérieur de l'année.

TABLEAU 9

**NOMBRES-INDICES DES GAINS NOMINAUX, DU COUT DE LA VIE ET DES  
GAINS REELS\* DES CUVISTES ET DES MANOEUVRES DE L'ALUMINERIE  
D'ARVIDA DE 1926 A 1938  
(1930 = 100)**

ANNEE	GAINS NOMINAUX		COUT DE LA VIE	GAINS REELS	
	CUVISTES	MANOEUVRES		CUVISTES	MANOEUVRES
1926	100.00	99.50	100.85	99.16	98.66
1927	100.00	99.50	99.57	100.43	99.93
1928	100.00	99.72	99.90	100.10	99.82
1929	100.00	100.00	101.48	98.54	98.54
1930	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1931	83.83	83.03	87.67	95.62	94.71
1932	69.55	70.20	77.97	89.20	90.03
1933	77.16	80.15	73.76	104.61	108.66
1934	77.87	80.87	75.24	103.50	107.48
1935	85.71	88.89	75.90	112.92	117.11
1936	87.69	92.37	78.20	112.13	118.12
1937	101.41	108.46	81.32	124.70	133.37
1938	110.53	119.40	81.82	135.09	145.93

Notes: les données proviennent du tableau 8.

\*Le gain réel ou pouvoir d'achat a été obtenu en divisant l'indice d'évolution des gains nominaux (sans tenir compte de la prime au rendement) par l'indice de notre budget.

De nouveau, en 1932, la rémunération hebdomadaire moyenne des cuvistés et des manoeuvres chutait. La diminution du taux versé, associée à une baisse des heures travaillées, faisait en sorte qu'en deux ans le salaire que touchaient chaque semaine ces travailleurs avait subi une diminution de près de 30.1%. Ces désagréments se combinaient à une baisse du revenu réel: le coût de la vie n'ayant, de 1930 à 1932, diminué que de 22%, puisque notre budget mensuel passait de l'indice 100 à 77.97 (voir tableau 9). On constate donc en 1932 un affaissement du pouvoir d'achat de l'ordre de 5% si nous établissons une comparaison avec l'année 1931, ou pire encore, une perte cumulative de près de 15% au bout de deux ans. La condition des travailleurs de l'Aluminum Co. n'avait rien de réjouissante. Sans doute se consolait-ils en voyant ceux qui

n'arrivaient à survivre que grâce au secours direct. Souvent, c'étaient d'anciens compagnons de travail mis au chômage. De plus, il fallait compter avec les menaces de fermeture de l'usine. Nous reviendrons sur l'évolution de la situation économique des ouvriers à partir de 1933. Pour l'instant il faut considérer la question du logement ouvrier en temps de crise à Arvida.

En effet, il est important de souligner que la domination exclusive de la compagnie avait fini par être écrasante à ce niveau. Avec la crise, nous pouvons imaginer, qu'à partir du moment où elle était propriétaire des maisons de la ville d'Arvida, la multinationale allait tenter de garder à son service les travailleurs qui avaient l'heureuse caractéristique d'être ses locataires. Les commentaires de P.E. Radley sont plus qu'évocateurs à cet effet.

**The beginning of the depression was just beginning to make itself felt and over 70 of the houses were empty. The company was endeavouring to minimise the loss of townsite operations and as a result rents were higher than in the neighbouring towns of Jonquière, Kenogami and Chicoutimi and most of the employees preferred to live outside the city.<sup>184</sup>**

Il faut bien comprendre ces travailleurs, sauf que profitant du fait qu'elle détenait une position stratégique de premier ordre, l'Aluminum Co. maintenait les loyers élevés, tout en se réservant le droit de ne conserver au travail que ses locataires. Ainsi elle servait un avertissement plus ou moins subtil à ceux qui auraient eu le goût d'un logement plus modeste:

**...as more and more employees had to be laid off the situation became more and more difficult. Efforts were made to spread the work by putting all married employees on a five day week and all single employees on a three day week, but even so hundreds of employees had to be let go. In many, if not most cases, the wives of the laid off potmen came to see me personally but there was little that could be done. In deciding which employees were to be kept on preference was given to those residing in Arvida which made it difficult for those who had been moving to the adjacent towns where rents were cheaper.<sup>185</sup>**

---

184 P.E. Radley, (1968), p. 14.

185 Ibid, p. 17

Il y avait aussi, bien entendu, des raisons d'un autre ordre pour inciter l'Aluminum Co. à conserver les travailleurs qui résidaient à Arvida. En effet, la compagnie voulait compter sur du personnel qui répondrait à coup sûr et promptement à ses appels les plus urgents. Elle entendait bénéficier de la disponibilité plus grande des travailleurs d'Arvida que de ceux des localités environnantes, particulièrement en hiver alors que les communications étaient déficientes;

...in winter time many of them (les employés) came to work by dog-team and there was a row of large hogsheads (molasses barrels) at the south gate of the plant where they kept their dogs. There was no paving, wooden sidewalk, no mail delivery one very inferior grocery store. With the exception of three company cars, practically no one tried to keep their car running in winter.<sup>186</sup>

Revenons à la situation économique des ouvriers et des manoeuvres. Si on consulte le tableau 9, on remarque qu'à partir de 1933, la tendance évolue dans une direction contraire: ce qui s'avérait être jusqu'ici une baisse catastrophique du pouvoir d'achat allait se muer en une seule année en un gain appréciable.. Au cours de la première année de cette seconde phase, le budget familial diminuait d'environ 5.4% par rapport à l'année précédente, alors que les salaires connaissaient une hausse de près de 15.5%. Les travailleurs pouvaient espérer rattraper à peine 45% de ce qu'ils avaient perdu année après année depuis 1930. Les manoeuvres pouvaient se consoler en constatant que l'écart entre le coût de la vie et les salaires ne leur avait jamais été aussi favorable.

En 1934 les choses se stabilisèrent quelque peu, affichant toutefois un léger déficit au niveau du pouvoir d'achat des travailleurs par rapport à 1933. (Voir tableau 9). Malgré cette perte légère, on peut dire qu'après quatre années mouvementées, les derniers gains réalisés avaient presque mathématiquement effacé les pertes accumulées en 1931 et 1932. La réalité pouvait être bien différente cependant. Il est fort probable, en effet, que plusieurs travailleurs avaient dû

---

<sup>186</sup> P.E. Radley, (1968), p. 14-15.

s'endetter ou utiliser les économies péniblement amassées pour pouvoir continuer à maintenir un équilibre budgétaire. D'autres ont pu perdre une partie de leurs biens ou n'ont pas été en mesure de remplacer ce qui s'usait, et devaient maintenant songer à en combler la perte. Tout ceci contribuait à retarder les effets bénéfiques de la hausse du pouvoir d'achat.

Au cours des deux années subséquentes le scénario se maintenait, mais dans des conditions encore plus favorables aux travailleurs. En 1935, il en coûtait \$0.20 de plus qu'en 1934 pour faire vivre une famille de cinq personnes. La montée de l'indice des prix de 1935 était "due principalement à l'augmentation du prix des aliments, des loyers et aux avances saisonnières du combustible."<sup>187</sup> Les salaires connaissaient quant à eux une progression encore plus nette en 1935. Il s'agissait en fait d'un retour à la normale: "announcement made at Arvida that, effective December 1st 1934, the 10% wage and salary reduction of October 1931 will be restored to all employees who have been in continuous employment since December 1st, 1933."<sup>188</sup>

Du point de vue de la multinationale canadienne, les derniers jours de 1934 annonçaient donc la fin de la crise: sa participation dans la Compagnie d'aluminium Alliance et une association avec Sumitomo Aluminium du Japon lui permettait d'écouler sa production.

Ainsi, les ouvriers travaillèrent tous, à raison de 48 heures par semaine au cours de l'année 1935. Par rapport à 1930, leur pouvoir d'achat s'était amélioré de 15%. En 1936, la hausse des prix (environ 3%) entamait quelque peu le pouvoir d'achat des cuvistes tandis qu'elle épargnait celui des manoeuvres. Ces derniers avaient reçu \$0.015 d'augmentation par heure alors

---

<sup>187</sup> Canada, Bureau Fédéral de la statistique, Canada 1937, Manuel officiel des conditions présentes et des progrès récents, Ottawa, J.O. Patenaude, DSI, Imprimeur du Roi, 1937, p. 132.

<sup>188</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 100.

que les précédents n'avaient touché que \$0.01 de plus. En faisant abstraction du coût de la vie, les salaires avaient diminués depuis les années 1929-30 d'environ 12% chez les cuvistes et de 7.5% chez les manoeuvres. Dans la réalité cela était largement compensé par le déclin du coût des denrées. En effet, le pouvoir d'achat s'était amélioré de plus de 15% durant chacune des deux années qui précéderent la syndicalisation des travailleurs de l'aluminium au Saguenay.

Au cours de ce survol souvent aride, trois phases bien distinctes de la crise ont été mis à jour. D'abord, comme le démontre le tableau 9, de 1931 à 1932, les travailleurs ont encaissé coup sur coup des baisses salariales que n'ont pu compenser d'importantes diminutions du coût de la vie, de sorte que leur pouvoir d'achat a été cruellement entamé. Ensuite, en 1933-34, il y eut une augmentation du pouvoir d'achat. Il était même supérieur à ce qu'il avait été durant la période précédant immédiatement la crise: les gains enregistrés pouvaient presque suffire à combler les pertes enregistrées durant la phase précédente. Enfin, durant la dernière phase qui comprend les années 1935-36, le pouvoir d'achat des travailleurs dépassait d'environ 15% celui qu'ils avaient eu en 1930. Au cours de l'année 1936 l'inflation avait cependant gruger très légèrement le pouvoir d'achat des cuvistes.

### 3.3 LES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEURS D'ARVIDA

Il est clair que le gain réel des hommes de l'Aluminum Co. s'était amélioré au cours de la crise des années 1930. La syndicalisation des travailleurs ne résulte certainement pas de leur insatisfaction sous ce seul rapport. Cependant, si nous tenons compte de leurs véritables conditions de vie tant avant que pendant la crise, nous serons bien plus en mesure de porter un regard critique sur leur situation économique.

Aussi, après avoir tracé l'évolution du pouvoir d'achat des travailleurs d'Arvida, il serait opportun d'examiner l'écart, en terme de chiffres absolus, qui existait entre les gains

hebdomadaires qu'ils effectuaient et le budget des dépenses essentielles auxquelles ils étaient confrontés. On se reportera donc, une fois de plus, à notre tableau 8.

Les écarts les plus prononcés se situaient en 1929, puisque le manque à gagner avait été de \$9.58 dans le cas des cuvistes et de \$12.77 chez les journaliers. Au plus fort de la crise, en 1932, l'écart s'était réduit à \$8.91 chez les premiers et à \$11.01 chez les seconds. Cependant, le dollar en moins signifiait une perte beaucoup plus considérable en 1932 qu'en 1929, compte tenu de l'évolution du coût de la vie; un trou de \$8.91 ou de \$11.01 dans un budget de \$23.71 est énorme! En 1936, il existait une marge à combler de \$5.12 pour les cuvistes et de \$7.07 pour les journaliers. L'écart s'était amenuisé, d'autant plus que le coût de la vie n'avait que très peu augmenté par rapport à 1932. Il reste néanmoins que le déficit était important puisqu'il atteignait entre 22% et 30% d'un budget de \$23.78.

La meilleure façon d'évaluer le niveau de vie des travailleurs de l'Aluminum Co. consiste à mesurer le ratio des gains sur le budget. Cette fois nous tiendrons compte du boni. Le tableau suivant indique donc sous forme de pourcentage la proportion des revenus totaux par rapport aux dépenses nécessaires, de façon à être en mesure d'évaluer d'un seul regard le niveau de vie des travailleurs de l'Aluminum Co. durant une partie des décennies 1920 et 1930. Nous avons fixé le boni à 20% pour la période qui va de 1926 à 1932; à 22.5% en 1933; et à 25% à partir de 1934.<sup>189</sup>

---

<sup>189</sup> Pour ce qui suit et à moins d'indications contraires voir CR-Arvida-Procédures, vol. 3, pièce no 26, Mémoire de M. L. Carey, surintendant des salles de cuves à M. P. Weigel, surintendant général, chargé de l'exploitation et de l'entretien d'Arvida, le 29 juillet 1941; pièce no 55, Mémoire de M. L. Carey, à G.W. La Mountain, Gérant du personnel de l'usine d'Arvida, le 22 juillet 1941. Nous avons choisi d'établir à son maximum le boni. Premièrement cela permet de constater qu'en dépit de notre générosité, les cuvistes ne pouvaient équilibrer notre budget avant 1935 (voir tableau 11) et ensuite nos sources ne nous permettent pas de tracer l'évolution réelle du boni. Donc, par prudence, nous avons préféré offrir la vision la plus optimiste possible du niveau de vie des travailleurs.

TABLEAU 10

**INDICE DES GAINS BRUTS TOTAUX DES CUVISTES ET DES  
MANOEUVRES PAR RAPPORT A NOTRE BUDGET DES DEPENSES  
NECESSAIRES POUR UNE FAMILLE DE CINQ PERSONNES DE 1926 A 1938**

ANNEE	CUVISTES(1)	CUVISTES(2)	MANOEUVRES
1926	69.38%	83.27%	58.69%
1927	70.28%	84.35%	59.45%
1928	70.05%	84.07%	59.38%
1929	68.96%	82.76%	58.61%
1930	69.98%	83.99%	59.49%
1931	66.92%	80.31%	56.35%
1932	62.42%	74.91%	53.56%
1933	73.21%	89.66%	64.65%
1934	72.42%	90.52%	63.94%
1935	79.03%	98.79%	69.67%
1936	78.47%	98.11%	70.27%
1937	87.26%	109.10%	79.34%
1938	94.53%	118.17%	86.82%

Notre budget de l'année correspondante égal 100%.

Cuvistes(1) sans la prime au rendement comme il a été fait jusqu'à date.

Cuvistes(2) avec le boni moyen qui pouvait atteindre 20% entre 1926 et 1932; 22.5% en 1933 et 25% pour le reste de la période.

A ce sujet voir Commission Royale chargée d'enquêter sur les événements qui se sont produits à Arvida, P.Q., en juillet 1941. Rapport des procédures. (APC, RG33/56, vol. 3, pièces nos 26 et 55).

Il vaut la peine de s'attarder un peu sur le boni versé aux travailleurs. La firme d'ingénieurs consultants The Emerson Engineers Co. avait effectué pour Alcan des études de temps pour établir un boni dans le but de maximiser le rendement des travailleurs. Or, pour le maintenir à 100% d'efficacité, il fut décidé qu'une prime s'élevant à 20% suffirait. Evidemment cette prime variait en proportion du taux d'efficacité. En juillet 1933, la direction réajustait le boni à la hausse jusqu'à concurrence de 6.7% (i.e. 26.7%) en tenant compte d'un nouveau facteur: l'intensité du courant électrique. A partir de son introduction jusqu'en décembre 1936 la moyenne s'élevait à 5% en sus du boni traditionnel, ce qui le portait à 25%. Avec le réaménagement des salles d'électrolyse en janvier 1937, on avait profité de l'occasion pour brancher les cuves à un système de barres omnibus équilibrées, dans le but d'éliminer le magnétisme qui provoquait des

accumulations de métal dans les coins des cuves, ce qui limitait la production.<sup>190</sup> En mars 1939 le programme était complété et l'on enregistra une hausse des bonis.<sup>191</sup>

Revenons maintenant au tableau précédent. Les résultats sont éloquentes: pendant onze ans, de 1926 à 1936 inclusivement, les manoeuvres ont eu en moyenne un revenu qui n'atteignait que 61.03% des dépenses essentielles. La rémunération moyenne des cuvistes quant à elle dépassait tout juste 71% (86.43% avec le boni maximum). Il est évident que la situation n'était guère reluisante dans le cas de nos deux catégories d'employés.

On doit donc considérer qu'il était difficile pour les cuvistes de faire vivre une famille normale entre 1926 et 1932, et probablement en fut-il ainsi jusqu'en 1934. Pour les manoeuvres, la situation était très claire, car de 1926 jusqu'en 1936, le revenu de ces travailleurs n'a jamais atteint plus de 70% du budget. Les chiffres confirment une tendance nette à l'amélioration du pouvoir d'achat à partir de 1933, mais le seuil de 1926 était tellement bas qu'il est presque indécemment de parler d'enrichissement. Sans doute étaient-ils un peu moins difficile d'équilibrer un budget.

La majorité des travailleurs en service à Arvida était constituée d'hommes mariés. De même, à l'intérieur des salles d'électrolyse, la moitié des hommes occupaient le poste de cuviste. Il est difficile de croire que parmi les uns on ne retrouve pas une bonne part des autres. Ces travailleurs ont dû, à un moment donné, arrêter la croissance de leur famille, sinon ils ont réalisé des prodiges d'économie pour boucler le budget familial. Il est bien évident que les travailleurs avaient établi des stratégies pour suppléer à la faiblesse de leur salaire. Par exemple, une famille pouvait facilement prendre un pensionnaire, les célibataires étant nombreux à l'aluminerie. Pour

---

<sup>190</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 181.

<sup>191</sup> Ibid, p. 253.

les familles qui habitaient dans les centres urbains développés tels Chicoutimi ou Jonquière, le conjoint et les enfants pouvaient trouver un emploi complémentaire. La chose était cependant plus complexe à Arvida, puisque la ville ne comptait qu'un "very inferior grocery store", et que les emplois de bureau à l'usine étaient rares, ce secteur n'étant pas encore développé. En outre, comme un bon nombre de travailleurs provenaient des campagnes environnantes, on peut imaginer qu'ils ont pu s'approvisionner chez leurs parents à un moindre coût, autant en nourriture qu'en combustible à chauffage: "all the houses had furnaces, most of the staff burnt coke or coal but most of the workmen burnt wood".<sup>192</sup> Enfin, le braconnage dans cette région giboyeuse constituait une stratégie de survie efficace et répandue: "the game laws were being broken everywhere and partridges were selling for fifty cents a pair while you were never sure when you bought meat from your butcher whether it was beef or moose."<sup>193</sup>

La documentation disponible pour notre enquête sur l'évolution des salaires durant la dépression ne nous a pas permis d'atteindre un échantillonnage de travailleurs très varié. Il est cependant possible d'élargir notre enquête pour l'année qui précède immédiatement la mise sur pied du syndicat, mais pas en deçà. Il n'aurait pas été sage d'essayer d'extrapoler à partir de ces informations car l'évolution du salaire des manoeuvres différait dans les détails de celui des cuvistes. Donc n'ayant aucun étalon véritable nous avons préféré nous limiter à l'année 1936.

Le tableau suivant nous permettra donc d'avoir une idée de la variation des salaires selon certains types d'emploi.

---

192 P.E. Radley, (1968), p. 15.

193 Ibid, p. 18.

**TABEAU 11**  
**ECART ENTRE LES SALAIRES DE DIFFERENTS EMPLOIS ET**  
**LE COUT DE LA VIE SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE**  
**A ARVIDA EN 1936**

	SALAIRES	NOTRE BUDGET
Manoeuvre	\$16.80	\$23.78
*Cuviste	\$23.33	"
*Opérateur de ponts-roulants	\$23.33	"
*Racordeur de cuves	\$23.33	"
Charpentier-menuisier	\$21.60	"
*Chef-cuviste	\$30.00	"
*Contremaître	\$30.00	"
Electricien	\$24.00	"
Machiniste	\$24.00	"
Plombier	\$24.00	"
Mécanicien au service d'entretien	\$27.84	"

\*Incluant le boni maximum.

Sources: ces données proviennent de la Convention collective de travail entre Aluminum Company of Canada, Limited et le Syndicat National Catholique de l'Industrie de l'Aluminium d'Arvida, Arvida, 1937, cédule "A", et aussi de la brochure syndicale intitulée Réalisations et victoires du Syndicat National des Employés de l'Aluminium, 1943, p. 5, documents retracés au ANQ à Chicoutimi, Fonds Mgr. Victor Tremblay, (Alcan-Syndicat).

A la lecture de ce tableau une constatation s'impose; seul les travailleurs qualifiés et les cadres avaient un niveau de vie convenable, car leur rémunération dépassait le budget d'une famille normale. Les ouvriers spécialisés, tel que les opérateurs de ponts roulants, les racordeurs de cuves et les cuvistes ne parvenaient pas à boucler ce budget même en leur accordant le plus haut boni.

L'espoir d'un niveau de vie supérieur devait animer la majorité de ces travailleurs. D'après la publicité syndicale, n'était-ce pas, avec l'amélioration des conditions de travail, le but premier du mouvement? On peut quand même se demander si la conjoncture particulière de la crise économique a pu jouer un rôle quant à la volonté des travailleurs de se syndiquer: l'augmentation

du pouvoir d'achat que nous avons constatée plus haut aurait-elle permis des comportements liés à la consommation de masse? La plus grande marge de manoeuvre apportée par la baisse du coût de la vie aurait alors été annulée par des dépenses extraordinaires.

En 1933, Maurice Halbwachs écrivait dans son ouvrage: L'évolution des besoins dans les classes ouvrières, que

...quand les revenus augmentent [...] les ménages sentent qu'ils disposent d'un surplus monétaire qui dépasse le montant de leurs dépenses habituelles, et qu'alors ils s'empressent de l'employer à satisfaire des besoins nouveaux, ou à satisfaire davantage des besoins anciens.<sup>194</sup>

Puis, il poursuit un peu plus loin,

...qu'un ménage accoutumé à certaines dépenses a de la peine à les réduire, et que, d'une manière générale, l'avance de bien-être réalisée au cours des années par une classe tend à se consolider. Ainsi, s'expliquerait que le mouvement des salaires, qui ont nettement haussés dans l'ensemble à travers le siècle, marque de temps en temps une période d'arrêt, mais ne baisse jamais de façon durable.<sup>195</sup>

Tout cela reviendrait en fait à affirmer que plus les travailleurs en obtiennent, plus leurs désirs d'en avoir davantage est grand, comme si chaque phase d'augmentation de la capacité de dépenser agissait tel un tremplin qui permettrait "la condition d'un nouveau départ, d'une poussée nouvelle en extension".<sup>196</sup> Il est peu probable qu'un tel déroulement mécanique ait joué dans la syndicalisation des effectifs ouvriers d'Arvida.

Au-delà de ce phénomène, nous croyons que la faiblesse du niveau de vie des ouvriers spécialisés a servi de catalyseur dans leur démarche en vue de se syndiquer, même en dépit du fait

---

<sup>194</sup> M. Halbwachs, L'évolution des besoins dans les classes ouvrières, Paris, Librairie Félix Alcan, 1933, p. 129.

<sup>195</sup> Ibid, p. 137.

<sup>196</sup> Ibid, (1933), p. 151.

que leur pouvoir d'achat se soit accru de près de 15% à la toute fin de la crise. Les hommes de l'Aluminum Company en sont sans doute venus à croire que leur dignité d'être humain et de travailleur valait bien plus que ce que leur apporta l'amélioration de leur sort durant les deux dernières années de la crise.

Cette notion de dignité, d'un niveau de vie décent, était de plus en plus reconnue par les nations occidentales. En 1919, lors de la conférence de Washington, l'Organisation Internationale du Travail, issue du traité de Versailles, prônait la journée de travail de huit heures. Cette mesure devait toutefois être ignorée par plusieurs pays membres de la Société des Nations.

Les progrès les plus marquants allaient être réalisés dans les Etats-Unis du "New Deal" entre 1933 et 1935. En 1933 le gouvernement de Roosevelt adoptait le "National Industrial Recovery Act" qui avait pour but de réduire les heures de travail, d'augmenter les salaires et de garantir, grâce à la section 7a, le droit pour les travailleurs de s'organiser. En 1935, la Cour Suprême invalidait cette loi, mais le gouvernement fédéral persista dans sa volonté de régir les processus sociaux, et adoptait cette même année le "National Labor Relation Act", mieux connu sous le nom de "Wagner Act", et qui consacrait véritablement le droit à l'organisation syndicale. De plus, le "Fair Labor Standards Act" devait améliorer les conditions de travail en fixant la durée de la semaine à 40 heures, en portant le taux horaire à \$0.40 au minimum et en limitant le travail des enfants. Enfin le "Social Security Act" visait à doter les Américains d'un système d'assurance chômage, de pensions pour les personnes âgées et les handicapés.

Le Canada et le Québec emboîtèrent le pas un peu plus tard. En 1935 le gouvernement du Canada faisait adopter une loi du travail qui établissait un taux de salaire minimum, le droit à un congé hebdomadaire, ainsi que la limitation de la semaine de travail à 48 heures.<sup>197</sup> L'année

---

<sup>197</sup> Bien que cette loi avait été invalidée par la cour suprême en 1937, son adoption dénotait le souci de l'état de procurer aux travailleurs une qualité de vie plus acceptable.

suivante, l'Etat fédéral instaurait un régime de pensions de vieillesse, suivi en 1937 des pensions aux mères nécessiteuses et aux aveugles. Le gouvernement du Québec adoptait quant à lui une Loi des salaires raisonnables (nous y reviendrons) qui allait parfois s'avérer "une arme à deux tranchants puisqu'on peut l'employer pour fixer arbitrairement les salaires à l'occasion d'un conflit".<sup>198</sup> En 1940, c'était au tour de la Loi de l'assurance chômage du Canada d'entrer en vigueur, et enfin, cinq ans plus tard, le même gouvernement allait de l'avant dans le domaine des allocations familiales.

Les pressions populaires durant la crise économique ne furent pas étrangères à ces efforts déployés par les gouvernements occidentaux. Chacun prenait conscience qu'un niveau de vie décent devait être accordé à tous.

\* \* \*

Ce survol nous a donné une idée plus juste des conditions de vie des travailleurs de l'aluminium au Saguenay. Nous sommes donc maintenant en mesure d'affirmer que globalement, la crise économique des années 1930 n'a que temporairement contribué à la dégradation de la condition économique des ouvriers de l'aluminerie d'Arvida.

Si le pouvoir d'achat s'était effondré radicalement durant les premières années de la crise, il ne devait pas tarder à s'améliorer à partir de 1933, de telle sorte qu'en 1934 les gains compensaient presque les pertes subies. Les progrès réalisés durant la conjoncture des années 1935-36 ne doivent cependant pas faire oublier ce qui demeurait de fait un problème structurel: le faible niveau de vie des ouvriers, particulièrement les cuvistas et les manoeuvres qui comptaient

---

<sup>198</sup> P.A. Linteau, R. Durocher, J.C. Robert et F. Ricard, Histoire du Québec contemporain. Le Québec depuis 1930, Montréal, Boréal, 1986, p. 73.

pour une bonne part de la main-d'oeuvre, et dont la rémunération était représentative des conditions salariales moyennes. En 1936, malgré les bénéfices procurés durant les années de la crise, les cuvistes ne pouvaient espérer combler plus de 78.5% (98.11% avec le boni maximum) du budget d'une famille normale, alors que les manoeuvres n'atteindront tout juste que 70% d'un même budget.

Les ouvriers de l'Aluminum Co. croyaient sans doute que leur rémunération ne rendait pas justice à leur dignité de travailleurs. Il aurait été suicidaire de tenter de négocier à la hausse leurs salaires durant les années 1930-35, car les rapports de force ne les avantageaient pas. La multinationale aurait sans nul doute fermé ses installations à Arvida pour écouler graduellement les stocks accumulés.

## CHAPITRE IV

### LES FACTEURS EXTERNES FAVORABLES AU SYNDICALISME CATHOLIQUE A ARVIDA

Nous avons pu observer dans les deux précédents chapitres des motivations particulières assez importantes pour engendrer chez les travailleurs d'Arvida le goût de lutter pour un meilleur sort. En effet, les conditions de travail ainsi que les conditions salariales créèrent un contexte interne très favorable à l'éclosion du syndicalisme à Arvida.

Ce chapitre abordera, en complément, le contexte extérieur qui fut lui aussi favorable au syndicalisme en général, et au syndicalisme catholique en particulier. Un assemblage de facteurs relativement lointains stimulait les ouvriers d'Arvida. C'est aussi un contexte largement externe, et interne, qui faisait que le syndicalisme catholique était plus acceptable pour la multinationale.

La volonté des travailleurs fut nourrie par l'offensive sur une large échelle du mouvement syndical au milieu de la décennie 1930. En effet, l'amélioration générale des conditions économiques en Amérique du Nord avait permis le retour des revendications ouvrières dans plusieurs secteurs industriels, dont celui de la métallurgie. Aux Etats-Unis le "New Deal" a été un élément décisif de la syndicalisation des travailleurs. L'industrie de l'aluminium, alors dominée de façon exclusive par l'Aluminum Company of America, subissait les assauts du "Comittee for Industrial Organization" (CIO). Celui-ci obtenait suffisamment de succès pour menacer de paralyser Alcoa. Or comme Aluminium Limited et Alcoa étaient aux mains des mêmes actionnaires, il ne pouvait être question de laisser le CIO s'établir au Québec. Cela favorisait la CTCC.

Au Canada le monde ouvrier était actif. D'ailleurs le Québec n'échappait pas au mouvement, et la CTCC profita plus que tout autre syndicat de la reprise économique dans les

régions et particulièrement au Saguenay, parce qu'elle y était implantée depuis un bon moment déjà. Cela ne pouvait qu'encourager les travailleurs d'Arvida.

La présence ancienne de la CTCC n'expliquait cependant pas entièrement sa percée dans la région du Saguenay. En effet, son acceptation implicite et sans détours du syndicalisme industriel l'avait avantagé face à l' "American Federation of Labor" (AFL) qui rejetait ce principe<sup>199</sup>. Or l'usine d'Arvida rassemblait surtout des travailleurs semi-spécialisés et des manoeuvres, ce qui faisait de la CTCC une candidate très crédible aux yeux des travailleurs.

L'effervescence du monde ouvrier n'expliquait pas tout. La situation économique de l'Aluminum Company à partir de 1934-1935 a facilité l'émergence du syndicalisme à Arvida. En effet, l'industrie de l'aluminium faisait partie des secteurs qui ont connu, à cause de la guerre à venir, le plus rapide retour à la prospérité. Dans ce contexte, la multinationale avait évidemment intérêt à trouver un moyen de régler pacifiquement les conflits éventuels, d'autant plus qu'elle avait les moyens financiers de le faire. Au contraire, un arrêt de travail lui aurait fait perdre des profits intéressants. Entre le CIO, qui avait une réputation d'intransigeance, et la CTCC qui ne l'avait pas, le choix était clair. La CTCC par son discours et son idéologie pouvait être un instrument de gestion dans la mesure où il canaliserait les demandes ouvrières, les rationaliserait, et contribuerait à discipliner et intégrer la force de travail en fonction des objectifs de l'Aluminum Co. Cette notion de collaboration de classe faisait partie d'une stratégie industrielle déjà ancienne.

---

<sup>199</sup> Nous entendons par ce terme que les travailleurs d'une même usine, indépendamment de leur qualification pouvait former un seul syndicat.

#### 4.1 LA REPRISE ECONOMIQUE ET LE RETOUR DES REVENDICATIONS OUVRIERES AU MILIEU DES ANNEES 1930

A coup sûr, la crise économique des années 1930 retarda l'apparition du syndicat dans les usines d'Arvida. Les travailleurs de l'Aluminum Co. étaient, en effet, dans une position fort précaire. Nous avons vu plus tôt qu'ils furent mis à pied en grand nombre dès 1931 et que ceux qui sont restés on vu leur salaire diminuer sensiblement, à cause d'une réduction des heures de travail, combinée à une baisse tout aussi marquée des taux horaires. Que leur restait-il alors à fournir en cotisation à une organisation ouvrière? Les travailleurs songeaient sans doute bien plus à conserver le peu qui leur restait qu'à se lancer dans une lutte dont l'issue était loin d'être certaine. D'ailleurs la réduction continuelle du nombre de ceux d'entre eux qui oeuvraient encore pour la multinationale au cours de la crise leur rappelait la fragilité de leur situation.

Du côté des syndicats les choses n'étaient guère plus reluisantes. Pour tout dire, le contexte des années 1930 ne favorisait en aucune façon les activités syndicales. Alfred Charpentier relate cette période critique dans ses mémoires.

Pour nous, les trois premières années (1930-1933) de la crise furent les plus cruelles. L'affreux chômage, la dégringolade des salaires, la disette des caisses syndicales causèrent la disparition de nombreux syndicats et en réduisirent beaucoup d'autres à l'état squelettique. Ce fut surtout le cas de ceux qui existaient dans les moyennes et petites industries. Les conventions collectives particulières à chaque entreprise (les gentlemen agreements de l'époque) se renouvelaient avec des baisses de salaires ou demeuraient dans le statu quo. En certains cas il était même impossible avec maints employeurs de les renouveler, et les ouvriers syndiqués en cause couraient leur chance à qui mieux mieux. Presque tout le monde était sous le "secours direct." Les syndicats affligés de nombreux chômeurs, maintenaient leur adhésion en leur émettant une carte de chômage.<sup>200</sup>

---

<sup>200</sup> Alfred, Charpentier, Cinquante ans d'action ouvrière: les mémoires d'Alfred Charpentier, Québec, Les presses de l'Université Laval, 1971, pp. 133-134.

Le désarroi du monde syndical fut temporaire. La crise n'avait que retardé, en les amplifiant, les demandes ouvrières. Aux Etats-Unis, le mouvement syndical allait profiter du "New deal" et de la reprise à partir de 1934, mais surtout de 1936, pour reprendre son envol.

#### 4.1.1 L'OFFENSIVE DU MOUVEMENT OUVRIER AMERICAIN ET LA SYNDICALISATION DES TRAVAILLEURS D'ALCOA

En novembre 1932, Roosevelt, candidat démocrate aux présidentielles américaines, était porté au pouvoir. Pour faire suite à son discours électoral, une série de mesures impatientement attendue du public, et qui visait à corriger les injustices les plus criantes de la crise du système capitaliste était promulguée. Ce "New Deal" comportait plusieurs législations d'urgence, dont le "National Industrial Recovery Act" (NIRA) qui eurent une influence déterminante sur la syndicalisation des travailleurs américains.

Le NIRA, adopté en juin 1933, visait à instaurer des pratiques de concurrence plus loyale dans les industries américaines, au moyen de codes qui fixaient les conditions de travail et les salaires pour chaque secteur industriel. "Pour s'assurer de l'appui de l'AFL on ajouta au NIRA sa section 7a par laquelle il était dit que les travailleurs avaient le droit de s'organiser dans l'Association de leur choix".<sup>201</sup> Cette mesure arrivait à point, même que depuis janvier elle avait été précédée par une vague de grèves. Il y eût en effet 1695 grèves en 1933, contre 841 en 1932. "La section 7A est donc aussi en partie, une demi-consécration de cette réalité".<sup>202</sup> Le mouvement prit de l'ampleur l'année suivante. Il tirait sa source du militantisme de la base et de l'action des groupes de gauche comme l'"American Workers Party" et le "Communist Party".

---

<sup>201</sup> S. Denis, Un syndicalisme pur et simple, mouvements des ouvriers et pouvoir politique aux Etats-Unis, 1919-1939, Montréal, Boréal, 1986, p. 142.

<sup>202</sup> Ibid, p. 143.

L'AFL fut vite débordée, à cause de son incapacité d'organiser les nouveaux venus sur une base industrielle, comme ces travailleurs le réclamaient. On se rappellera que l'AFL regroupait les travailleurs par métier plutôt que par industrie. Les nouveaux candidats provoquaient des conflits de juridiction interminables entre les divers syndicats de métier. Quant aux nombreux travailleurs sans qualification, l'AFL ne savait quoi en faire, sinon que de les parquer dans des fédérations ou de décourager leur adhésion. De plus, le militantisme de ces travailleurs effrayait l'AFL. Certains chefs de ce syndicat l'affirmaient sans ambage:

La bousculade pour l'admission dans les syndicats est engagée [...]. Nous ne voulons pas la racaille ou les bons à rien, ou ceux pour lesquels nous ne serons pas capables de garantir des salaires ou des conditions de travail [...]. Nous ne voulons pas les hommes aujourd'hui s'ils sont pour faire grève demain".<sup>203</sup>

En novembre 1935 allait naître de l'AFL le "Comittee for Industrial Organizations" (CIO).<sup>204</sup> Le schisme était devenu évident au cours du congrès d'octobre 1935, alors que les présidents Lewis des "United Mine Workers" et Howard de l'"International Typographical Union", entre autres, avaient tenté de faire accepter le principe du syndicalisme industriel par les délégués. Après de nombreux tiraillements le CIO devait être expulsé des rangs de l'AFL.

Entre temps le CIO menait des campagnes d'organisation et accordait des chartes syndicales à ceux qui s'étaient organisés spontanément. Son approche des groupes de gauche était différente de celle de l'AFL, car plutôt que de les rejeter elle les récupérait pour mieux contrôler le mouvement ouvrier. Selon Lewis cette politique "Protégera notre forme de gouvernement des "Isms", [...] et des philosophies importées de pays étrangers..."<sup>205</sup>

---

<sup>203</sup> Daniel Tobin de l'union des teamsters, cité dans: S. Denis, (1986), p. 226.

<sup>204</sup> Le CIO restera formellement au sein de l'AFL jusqu'au mois d'octobre 1938. Il prendra alors le nom de "Congress for Industrial Organizations". Il sera le plus gros concurrent de l'AFL aux Etats-Unis.

<sup>205</sup> John L. Lewis président du CIO cité dans: S. Denis, (1986), p. 235.

La direction du CIO était plus conservatrice que sa base, mais beaucoup plus compréhensive du mouvement ouvrier que l'AFL. Aussi, le CIO s'efforçait d'aller au devant des travailleurs. En juin 1936, il mettait sur pied le "Steelworkers Organizing Committee" (SWOC). En mars 1937 ces travailleurs étaient suffisamment organisés et puissants pour amener la "United States Steel Corporation" à signer sans grève ni occupation d'usine une convention collective. La compagnie s'était rendue sans offrir de résistance.

Une série de facteurs peuvent l'expliquer, notamment le fait que les grands contrats de l'industrie de guerre britannique commençaient à affluer et que l'US Steel voulait les exécuter en restreignant le plus possible, à l'intérieur de ses propres usines, l'effervescence sociale qui s'était emparée du pays. Mais se joint aussi à cet élément une claire conscience des processus en cours, nettement exprimée par "Deux financiers liés aux intérêts de Morgan", ce dernier étant un actionnaire de l'US Steel. Ces deux financiers déclarent que la House of Morgan "a reconnu le caractère inévitable de la syndicalisation industrielle complète". [...] "Les Morgan acceptèrent la négociation avec Lewis et son subalterne, Phil Murray, comme un moindre mal".<sup>206</sup>

Nous verrons plus loin qu'Aluminum Co. avait accepté de négocier avec la CTCC à peu près dans les mêmes conditions. Pour l'instant revenons à nos travailleurs américains et plus particulièrement aux travailleurs de l'Aluminium.

Les travailleurs de l'usine de l'Aluminum Company of America à New Kensington avaient, à plusieurs reprises, fait l'expérience du syndicalisme et de la grève. En 1900 Alcoa avait reconnu, suite à une grève sur le tas, le local 8261 de l'"Aluminum Workers Union" affiliée à l'AFL. Huit ans plus tard cependant, Alcoa profitait d'une réduction de la production pour servir un ultimatum au syndicat.

Members of the Aluminum Workers Union were ordered to rescind their charter, disband their organization, and accept an open shop plan, or face the loss of their

---

<sup>206</sup> S. Denis, (1986), p. 349.

jobs. The union men complied quickly, "voting unanimously" to give up their AFL charter.<sup>207</sup>

En 1913 les mêmes travailleurs faisaient la grève suite aux sollicitations d'un organisateur des "Industrial Workers of the World" (IWW). L'affaire échoua. Entre 1900 et 1916, il y avait eu quatre grèves à New Kensington, dont deux au moins furent le résultat du militantisme de la base. La direction d'Alcoa n'utilisa pas les techniques commune à l'industrie de l'acier pour briser les grèves. "Alcoa apparently preferred a measured policy of economic coercion, attrition, selective dismissals, and watchful waiting in labor conflicts".<sup>208</sup> De 1916 à 1933 il n'y avait eu apparemment aucun conflit ouvert.

A la faveur du "New Deal", les travailleurs de plusieurs usines d'Alcoa aux Etats-Unis joignaient les rangs de l'AFL qu'ils quittèrent plus tard pour grossir ceux du CIO. Ainsi les usines de Massena, East St-Louis, Eau Claire, Fairmont, New Kensington et Alcoa<sup>209</sup> au Tennessee comptaient des travailleurs syndiqués. Le 7 juillet 1937 une grève à Alcoa avait très mal tourné. Il y eut 21 blessés par balles dont 17 grévistes et quatre gardiens de l'usine. Un travailleur devait succomber à ses blessures.<sup>210</sup>

A New Kensington, l'"Aluminum Workers Union" (A.WU) local 18356, affilié à l'AFL, avait été fondé le 1er août 1933, grâce au support des "United Mine Workers of America"

---

207 Carl I. Jr. Meyerhuber, "Organizing Alcoa: The Aluminum Worker's Union in Pennsylvania's Allegheny Valley 1900-1971", Dans Pennsylvania History, 1981, vol. 48, no. 3, p. 196.

208 Ibid, p. 198.

209 Le nom Alcoa avait été donné à une ville créée de toute pièce par la compagnie du même nom à l'instar d'Arvida qui avait été tirée du nom du président d'Alcoa, Arthur Vining Davis.

210 Sammy Eugene Pinkston, History of Local 309, United Steel Workers of America: AFL-CIO-CLC, Alcoa Tennessee, 1933-1937, Knoxville, Keith Press Inc., 1979, p. 22 à 26; Russel D. Parker, (1978), p. 218; Carl I. Jr. Meyerhuber, (1981), p. 198.

(UMWA) de John L. Lewis et de l'"Allegheny Valley Central Labor Union", soit au cours de la première vague de syndicalisation après l'adoption du NIRA.

Des travailleurs radicaux imprégnèrent dès l'origine le syndicat d'un militantisme ardent. Nick Zonarich, a disciple of socialist Norman Thomas, reluctantly joined and promoted the Aluminum Workers Union. Although he would eventually rise to Union presidency, Zonarich would have preferred the creation of International Metal Workers Union strong enough to take on Alcoa. Union activist John Haser agreed that the activities of Norman Thomas and others had created a revolutionary atmosphere in New Kensington. However, Haser believed that hard time rather than ideology was responsible for pushing most aluminum workers into the union camp.<sup>211</sup>

La direction locale du syndicat était suffisamment radicale pour inquiéter Alcoa. A plusieurs endroits Alcoa dut subir des arrêts de travail, avant qu'elle ne signe un contrat unique avec l'ensemble des syndicats du CIO, le 11 novembre 1939. A New Kensington, par exemple, il y avait eu des grèves en mars et août 1934, ainsi qu'en 1937, 1938 et 1939. Le militantisme des travailleurs ne faisait pas de doute. L'intermède de 1934 à 1937 avait été occupé par des luttes internes entre les travailleurs de l'aluminium et l'AFL à propos de la question du syndicalisme industriel et de l'attitude trop conciliante de l'AFL envers Alcoa.<sup>212</sup> Ces travailleurs furent parmi les premiers à rejoindre le CIO alors qu'il n'était toujours qu'un comité au sein de l'AFL. On devine l'embarras d'Alcoa qui faisait ainsi face à des syndicats dont l'affiliation avec une seule instance risquait de paralyser entièrement la production. En octobre 1937, 7351 travailleurs étaient membres de syndicats CIO, sur une possibilité de 50,000 impliqués dans la production d'aluminium aux Etats-Unis.<sup>213</sup> Le nombre des syndiqués ne cessait de croître.<sup>214</sup>

---

<sup>211</sup> Carl I. Jr. Meyerhuber, (1981), p. 199.

<sup>212</sup> Ibid, p. 201-207

<sup>213</sup> Walter Galenson, The CIO challenge to the AFL. A history of the American Labor Movement 1935-1941, Cambridge, Harvard University Press, 1960, p. 32; Robert R.P. Brooks, When Labor Organizes, New Haven, Yale University Press, 1937, Affirmait, page 338, qu'ils étaient 15,000 en 1937.

<sup>214</sup> Harry A. Millis et Royal E. Montgomery, The Economics of Labor Volume III: Organized Labor, New-York, Mc Graw-Hill Book Co., 1945, donnait 31,000 Membres en 1941, page 198, et Florence Peterson,

En fait, ce qui sauvait momentanément la compagnie Alcoa d'une grève généralisée, c'était l'attitude conciliante de l'AFL et les luttes qui l'opposait toujours au CIO qui s'entêtait à rester à l'intérieur de ses structures. Mais chacun savait que le CIO risquait à tout instant de se transformer en une vaste centrale syndicale, autonome et relativement plus exigeante que l'AFL.

L'hypothèse suivante semble très plausible: dans un contexte où Alcoa était aux prises avec un syndicat revendicateur qui risquait de paralyser la production d'aluminium aux États-Unis, la multinationale canadienne, Aluminium Limited, s'était empressée de signer avec un syndicat plus conservateur, pour permettre aux producteurs d'aluminium nord-américains d'échapper à l'emprise d'un syndicat unique, en l'occurrence le CIO. N'oublions pas qu'à cette époque encore, Alcoa et Aluminium Limited étaient redevables au même groupe d'actionnaires.<sup>215</sup> Il ne pouvait donc être question de voir paralysées simultanément les deux compagnies.

Le danger était réel, car logiquement le CIO devait, au nom de l'efficacité, être impliqué autant chez Aluminium Limited que chez Alcoa. Ainsi pouvait-il atteindre les actionnaires. Le CIO avait envisagé la possibilité d'être l'unique représentant des travailleurs de l'aluminium en Amérique du Nord. Le 12 avril 1937, au cours du congrès de Fondation des "Aluminium Workers' of America" (AWA), "Louis Petrigni demanded and the delegates supported an

---

Handbook of Labor Unions, Washington, American Council on Public Affairs, 1944, donnait 55,000 membres en 1944, p. 23.

<sup>215</sup> A ce sujet voir: I.A. Litvak, et C.J. Maule, Alcan Aluminium Limitée: une étude de cas, Commission royale d'enquête sur les groupements de société, Etude no 13, Ottawa, 1977, p. 7 et 8; Bonnie K. Campbell, Les enjeux de la bauxite. la Guinée face aux multinationales de l'Aluminium, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1983, p. 51; Duncan C. Campbell, (1985), p. 5; et Fédération Nationale de la Métallurgie, Empire Aluminium. L'Aluminium Ltd: son histoire, sa puissance, ses profits, etc., Arvida, 1957, p. 20-21. Copie retrouvée aux Archives du Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, (non classées).

organizing campaign for all aluminum Plants".<sup>216</sup> En plus, depuis le 13 juin 1936, le CIO avait amorcé une campagne de syndicalisation dirigée, nous l'avons vu, par le "Steel Workers Organizing Committee", avec lequel le syndicat de la ville d'Alcoa avait des liens. C'est ce comité qui allait donner naissance, en 1942, aux métallurgistes unis d'Amérique. Ceux-ci réussissaient à s'implanter au Québec au début de la seconde guerre mondiale. La syndicalisation des travailleurs d'Arvida avec la CTCC constituait donc un moindre mal du point de vue d'Aluminium Limited.

#### 4.1.2 LA REPRISE ECONOMIQUE ET LE MOUVEMENT OUVRIER AU CANADA

La situation au Canada était identique à celle que l'on trouvait au Etats-Unis, si l'on fait exception du "New deal" évidemment. En 1934, on pouvait noter qu'au niveau économique, "a slow, hesitant, and ill-distributed recovery was in progress. Employment opportunities began to improve. The prices, which had fallen sharply since 1929, began to climb back to earlier levels".

217

Dans ce contexte, les travailleurs canadiens devinrent plus revendicateurs, car ils sentaient que leur position s'était consolidée: le patronat ne pouvait se permettre d'encourir des pertes de profit dû à des arrêts de travail, alors que la reprise favorisait l'écoulement de la production, plus facilement que pendant les années précédentes. De plus,

through radio and film newsreels, ordinary Canadians [...] acquired a direct experience of politics and legislation during the crucial New Deal era. Canadians could [...] follow the extraordinary surge of militancy which suffused American labour between 1934 and 1937.<sup>218</sup>

---

<sup>216</sup> Carl I. Jr. Meyerhuber, (1981), p. 209; Voir aussi Robert R. P. Brooks, (1937), p. 182.

<sup>217</sup> D. Morton et T. Copp, Working People, Ottawa, Deneau & Greenberg, 1980, p. 151.

<sup>218</sup> Ibid, p. 152.

En 1934, le nombre de grèves au Canada avait augmenté de 50% par rapport à 1933 et, au cours de cette même période, le nombre de grévistes s'était gonflé de près de 75%.<sup>219</sup> L'année suivante fut plus calme. Cependant, en 1936, le mouvement syndical reprenait vigueur au Canada, car il pouvait compter sur 322,473 adhérents, alors qu'en 1935 il n'y en avait eu que 280,704, soit le niveau le plus faible depuis 1914.<sup>220</sup> Les succès remportés par les syndicats, et l'attitude positive de certaines grandes corporations, favorisaient les adhésions. En 1937, par exemple, nous avons vu que lors d'un conflit qui opposait la "United States Steel Corporation" au "Steel Workers Organizing Committee", la compagnie avait reculé, car "Business was too good for a disruption. It was cheaper to recognize the union, give a wage increase and a forty-hour week."<sup>221</sup> Les travailleurs du Québec ne faisaient pas bande à part en ce qui a trait au militantisme. Un simple coup d'oeil au tableau suivant le démontrera.

**TABLEAU 12**  
**LES CONFLITS DE TRAVAIL AU QUÉBEC**  
**(1929 A 1937)**

ANNEE	CONFLITS	OUVRIERS IMPLIQUES	JOURS DE GREVE
1929	15	3,228	35,669
1930	13	2,560	15,776
1931	13	1,118	8,090
1932	25	6,964	47,503
1933	22	9,583	69,471
1934	31	13,030	131,698
1935	14	8,587	33,000
1936	20	5,922	33,251
1937	46	24,419	358,024

Sources: Annuaire Statistique du Québec, 1938, p. 414.

<sup>219</sup> B.D. Palmer, Working Class Experience. The rise and reconstitution of canadian labour, 1800-1980, Toronto, 1980, p. 191.

<sup>220</sup> D. Morton et T. Copp, (1980), p. 158.

<sup>221</sup> Ibid, p. 154

A cette époque, le mouvement syndical était en pleine ébullition dans les pâtes et papiers au Saguenay, région que dominait de plus en plus intensément la CTCC.

Cette domination résulterait selon l'historien Jacques Rouillard, du fait que

...le syndicalisme catholique s'était surtout répandu en province tandis que les "internationaux" avaient fait de Montréal leur château-fort. Comme l'industrialisation gagnait la province dans les années vingt et trente, les syndicats catholiques ont été mieux en mesure de syndiquer les travailleurs hors de Montréal car le mouvement était déjà bien implanté dans ces régions.<sup>222</sup>

D'ailleurs la présence de la CTCC au Saguenay remontait déjà à un bon moment; la Fédération catholique des employés de pulperies et papeteries du Canada avait pris la relève, en 1923, de la Fédération Ouvrière Mutuelle du Nord, elle même fondée en 1912.<sup>223</sup> Entre 1929 et 1932 la crise avait toutefois fortement ébranlé l'industrie des pâtes et papiers au Québec, car elle dût réduire sa production de près de 40%, de telle sorte que le nombre des travailleurs oeuvrant dans ce secteur était passé de 15,890 en 1929, à 9,850 en 1933.<sup>224</sup>

A partir de 1933 la production de pâtes et papiers reprenait vigueur. Aussi,

...la Fédération va profiter de cette reprise économique pour se réorganiser. En 1934, l'abbé Jean-Baptiste Tremblay, vicaire à Saint-Joseph-d'Alma, fonde un cercle d'étude afin d'initier des travailleurs au syndicalisme catholique.<sup>225</sup>

Puis,

---

<sup>222</sup> Rouillard, Jacques, *Histoire de la CSN (1921-1981)*, Montréal, Boréal Express\CSN, 1981, p. 114.

<sup>223</sup> Pour de plus amples informations concernant l'histoire du syndicalisme dans le secteur des pâtes et papiers on se reportera à l'ouvrage récent de M. Gilbert Vanasse, (1986); de même que l'ouvrage de J.-P. Charland et J. St-Pierre, (à paraître).

<sup>224</sup> G. Vanasse, (1986), p. 69.

<sup>225</sup> Ibid., p.73.

...en 1936, la campagne d'organisation prend de l'ampleur, principalement au Saguenay-Lac-Saint-Jean, sur l'initiative des abbés J.-B. Tremblay et Alfred Bergeron. De nouveaux syndicats sont fondés chez Price, à Saint Joseph-d'Alma, A Jonquière et Kénogami, ainsi qu'à la lake St-John Power and Paper de Dolbeau, à la St-Raymond Paper de Desbiens [ et ] à la Consol. de Port-Alfred.  
226

La reprise n'était pas exclusive au secteur des pâtes et papiers. En effet, l'industrie de l'aluminium avait vite récupéré et le nombre des travailleurs était en hausse depuis 1934. Aussi, la vague de syndicalisation des travailleurs, se propagea-t-elle à cette industrie. Les travailleurs de l'Aluminum Co., qui désiraient se syndiquer, se tourneront vers la CTCC et puiseront l'expertise nécessaire à la mise sur pied de leur syndicat dans la Fédération catholique des employés de pulperies et papeteries du Canada, qui était bien implantée au Saguenay:

...au mois de mai 1936, trois délégués du groupe (des travailleurs de l'aluminium) allèrent rencontrer les représentants du conseil central de Jonquière pour exposer leur désir de fonder un Syndicat. Le président du temps, Monsieur Thomas Gagnon, leur conseilla d'abord d'adhérer à un Syndicat de la Pulpe et du Papier, afin de s'initier à la doctrine syndicale.<sup>227</sup>

Nous avons observé, particulièrement dans le chapitre qui porte sur les conditions de travail, les signes les plus évidents de la reprise soutenue de la production d'aluminium à Arvida, à compter de 1935-36. Les travailleurs d'Arvida devaient très certainement mesurer l'ampleur de la reprise dans le secteur de l'aluminium. Les larges dépenses en immobilisation, telle que la construction de nouvelles salles de cuves et l'implantation de technologies nouvelles, de même que la montée du nombre des travailleurs, constituaient autant de signes évidents de la volonté de la compagnie d'intensifier sa production. Il ne s'agissait plus d'une reprise momentanée de la production pour remplir une seule commande, mais bien d'une reprise soutenue.

---

226 G. Vanasse, (1986), p. 73.

227 Le Lingot, 19 juin 1952, p. 9.

A partir de là, les ouvriers de l'Aluminium Co. savaient qu'ils détenaient un pouvoir de négociation beaucoup plus considérable, qu'ils pouvaient dorénavant espérer soutirer une part plus grande des nouveaux bénéfices qu'obtiendrait la multinationale si la tendance se maintenait.

Ces travailleurs n'étaient pas coupés du monde ouvrier canadien et américain. Les efforts de plus en plus fructueux de ces derniers ne pouvaient que stimuler les ouvriers d'Arvida dans leur désir de se syndiquer. En cela ils faisaient partie d'un courant plus large qui les nourrissait.

#### 4.2 LA CTCC ET LE SYNDICALISME INDUSTRIEL

L'implication de la CTCC dans la région du Saguenay l'avait placée dans une position avantageuse face aux centrales concurrentes lorsque les travailleurs de l'usine d'Arvida adhérèrent au syndicalisme. L'ouverture de la CTCC vis-à-vis du syndicalisme industriel allait être un autre élément qui favorisa l'entrée de la CTCC dans le secteur de l'aluminium.

La progression marquée du syndicalisme catholique au milieu des années 1930 tenait donc aussi au fait que

...la souplesse des structures de la CTCC et sa dimension réduite lui ont permis d'éviter les conflits qui ont ravagé les unions internationales. Comme elle n'était pas réfractaire au syndicalisme industriel, elle a gagné de nombreux membres dans la grande industrie pendant les années trente...

228

Les unions internationales, ont subi pendant les années 1935-1939 les affres d'une lutte fratricide majeure, qui se solda par la scission de l'AFL. En effet, nous avons noté qu'au cours de l'année 1935, l'"American Federation of Labour" vit surgir de son sein le

"Congress of Industrial Organizations". Le conflit portait sur l'adoption d'une politique généralisée de syndicalisation par entreprise telle que voulue par les tenants du CIO. On peut dire de l'AFL qu'elle se caractérisait principalement par sa volonté de n'organiser et ne défendre que les hommes de métier et leur sécurité d'emploi.

Aussi,

...avec l'avènement de la grande industrie, de la division poussée du travail et de la disparition de tâches effectuées par des ouvriers qualifiés, l'AFL n'arrivera plus à progresser. C'est qu'elle s'entêtera à refuser d'organiser les travailleurs non qualifiés, et même les femmes et les noirs. Cette attitude favorise l'émergence, chez les hommes de métier, d'une "aristocratie ouvrière", caractérisée par l'égoïsme professionnel. L'AFL se refuse au développement de la solidarité large de la classe ouvrière et au syndicalisme industriel.<sup>229</sup>

La CTCC ne faisait pas les mêmes distinctions que l'AFL. Une usine aussi complexe que celle d'Arvida, dont la division du travail était relativement poussée, ne pouvait au premier chef attirer l'AFL. Par contre elle cadrerait mieux dans les vues de la CTCC déjà implanté au Saguenay, ou du CIO qui était toutefois encore embryonnaire à l'échelle canadienne. Cependant, nous avons vu que les succès qu'il avait remportés auprès des travailleurs d'Alcoa en faisait une menace virtuelle pour les actionnaires d'Aluminium Limited. En effet, la tentation du CIO de venir s'établir au Québec était forte, car cela aurait décuplé son pouvoir de négociation.

Ainsi, parce que le Syndicat Catholique était favorable au syndicalisme industriel, et que le CIO constituait une plus grande menace, sa position allait être meilleure au moment où les employés d'Arvida se tournèrent vers le syndicalisme. Du côté d'Aluminium Co. la reprise des ventes de métal et les lucratifs contrats de fourniture d'aluminium stratégique allaient faire en sorte qu'il était plus rentable de négocier avec la CTCC que de risquer un arrêt de travail.

---

<sup>229</sup> L. Fournier, Rédacteur, Histoire du mouvement ouvrier au Québec, 1825-1976, Montréal, CSN-CEQ, 1979, p. 44.

#### 4.3 LA REPRISE DES VENTES D'ALUMINIUM ET LA PERCEPTION DU SYNDICALISME COMME OUTIL DE CONTOLE: VERS DE NOUVEAUX RAPPORTS PATRONAUX-OUVRIERS

La volonté des travailleurs seule n'a évidemment pas suffi à l'élaboration rapide de la convention collective d'août 1937. Il faudrait savoir quels motifs supplémentaires ont animé la multinationale canadienne lorsqu'elle adhéra promptement à l'idée de régir conjointement avec la partie syndicale les relations de travail à Arvida. Le syndicat avait déjà souligné ce geste inhabituel de la multinationale;

Il y a une chose qu'il faut noter ici pour être juste à l'égard de l'employeur, c'est qu'il avait accepté de négocier de bonne foi avec le syndicat, alors qu'à côté, dans la même région, les compagnies de papier refusaient farouchement de négocier avec les syndicats catholiques qui groupaient la grande majorité de leurs ouvriers.<sup>230</sup>

La bonne foi de l'Aluminum Limited résultait vraisemblablement de la situation économique occidentale qui prévalait depuis 1935: dans la mesure où elle prévoyait une croissance importante de ses activités et du nombre de ses employés, résultant d'une demande accrue de métaux stratégiques, la multinationale préférait pouvoir compter sur un personnel bien encadré, tant par une organisation ouvrière stable et bien intentionnée que par une gestion rationalisée. Elle pouvait aussi espérer éviter un arrêt de la production au moment où les travailleurs démontraient leur volonté bien arrêtée de se syndiquer et d'exiger de meilleures conditions. Ainsi, la compagnie pouvait miser sur deux tableaux: en s'entendant avec un syndicat qui n'avait pas une réputation d'intransigeance dans ses relations avec les employeurs, et dont l'encadrement de ses membres était efficace, elle comptait maintenir la productivité de ses employés à la hausse, en même temps qu'elle écartait la possibilité d'une grève.

---

230 25e anniversaire, (1962), p. 15.

Comme nous le verrons, de nombreux signes précurseurs, notamment les efforts de réarmement, permettaient aux producteurs d'aluminium de mesurer les dangers réels d'un conflit sur les continents européen et asiatique. Le Japon tout comme l'Allemagne s'approvisionnaient en aluminium fort dérivant des types duralumin et alliage Y. L'Angleterre aussi, bien entendu, faisait de même et, pourquoi pas, éventuellement le Canada et les Etats-Unis d'Amérique.

Les premières commandes importantes qui permirent à l'aluminum Co. de sortir de l'impasse devaient provenir du Japon. Le 10 septembre 1932, le complexe d'Arvida, ouvrait une salle supplémentaire "in order to fill an order for three and a half million pounds of metal (mostly 10-1-K) for shipment to Japan in November. This was probably the start of Japan's preparation for war."<sup>231</sup> Malgré cette analyse faite après coup, rien ne permettait aussi tôt à la multinationale de prévoir l'importance des demandes futures.

Quelques années plus tard, toutefois, une filiale anglaise d'Aluminium Ltd., la Northern Aluminium Company, entreprenait un réalignement de sa production puisque

...ayant étendu ses fabrications de Banbury à la tôle et aux profilés en alliages forts, le réarmement des années 1935-1939 lui apporta les premières grosses commandes des firmes aéronautiques Fairey, Handley Page, Whitworth, de Havilland et Armstrong [...].

Par voie de conséquence, Northern renforça son secteur tôle et profilés en installant successivement à Banbury, de 1935 à 1939, une presse à filer retirée de Bromwich, une autre presse de 2000 tonnes, une installation de coulée en semi-continu pour le laminage des lingots [ et ] cinq laminoirs à feuillards larges.<sup>232</sup>

Il était clair que la Grande Bretagne s'engageait dans la course aux armements, faisant ainsi suite aux intentions bellicistes du Reich allemand. Pour Aluminium Limited, c'était une incitation très nette à l'intensification de la production de métal. Nul ne pouvait ignorer un tel état

---

231 A.W. Whitaker, (1974), p. 138.

232 D.C. Campbell, (1985), p. 85.

de chose, surtout pas ce noyau d'industriels aussi intimement lié au commerce international des métaux stratégiques, parmi lesquels on retrouvait les Davis et les Rangood Péchiney, et dont les attaches avec le cartel d'aluminium Alliance étaient on ne peut plus évidents. Mais laissons ici la parole à l'un des historiens les mieux documentés de la compagnie Alcan, M. Duncan Carlisle Campbell. Les passages que nous avons soulignés démontrent l'intérêt d'Aluminium Ltd face au réarmement.

Alors qu'en 1936-1937 la crise s'éloignait [...] pour l'industrie de l'aluminium, et qu'Alcan pouvait espérer des temps meilleurs et plus calmes, des forces monstrueuses s'amoncelaient sur la scène politique et stratégique. Elles allaient bientôt déferler sur le monde, dévastant des millions de vies humaines et secouant le petit globe Alcan. [...] Sous la dictature hitlérienne, l'Allemagne réarmait.

...Dès 1935, l'Angleterre admettait que l'aviation allemande égalait sa Royal Air Force et allait sans doute la dépasser numériquement en appareils et en pilotes. Heureusement, les Britanniques sortirent, en novembre 1935, le [...] chasseur Hurricane suivi, en mars 1936, du Spitfire.[...].

Le monde occidental réarmait plus ou moins vite selon les pays. La puissance aérienne allait jouer un rôle décisif aux côtés des forces terrestres et navales. L'aluminium devenait le nouveau métal essentiel dans la course à l'armement aéronautique. Inéluctablement, Alcan allait participer aux efforts [...].

La consommation d'aluminium fit un bond après 1935 dans un monde qui se remettait graduellement de la crise. A la demande civile qui trouvait sa croissance normale s'ajoutait la demande militaire. Metallgesellschaft, organe de statistiques généralement bien informé, indiquait que la consommation mondiale d'aluminium primaire qui, d'une pointe de 276 000 tonnes en 1929 était descendue à 138 000 tonnes en 1932, avait rebondi au record de 499 600 tonnes en 1937, effectuant une remontée de 260%. La même source attribuait à la seule consommation allemande 30% de l'augmentation, la différence entre ses 18 500 tonnes de 1932 et ses 129 500 tonnes de 1937 étant principalement due à l'accroissement des avions militaires sous Hitler [...]. L'Allemagne importait aussi d'importants tonnages de métal, principalement d'Europe.

Les autres gouvernements ne pouvaient ignorer ce qui se passait. En 1935, la Compagnie d'aluminium Alliance, cartel européen ( dont faisait partie l'Aluminium Limited ), avait abandonné son système de quotas et, par suite, était impuissante à contenir l'expansion germanique. Le président du conseil d'Alliance, Louis Marlio, qui dirigeait aussi la société d'aluminium de France, [...] prévint l'armée et le gouvernement à maintes reprises, à partir de 1934, de l'extension accélérée de l'industrie de l'aluminium allemande à des fins supposées de réarmement et qu'il demanda des directives pour l'industrie française, mais sans résultat. [...].

Devant le raffermissement de la demande commerciale d'aluminium en 1936 et la monopolisation de la production et des importations allemandes au profit de

l'armement, l'Alcan devait s'attendre à devoir augmenter sa production au Canada.<sup>233</sup>

Ce texte, est le seul qui nous fournisse un aperçu général du degré de conscience des producteurs d'aluminium et mérite donc qu'on s'y attarde. Il démontre que, probablement à partir de 1935-36, Aluminium Ltd prévoyait, tant à cause de son implication directe dans le cartel européen qu'était la Compagnie d'aluminium Alliance, que par les ventes de métal qu'effectuèrent ses filiales européennes et canadienne, que la demande d'aluminium stratégique n'irait qu'en s'accroissant.

Les premières commandes fermes qui devaient permettre à l'Aluminum Co. de s'engager dans un programme d'expansion de ses activités au Canada devaient provenir des Etats-Unis.

Vers le milieu de 1936, Alcoa se trouva à court d'aluminium et l'on pouvait s'attendre à ce qu'elle passe une commande suffisante pour soutenir l'extension d'Arvida. Edward Davis entama les entretiens en décembre. En avril 1937, Davis, G. R. Gibbons et I. W. Wilson, vice-présidents d'Alcoa, conclurent non seulement un contrat de fourniture de lingots mais ils se mirent d'accord sur l'achat longuement envisagé par Alcan de l'Alcoa Power Company qui comprenait la centrale de Chute-à-Caron et celle en gestation de Shipshaw.<sup>234</sup>

Ainsi 19 300 tonnes de lingots devait être expédiés annuellement pendant trois ans aux Etats-Unis. Que l'utilisation de ce métal ait ou non un lien quelconque avec la course aux armements, cela permettait quand même à l'Aluminum Co. d'aller de l'avant dans la construction de nouvelles salles de cuves à Arvida, et la plaçait dans une position avantageuse quand viendrait le temps d'approvisionner les futurs belligérants. Aussi, ce que la Compagnie avait pressenti devait se concrétiser assez tôt.

By 1938 one didn't have to be a member of M.I.5 or the F.B.I. to see that war was coming. [...] I could see the signs on the ground during my visit to Germany. But in any case we in the aluminum industry could see the war industry

---

233 D.C. Campbell, (1985), p. 245, 246, 247.

234 Ibid, p. 247

build-up in both Germany and Japan in our order books and by the ships streaming out of Port Alfred every day in the shipping season loaded with ingot for these countries, and belatedly for Great Britain. We in Alcan knew that when war came great demands would be made of us, and we started to get ready as best we could through late 1938 and the succeeding final year of peace.<sup>235</sup>

En somme, bien avant la reconnaissance du syndicat, Alcan entrevoyait un conflit à l'échelle mondiale. Or, pour produire le précieux métal stratégique, il fallait bien entendu des cuves, mais pour chacune d'entre elles il fallait assigner un nombre déterminé de travailleurs. En Janvier 1937, 967 hommes étaient à l'emploi de la multinationale.<sup>236</sup> En mai, il y en avait 1,547, et en août, lors de la signature de la convention collective, ils étaient 1,820.<sup>237</sup> Au moment de négocier une entente avec le Syndicat National Catholique de l'Industrie de l'Aluminium d'Arvida, l'Aluminum Co. savait sans aucun doute que la vitesse de croisière était encore loin d'être atteinte, d'abord à cause du nombre des employés (à la fin de juillet 1940 ils seront 5,948) et aussi parce qu'une bonne part de tout ce personnel n'était aucunement familiarisée avec le genre de travail qui existait dans les salles de cuves.<sup>238</sup>

Dans ce contexte et du point de vue patronal il valait mieux pouvoir compter sur une organisation ouvrière plutôt fiable pour discipliner conjointement la force de travail, au lieu de tenter seul de "former et endoctriner le personnel."<sup>239</sup> Le nouveau syndicat proclamait d'ailleurs dans sa constitution qu'il s'efforcerait d'atteindre son but "en favorisant l'entente cordiale entre patrons et employés sur la base des droits mutuels et de l'accomplissement des devoirs réciproques."<sup>240</sup> Nous supposons que l'Aluminum Co. avait conscience de la nature des

---

235 A.W. Whitaker, (1974), p. 155.

236 F. E. Grill, (circa 1941), p. 183.

237 Ibid, p. 191 et 202.

238 Ibid, p. 285.

239 D.C. Campbell, (1985), p. 287.

240 CR-Arvida-procédures, Vol. 3, pièce no 44; Constitution et Règlements du Syndicat National Catholique de l'Industrie de l'Aluminium d'Arvida, Inc., Arvida, 1937, p. 6, (désormais CR-SNA, dans le texte).

difficultés auxquelles elle allait être confrontée lorsque viendrait le temps de satisfaire les griefs variés d'un nombre si important de travailleurs. Le syndicat avait au moins l'avantage de canaliser ces demandes et d'institutionnaliser les rapports avec eux. Le 1er février 1938, alors que les relations de travail étaient régies depuis à peine quelques mois par un contrat collectif respecté de tous, elle faisait état à l'Office des salaires raisonnables des problèmes relatifs au nombre des travailleurs; "from experience we [...] have learned that the problems become greatly amplified as conditions become more varied and the number of employees increases."<sup>241</sup> Elle n'allait toutefois pas jusqu'à recommander le syndicalisme comme solution, bien entendu.

Il existait plusieurs façons de régler le problème de la gestion de la main-d'oeuvre. Au début du siècle, par exemple, cela se faisait "en recourant à des armes telles que les congédiements, l'emploi abusif des immigrants, les listes noires, ou encore en faisant appel à des mouchards, à des détectives ou à la police privée."<sup>242</sup> Dans l'industrie du textile il n'était pas rare de voir de telles choses se produire jusque durant les années 1950.

L'Aluminum Co. a choisi une approche différente, celle de la négociation. Elle n'avait pas intérêt, dans la mesure où elle bénéficiait d'une période propice à la vente soutenue de son métal, à partir d'avril 1936, à ce qu'un conflit majeur vienne tout perturber. En signant la convention, elle espérait compter sur la collaboration du syndicat catholique en tant qu'organisme responsable. À cet égard l'Aluminum Co. était une entreprise capitaliste "moderne" et "libérale".

---

241 ANQ à Québec, Ministère du Travail du Québec, Ordonnances et Règlements, E0024 TO 130, 7 A 21 3502 A J-6 166-2, p. 1.

242 C. Lipton, Histoire du syndicalisme au Canada et au Québec, 1827-1952, Montréal, Parti Pris Ouvrier, 1979, p. 177.

#### 4.4 LA COLLABORATION DU CAPITAL ET DU TRAVAIL

La compagnie n'innovait pourtant en rien au chapitre des relations de travail avec son comportement "libéral". En 1919, lors de la Conférence industrielle nationale des gouvernements du Dominion et des provinces, "les employeurs avisés [...] semblaient d'accord pour accepter le syndicalisme à condition qu'ils soient protégés par une entente qui garantissait la production."<sup>243</sup> Ainsi, le colonel Carnegie, affirmait que,

...les syndicats [...] assurent une plus grande stabilité à l'industrie en matière d'entente. Bien que [...] les principaux responsables syndicaux ne puissent pas toujours avoir un contrôle effectif sur certains extrémistes membres de leurs syndicats.<sup>244</sup>

Selon Victor Levant, cette disposition nouvelle de la bourgeoisie industrielle à l'égard du travail, telle qu'elle pouvait être exprimée également dans l'ouvrage de William Lyon Mackenzie King, Industry and Humanity: A Study in the Principles Underlying Industrial Reconstruction, découlait "d'une prise de conscience de la bourgeoisie se découvrant comme classe."<sup>245</sup>

Cet ouvrage de King, publié en 1918,

...signalait le dépassement d'un égoïsme étroit et, comme tel, correspondait à la formation de nouvelles classes. D'une part, la création d'une vision cohérente du monde témoignait de la consolidation des forces du Capital. D'autre part, le livre révélait une crise au sein de la classe dirigeante, crise qui obligea la bourgeoisie à reformuler de façon "libérale" sa vision du monde dans le dessein de contrecarrer les demandes d'une classe ouvrière montante.<sup>246</sup>

Concrètement, le rajustement de la réaction bourgeoise se traduisait d'un côté par une série de mesures légales visant à canaliser et à camoufler les antagonismes de classe, comme s'il

---

<sup>243</sup> V. Levant, Capital & Travail: La collaboration de classes dans le mouvement syndical, Edition l'Étincelle, Montréal, 1978, p. 90.

<sup>244</sup> Ibid, p. 90-91.

<sup>245</sup> Ibid, p. 73

<sup>246</sup> Loc. cit.

existait une adéquation absolue entre la justice sociale et la loi telle que promulguée par l'état capitaliste et, d'un autre côté, "on mit de plus en plus l'accent sur la propagation d'une philosophie de collaboration de classe."<sup>247</sup>

Dès lors,

...le syndicat [...] s'étendit et se développa en propageant la vision du monde capitaliste parmi les masses laborieuses. C'était là une stratégie voulue mettant en jeu la diffusion et l'institutionnalisation, parmi les classes laborieuses, de l'idéologie religieuse et de la philosophie libérale de collaboration de classe sous les formes du syndicalisme catholique et d'affaire.<sup>248</sup>

Pour King et certains des capitalistes avant-gardistes, la régulation des rapports de classes devait passer par la reconnaissance des intérêts communs. Mais avant d'en arriver là, il fallait que s'établisse un climat de confiance mutuelle,

...car la crainte est au coeur des différends industriels. D'un côté il y a les craintes du Travail: crainte du chômage, du congédiement, un traitement injuste, du lock-out et de l'action arbitraire [...]; la crainte d'une détérioration des conditions de travail déjà acquises, d'une diminution des salaires, d'une augmentation des heures de travail. D'un autre côté, le Capital craint les grèves, l'association ouvrière, l'éveil de la conscience de classe et les grèves de solidarité; il craint une restriction dans l'installation de meilleures machines ou dans le contrôle sur leur rendement; il craint que soit réduite la liberté d'embaucher tout ouvrier; [...] il craint [...] l'interdiction du temps supplémentaire; il craint qu'une concession en amène une autre; il craint le relâchement de la discipline; il craint que les employeurs ne puissent plus renvoyer un ouvrier indésirable, incompetent ou inutile sans prendre le risque d'un arrêt de travail.<sup>249</sup>

Pour couper court à ces appréhensions, il fallait établir de nouvelles règles, à l'intérieur desquelles la production s'opèrerait sans interruption. Mackenzie King affirmait que la solution résidait dans la convention collective. "Par l'accord collectif, on établit un sentiment d'égalité

---

247 V. Levant, (1978), p. 99

248 Ibid, p. 13

249 Ibid, p. 57

entre les parties, aucune ne domine l'autre. Parmi les ouvriers, un sentiment prévaut et se développe aussitôt, celui de la sécurité."<sup>250</sup> La grande bourgeoisie avait dans une bonne part surmonté ses craintes en institutionalisant les relations de travail, et par la propagation de la notion de collaboration de classe. Notion que partageait d'ailleurs la direction des unions internationales et des syndicats catholiques. Dans la constitution de 1921 de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, il est stipulé que

...la C.T.C.C. réproouve en principe et en pratique la théorie de ceux qui prétendent que le capital, les capitalistes et les employeurs sont des ennemis-nés du travail, des travailleurs et des salariés. Elle prétend au contraire, qu'employeurs et employés doivent vivre en s'accordant, en s'aidant et en s'aimant..<sup>251</sup>

C'est sans doute en proclamant très haut cet article que le Syndicat National Catholique de l'industrie de l'Aluminium d'Arvida, se présentait à l'Aluminum Co., au début de 1937. N'avait-il pas été fondé "dans le but de coopérer avec la Compagnie et assurer ainsi le plus grand bien être des ouvriers."<sup>252</sup> Chez Aluminum Co., s'il fallait négocier avec un syndicat, aussi bien avoir affaire avec celui-ci. Avec de tels principes le syndicat ne pouvait que lui apporter une aide précieuse lorsque viendrait l'occasion de produire sur une très grande échelle tout le métal qu'elle comptait vendre aux belligérants.

En agissant de la sorte l'Aluminum Co., entendait pouvoir s'appuyer sur un partenaire stable pour garantir le bon déroulement de sa production, alors en pleine croissance. D'autant mieux qu'elle entrevoyait les problèmes découlant du flot considérable de travailleurs qu'elle aurait à diriger en cas de guerre.

\* \* \*

---

250 V. Levant (1978), p. 67

251 L.M. Tremblay, Le syndicalisme québécois. Idéologie de la C.S.N. et de la E.T.O. 1940-1970, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1972, p. 25.

252 Le Lingot, 19 juin 1952, p. 9.

Le contexte externe a été favorable à la syndicalisation des travailleurs d'Arvida. Pour conclure, nous reprendrons les divers points marquants de ce chapitre:

- Aux Etats-Unis la reprise économique et le "New Deal" ont été des éléments décisifs de la syndicalisation des travailleurs américains. Le succès des syndicats industriels et jusqu'à un certain niveau leur radicalisme ont fait éclater l'AFL.
- Le CIO a eu beaucoup de succès dans les industries "modernes" dont celle de l'aluminium. Alcoa et Aluminium Limited étant détenues par les mêmes actionnaires, il fallait empêcher le CIO de s'installer à Arvida, sinon c'était l'ensemble des avoirs qui devenait improductif en cas de conflit. De ce fait la présence de la CTCC dans le décor était plus acceptable.
- L'impulsion du mouvement ouvrier américain s'était communiqué au Canada à la faveur de la reprise économique. La CTCC étant déjà bien implantée au Saguenay, elle pouvait donc espérer en recueillir les dividendes.
- Son acceptation du syndicalisme industriel en faisait une candidate sérieuse auprès des travailleurs d'Arvida.

A ces raisons qui concernent strictement le monde ouvrier s'en ajoutaient d'autres de nature économique et patronale:

- Le contexte de la reprise de la production d'aluminium et les contrats de guerre lucratifs ont fait qu'Aluminium Limited et sa filiale l'Aluminum Compagny of Canada, avaient plus intérêt à négocier qu'à résister. La nature du discours de la CTCC facilita les choses et en faisait même un partenaire susceptible de contribuer à l'intégration des travailleurs aux objectifs de la compagnie.

- Enfin, l'idéologie de la collaboration du travail et du capital avait fait son chemin dans la grande industrie. Il n'y avait rien de catastrophique à réglementer conjointement les conditions de la production.

Toutes ces conditions largement externes et internes, ainsi que la volonté des ouvriers d'améliorer les conditions salariales et les conditions de travail se trouvant réunies, le syndicalisme pouvait émerger et se développer à Arvida. Tel sera l'objet du prochain chapitre.

## CHAPITRE V

### LA SYNDICALISATION DES TRAVAILLEURS D'ARVIDA, DE L'EMERGENCE A LA CONSOLIDATION: BILAN DES RAPPORTS PATRONAL-SYNDICAL

Ce dernier chapitre vise à établir un bilan des relations syndicale-patronale, au cours des premières années d'implantation du syndicalisme à l'aluminerie d'Arvida. Il confirme la genèse particulière du syndicat: celui-ci a été créé par les travailleurs et accepté par la compagnie, à la condition toutefois d'être un instrument de discipline de la force de travail. Ce type d'entente contradictoire menait à l'échec.

Dans un premier temps nous effectuerons un rapide survol des événements entourant la syndicalisation des travailleurs d'Arvida. Les sources indiquent que l'initiative provenait des ouvriers ce qui ne nous surprend pas compte tenu des précédents chapitres. Nous soulignerons aussi les apports de la convention collective entre 1937 et 1941, tant au plan économique qu'au niveau des conditions de travail, puisque ce sont ces facteurs qui ont conduit les ouvriers à réagir et à s'organiser.

Les caractéristiques de la convention collective et leurs impacts sur le syndicat seront ensuite abordés. A cet égard nous examinerons les raisons qui ont fait que la convention collective d'Arvida ne comportait pas de clause d'atelier fermé. Nous verrons comment, avec le recours à la loi relative aux salaires des ouvriers et à certains mécanismes au niveau de la convention de 1937, le syndicat et l'Aluminum Co. avaient réussi à se protéger contre l'intrusion des syndicats internationaux. Nous analyserons aussi le fonctionnement et la structure du comité paritaire prévu par l'entente collective, ainsi que la stratégie élaborée rapidement par le syndicat pour échapper à ce comité qui n'était pas conforme à la loi relative aux salaires des ouvriers, et qui le laissait dans une position de faiblesse face à la compagnie. En effet, pour réussir à s'y imposer, le syndicat devait obligatoirement maintenir ses effectifs à un niveau élevé. Or les problèmes à ce sujet surgiront très

rapidement: malgré une hausse du nombre absolu des syndiqués, leur proportion à l'aluminerie ne cessait de décroître à cause de l'introduction massive de nouveaux travailleurs, souvent d'origine rurale, et du roulement incessant de la main-d'oeuvre. Nous analyserons donc ces deux phénomènes et leur influence néfaste sur les effectifs syndicaux.

Enfin, nous examinerons la nature des rapports entre le syndicat et la compagnie. Nous verrons comment celle-ci percevait le syndicat et comment lui-même entendait jouer son rôle. Cette dernière partie constitue un appui à notre hypothèse initiale. C'est-à-dire que la compagnie aurait accepté le syndicat en tant que co-gestionnaire de la main-d'oeuvre et qu'à ce titre celui-ci devait contribuer à domestiquer la force de travail. En contrepartie ce syndicat qui voulait projeter l'image d'un corps responsable était avant tout redevable à ses membres. A ce titre, il était le porte-parole de leurs revendications de plus en plus nombreuses à cause du contexte particulier de la production en temps de guerre.

### 5.1 HISTORIQUE DE LA FONDATION DU SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DE L'INDUSTRIE DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. (SNA).

Nous effectuerons en premier lieu un survol des quelques faits qui survinrent au moment de l'organisation du syndicat à Arvida, tels que relatés par M. Adrien Plourde qui en fut président de 1950 à 1969.

Monsieur Joseph Tremblay, [...] a été l'âme pionnière du Syndicat, et voici comment le Syndicat vit le jour.

Un jour de printemps 1936, alors qu'il était devenu employé de l'Aluminium Company à Arvida, comme il avait à coeur le bien-être des ouvriers et qu'il comprenait réellement tous les bienfaits des unions ouvrières, pendant qu'il dînait avec quelques compagnons de travail, il se mit à leur parler de tous les avantages d'une union ouvrière.

On lui fit remarquer que les Syndicats (catholiques) pourraient rendre aux ouvriers de l'Aluminium d'Arvida encore plus de services que les unions étrangères. Monsieur Tremblay se déclara aussitôt en faveur de la fondation d'un Syndicat. Parmi les ouvriers qui prirent part à cette discussion, il y avait Messieurs

Edmond Tremblay, Wellie Croisetière, Pierre Carnaval, Olivier Dubeau, Jos. Dubeau, Joseph-Henri Muckle, Liguori Lapointe, Félicien Fillion et Jean-Baptiste Parent.

Tous ensemble ils décidèrent de fonder un syndicat pour les employés de l'Aluminium d'Arvida.<sup>253</sup>

L'initiative provenait donc des employés de l'Aluminum Co. En effet, il n'est pas question ici de sollicitations, ou de maraudages effectués par les organisateurs de la CTCC, bien qu'ils étaient actifs à ce moment au Saguenay. Au contraire, le recrutement s'était déroulé de manière endogène, si l'on peut s'exprimer ainsi. C'est à partir de l'intérieur que le syndicat s'était constitué. Selon M. Maurice Danis, ce serait ces pionniers qui auraient développé leur local "et ensuite ils ont fait demander quelqu'un (de la CTCC) pour leur aider."<sup>254</sup> Parmi ceux qui ont participé au recrutement, "il est à noter que plusieurs contremaîtres [...] ont joué un rôle précieux."<sup>255</sup>

Aux dires de M. Danis,

...il y avait des contremaîtres de quart dans les salles de cuves, à l'heure. Ils n'étaient pas à la semaine, ni au mois [...]. Ils étaient payés plus que l'homme, mais ils étaient à l'heure. Alors ça a commencé par ça. Ce sont eux avec certains hommes qui ont commencé à travailler [...] pour former le syndicat.<sup>256</sup>

Il vaut la peine que l'on s'attarde sur la fonction des contremaîtres de quart dans l'usine d'Arvida, sur la nature des motifs qui les ont amenés au syndicalisme, et sur le rôle qu'ils ont pu jouer dans le syndicat.

Les contremaîtres de quart étaient aussi appelés chefs cuvistes. Il y en avait un par quart de travail, ou trois au total, dans chaque salle de cuves par cycle de 24 heures. Ils étaient les

---

253 Le Lingot, 19 juin 1952, p. 9.

254 Entrevue réalisée en août 1984 auprès de M. Maurice Danis dans le cadre du projet T.N.T.T.

255 25e anniversaire, (1962), p. 14.

256 Entrevue réalisée en août 1984 auprès de M. Maurice Danis dans le cadre du projet T.N.T.T.

délégués du contremaître de ligne ou contremaître de salle de cuve (un seul par salle et uniquement pendant le jour). Le contremaître de ligne était responsable de la production et n'entretenait pas de rapport direct avec les travailleurs. C'était plutôt la fonction du contremaître de quart.<sup>257</sup> Celui-ci était chargé de la surveillance du travail des cuvistes et pouvait participer occasionnellement au travail des cuves, surtout en cas d'urgence.<sup>258</sup> C'était le véritable lien physique entre les travailleurs et la direction.

Les contremaîtres de quart avaient toujours été payés à l'heure comme les ouvriers. Il semble d'ailleurs que ce soit là un critère retenu par les travailleurs pour déterminer qui était des leurs et qui ne l'était pas. Ainsi, le personnel de la direction était assimilé au groupe payé à la semaine ou au mois. Le fait d'être rémunéré sur une base horaire laisse croire que ces contremaîtres de quart ont subi, à l'instar des autres travailleurs, les réductions et les variations salariales durant la crise. Ainsi, leur situation économique et leur rôle dans l'usine tendaient à les rapprocher des ouvriers.

De plus, lorsqu'en 1936 l'embauche reprit sur une base importante, il est fort probable que les cuvistes les plus expérimentés avaient été promus à ce poste. L'avancement récent de certains, ainsi que le difficile contexte des changements techniques rendaient plus pénible encore la fonction de contremaître de quart: leur rôle faisait d'eux de véritables tampons, car ils subissaient les ordres de la direction tout autant que la réaction des ouvriers. Cela nous porte donc à croire qu'ils s'identifièrent davantage aux travailleurs qu'à la direction.

---

<sup>257</sup> Entrevue réalisée en août 1984 auprès de M. Maurice Danis dans le cadre du projet T.N.T.T.

<sup>258</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. I, d'après les témoignages de J. Perron, chef-cuviste et de J. Pilotte, contremaître, 2 septembre 1941, p. 646, 648, 661-662.

Leur participation dans le syndicat a été souligné comme s'il s'agissait d'un phénomène particulier. Nous venons de voir pourtant que les chefs cuvistes avaient des motifs suffisants pour joindre le syndicat. C'est sans doute parce qu'ils ont fourni un apport précieux au mouvement. Nous retrouvons en effet des contremaîtres jusque dans l'exécutif du syndicat, tel Alexis Daris qui fut président de 1937 à 1941.<sup>259</sup> Leur présence a probablement rassuré les travailleurs les plus craintifs, et leur ascendant a sûrement servi lors du recrutement des membres du syndicat.

Dès le mois de mars 1936, alors que l'usine d'Arvida comptait quelques 743 hommes, le SNA arrivait à grouper entre 150 et 200 membres.<sup>260</sup> "C'est à cette époque là [...] qu'on tenait la première grande assemblée et qu'on procédait à la fondation officielle du syndicat. Antérieurement, il y avait eu des réunions d'organisation et d'initiation."<sup>261</sup> Selon d'autres sources, c'est en octobre 1936, soit près de cinq mois après avoir pris contact avec le Conseil Central de Jonquière, affiliée à la CTCC, que "les pionniers fondateurs [...] groupèrent ensemble 100 employés de l'Aluminium d'Arvida, pour former le premier local du Syndicat."<sup>262</sup> Le climat dans lequel s'est déroulé la mise sur pied du SNA était marqué sous le sceau du secret.

Selon l'ex-président du SNA, M. Adrien Plourde, "c'est dans l'ombre et la clandestinité que le nouveau syndicat s'organisa. Car l'on sait que dans la plupart des pays où il s'est

---

259 CR-Arvida-Procédures., Vol 2, 4 septembre 1941, p. 1052.

260 F. E. Grill, (Circa 1941), p. 166, pour le nombre de travailleurs à l'emploi de l'Aluminum Co.; et pour le nombre des membres du syndicat, voir 25e anniversaire, (1962) p. 14.

261 25e anniversaire, (1962) p. 14; Voir aussi, aux Archives de la Fédération des Syndicats du Secteur de l'Aluminium Inc. (non classées), Historique du syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc., manuscrit dactylographié, 1979, p.1..

262 Le Lingot, 19 juin 1952, p. 9.

implanté, le syndicalisme dût connaître son époque des "catacombes".<sup>263</sup> M. Maurice Danis évoque aussi ces premiers temps du syndicalisme en soulignant le fait que "c'était caché. Les réunions avaient lieu à Jonquière dans un garage."<sup>264</sup> Ou encore, on parle de "recrutement très laborieux fait clandestinement à l'usine ou de porte-en-porte, à domicile."<sup>265</sup> Les événements qui conduisirent à la formation du SNA dans le cours de l'année 1936, probablement en octobre, eurent pratiquement lieu en l'absence du gérant de l'usine d'Arvida. Percy Radley était en Europe depuis la fin de décembre 1936, dans le but de faire une étude sur les avantages possibles que pouvait offrir la nouvelle cuve Soderberg.<sup>266</sup>

A son retour, il en fut grandement surpris et convoqua M. Joseph Trambly, le président de l'union naissante. A la fin de cette entrevue, M. Radley le gérant de l'usine, se montra très heureux de cette nouvelle initiative et offrait aux dirigeants du syndicat toute sa coopération.<sup>267</sup>

En effet,

...le président du Syndicat, M. Joseph Tremblay sut rapidement convaincre le gérant que le Syndicat avait été fondé dans le but de coopérer avec la compagnie et assurer ainsi le plus grand bien être des ouvriers.<sup>268</sup>

Le caractère secret de la fondation du Syndicat s'explique par le fait que les employés craignaient évidemment toutes formes d'intimidations ou de représailles qu'aurait pu tenter la direction, d'autant plus que certains contremaîtres y avaient participé. Mais les menaces ne vinrent pas. Pas d'une façon violente et ouverte à tout le moins, car le 1er mars 1937, alors que

---

263 Archives du Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, inc. (non classées), désormais Archives du Syndicat, Cinquantième anniversaire de la naissance du syndicalisme au Saguenay, 1907-1957, 1957, p. 27.

264 Entrevue effectuée en août 1984 auprès de M. Maurice Danis, dans le cadre du projet T.N.T.T.

265 25e anniversaire, (1962), p. 14.

266 P.E. Radley, (1968), p. 22; F.E. Grill, (Circa 1941), p. 179.

267 Archives du Syndicat; Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, inc., Historique, manuscrit dactylographié, circa 1954, p. 1.

268 Le Lingot, 19 juin 1952, p. 9.

l'Aluminum Co. connaissait l'existence du syndicat, elle décrétait unilatéralement une hausse salariale de 5 cents l'heure pour tous les travailleurs d'Arvida qui étaient en service continu depuis une période de six mois. Cette mesure s'appliquait aussi aux employés possédant six mois de service réparti au cours de l'année qui précédait son application.<sup>269</sup> Ceci devait être, croyons-nous, la seule tentative de l'Aluminum Co. dans le but de déstabiliser l'organisme naissant en en faisant ressortir l'inutilité. Simultanément, le SNA, comme pour mieux affirmer sa force,

...officially informed the Company that it had now formed a professional syndicat, having a membership of some 600 employees. This notice consisted of a document, addressed to the president of the Company, Mr. R. E. Powell, containing a number of requests and grievances which the employees wished to bring to the attention of the company.<sup>270</sup>

Une de ces requêtes résultait, on l'a vu, d'une enquête sur le coût de la vie pour les travailleurs de l'Aluminum Co. au Saguenay.

Le 12 mars, sans doute en réplique au geste unilatéral qu'avait porté l'Aluminum Co. onze jours plus tôt, et pour mettre davantage de pression sur les épaules de cette dernière,

the Syndicat National Catholique unanimously adopted a resolution that the Executive Committee study whether there is cause to declare a state of strike in the event the Aluminum Company does not come to a complete agreement with the Syndicat.<sup>271</sup>

Ce geste démontre que le syndicat était bien l'oeuvre des travailleurs. Une fois les déclarations d'intentions faites, les parties entreprenaient les discussions. Une semaine après l'adoption de la résolution par les syndiqués, la compagnie informait le SNA qu'elle portait une attention particulière au fameux mémoire d'une vingtaine de pages. De plus, elle suggérait la

---

<sup>269</sup> F.E. Grill, (Circa 1941), p. 185.

<sup>270</sup> Loc. cit.

<sup>271</sup> Loc. cit.

possibilité de tenir une séance de négociation.<sup>272</sup> Selon toute vraisemblance "La première entrevue de l'exécutif avec la Compagnie eut lieu à Jonquière en mai 1937. Les représentants de la Compagnie étaient Messieurs Radley, White, Whitaker et Boivin."<sup>273</sup> Une seconde réunion devait avoir lieu à Arvida un peu plus tard, probablement en juin 37, alors qu'un comité syndical avait été formé "to discuss and settle questions affecting labour at the Arvida works."<sup>274</sup> Entre temps, le 15 juin, le SNA obtenait son incorporation en vertu de la loi des Syndicats Professionnels de la province de Québec.

On se souviendra que cette loi, sanctionnée le 15 mars 1924, avait comme but

...de donner un statut légal aux conventions collectives négociées par les syndicats incorporés en vertu de cette loi, avantages que n'avait pas les conventions des unions non incorporées, lesquelles conventions prenaient alors la forme de gentlemen's agreement. Un tel statut du contrat collectif de travail assurait l'ordre et la stabilité à ceux qui s'en prévalaient, employeurs autant qu'employés.<sup>275</sup>

Pour tout dire, la loi rendait les unités syndicales "responsable de leurs actes devant la loi."<sup>276</sup> Les unions internationales ont longtemps été réticentes à laisser l'Etat s'interposer dans les relations de travail. Ils préféraient de loin laisser libre cours aux rapports de force, espérant ainsi en imposer aux employeurs, puisque de toute façon, lorsque le gouvernement s'en mêlait, c'était souvent pour appuyer le patronat. Au contraire, les unités affiliées à la CTCC s'incorporaient dans la plupart des cas. "Ils estimaient plus logique qu'une association permanente de personnes, appelée à jouer un rôle social de quelque importance, fût investie de la

---

272 F.E. Grill, (Circa) 1941, p. 186.

273 Le Lingot, 19 juin 1952, p. 9.

274. F.E. Grill, (Circa 1941), p. 195.

275 J.R. Cardin, L'influence du syndicalisme National Catholique sur le droit syndical Québécois, les cahiers de l'Institut social populaire, no 1, juin 1957, p. 22.

276 Loc. cit.

personnalité civile."<sup>277</sup> La question de la responsabilité civile n'était pas très lourde à supporter pour la CTCC, car la justice et la morale chrétienne étaient intrinsèquement liées.

La C.T.C.C. adhère [...] à toute les directions et à tous les enseignements de l'église catholique [...]. Elle professe ouvertement que toutes les actions humaines, celles des groupes comme celles des individus, relèvent du tribunal de la conscience, que la justice et la charité chrétienne sont les deux règles suprêmes et obligatoires des relations entre employeurs et travailleurs, que la grève est une arme dangereuse qui ne peut être employée que comme moyen final et extrême, seulement dans certains cas, et moyennant que se réalisent les conditions qui, dans un cas donné, la rendent licite.<sup>278</sup>

En vertu de son incorporation, le nouveau syndicat porta le nom de Syndicat National Catholique de l'Industrie de l'Aluminium d'Arvida, Inc. Le 29 juillet une entente prenait corps. Les membres de l'exécutif du SNA, l'aumônier général de la CTCC, l'abbé Georges Coté et le président de la CTCC, M. Alfred Charpentier, avaient participé aux négociations. Voici d'après ce dernier, les conditions particulières dans lesquelles eut lieu cette séance de négociation:

C'est à Arvida même que je dirigeai les premières négociations collectives avec les représentants de l'Aluminum Co. of Canada: MM. William Powell et J.-B. White. Le premier, président de la filiale canadienne de la compagnie et, le second, surintendant des préposés au personnel dans les usines d'Arvida et de Shawinigan-Falls.

Cette tâche dura trois ou quatre jours d'affilée: il fallait déterminer les conditions de travail de base pour l'ensemble des deux ou trois mille travailleurs de la vaste usine d'Arvida, ensuite édicter certaines réglementations adaptées aux besoins de chacun des nombreux départements de l'usine, sans omettre d'indispensables règles disciplinaires. Tâche considérable, mais que je trouvais agréable, car mes longues discussions avec MM. Powell et White furent, on ne peut plus, courtoises, franches et honnêtes. Et c'est dans de telles dispositions mutuelles et avec l'accord unanime des membres du syndicat, que fut signée entre ce dernier et la compagnie la première convention collective.<sup>279</sup>

L'entente qui surgissait de cette réunion devait être soumise pour approbation finale au bureau des directeurs de l'Aluminum Co. C'est ainsi que le 13 août 1937,

---

<sup>277</sup> J.R. Cardin, (1957), p. 22.

<sup>278</sup> Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada (CTCC), Constitution de la CTCC, article 1, 1947.

<sup>279</sup> A. Charpentier, (1971), p. 150.

...a resolution was adopted by the board of directors of the company, authorising Mr. A. W. Whitaker, Jr., Superintendent of the Arvida Works, to enter into an agreement with the Syndicat, in accordance with the provisions of Quebec statutes I George VI, chapter 49.<sup>280</sup>

Le 25 août 1937, l'Aluminum Co. et le SNA signaient leur première convention collective de travail. Cette entente, d'après la loi relative aux salaires des ouvriers, prenait la forme d'un décret lors de l'arrêté ministériel du 21 octobre 1937. La convention prenait effet le 25 août 1937 et devait expirer le 31 décembre 1938 si l'une des parties concernée la dénonçait<sup>281</sup>. Elle ne le fut pas, et demeura en vigueur jusqu'à ce qu'elle fut remplacée par une autre convention signée le 18 septembre 1943.<sup>282</sup> Voyons maintenant ce que la convention de 1937 avait apporté aux travailleurs.

## 5.2 BILAN DES GAINS OBTENUS AVEC LE CONTRAT COLLECTIF: CLAUSES SALARIALES ET CONDITIONS DE TRAVAIL.

La syndicalisation a permis une importante correction des salaires. Après un examen du tableau à la page suivante, il est évident que l'année 1937 constituait une charnière importante.

---

280 F.E. Grill, (Circa 1941), p. 199.

281 Voir aux ANQ à Chicoutimi, Fonds Mgr. Victor Tremblay, (Alcan-Syndicat), la Convention collective de travail entre Aluminum Company of Canada, Limited et le Syndicat National Catholique de l'Industrie de l'Aluminium d'Arvida, Arvida, 1937 (désormais CCT-Arvida (1937)).

282 Le Lingot, 19 juin 1952, p. 11; Historique du Syndicat, (1979), p. 2.

TABLEAU 13

**SALAIRES HEBDOMADAIRES (48 HEURES) VERSES A CERTAINS  
TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE D'ARVIDA DE 1936 A 1941**

CLASSIFICATION	1936	1937	1939	1940(1)	1941
Charpentier-menuisier	\$21.60	\$26.40	\$26.40	\$28.80	\$28.80
Chef-cuviste*	24.00	24.00	28.80	29.76	32.16
Contremaître*	24.00	33.60	33.60	33.60	36.48
Cuviste*	18.72	23.52	23.52	24.48	26.40
Electricien	24.00	28.80	28.80	33.60	33.60
Journalier	16.80	21.60	21.60	21.60	23.04
Machiniste	24.00	31.20	31.20	36.00	36.00
Mécanicien à l'entretien	27.84	28.80	28.80	31.20	32.64
Opérateur de ponts-roulants	18.72	23.52	24.48	25.44	27.36
Plombier	24.00	26.40	26.40	28.80	28.80
Raccordeur de cuves	18.72	23.52	23.52	25.92	25.92

\*Ce groupe de travailleurs recevait une prime au rendement (Boni) qui n'est pas incluse dans ces données.

(1) Lorsque le cas s'applique seul les travailleurs ayant 1 an ou plus d'ancienneté ont reçu une augmentation.

Source: ANQ à Chicoutimi, Fonds Mgr. Victor Tremblay, (Alcan-Syndicat) Conseil Central Saguenay-Lac-St-Jean des syndicats nationaux (CTCC), 1937-1943, réalisations et victoires du Syndicat National des employés de l'Aluminium, Arvida, 1943, p. 5.

L'écart entre les salaires de 1936 et ceux de 1937 était très prononcé et il pouvait aller jusqu'à 40% selon l'emploi détenu. La publicité syndicale parlait d'une hausse moyenne des salaires de l'ordre de 25 à 35%, pour l'ensemble des travailleurs de l'aluminerie d'Arvida.<sup>283</sup> Même s'il est entendu que le SNA avait tout à gagner auprès de la population ouvrière en moussant les réalisations effectuées, nous croyons que pour l'ensemble des travailleurs il est

<sup>283</sup> Voir au sujet de l'augmentation des salaires en 1937; E. Laurent, (1943), p. 9, qui donne une augmentation variant de 20 à 25%; Historique du Syndicat, (1979), p. 1; et Le 50<sup>e</sup> anniversaire, (1961), p. 15, qui avancent 25%. Les documents suivants: Le Syndicat National, (circa 1954), p. 2, et Le Lingot du 19 juin 1952, p. 9, donnent des augmentations générales de 25 à 33%; Quant à Réalisations et victoires, (1943), il affirme qu'il y eut "une augmentation générale de salaire de 25 à 35%", p. 3.; Enfin dans la récente thèse de maîtrise de P.A. Lapointe, Evolution et crise du rapport salarial fondiste aux usines Jonquière de l'Alcan, 1943-1981, septembre 1985, Université du Québec à Montréal, il est mentionné page 195, une augmentation générale de 27.7%.

réaliste de penser que l'augmentation ait atteint environ 30%. En faisant abstraction du boni, les salaires hebdomadaires moyens des cuvistas et des manoeuvres, qui formaient la majorité des travailleurs à l'usine étaient passés respectivement de \$18.72 et \$16.80 à \$23.52 et \$21.60 entre 1936 et novembre 1937, soit une augmentation combinée de plus de 27%.<sup>284</sup> Le budget que nous avons établi pour l'année 1937 s'élevait toutefois à \$24.73. Ainsi, il fallait que tous les travailleurs qui ne recevaient pas de boni, gagnent au moins .515 cents de l'heure pour jouir du niveau de vie qu'ils étaient en droit d'avoir. La moyenne des salaires qui avaient été prévue par la convention de 1937 s'élevait exactement à ce montant. Il est donc évident que globalement parlant la convention collective avait effacé le retard économique des ouvriers d'Arvida. Toutefois, sur les 130 tâches qu'énumérait le contrat collectif, 80 étaient en deçà de ce seuil, parmi lesquels on y retrouvait les manoeuvres et les cuvistas. Cependant nous avons déjà observé que les cuvistas de même que tout le personnel des salles de cuves, recevaient une prime au rendement en plus du salaire prévu dans la convention.<sup>285</sup> Pour simplifier, nous avons établi un indice du niveau de vie des cuvistas et des manoeuvres, entre 1938 et 1941, indice qui tiendrait compte de la prime au rendement des cuvistas.

---

284 La hausse salariale prévue par la convention collective n'était entrée en vigueur que le 1er novembre 1937.

285 Nous avons vu que cette prime a pu s'élever à environ 25% de juillet 1933 jusqu'au 31 décembre 1936. A partir de cette date jusqu'au 16 mars 1939 on avait procédé au réaménagement des cuves de façon à ce que les barres omnibus les alimentent en électricité par les deux bouts. De cette façon on équilibrait le magnétisme de la cuve. Ceci permettait d'y injecter plus de courant et d'augmenter leur capacité de production. La prime au rendement étant, entre autre, calculée selon le ratio de la consommation d'énergie par rapport à la production de métal, les travailleurs s'en trouvaient avantagés. Le boni avait augmenté par la suite de façon progressive jusqu'à une moyenne de 30% en 1940 et 1941.

TABLEAU 14

**INDICE DES GAINS BRUTS DES CUVISTES ET DES MANOEUVRES  
PAR RAPPORT A NOTRE BUDGET DES DEPENSES  
NECESSAIRES POUR UNE FAMILLE DE 5 PERSONNES DE 1938 A 1941**

ANNEE	CUVISTES*	MANOEUVRES
1938	118.17	86.82
1939	119.00	88.09
1940	118.50	84.67
1941	112.80	80.06

Remarque: le seuil du niveau de subsistance est égal à 100.

\*Note: Inclu un boni que nous avons établi au taux suivant: 1938, 25.00% 1939, 25.00%; 1940, 29.50%; 1941, 30.50%.

Sources: Québec, Annuaire statistique du Québec, 1939, p. 423; F.H. Leacy, Statistiques historiques du Canada, Ottawa, statistique Canada, 1983, Séries K1-7; Commission royale chargée d'enquêter sur les événements qui se sont produits à Arvida, P.O., en juillet 1941, rapport des procédures, (APC RG 33\56, Vol. 3, pièces nos 26 et 42); F.E. Grill, History of the Aluminum Company of Canada, Limited and subsidiaries also the city of Arvida, Province of Quebec, Canada, Circa 1941, p. 209, Document retracé à la Société Historique du Saguenay, Fonds Alcan, Documents externes, 59.01 et 60.01.

En dépit du fait que la convention avait été reconduite d'année en année sans qu'on ait apporté de modification au taux de base, le boni versé aux cuvistés avait été suffisamment élevé entre 1938 et 1940 pour compenser l'augmentation du coût de la vie et même leur procurer un enrichissement réel. Toutefois les travailleurs, qui ne recevaient aucune prime de rendement furent victimes de la hausse du coût de la vie. C'est ce qui explique l'appauvrissement des manœuvres.

**TABLEAU 15**  
**INDICES DU COUT DE LA VIE DE 1937 A 1942**  
**(MOYENNE DU CANADA DE 1935-39 = 100)**

1937	101.2	1940	105.6
1938	102.2	1941	111.7
1939	101.5	1942	117.2

Sources: F.H. Leacy, Statistiques historiques du Canada, Ottawa, Statistique Canada, 1983, Séries K1-7.

De plus, compte tenu de la stagnation du boni, et de la forte hausse de l'indice du coût de la vie en 1941, les cuvistes avaient aussi subi un recul de leur niveau de vie au cours de cette dernière année. Nous croyons qu'avec les prélèvements à la source qui avaient débuté durant la guerre, le recul avait été plus vivement ressenti que ce que n'indique notre tableau.

Aussi, le 27 mai 1941, le SNA exigeait de la compagnie une augmentation des salaires pour tous les travailleurs, dans le but d'arrêter l'érosion des revenus:

...il devient de plus en plus évident chaque jour que les salaires actuels se trouvent disproportionnés entre la hausse du coût de la vie, les charges additionnelles imposées par le gouvernement pour fins de guerre et le salaire que reçoit actuellement le travailleur [...].

Si [...] on commence à figurer les montants donnés pour taxes d'amusement, taxes d'occupation, taxes ou frais scolaires, taxes municipales, taxes d'électricité, taxes de vente, taxes d'accise, taxes de revenu, taxes de guerre, et les contributions pour fonds de pension, pour assurances, déduction pour église [...] la croix rouge, les chevaliers de colomb, la YMCA, la YWCA, et l'armée du salut, pour nommer que celles-là, le résultat est très simple une foule d'employés ont cessé leur contribution à des oeuvres utiles et même nécessaires et des centaines de polices d'assurance ont été annulées et bientôt il en résultera un plus grand nombre de cancellations et la perte de plusieurs années de prévoyance et l'endettement des ouvriers.

Pour arrêter la débacle dans la majorité des foyers il faudrait au moins 10 sous de l'heure pour tous les employés.

Dans tous les cas, le syndicat fait une enquête formelle d'augmentation de salaire et compte qu'elle sera favorablement accueillie.<sup>286</sup>

Bien que cette requête visait essentiellement à démontrer à la compagnie qu'il y avait une dégradation de la situation économique des travailleurs à cause d'une série de taxes nouvelles, elle nous permet aussi de saisir indirectement un certain genre de vie qui n'était pas à la portée de tous les travailleurs canadiens. Par exemple, seuls les propriétaires étaient assujettis à la taxe municipale. De même, le fait de détenir des polices d'assurances et sans doute aussi des économies, fruits "de plusieurs années de prévoyance", n'était pas commun au monde ouvrier en général.

Ces ouvriers, bien qu'étant confrontés à une baisse de leur revenu réel en 1941, formaient néanmoins un groupe relativement aisé. Evidemment, au sein de ce groupe, il y en avait qui, à l'instar des manoeuvres, vivaient en deçà du niveau de vie de leurs confrères. A lui seul le contrat collectif n'avait donc pas permis à tous les travailleurs d'atteindre un niveau de vie raisonnable. Par contre, le boni avait contribué à l'élévation du niveau de vie de certains travailleurs. Nous verrons plus loin cependant qu'il a été l'une des cause majeure de l'insatisfaction des ouvriers d'Arvida.

Le contrat collectif d'août 1937 ne comportait pas que des clauses salariales. Parmi les améliorations que l'entente avait apporté aux travailleurs, il y eut l'instauration d'un régime de congés payés. Cette mesure allégeait les effets d'une longue semaine de travail qui comportait 48 heures étalées sur 6 jours. Cet horaire laissait très peu de répit aux travailleurs. Aussi était-il plus rentable de donner un certain repos aux ouvriers vu les conditions de travail difficiles: les congés permettaient aux travailleurs de reconstituer leurs forces, et la compagnie comptait sûrement sur ce moyen pour maximiser le rendement des ouvriers.

---

<sup>286</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, pièce no 5, Requête du SNA à M. G.W. La Mountain, Gérant du personnel, le 27 mai 1941.

Tel que formulé dans les articles VI et VII, le régime de congés payés qui devait être mis en place pour le 1er janvier 1938, comportait une journée de vacances par années d'ancienneté et un certain nombre de congés statutaires:

Excepté pour les employés occupés à des opérations continues et dans les cas de nécessité ou d'urgence, il n'y aura pas de travail les dimanches ni le jour de l'An, la fête de l'Épiphanie, la fête de l'Ascension, la fête de la Saint-Jean-Baptiste, la fête de la Confédération, la fête du travail, la fête de la Toussaint, la fête de l'Immaculée Conception et le jour de Noël.

Après un an de services ininterrompus pour la Compagnie, tout employé payé à la semaine ou au mois, aura droit à une vacance de deux semaines par année avec paie et, à compter du 1er janvier 1938 jusqu'à l'expiration de cette convention ou de tout renouvellement d'icelle, tout employé payé à l'heure aura droit chaque année à une vacance d'une journée par année de services ininterrompus pour sa catégorie sans extra. Ces vacances seront prises au temps qui conviendra à la Compagnie et elles seront sujettes aux autres règlements que celle-ci jugera opportun.<sup>287</sup>

Ces gains obtenus par les syndiqués étaient peu habituels à l'époque au Québec, surtout chez les employés payés à l'heure. Aux États-Unis certaines des compagnies les plus avant-gardistes, telles la Standard Oil, avaient accordé un régime de congés payés à leurs employés rémunérés sur une base horaire dès 1922.<sup>288</sup> C'était cependant avant la crise économique.

### 5.3 CARACTERISTIQUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

#### 5.3.1 ABSENCE D'ATELIER FERMÉ

Le SNA désirait obtenir la clause de l'atelier fermé.<sup>289</sup> On en retrouve la formulation explicite dans sa constitution à l'article II qui affirmait qu'il s'efforcera d'atteindre son but "en passant des contrats collectifs de travail avec les employeurs, pour et au nom de ses membres et

<sup>287</sup> CCT-Arvida (1937), P. 3 Articles VI et VII.

<sup>288</sup> I. Bernstein, The lean-years: a history of american workers 1920-1932, Baltimore, Penguin, 1966, p. 166.

<sup>289</sup> Cette clause obligeait les travailleurs d'une usine à joindre systématiquement le syndicat reconnu par l'employeur. Aussi, elle permettait au syndicat d'éliminer toute remise en cause de sa représentativité.

en obtenant une préférence exclusive d'atelier fermé pour ses membres".<sup>290</sup> Or dans l'entente signée le 25 août 1937, le SNA n'avait pas obtenu cette clause. Un tel compromis allait pourtant l'affaiblir puisque les travailleurs qui n'étaient pas membres bénéficiaient des mêmes avantages que leurs confrères syndiqués, sans contribuer d'aucune façon à l'organisation. Il faut bien dire que le climat politique n'était pas propice à cette formule. En effet, le 14 juillet 1937, le Premier Ministre Maurice Duplessis avait déclaré:

...les ouvriers ont droit de se syndiquer, mais [...] le droit de se syndiquer ne doit jamais être supérieur au droit de l'ouvrier au travail [...]. L'atelier fermé est [...] un attentat au droit de nos ouvriers de travailler librement. C'est un attentat au droit et à la liberté de l'ouvrier de faire partie ou non d'un syndicat. De plus, c'est vouloir constituer un état dans l'état, et cela le gouvernement actuel ne le tolérera pas.<sup>291</sup>

En 1938, il passait aux actes et rendait l'atelier fermé illégal.

D'un autre côté, on peut se demander si dans une usine comme Arvida, qui en 1936 était composée de 71% de travailleurs francophones catholiques, il était souhaitable ou même possible d'imposer l'atelier fermé aux autres, parmi lesquels on rencontrait des non catholiques. En effet, selon l'article IV de la constitution

-Pour faire partie du Syndicat National Catholique de l'Industrie de l'Aluminium d'Arvida, Inc., il faut:

1- Etre catholique pratiquant [...];

9-Les candidats ne réalisant pas toutes les conditions ci-dessus pourront être admis à titre de membres adjoints. Cette qualification [...] les oblige à payer leur contribution, mais ils ne sont pas éligibles aux charges.<sup>292</sup>

---

290 CR-SNA, p. 6.

291 Le Devoir, vol. XXVIII, no. 164, 19 juillet 1937, p. 1.

292 CR-SNA, p. 8 à 10.

Cela faisait des non catholiques des demi-membres. Selon Gustave Francq, porte parole notoire des Syndicats internationaux au Québec, une situation semblable était une aberration et une atteinte à la liberté.

Lorsqu'un groupe ouvrier met comme condition sine qua non d'admission qu'une personne professe la même religion ou partage les mêmes opinions philosophiques, nous estimons que logiquement il ne peut exiger l'atelier fermé car dans ces conditions un non catholique ne pourrait travailler dans un atelier contrôlé par un syndicat catholique et vice versa dans un autre cas.<sup>293</sup>

Bien que la CTCC avait comme but ultime d'obtenir l'atelier fermé pour ses membres, il n'était pas dans sa pratique de forcer la main de l'employeur pour réaliser cet objectif.

La faiblesse des conventions et leur simplicité sont d'ailleurs caractéristiques des ententes signées par la CTCC durant la période d'implantation du syndicalisme dans une industrie. Cette stratégie opportuniste visait à créer un climat de confiance pour passer plus tard à des demandes vitales au développement et à l'affermissement du mouvement syndical. Par exemple, au cours de la grève de Sorel en 1937, Alfred Charpentier décrivait aux travailleurs assemblés ce long processus.

Je leur expliquais que l'atelier fermé, bien qu'étant une revendication légitime, ne faisait pas toujours à l'époque l'objet d'une clause insérée dans une première convention collective négociée avec un employeur; et que cet avantage pour le syndicat s'obtenait plus facilement lors d'une deuxième négociation, après que le syndicat et l'employeur eussent pu se faire mutuellement confiance [...] et je leur soumis des exemples de conflits ouvriers en d'autres industries où la clause de l'atelier fermé n'avait été obtenue qu'au deuxième et troisième renouvellement d'une convention collective.<sup>294</sup>

---

<sup>293</sup> Gustave Francq, "L'atelier fermé: ce qu'il signifie", dans Le Monde ouvrier/The Labor World, 11 septembre 1937, p. 1.

<sup>294</sup> Alfred Charpentier, (1971), p. 258.

La signature d'une convention acceptable pour la partie patronale avait aussi l'avantage d'enraciner le syndicat chez les ouvriers, et grâce aux négociations subséquentes leur niveau de conscience ne pourrait que s'élever. Selon l'ancien président de la CTCC

...la conscience syndicale est une réalité qui progresse. Elle peut progresser chez un ouvrier syndiqué tout comme dans un syndicat. La conscience syndicale consiste en deux notions de responsabilité et de connaissance qui s'accroissent normalement [...]. Quand se négocie une convention collective de travail la conscience collective des syndiqués est susceptible de se renforcer et de s'intensifier sur l'un et sur l'autre plan.<sup>295</sup>

Ainsi la CTCC comptait sur l'action pour que se développe la conscience de ses membres. A Arvida, le SNA a dû se contenter d'attendre un moment plus propice pour obtenir la clause de l'atelier fermé si nécessaire à sa consolidation.

### 5.3.2 L'EXTENSION JURIDIQUE OU LES MECANISMES D'EVICION DES SYNDICATS INTERNATIONAUX

Bien qu'elle désirait vraisemblablement échapper au CIO, l'Aluminum Co. n'était pas allée jusqu'à accorder la clause de l'atelier fermé dans l'entente collective. En fait, le principe de l'extension juridique des conventions collectives contenu dans la loi relative aux salaires des ouvriers (RSO), ainsi que les mécanismes d'amendement ou de rappel d'un décret prévu dans cette même loi et surtout le mode de renouvellement du contrat d'Arvida constituaient autant de verrous contre l'intrusion d'un syndicat indésiré.

Voyons au préalable en quoi consistait cette législation ouvrière. La loi relative aux salaires des ouvriers avait été sanctionnée le 27 mai 1937 par le gouvernement de Maurice Duplessis.<sup>296</sup> Cette loi abrogeait et remplaçait la loi relative à l'extension des conventions

---

<sup>295</sup> Alfred Charpentier, "La conscience syndicale lors des grèves du textile en 1937 et de l'amiante en 1949", dans Labour/Le travailleur, Vol. 3, 1978, p. 216.

<sup>296</sup> Statuts du Québec, 1 George VI, Chapitre 49.

collectives de travail sanctionnée le 20 avril 1934.<sup>297</sup> La loi RSO, tout comme l'ancienne d'ailleurs, permettait au gouvernement "de décréter qu'une convention collective de travail relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession lie également tous les salariés et tous les employeurs dans une région déterminée de la province."<sup>298</sup>

Avec la loi RSO de 1937, l'Etat s'attribuait la capacité légale de modifier le contenu d'un décret, sans consulter les parties à la convention.<sup>299</sup> Cette législation visait à établir une convention collective minimale dont les clauses relatives aux salaires et à la durée de travail, par exemple, s'appliquaient à tous les travailleurs d'un secteur industriel spécifique qu'ils soient membres ou pas d'un syndicat.<sup>300</sup> De cette façon, on espérait prémunir les signataires d'entente collective d'une concurrence déloyale: durant la crise économique, les employeurs qui n'avaient pas été liés à une convention collective abaissaient leur coût de production en imposant à leurs ouvriers des conditions déplorables et pouvaient ainsi menacer les employeurs assujettis à un contrat de travail.

Les syndicats internationaux n'avaient pas souvent recours à cette loi à l'époque. Ils appréhendaient les résultats de l'intervention de l'Etat dans les relations de travail. Ils considéraient aussi la loi RSO comme un pas vers l'instauration du corporatisme. A cet effet ils n'avaient pas tort: la loi avait prévu la création d'un comité paritaire formé de patrons et

---

297 Statuts du Québec, 24 George V, Chapitre 56.

298 Statuts du Québec, 1 George VI, Chapitre 49, article 2.

299 Statuts du Québec, 1 George VI, Chapitre 49, article 8, qui se lisait comme suit: "il est loisible au lieutenant gouverneur en conseil d'abroger le décret ou, [...] de le modifier à la requête des parties à la convention". Le gouvernement Duplessis avait inclus cette disposition pour protéger les petits industriels des syndicats de plus en plus puissants.

300 Statuts du Québec, 1 George VI, Chapitre 49, Article 9.

d'ouvriers pour surveiller et assurer l'application du décret.<sup>301</sup> En d'autres termes il s'agissait de favoriser la collaboration du capital et du travail au sein d'une corporation de producteurs.

Le président de la CTCC, Alfred Charpentier affirmait:

...il faut comprendre que le syndicat ouvrier n'est qu'un instrument pour organiser une partie de la profession, la partie ouvrière et que la seconde partie doit l'être par le syndicat patronal; il faut comprendre aussi que la profession est au-dessus des deux syndicats et qu'un organisme paritaire permanent doit la personnifier pour y promouvoir des réalisations de bien commun. L'institution corporative n'est pas autre chose.<sup>302</sup>

L'extension juridique de la convention collective pouvait protéger le SNA contre l'agression d'une union rivale; du même coup elle mettait l'Aluminum Co. à l'abri de l'offensive de plus en plus menaçante du CIO. L'allusion à cette perspective était d'ailleurs évoquée dans des termes à peine moins explicites dans la convention collective d'Arvida.

La compagnie et le syndicat demanderont [...] l'adoption d'un décret ordonnant l'extension de cette convention suivant les dispositions de la loi de façon à ce que la dite convention engage également tous les employés de la compagnie à Arvida qui ne sont pas par ailleurs liés comme membres au syndicat et de façon à ce que ni la compagnie ni aucun de ses employés ne soit lié par ou sujet à aucune autre convention collective de travail après extension de la présente convention tel que prévu par la loi.<sup>303</sup>

Concrètement, pour arriver à ce résultat, on avait inclus une subtilité technique au contrat de 1937 qui, si les parties le voulaient d'un commun accord, permettait d'exclure les intrus. En effet, il avait été prévu que la convention

---

301 Statuts du Québec, 1 George VI, Chapitre 49, Article 16.

302 Alfred Charpentier, "Un enseignement méconnu", dans Relations, septembre 1959, XIXe année, no. 225, p. 233.

303 CCT-Arvida (1937) Article II.

...demeura valide jusqu'au trente et un décembre 1938, après quoi elle se renouvellera d'elle-même d'année en année à moins que l'une des parties contractantes ne donne à l'autre au moins trente jours avant l'un des renouvellements avis par écrit qu'elle entend mettre fin à la convention.<sup>304</sup>

La pratique courante voulait qu'une convention demeurait en vigueur pendant un délais fixe, et qu'après elle devait expirer. Les parties négociaient alors un autre contrat suivant le rapport de force qui existait.

Enfin, un autre mécanisme légitimait le choix de recourir à la loi d'extension juridique. Une fois la convention extensionnée par un décret gouvernemental, elle avait force de loi et ne pouvait être amendée ou retirée que suivant une requête des parties à la convention, ou de l'Etat lui-même comme il a été dit. Ainsi, le fait de décréter une convention "rend non recevable toute contestation soulevant l'incapacité des parties à la convention, l'invalidité de cette dernière et l'insuffisance des avis"<sup>305</sup> par une tierce personne. Or, comme le décret se renouvelait suivant les dispositions de la convention, il était très difficile pour une organisation qui n'était pas représentée dans l'entente dès l'origine de s'immiscer entre les parties contractantes, à moins d'être appelé par l'Etat du Québec à siéger sur le comité paritaire, ce qui n'était pas évident.

Il est clair nous semble-t-il qu'à partir du moment où les travailleurs d'Arvida avaient décidé de se syndiquer à l'intérieur des structures de la CTCC, les contractants avaient convenu mutuellement de recourir à la loi d'extension pour se protéger d'un syndicat indésiré.

---

304 CCT-Arvida, (1937) Article XI.

305 Statuts du Québec, 1 George VI, Chapitre 49, Article 15.

### 5.3.3 LES CARACTERISTIQUES DU COMITE PARITAIRE A ARVIDA ET LEURS IMPACTS SUR LE SNA

Le comité paritaire d'Arvida n'était pas conforme à la loi RSO qui le régissait; par le fait d'exclure le SNA de ses réunions il s'apparentait à un simple comité d'usine. Ceci montre la nature des menaces qui pesaient sur le SNA et permet d'entrevoir de quelle façon il entendait les éviter.

Le décret relatif à l'industrie de l'aluminium ne s'étendait qu'à la ville d'Arvida et à l'industrie de l'aluminium, bien sûr.<sup>306</sup> Cela lui donnait donc un caractère très limité. Il existait une autre usine à Shawinigan, et il aurait été possible d'y étendre la "convention". La compagnie préféra diviser les contrats, plutôt que d'en avoir un seul qui aurait donné un plus grand pouvoir aux travailleurs syndiqués.<sup>307</sup> Aussi, à défaut d'être une véritable convention à "extension juridique", Alfred Charpentier la considérait, avec raison comme une "convention particulière".<sup>308</sup> Ce type de convention posait des risques, car les représentants des ouvriers sur le comité paritaire pouvaient être victimes de la domination exclusive de la compagnie. C'était d'autant plus vrai si l'on considère qu'Aluminum Co. of Canada était, à l'époque, le seul producteur d'aluminium au Québec et qu'il ne pouvait par conséquent exister de convention étendue à plusieurs producteurs rivaux.

Le monde syndical avait conscience des problèmes qu'engendrait un comité paritaire dominé par une seule industrie.

Il faut que dans son application la convention soit surveillée par un comité paritaire (nombre égal de patrons et d'ouvriers) qui possède à son service des

---

306 CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, pièce no 4; Décret relatif à l'industrie de l'aluminium. Ville d'Arvida, Ministère du travail, Québec, 1939, Article I partie A et B. Désormais (Décret-Arvida, 1939).

307 Le syndicat de Shawinigan a réussi à obtenir un contrat collectif le 2 septembre 1937, suite aux événements d'Arvida. Ce contrat était un peu moins généreux au niveau des salaires que celui que les travailleurs d'Arvida avaient obtenus au Saguenay.

308 Alfred Charpentier, (1971), p. 150.

inspecteurs intègres et honnêtes en plus d'une bureaucratie compétente. D'où si cette convention ne s'applique qu'à une seule usine ou à un petit centre industriel, il y a risque de grands abus, car si la convention collective ne couvre pas une zone territoriale étendue et un grand nombre de patrons, il y a porte ouverte pour l'arbitraire et l'exploitation du patron.<sup>309</sup>

Le comité paritaire prévu par la convention collective d'Arvida avait de surcroît peu de chose en commun avec ce que la loi RSO de 1937 entendait par un tel comité. Cette loi, rappelons le, régissait l'extension de la convention collective d'Arvida. L'article 16 de la loi RSO stipulait que "les parties à une convention collective rendue obligatoire doivent constituer un comité paritaire chargé de surveiller et d'assurer l'application du décret, de ses modifications et de ses renouvellements".<sup>310</sup> Faut-il le préciser, les parties à la convention d'Arvida étaient ses signataires, c'est-à-dire le SNA et l'Aluminum Co. of Canada. Or, selon la cédule "B" qui avait été annexée à la convention d'Arvida

...chaque employé de la compagnie à Arvida qui [...] sera âgé d'au moins vingt-cinq ans et aura été à l'emploi de la Compagnie pour une période de plus de deux ans depuis le 1er janvier 1930, pourra être élu ou nommé ou être réélu ou renommé membre du comité paritaire et personne autre ne sera considérée éligible.<sup>311</sup>

Ainsi les travailleurs qui n'étaient pas syndiqués pouvaient siéger sur ce comité, ce qui faisait que l'organisme paritaire d'Arvida s'apparentait beaucoup plus aux comités d'usine prévus dans la loi des salaires raisonnables (SR). Il dérogeait donc à la loi auquel il était pourtant assujéti. La loi SR stipulait qu'un comité d'usine "comprend autant que possible un nombre égal de représentants des salariés et des employeurs professionnels".<sup>312</sup> Il n'était pas question ici de représentants syndicaux. Voyons en quoi consistait cette loi des salaires raisonnables.

---

309 Gustave Francq, "Les conventions collectives de travail", Le monde ouvrier/The Labor World, 24 juillet 1937, p. 1.

310 Statuts du Québec, 1 George VI, Chapitre 49, Article 16.

311 CCT-Arvida (1937), Cédule "B", Article 3. Cette cédule contenait tous les règlements afférents à la régie interne et à l'exercice des droits du comité paritaire.

312 Statuts du Québec, 1 George VI, Chapitre 50, Article 13.

Le gouvernement Duplessis avait doté la province d'une loi refuge pour les employeurs qui ne voulaient pas négocier avec un syndicat ouvrier. Parallèlement elle devait assurer un revenu minimum décent aux travailleurs laissés à eux-mêmes. La loi SR avait été sanctionnée le même jour que la loi relative aux salaires des ouvriers.

Elle s'appliquait

A. A tous les salariés qui ne se sont pas prévalus ou qui ne désirent pas ou ne peuvent pas légalement se prévaloir de la loi relative aux salaires des ouvriers [...];

B. Dans tous les cas où il est démontré [...] qu'une association de salariés ne peut s'entendre avec une association d'employeur [...] pour adopter une convention collective de travail.<sup>313</sup>

En fait, avec sa loi SR, le gouvernement provincial incitait le patronat à désamorcer toute tentative de syndicalisation des travailleurs. Il lui suffisait, s'il en avait la force ou si la conjoncture le lui permettait, d'opposer une fin de non recevoir aux demandes des syndiqués pour démontrer au gouvernement l'impossibilité d'en arriver à une entente. Dès lors la loi pouvait s'appliquer. Pour la rendre opératoire, le gouvernement créa l'office des salaires raisonnables qui pouvait "avec l'approbation du lieutenant gouverneur en conseil et aux conditions qu'il détermine, organiser des comités de conciliation."<sup>314</sup> C'étaient les fameux comités d'usines, organismes bipartites promoteur du principe de la collaboration de classe, au net détriment des syndicats toutefois.

Au mois d'août 1937, Philippe Lessard, président de la Fédération Catholique des Employés de Pulperies et Papeteries du Canada (CTCC), alors aux prises avec un fonctionnaire du Ministère du Travail du gouvernement Duplessis qui était venu au Saguenay pour former des

---

<sup>313</sup> Statuts du Québec, 1 George VI, Chapitre 50, Article 2.

<sup>314</sup> Statuts du Québec, 1 George VI, Chapitre 50, Article 9.

comités d'usines, soulignait les conséquences désastreuses de tels comités sur le pouvoir de négociation des travailleurs qui y siégeaient, et par répercussion sur le mouvement ouvrier.

Entre un délégué élu par des ouvriers considérés comme individus et un délégué élu par des ouvriers au sein du syndicat, il y a une très grande différence. Dans le premier cas, l'élu ne représente aucune force [...] tandis que l'élu des ouvriers au sein de l'union sentira l'union derrière lui, il sentira une force le soutenir.<sup>315</sup>

Le fait que le SNA n'était pas représenté sur le comité paritaire, qu'il n'était pas lié juridiquement au décret, l'empêchait d'exercer un contrôle direct sur les représentants des ouvriers élus sur le comité. Il ne pouvait exiger leur remplacement par des représentants plus en accord avec ses directives. Si la partie patronale avait le privilège de nommer ses représentants, il n'en était pas de même pour le syndicat: encore une fois, les représentants ouvriers étaient élus par l'ensemble des travailleurs d'Arvida, syndiqués ou non.<sup>316</sup>

L'entorse faite à la loi RSO avait été approuvé par le gouvernement Duplessis. Selon le secrétaire général de la CTCC

...cela créait, à ce moment-là un précédent dans l'histoire de la loi des conventions collectives du travail et c'était non seulement un précédent mais, à mon avis, c'était un privilège exorbitant que l'on accordait à des gens suffisamment puissants pour se défendre, pour n'avoir pas besoin de privilège particulier pour ajouter encore à cette puissance.<sup>317</sup>

Cette brèche risquait de marginaliser le syndicat si jamais celui-ci perdait l'adhésion d'une partie suffisamment importante de ses membres pour qu'il ne puisse plus infléchir le vote en

---

315 Philippe Lessard, "Causerie à Radio-Canada", Chicoutimi, le 18 août 1937, Cité par G. Vanasse, (1986), p. 88.

316 CCT-Arvida (1937), Cédule "B" (1986), Article 1 qui dit: le comité paritaire sera composé de vingt quatre membres dont douze seront élus par les employés de la compagnie et douze nommés par la compagnie comme ses représentants.

317 CR-Arvida-procédures, Vol. 3, Plaidoirie de M. Gérard Picard, Secrétaire général de la CTCC, le 8 septembre 1941, p. 1549.

faveur de représentants qui lui étaient dévoués. L'apport important de nouveaux travailleurs à l'usine d'Arvida, qui ne jugeraient pas opportun de se joindre au syndicat, aurait le même effet. En consentant à la formule édictée par la cédule "B", le SNA avait accepté ces risques.

L'élection des membres du comité paritaire pouvaient en outre être influencée par la compagnie: les articles 4, 5 et 6 de la cédule "B" lui donnaient un rôle actif, et créaient une situation telle, que "les contremaîtres et ces gens-là, ce sont eux qui contrôlent les élections."<sup>318</sup>

Le comité paritaire d'Arvida était donc plus ou moins rapidement voué à l'échec car, en plus, il ne pouvait pas modifier ses propres structures ou "les dispositions de la (...) cédule "B" que sur autorisation et approbation des dits changements par les trois-quarts de tous les membres du dit comité paritaire."<sup>319</sup> Le comité n'était qu'un organisme figé.

C'est seulement quand le syndicat gardait toute sa puissance en maintenant ses effectifs à un niveau très élevé qu'il pouvait aspirer à un quelconque équilibre au sein du comité paritaire. Mais il était plus simple de minimiser le rôle de ce comité en privilégiant des échanges directs avec la compagnie. Encore que là, il fallait que sa représentativité soit manifeste.

#### 5.4 DE L'IMPORTANCE DES EFFECTIFS SYNDICAUX

A l'époque où il signa l'entente, le syndicat était numériquement fort; il comptait sur le zèle de ses membres pour maintenir et augmenter ses effectifs. Très tôt après l'entrée en vigueur de la convention collective, le SNA était menacé par la diminution de ses effectifs et par l'arrivée de nouveaux travailleurs qui ne jugeaient pas toujours opportun de joindre ses rangs. Plusieurs

---

<sup>318</sup> CR-Arvida-procédures, Vol. 3, Plaidoirie de Me. Charles Cannon, C.R., représentant le procureur général de la province de Québec, le 8 septembre 1941, p. 1499.

<sup>319</sup> CCT-Arvida, (1937), Cédule "B", Article 23.

de ces gens provenaient des chantiers forestiers et de l'agriculture. Leur absence d'intégration au travail industriel provoqua une situation semblable à celle qui a prévalu avant la crise économique et qui, nous l'avons démontré, n'était pas propice au développement du syndicalisme. Il fallait donc pour le bénéfice du SNA que s'instaure le plus rapidement possible un mode de négociation autre que le comité paritaire. A ce moment là, il nous apparaît évident qu'en acceptant le principe des négociations directes sans tenir compte du comité, la compagnie reconnaissait ouvertement que le syndicat détenait un rôle dans la gestion de la force de travail. Elle acceptait ce fait à la condition que le SNA soit un instrument de rationalisation des demandes ouvrières. La compagnie avait besoin de ce support, alors qu'elle même tentait, avec de plus en plus de difficultés, d'établir ses standards de production à cause de la détérioration des conditions de travail et du roulement de la main-d'oeuvre qui l'accompagnait.

En mars 1937, c'est-à-dire à l'époque où les parties négociaient en vue d'en arriver à une entente, le Syndicat Catholique recueillait l'adhésion de quelque 50% des travailleurs, soit environ de 500 à 600 ouvriers sur un total de 1084.<sup>320</sup> Il possédait alors un pouvoir de négociation très respectable. Or,

...mal instruits des avantages que peut leur valoir un syndicat et croyant qu'une fois la convention signée il n'y avait plus rien à faire, plus de 300 membres quittèrent le syndicat dans l'espace d'un mois après la signature du contrat collectif.<sup>321</sup>

Il n'y avait aucun mécanisme pour les inciter à payer leur cotisation syndicale. Les contributions ne se faisaient que sur une base volontaire. Aussi, "il fallut beaucoup de persuasion, d'éducation, de patience, pour remonter le niveau syndical."<sup>322</sup> Au bout de quelques

---

320 F.E. Grill, (Circa 1941), p. 185-186; Le Lingot, 19 juin 1952, p. 9; Cinquantième anniversaire, (1957), p. 27.

321 Le Lingot, 19 juin 1952, p. 9.

322 Le syndicat national, (Circa 1954), p. 2.

années le syndicat avait réussi à maintenir et même à augmenter le nombre de ses membres, de sorte qu'en juillet 1941, il y avait entre 800 et 900 ouvriers en règle, qui avaient payé leur cotisation syndicale, sur une possibilité de 5094.<sup>323</sup> La liste du syndicat comportait au total, de 2000 à 2500 noms, en incluant ceux qui étaient probablement des sympathisants, c'est à dire des travailleurs, qui à un moment ou à un autre avaient contribué à la caisse syndicale<sup>324</sup>. A cause de l'augmentation du nombre de travailleurs à Arvida, la proportion des syndiqués en règle en 1941 était tombée à 18%. Si nous considérons les "sympathisants", ce taux grimpeait à près de 45% ce qui n'était pas négligeable compte tenu qu'il n'y avait pas de clause d'atelier fermé, ni de mode de prélèvements des cotisations syndicales à la source. De plus, la situation économique des travailleurs d'Arvida se resserrait depuis 1940 et rendait plus lourde encore la cotisation syndicale.

D'un autre côté, l'introduction importante des travailleurs d'origine rurale, tout comme le roulement de la main-d'oeuvre contribuaient aux difficultés de recrutement du syndicat.

#### 5.4.1 LE RETOUR DES TRAVAILLEURS D'ORIGINE RURALE

Il est difficile d'évaluer le nombre de travailleurs d'origine rurale qui sont venus à l'aluminerie durant la guerre. Nous savons cependant que la compagnie recrutait une grande partie de sa main-d'oeuvre dans la région du Saguenay Lac St-Jean. Cette politique d'embauche découlait, entre autres, du fait qu'elle voulait compter sur des travailleurs stables parce qu'enracinés à la région. Nous avons vu aussi dans notre premier chapitre que des pressions

---

323 CR-Arvida-procédures, Vol. 1, Témoignage de J.-A. Wilfrid Labelle, Gérant de la division de l'emploi, Officier de sécurité et secrétaire du comité paritaire, le 29 août 1941, p. 546; Vol. 2, Témoignage de Alexis Daris, contremaître au "Service Building" no 32 et président du SNA, le 4 septembre 1941, p. 1053, 1101 et 1102; Vol. 3, Plaidoirie de Me Charles Cannon, C.R., Représentant le procureur général de la Province de Québec, le 8 septembre 1941, p. 1490.

324 Ibid, Vol. 2, d'après le témoignage de M. Alexis Daris, contremaître au "Service Building" no 32 et président du SNA, le 4 septembre 1941, p. 1053 et 1102.

exercées par la population avaient fini par modifier la tendance première de la multinationale à recourir à une main d'oeuvre aux origines diverses. Enfin, cette politique visait dans la mesure du possible, à prémunir la région d'éléments indésirables au moment où le travail viendrait à manquer. A ce sujet, le témoignage du gérant de l'emploi de l'usine d'Arvida devant la commission royale d'enquête de 1941 est éloquent.

-Est-ce que ce sont des hommes des grands centres, de Québec, de Montréal?

-Non. Nous essayons d'exclure les gens des grands centres parce que quand le travail sera terminé ici, ces gens là demeureront seulement que pour aggraver le chômage dans la région. Avec la coopération des autorités provinciales et municipales, nous avons réussi à nous procurer du monde. Nous avons dû tirer ailleurs pour les spécialistes. Mais à part cela, toute la main-d'oeuvre était locale.<sup>325</sup>

En somme il était plus facile de renvoyer les travailleurs qui provenaient du terroir, puisque selon toute vraisemblance c'est dans leur communauté d'origine qu'ils retourneraient, allégeant ainsi la région industrialisée, dont la ville d'Arvida qui était toujours la propriété de la Compagnie, d'une réserve de travailleurs devenus inutiles et menaçants. Quand ces travailleurs arrivaient à supporter la discipline imposée par le travail à l'usine, qu'ils ne "jumpaient" pas parce que les conditions de travail étaient pénibles, ils devenaient des candidats idéals pour la compagnie.

L'origine rurale de plusieurs ouvriers d'Arvida ne faisait pas de doute. La compagnie recrutait "des gens qui donnent leur adresse à Chicoutimi et Jonquière [...] chez des parents ou des amis [...]. Nous avons un grand nombre de personnes qui viennent du Lac St-Jean et qui ne sont pas des paroisses avoisinantes".<sup>326</sup> La région du Lac St-Jean était encore très majoritairement rurale en 1941.<sup>327</sup>

<sup>325</sup> CR-Arvida-procédures, Vol. 1, témoignage de J.-A. Wilfrid Labelle, Gérant de la division de l'emploi, officier de sécurité et secrétaire du comité paritaire, le 27 août 1941, P.O.-23 (Folio).

<sup>326</sup> Ibid, P.O.-22 (Folio).

<sup>327</sup> Canada (Ottawa) Recensement du Canada 1941, Vol. II, Tableau 13, p. 178 à 181. En 1941 le comité du Lac St-Jean était rural à 59.52%. Le comité voisin de Chicoutimi où était située l'usine l'était dans une

Le nombre de travailleurs qui provenaient de ces paroisses rurales était suffisamment important à Arvida pour que certains y trouvent l'explication de l'échec du régime de retraite et d'assurance de la compagnie.

The outlook of men with rural-agricultural background is always somewhat different from the outlook of the man with the industrial background. The man familiar with industry knows that his income stops when he stops working [...]. Those with a agricultural background - such as the men of the Saguenay Valley - are accustomed to hard steady work on their farms. While profits from agriculture vary with the times, there is always work to do and the farm will always produce a living [...]. Many of the men coming into industry from the farms find it hard to change this view of life. This would explain why the men of the Arvida plant responded with less haste than the men of the aluminium plant in Toronto when a few years ago they were offered a pension and insurance plan.<sup>328</sup>

Ce texte constitue un exemple des difficultés d'adaptation des travailleurs au cours de la transition du mode de vie agricole à celui de l'usine. Ces travailleurs ne voyaient pas tous encore dans l'aluminerie d'Arvida la forme exclusive et définitive de subsistance. Aussi avaient-ils un réflexe semblable à ce qui est décrit plus haut, quand venait le temps de contribuer à la caisse syndicale.

Avec l'embauche massive de la main-d'oeuvre à partir de la fin des années 1930, les travailleurs ruraux vont effectuer, en tant que groupe, un retour à Arvida. Leur attitude face au travail dans l'aluminerie n'avait pas changé. Dans certains cas,

Les hommes qui avaient respiré l'air de la forêt, même si c'était dur là aussi, ils y retournaient. Il y a des gars qui travaillaient un bout de temps [...], puis ils s'en allaient dans le bois à l'automne quand les chantiers commençaient. Ils (la compagnie) les reprenaient le printemps. Dans le temps de la guerre ils manquaient de main-d'oeuvre.<sup>329</sup>

---

proportion de 31.63%. Le recensement de 1931 donnait des proportions très semblables; soit respectivement 60.92% et 32.9%.

328 B.J. McGuire, "The Saguenay Valley and Aluminum", dans Canadian Geographical Journal, Vol. 27, no. 3 september 1943, p. 144.

329 Entrevue réalisée en août 1984 auprès de M. Onias Savard dans le cadre du projet T.N.T.T.

Parfois, quand elle le pouvait, la compagnie ne les reprenait pas. Ainsi, à Shawinigan où la conjoncture était similaire, "ces ouvriers de peur de ne pas être acceptés ne divulguent pas tous leur statut professionnel".<sup>330</sup> Les candidats originaires des paroisses du Lac St-Jean qui donnaient l'adresse de parents et d'amis pour entrer au service de la compagnie à Arvida se comportaient un peu de la même façon.<sup>331</sup> A partir de 1940-41, l'Aluminum Co. pouvait de moins en moins se permettre de sélectionner les nouveaux travailleurs parce qu'il y avait une pénurie de main-d'oeuvre.

#### 5.4.2 LE ROULEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

La pénurie de travailleurs au Saguenay était relative car la médiocrité des conditions de travail, particulièrement en temps de guerre, était principalement responsable du roulement de la main-d'oeuvre.<sup>332</sup>

Le roulement de la force de travail avait atteint un niveau si élevé que la compagnie avait peine à maintenir ses salles de cuves en opération. Les nouveaux travailleurs ne résistaient pas longtemps. En plus, leur introduction massive augmenta la charge des ouvriers expérimentés qui, à plusieurs reprises, réclamèrent une aide mieux structurée. A l'évidence, ce roulement

---

330 RCE-Shawinigan, p. 14.

331 Cette attitude des travailleurs d'origine agricole rend difficile l'établissement de statistiques fiables concernant le statut professionnel des ouvriers d'Arvida.

332 Voir L. Côté, (Ottawa, 1987). On consultera avec intérêt le chapitre IV de cette thèse de maîtrise qui porte sur les enjeux du contrôle du procès de travail. Entre autre, il y est question de la nature des réactions et des revendications ouvrières. M. Côté constate avec raison que la détérioration des conditions de travail dans les salles de cuves durant la guerre était à la fois la cause et l'effet du mouvement de la main-d'oeuvre. Les conditions de travail étaient tellement médiocres que les équipes étaient fréquemment incomplètes. Les cuvistes présents, souvent les plus expérimentés, devaient compenser pour le travail inaccompli. De plus, les nouveaux arrivants alors sans expérience ajoutaient à la charge des vieux travailleurs. Le boni qui était utilisé comme incitatif pour maximiser la productivité des travailleurs, ne cessait de diminuer car il reposait justement sur cette productivité selon des normes "scientifiques". L'insatisfaction des travailleurs avait atteint son paroxysme durant l'été chaud de 1941. Ainsi s'expliquaient les causes profondes de la grève du 24 juillet. Les travailleurs en rejetant les conditions de travail et le boni rejetaient les stratégies de contrôle du procès de travail établies par la compagnie.

important de la main-d'oeuvre affectait considérablement le niveau des effectifs du syndicat, et donc sa crédibilité.

Un rapide coup d'oeil au tableau suivant permet de saisir l'importance et l'évolution du roulement de la main-d'oeuvre à Arvida entre 1938 et 1943.

**TABLEAU 16**  
**TAUX MENSUEL MOYEN DU MOUVEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE**  
**DANS L'ALUMINERIE D'ARVIDA**  
**1938-1943**

ANNEE	SALLES DE CUVES	USINE MOINS SALLES DE CUVES	TOTAL
1938	3,22%	5,30%	4,55%
1939	3,00%	3,50%	3,30%
1940	1,38%	3,06%	2,42%
1941	3,74%	3,18%	3,41%
1942	10,51%	11,90%	11,35%
1943	10,43%	7,45%	8,45%

Source: Rapport de la commission chargée d'étudier les conditions de travail des cuvistas de l'Aluminium Co. of Canada Ltd., à Shawinigan Falls, Québec, 1944, p. 23.

Depuis 1941, le roulement de la main-d'oeuvre s'accélérait. Ceci correspondait à la seconde vague d'entrée en opération des nouvelles salles de cuves à Arvida, et était symptomatique des difficultés de rodage des équipes de travailleurs et du caractère de plus en plus pénibles des conditions de travail.

Il n'est pas exclu de croire que l'année 1937 avait connu un taux de roulement de la force de travail au moins aussi élevé que 1938 car le contexte était le même.<sup>333</sup> On se souviendra en

<sup>333</sup> Voir J.E. Igarua, (1987), p. 49 et 58. L'auteur a retracé 137 départs connus en 1937 et autant en 1938. La moyenne des travailleurs disponibles au premier janvier était cependant beaucoup plus élevée en 1938 qu'en 1937, ce qui augmente le pourcentage des départs pour cette dernière année. En extrapolant, il est permis de croire que le roulement de la main-d'oeuvre en 1937 a pu être jusqu'à 35% plus élevé que celui de 1938.

effet que les 3 salles de cuves de type Soderberg qui étaient entrées en service à la fin des années 1930, s'étaient avéré un échec tant au niveau des conditions de travail qu'au niveau technique. Cela s'était reflété sur le nombre de départ des travailleurs chevronnés.

Suite à cette expérience malheureuse, la compagnie avait dû recourir à une technologie éprouvée pour ses nouvelles salles. Ainsi, entre le 22 août 1940 et le 31 décembre de la même année, 6 salles de cuves à anodes précuites entraient en opération à Arvida, soit les salles 40 à 45.<sup>334</sup> Entre le 17 mai et le 1er juillet 1941, 3 salles de cuves de type Soderberg amélioré entraient également en opération, ce qui portait à 16 le nombre total de salles de cuves à Arvida.<sup>335</sup> En 11 mois, l'aluminerie avait plus que doublé sa capacité de production et le nombre de ses salles.

La hausse du mouvement de la main-d'oeuvre amorcée probablement vers la fin des années 1930 trouvait son point culminant en 1942. En toute logique elle accompagnait l'expansion de l'aluminerie. Le tableau ne montre évidemment pas le rapport d'équivalence directe de cette progression car il est basé sur les moyennes mensuelles de chacune des années.<sup>336</sup> Nous pouvons quand même saisir concrètement l'ampleur du phénomène. Le 16 octobre 1940, la compagnie décidait d'augmenter de 2 cents le taux horaire des cuvistas qui avaient un an de service ou plus.<sup>337</sup> Lors de l'entrée en vigueur de cette mesure, 143 cuvistas obtenaient l'augmentation, tandis que 373 demeuraient au taux de 49 cents. C'est donc dire que 72% des cuvistas avaient un an ou moins de service. 9 mois plus tard ce taux passait à 90%! En

---

334 F.E. Grill, (Circa 1941), pps. 314, 319, 324, 325 et 326.

335 Ibid, pps. 345, 348 et 351.

336 Ceci a pour effet d'escamoter les variations apparues au milieu d'une année, par exemple.

337 CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, Exhibit No. 40, Mémoire de la commission royale d'enquête concernant le nombre et la répartition des cuvistas selon leur ancienneté et leur salaire.

juillet 1941, il ne restait plus que 110 "vieux" cuvistes, alors que 979 avaient moins d'un an d'ancienneté. La détérioration des conditions de travail était telle qu'elle affectait les cuvistes d'expérience.<sup>338</sup> La désaffection des plus jeunes surprend moins, compte tenu de leur origine sociale et de leur manque d'expérience. En effet le nouveau "travaille plus fort pour rien [...] et il n'a pas le tour de l'ouvrage, avant qu'il ait pris le tour et se faire à l'ouvrage ça prend plus de temps."<sup>339</sup> Comme en font foi les taux de roulement du personnel, les nouveaux venus laissaient leur travail, dans bien des cas. La compagnie avait de sérieux problèmes à obtenir une production stable et efficace avec ce renouvellement incessant de la force de travail. La direction de l'usine ne pouvait non plus espérer contrôler une main-d'oeuvre avec ce va-et-vient quasiment continu. Ce phénomène eut aussi des conséquences considérables sur les effectifs syndicaux. Il est même étonnant de voir que le syndicat était arrivé à regrouper 18% des ouvriers. Il avait réussi en outre à rejoindre 45% des travailleurs, si on ajoute les "sympatisants" aux membres en règle. La force économique et représentative du syndicat était moins faible qu'on aurait pu le croire. Bien évidemment le syndicat n'avait plus suffisamment de membres en 1941 pour détenir une majorité.

##### 5.5 L'ABANDON DU COMITE PARITAIRE: LE SNA SEUL CANAL DES REVENDICATIONS OUVRIERES

Les officiers du syndicat ont mesuré très tôt l'importance, le danger de cette carence de plus en plus significative des effectifs, et ils ont voulu négocier directement et au plus vite avec l'Aluminum Co., sans tenter de passer par un comité dont ils n'espéraient pas contrôler les

---

<sup>338</sup> Il est possible que la diminution du nombre des "vieux" cuvistes soit due en partie à des promotions, puisque entre les mois d'octobre 1940 et juillet 1941, 7 salles de cuves avaient été mises en opération, et permettaient la création de 88 positions, dont celle de contremaître, de chef cuviste et d'assistant chef cuviste. Cependant, la compagnie ne choisissait pas toujours les plus anciens travailleurs pour combler les postes élevés.

<sup>339</sup> CR-Arvida-procédures, Vol. 1, témoignage de Henri Reny, contremaître de la ligne 24, le 2 septembre 1941, 697-698.

représentants des ouvriers qui, en vertu de la cédule "B" de la convention collective, n'avaient aucun compte à leur rendre. En contrepartie, la compagnie n'avait aucun intérêt à tenter d'affaiblir le syndicat outre mesure en refusant de négocier avec lui. Elle aurait alors fait preuve d'incohérence, car pour écarter le CIO par exemple, il fallait que le SNA se maintienne à Arvida, qu'il ait assez de crédibilité aussi pour ne pas être désavoué par sa base. D'un autre côté la direction d'Aluminum Co. était de plus en plus impuissante devant l'ampleur et la complexité des problèmes qui surgissaient au niveau des rapports de travail. L'encadrement et le contrôle des ouvriers par la direction déperissaient à un point tel qu'un comité paritaire quel qu'il soit n'aurait été d'aucun secours. Il risquait plutôt de devenir un problème supplémentaire. Aussi, il valait mieux pour les parties d'arriver à négocier directement. La compagnie entendait aussi pouvoir s'appuyer sur le syndicat pour intégrer la force de travail selon ses objectifs et ses exigences.

A l'époque où la convention collective de travail fut renouvelée, c'est-à-dire en décembre 1938, un officier de la compagnie notait: "Employees relations required considerable work [...]. Much time and work was consumed organizing a joint committee"<sup>340</sup> Les difficultés, on s'en doute bien, ont dû tourner autour de la place que devait y occuper le syndicat. Celui-ci n'a pas accepté d'en être tenu à l'écart, si bien que son abandon rapide faisait dire à la compagnie que le comité paritaire "n'avait pas subi à l'usine d'Arvida un essai équitable permettant d'en démontrer pleinement la valeur".<sup>341</sup> Le syndicat allait donc s'imposer comme le seul porte-parole des travailleurs et faire en sorte que le comité perde sa raison d'être: selon le témoignage du président du SNA devant la commission royale de 1941, aucune plainte n'aurait été portée à l'attention du comité paritaire qui en aurait précisément justifié la réunion.

-Vous savez qu'un des buts du comité paritaire est d'entendre les plaintes des ouvriers et de les discuter avec les représentants de la compagnie?

---

340 F.E. Grill, (Circa 1941), p. 245 (A).

341 Rapport de la commission chargée de connaître le conflit entre l'Aluminum Company of Canada Ltd. et sa main-d'oeuvre d'Arvida (Quebec), dans La Gazette du travail, en décembre 1941, page 1584.

-Oui Monsieur. Un des règlements du comité paritaire est de s'assembler lorsqu'il y a des plaintes de faites et il n'y a pas eu de plaintes faites au comité paritaire et c'est la raison pourquoi il n'y a pas eu d'assemblée.<sup>342</sup>

Au syndicat on ne voulait pas qu'il en soit autrement. Quand en 1941 Me Cannon proposa de le restructurer de façon à le rendre responsable, à la fois devant la compagnie et le syndicat, conformément à la loi RSO, le président Daris indiqua à plusieurs reprises, au fil de son témoignage, sa peur de voir le syndicat relégué au second plan. Il ne pouvait être question de voir le comité prendre la place du syndicat dans les échanges avec la compagnie. Il y voyait tout au plus un "médium supplémentaire", donc superflu au plan pratique.<sup>343</sup>

Le syndicat était perçu par l'ensemble des travailleurs comme le seul véritable instrument de défense de leurs intérêts. En effet, les ouvriers n'ont que rarement choisis de porter plainte par un autre canal que celui du SNA. A ce sujet, voici encore le témoignage, laconique cette fois, du président Daris.

-Si je comprend bien, généralement parlant, je ne dis pas qu'il n'y a pas eu d'exceptions quelques fois - mais généralement parlant, les griefs des ouvriers sont apportés au syndicat?

-Oui monsieur.

-Même lorsque dans le département il y en a qui ne sont pas membres du syndicat?

-Oui Monsieur.

-Et généralement, presque toujours, c'est le syndicat, que j'appellerai l'officier de liaison entre les employés qui ont des plaintes et la compagnie?

-Oui Monsieur.<sup>344</sup>

---

342 CR-Arvida-procédures, Vol. 2, Témoignage de M. Alexis Daris, Contremaître au "Service Building" no 32 et président du SNA, le 5 septembre 1941, p. 1110-1111.

343 Ibid, p. 1109, 1111 et 1113.

344 Ibid, p. 1111-1112.

Ceci était corroboré par le directeur de l'usine, Monsieur A.C. Johnston.

-Since that agreement, with whom, as a general proposition were your dealings carried on with respect of the demands from your labour?

-Our dealing have been almost entirely with the syndicate.

-The result was that the dealings with the syndicate appeared acceptable by all employees?

-Yes Sir.<sup>345</sup>

Le SNA avait la reconnaissance des travailleurs, tout comme de la compagnie d'ailleurs. Celle-ci allait finir par recommander aux quelques ouvriers qui se plaignaient directement à elle de passer par l'entremise du syndicat: le 12 juin 1941, les forgerons et les aide-forgerons exaspérés des conditions de travail, exigeaient dans une lettre à la compagnie une augmentation variant de 60 à 90 cents l'heure selon le poste. Ils terminaient leur lettre ainsi: "we will allow you three days to consider this request and if after three days we have not heard from you, we have decided to quit our present employ".<sup>346</sup> Le 16 juin, le directeur de l'usine invitait les requérants à s'adresser au syndicat, ou à demander une entrevue avec le gérant du personnel, M. La Mountain.<sup>347</sup> Sans doute que le ton de la lettre et la nature des demandes exigeaient d'être "rationalisés", car c'est ainsi que la compagnie concevait le rôle du syndicat.

## 5.6 LE SNA: UN AGENT DE RATIONALISATION

Le syndicat avait cependant des solutions différentes de celles de la compagnie pour résoudre les problèmes de production. L'Aluminium Co. cherchait alors à imposer au SNA sa

---

<sup>345</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 1, témoignage de M. Alexander Charles Johnston, directeur de l'usine d'Arvida, chargé du personnel, le 26 août 1941, p. 101-102.

<sup>346</sup> Ibid, Vol. 3, pièce no 8, requête des forgerons et des aide-forgerons à M. Johnston, directeur de l'usine d'Arvida, chargé du personnel, le 12 juin 1941. La menace n'était pas sans conséquences. Dans un contexte de pénurie de travailleurs elle avait tout son poids.

<sup>347</sup> Ibid, pièce no 9, réponse de M. A.C. Johnston, directeur de l'usine d'Arvida, chargé du personnel aux forgerons et aide-forgerons, le 16 juin 1941.

rationalité et son rythme à apporter des correctifs. La molesse de l'exécutif syndical devant la compagnie et le contexte de production difficile dû à la guerre vont placer le SNA dans une position délicate face aux travailleurs exaspérés.

Dans un document interne, le surintendant des salles de cuves expliquait au gérant du personnel les buts et les caractéristiques du boni, de façon à délimiter le cadre dans lequel se dérouleraient les négociations avec le syndicat: "The material contained in this letter should be sufficient to permit reaching an understanding with the syndicat wich would rationalize futur requests".<sup>348</sup>

Evidemment la rationalité de la compagnie n'était pas toujours conforme à celle du syndicat. Ainsi,

...la direction considère que la détérioration des conditions de travail des cuvistas est le résultat, ou la conséquence immédiate, de la rareté de la main-d'oeuvre et de l'inexpérience des nouveaux travailleurs, alors que les cuvistas et leurs représentants syndicaux prétendent précisément l'inverse.<sup>349</sup>

De là découlaient les exigences des travailleurs, notamment celles de réduire la charge de travail en augmentant le nombre de cuviste, alors que la compagnie espérait qu'avec le temps les nouveaux s'intégreraient au travail des cuves. C'est pourquoi, en principe, elle mettait de longs délais à répondre au syndicat, tout en lui conseillant, à plusieurs reprises, de faire patienter les travailleurs. Elle généralisa en outre cette attitude, quelles que furent les requêtes des ouvriers. La trame des événements qui suit va dans ce sens.

---

348 CR-Arvida-Procédures, Vol. 3 pièce no 55, Mémoire de M. L. Carey, surintendant des salles de cuves, à George La Mountain, gérant du personnel, le 22 juillet 1941, p. 4.

349 L. Côté, (Ottawa 1987), pp. 214-215.

Lors de ses négociations avec l'Aluminium Co., le syndicat avait obtenu certaines améliorations. En 1938 par exemple, "Le nombre des petits creusets "Soderberg" est tombé de 12 à 9.5 par homme; les gros "Soderberg" à 7.7".<sup>350</sup> On imagine sans peine que le syndicat avait dû lutter pendant un bon moment avant d'obtenir raison, probablement depuis l'introduction des cuves Soderberg dans la salle no 23 au début de 1937. En effet, la compagnie n'accordait pas toujours l'attention qu'il fallait aux exigences du syndicat. Aussi, la lenteur, et parfois le mutisme de la compagnie quand il s'agissait de répondre aux demandes ouvrières, finissaient par irriter les travailleurs. A au moins une occasion, une solidarité de "plancher", spontanée, avait conduit à un arrêt de travail mineur. En mai 1938, un mécontentement à propos des bonis versés aux ouvriers des salles 24 et 25, équipées des cellules d'électrolyse de type Soderberg s'était soldé par un arrêt de la production: selon le surintendant des salles de cuves de l'usine d'Arvida,

...after the starting of lines 24 and 25 [...] an attempt was made to set bonus standards [...] the men naturally compared their bonus payments with those in lines 20-23 and a long series of troubles ensued, leading up to discontinuance of the new standards and payment of the average 20-23 bonus to workers in 24 and 25. This step settled the trouble.

This trouble was brought to a head for a while by a number of agitators who caused much discontent leading to a small scale strike in pot-room 25 [...]. The leaders, were discharged in this case and the others returned to work.<sup>351</sup>

En permettant de régler de la sorte le problème, le syndicat minimisait l'incident et évitait d'en porter la responsabilité. Il devait collaborer pour prouver son utilité à la compagnie. En fait, cette action spontanée le servait, car l'intervention radicale de certains le faisait paraître aux yeux de la compagnie comme un interlocuteur modéré, donc un véritable médiateur. En annulant finalement son nouveau boni, la compagnie donnait raison au syndicat et aux travailleurs.

---

<sup>350</sup> Réalisations et victoires, (1943), p. 6.

<sup>351</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, pièce no 26, mémoire de M. L. Carey, surintendant des salles de cuves à M.P. Weigel, surintendant général, chargé de l'exploitation et de l'entretien de l'usine d'Arvida, le 29 juillet 1941, p. 2.

Cet événement présageait en quelque sorte de l'attitude des parties durant la grève généralisée du 24 juillet 1941, c'est-à-dire qu'en 1938 comme en 1941, la compagnie avait été aux prises avec de sérieux problèmes au niveau de l'organisation du travail et elle improvisait des solutions qui déplaisaient aux travailleurs. Pour elle, le syndicat devait domestiquer les travailleurs, et rationaliser leurs demandes conformément à sa vision du problème. Les délais qu'elle mettait à répondre à ces demandes et l'affrontement de rationalités opposées provoquèrent donc la grève de 1941.

Voici un autre exemple de cette opposition patronale-syndicale. Le 28 janvier 1941, le SNA demandait à la compagnie de réduire la charge de travail des cuvistas des lignes 40 à 45 devenue trop lourde pour les raisons que l'on connaît, en ajoutant "un potman de plus par ligne, soit deux hommes par pot-room, en plus 2 helpers pour les mois d'été (et) une gang de couleurs et changeurs de carbons pour chaque ligne".<sup>352</sup> La compagnie répliquait le 17 février qu'après avoir examiné la requête, elle en venait aux conclusions suivantes:

...nous trouvons que ces lignes sont encore trop nouvelles pour qu'on puisse déterminer la plus efficace méthode d'opération.

[...] par conséquent, on devrait donner à ces cuves plus d'expérience au point de vue service et d'entraînement des cuvistas afin de déterminer la manière la plus efficace de les opérer [...].

Enfin, nous suggérons que l'on donne aux nouvelles lignes la chance de se stabiliser avant de faire aucun changement dans le personnel [...].

Nous recommandons un peu de tolérance de la part des employés d'expérience dans les cuves pour permettre aux nouveaux employés de s'entraîner non seulement dans l'opération des cuves, mais aussi sur les grues et les ponts roulants.

Nous sommes certains qu'après quelques mois, les conditions de travail seront beaucoup améliorées.<sup>353</sup>

---

352 CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, pièce no 21, requête du SNA concernant les employés des lignes 40 à 45, adressée à G.W. La Mountain, gérant du personnel, le 28 janvier 1941, p. 1.

353 *Ibid*, pièce no 22, réponse de G.W. La Mountain, gérant du personnel, à la requête du SNA concernant les employés des lignes 40 à 45. Le 17 février 1941, p. 1 à 3.

Nous retrouvons avec netteté au travers de cette correspondance deux analyses opposées d'un même problème: celle du syndicat qui visait à améliorer les conditions des cuvistas par la réduction des charges de travail devenues intolérables, et celle de la compagnie qui l'amenait à affirmer que les conditions deviendraient meilleures au fur et à mesure que les nouveaux travailleurs prendraient de l'expérience. Il y avait un problème de taille cependant: le roulement de la main-d'oeuvre touchait surtout les plus jeunes, ceux qui étaient les moins intégrés au travail. A ce compte-là la compagnie n'aurait jamais pu résoudre la question, puisque les effectifs se renouvelaient sans relâche. L'"intolérance" des travailleurs d'expérience était parfaitement compréhensible. Ils étaient établis dans la communauté et l'abandon du travail n'était plus concevable. Aussi vont-ils lutter pour imposer leur vision du problème.

La compagnie tergiversa pourtant jusqu'au 1er juin avant d'accepter les solutions proposées par les ouvriers.<sup>354</sup> Il était temps, le syndicat allait exiger une commission d'enquête sur les conditions de travail dans les salles de cuves.<sup>355</sup> En fait, quelques jours auparavant, le 21 mai, le SNA portait à l'attention du directeur de l'usine d'Arvida l'état d'insatisfaction des ouvriers en cause:

Tous les intéressés croyaient [...] que vous aviez donc parfaitement compris qu'on ne pouvait ignorer pendant des mois les plaintes de centaines d'employés et que les explications données au sujet de l'essai que vous avez commencé à faire étaient assez claires pour vous permettre de prendre une décision autre que celle déjà prise auparavant.[...].

La plupart des délégués qui ont donné des explications sont des vieux hommes de 12 à 15 années d'expérience dans les pot rooms et leur parole devrait valoir quelque chose.

---

354 CR-Arvida-Procédures, pièce no 26, mémoire de M. L. Carey, surintendant des salles de cuves à M.P. Weigel, surintendant général, chargé de l'exploitation et de l'entretien de l'usine d'Arvida, le 25 juillet 1941, p. 3; rapport des procédures vol. 1, témoignage de G.W. La Mountain, gérant du personnel, le 26 août 1941, p. 113.

355 Ibid., pièce no 14, requête du SNA concernant les employés des salles de cuves 40 à 45, adressée à G.W. La Mountain, gérant du personnel, le 24 mai 1941.

Vous demandez notre collaboration, cette collaboration vous l'avez eue depuis le 7 janvier pour régler ces questions dans la paix et dans l'harmonie soyez en assuré.

A tout événement votre réponse sera communiquée au syndicat à son assemblée régulière le 23 courant et l'exécutif verra à diriger son action suivant les décisions qui y seront prises.<sup>356</sup>

Il avait fallu 5 mois avant que le syndicat obtienne satisfaction. Les longs délais étaient choses courantes. Ils entraînent, de l'avis des commissaires sur les événements d'Arvida en 1941 un sentiment d'exaspération généralisé.<sup>357</sup>

Le 27 mai 1941, le syndicat formulait une autre requête dans laquelle il exigeait une augmentation générale de 10 cents l'heure pour compenser la hausse du coût de la vie.<sup>358</sup> Encore une fois la compagnie mit du temps à répondre. Le 3 juillet, le directeur de l'usine finissait par dire: "nous ne sommes pas opposés à tout rajustement des gages mais nous ne nous croyons pas justifiés de faire une augmentation générale des taux à l'heure pour le moment".<sup>359</sup> Dans sa lettre, il proposait aussi la tenue d'une rencontre avec le syndicat pour débattre du problème. L'entrevue eut lieu le même jour. La compagnie y annonça son intention de porter le salaire de tous les cuvistes, indépendamment de leur ancienneté, à 51 cents l'heure. Le syndicat refusa l'offre de la compagnie qui ne signifiait rien pour les hommes d'expérience, et proposa plutôt

---

356 CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, pièce no 11, Requête du SNA concernant les employés des salles 40 à 45, adressée à M. A.C. Johnston directeur de l'usine d'Arvida, chargé du personnel, le 21 mai 1941. La présence des vieux travailleurs signifiait deux choses: d'abord que les conditions de travail les affectaient au point de perdre patience et ensuite que leurs revendications s'effectuaient surtout à l'intérieur des structures du syndicat, ce qui n'est pas surprenant compte tenu que ce sont eux qui l'ont mis sur pied.

357 Canada (Ottawa), Royal Commission to inquire into the events which occurred at Arvida, P.O. in July 1941. Report of the commissioners, Ottawa, Edmond Cloutier, Printer to the King's Most Excellent Majesty, 1941, p. 7.

358 CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, pièce no 5, requête du SNA, concernant une augmentation générale de salaire adressée à M. G.W. La Mountain, gérant du personnel, le 27 mai 1941. Nous avons reproduit presque intégralement cette lettre à la page 131.

359 Ibid, pièce no 7, réponse de A.C. Johnston, directeur de l'usine d'Arvida, chargé du personnel, au SNA, concernant une augmentation générale de salaire, le 3 juillet 1941.

d'accorder une indemnité de vie chère aux employés, conformément à la loi fédérale (PC 7440) du 16 décembre 1940.<sup>360</sup> La compagnie s'était engagée au cours de la réunion à répondre dans les plus brefs délais. Pourtant, le 19 juillet, le président Daris signalait au gérant de l'emploi:

...cela ne va pas bien, mes hommes sont très mécontents parce que les réponses ne viennent pas assez vite. Et même il y a une décision qui va se prendre le 24 au soir, c'est que si on n'a pas de réponse définitive de la compagnie nous serons tout simplement forcés de demander l'arbitrage pour la question du salaire, vu qu'on traînait depuis le 27 mai.<sup>361</sup>

Malgré cet avertissement, la compagnie ne donna aucune réponse officielle jusqu'à l'éclatement de la grève illégale le 24 juillet.<sup>362</sup> Elle préférait conseiller la patience aux ouvriers: le 23 juillet, M. Daris avait constaté un ralentissement dans son département. En tant que contremaître il rapporta le fait à ses supérieurs, Messieurs Jenkinson, assistant surintendant des salles de cuves, et Lebouthillier, assistant surintendant au "Service Building". Il avait reçu pour toute réponse: "c'est une suite de circonstances qui ont rendu les hommes mécontents, cela va peut-être s'améliorer [...], c'est de prendre patience."<sup>363</sup> La direction s'adressait-elle à Daris le contremaître ou Daris le président du syndicat? Sans doute aux deux. Cette question est intéressante à plus d'un égard. D'abord elle dévoile l'absurdité de la position détenue par M.

---

<sup>360</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 1, Témoignage de M. A.C. Johnston directeur de l'usine d'Arvida, le 25 août 1941, p. 36 et 37; vol. 2, témoignage de A. Daris contremaître et président du SNA, le 4 septembre 1941, p. 1057 et 1058: A propos des législations ouvrières en temps de guerre voir l'article de J. Webber, "The malaise of compulsory conciliation: Strike prevention in Canada during World War II", dans Labor/Le travail, no 15, 1985, p. 57 à 88.

<sup>361</sup> Ibid Vol. 3, témoignage de A. Daris contremaître et président du SNA, le 4 septembre 1941, p. 1061; voir aussi le témoignage concordant de J.-A. Wilfrid Labelle, gérant de la division de l'emploi, officier de sécurité à Arvida et secrétaire du comité paritaire, vol. 2, le 22 août 1941, p. 219.

<sup>362</sup> La grève de l'aluminerie d'Arvida était illégale suivant les dispositions de l'ordre en conseil PC 3495, du 7 novembre 1939 qui stipulait que la loi des enquêtes en matière de différends industriels (R.S.C. 1927, chap. 112) s'appliquait désormais à toutes les industries de guerre et qu'en conséquence il ne pouvait y avoir de grève ou de lock out sans avoir au préalable eu recours à un comité de conciliation et que ce comité ait soumis son rapport.

<sup>363</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 2, témoignage de M. Alexis Daris contremaître et président du SNA, le 4 septembre 1941, p. 1064.

Daris; sa fonction de contremaître l'incitait à faire en sorte que le calme revienne pour que la production soit maintenue selon les standards de la direction. Il n'y a pas de doute non plus que sa fonction de président du SNA le prédisposait fortement à sympathiser avec les syndiqués. Il avait été un témoin privilégié des négociations interminables avec la compagnie et pouvait partager la frustration des ouvriers.

Nous croyons d'ailleurs que cette position contradictoire allait causer la fin du mandat du président Daris, quelques mois après la grève. C'est sans doute aussi pour cette raison qu'en 1943 le SNA ne comptait plus de contremaîtres sur son exécutif, ce qui n'avait pas empêché l'"International Union of Aluminum Workers (AFL)" d'affirmer que le SNA "dirigé par des contremaîtres était la chose de la compagnie."<sup>364</sup>

D'un autre côté, le fait révèle une fois de plus, par le discours de la direction, sa conception du rôle de l'appareil syndical: un instrument de contrôle de la force de travail dont l'existence pouvait se résumer à faire patienter les insatisfaits et à rationaliser leurs demandes. Cependant le syndicat arrivait de moins en moins à contrôler les travailleurs.

Une rencontre informelle avait eut lieu le matin même de la grève entre M. Daris et le gérant du personnel. En voici la teneur:

-J'ai une lettre de monsieur White (directeur du personnel d'Aluminum Co. of Canada Ltd. à Montréal) me disant qu'on va avoir les bonus pour le coût de la vie.

- Si vous l'avez, alors affichez-le.

-Non, vous pouvez le dire aux hommes.

-Cela fait assez longtemps que je leur dit toutes sortes de choses, c'est à votre tour de dire ce qu'il y a.<sup>365</sup>

---

<sup>364</sup> Le progrès du Saguenay, 17 juin 1943, p. 5.

<sup>365</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 2, témoignage de A. Daris, contremaître et président du SNA, le 4 septembre 1941, p. 1059-1060.

Sans doute que par "toutes sortes de choses" le président faisait allusion au discours qu'il avait tenu le 15 juillet, et où pour calmer les esprits il avait annoncé sans toutefois être certain des résultats, l'imminence d'une augmentation salariale. A ce propos voici le témoignage de Albert Charles Danis.

Je l'avais entendu annoncer ce soir-là, à la Sociale, à une assemblée de la coopérative, ils ont demandé à Monsieur Danis d'adresser la parole. Si j'ai bien compris, d'après ce que Monsieur Danis a dit, ça avait l'air qu'il était pour avoir l'augmentation de salaire.<sup>366</sup>

A la paie du 23 juillet les travailleurs ne constatèrent aucune augmentation du taux horaire. Au contraire, à cause des nouveaux retranchements à la source, la paie avait subi une diminution. Le syndicat n'avait donc aucun résultat de concret à offrir aux travailleurs.

Quand le 24 juillet, la grève éclata à l'aluminerie d'Arvida, le syndicat et la direction étaient bien au fait de l'insatisfaction des travailleurs. Cependant, ils ignoraient tout de la grève et avec raison. Elle fut déclanchée spontanément et se généralisa avec rapidité. "Les officiers du syndicat ne purent que constater le fait".<sup>367</sup>

#### 5.7 L'IMPACT DE LA GREVE DE 1941 SUR LE SNA: VERS UNE RADICALISATION DU DISCOURS

Jusqu'à maintenant il a surtout été question de la nature des revendications ouvrières et des réponses de la compagnie à ces revendications. Nous avons aussi examiné comment la direction de l'Aluminum Co. percevait le syndicat et comment lui-même nourrissait cette perception. Ceci, au travers de la correspondance syndicale\patronale, ainsi que des témoignages

---

<sup>366</sup> CR-Arvida-Procédurs, Vol. 1, Témoignage de Albert Charles Danis, contremaître général du "Plant" No. 3 (ligne 40 à 42), le 29 août 1941, p. 492.

<sup>367</sup> 25e anniversaire, (1962), p. 16.

des membres de la direction et du syndicat devant la Commission Royale d'enquête sur les événements d'Arvida en 1941. Le syndicat avait à la fois la confiance de la compagnie et des travailleurs. Quoique dans ce dernier cas elle s'érodait de plus en plus.

Nous allons maintenant analyser les conséquences de la grève illégale de 1941 sur le syndicat. Ainsi verrons-nous si cette grève était l'expression d'un désaveu pur et simple, dans les faits, du syndicat, ou si elle constituait plutôt une forme d'appui, car la résolution des conflits ouvriers en temps de guerre était soumise à l'arbitrage obligatoire qui paralysait les syndicats. Les travailleurs en étaient sans doute conscient. Enfin nous verrons comment l'exécutif du syndicat percevait le rôle de son organisme, et comment il a été appelé à radicaliser son discours sous peine de voir ses effectifs tomber à néant.

Il est curieux de constater que lorsque les ouvriers ont commencé la grève, "la plupart croit à ce moment-là qu'il s'agit simplement de former une délégation imposante auprès des autorités aux fins d'obtenir un supplément de 10 cents de l'heure".<sup>368</sup> La demande des travailleurs était exactement conforme à la requête initiale du SNA en date du 27 mai. Les travailleurs ne pouvaient ignorer en outre que le syndicat allait demander la tenue d'une commission de conciliation dans les heures suivantes, puisque la compagnie n'avait pas encore établie clairement sa politique au sujet des salaires.

En fait, tout le déroulement semblait indiquer que les travailleurs voulaient, à l'origine du mouvement, appuyer de tout leur poids la revendication première du syndicat, et surtout qu'en intimidant l'employeur ils voulaient régler cette question en dehors de l'arbitrage obligatoire qui

---

<sup>368</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, plaidoirie de Me Fernand Choquette, C.R., conseiller juridique de la commission royale, le 8 septembre 1941, p. 1588; voir aussi, vol. 1., témoignage de Albert Charles Danis, contremaître général du "plant" 3, 29 août 1941, p. 472-473.

risquait d'être une procédure assez longue et lourde. Nous croyons donc que le mouvement visait aussi à rejeter tout interventionnisme de l'Etat au niveau des relations de travail.

Personne ne semblait alors vouloir arrêter la production. Lorsque les cuves commencèrent à se solidifier, l'inquiétude envahit alors certains travailleurs.

Dufour a déclaré qu'il aurait été prêt à retourner à l'ouvrage et que l'opinion générale parmi les hommes était qu'on retournerait à l'ouvrage avant que le contenu des cuves ne se solidifie.

Le témoin George Malby, qui parle dans son témoignage d'hommes qui criaient à la barrière: "Les cuves gèlent" montre bien l'anxiété d'un certain groupe qui ne voulait pas que les cuves gèlent.<sup>369</sup>

De plus quelques ouvriers (environ 15%) étaient demeurés à leur poste sans travailler, dans l'attente des résultats de la démarche de leurs confrères.<sup>370</sup> Cependant, une fois le groupe sorti de l'usine, les griefs s'accumulèrent en même temps qu'augmentaient les demandes salariales. Les ouvriers écrivirent alors à la craie sur le mur de l'usine "\$1.00 an hour, no bonus, and the pots, she can go to hell".<sup>371</sup> Les travailleurs "qui avaient déclenché le mouvement perdent le contrôle du groupe composé à ce moment d'au-delà de 300 hommes."<sup>372</sup> Ceux qui étaient restés à leur poste sortirent. L'idée de la grève s'installait chez les ouvriers. Dire de la grève qu'elle était un appui aux exigences formulées par le syndicat est une évidence puisque ces exigences provenaient en fin de compte des travailleurs. Par contre, il est plus juste de dire qu'elle était l'expression d'un désaveu sur la façon dont le syndicat avait mené les négociations.

---

<sup>369</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, plaidoirie de Me Charles Cannon, C.R., conseiller juridique de la Commission royale, le 8 septembre 1941, p. 1506-1507.

<sup>370</sup> Ibid, témoignage de Albert Charles Danis contremaître général du "plant" 3 (lignes 40 à 42). p. 474; témoignage de J.A. Wilfrid Labelle, gérant de la division de l'emploi, officier de sécurité et secrétaire du comité paritaire, le 27 août 1941, p.232, Folios 28, 29, 320.

<sup>371</sup> Ibid, Vol. 1, témoignage de A.C. Johnston directeur de l'usine d'Arvida, chargé du personnel, le 25 août 1941, p. 59.

<sup>372</sup> Ibid, Vol. 3, plaidoirie de Me Fernand Choquette, C.R., conseiller juridique de la Commission royale, le 8 septembre 1941, p. 1588.

Il ne pouvait y avoir que de l'amertume face aux promesses faites et aux résultats qui tardaient à venir.

Cependant, les travailleurs ont bien senti, dès le début, que la grève risquait de ne mener nulle part parce qu'elle était illégale et qu'ils n'étaient pas suffisamment organisés. Aussi, à quelques reprises au cours de la soirée où la grève a été déclenché ils vont envoyer des délégations aux officiers du syndicat pour leur demander de prendre en main le mouvement.<sup>373</sup>

Le président Daris expliquait ainsi les motifs qui avaient poussé le syndicat à se tenir en dehors de la grève:

...la grève étant illégale, le syndicat est un corps incorporé légalement et responsable. Par conséquent, aux yeux de la loi, et si on avait quelque coche mal taillée on aurait pu revenir en dommage contre le syndicat et prendre des jugements de 99 ans.<sup>374</sup>

Finalement, Alexis Daris allait accepter à titre personnel et sous certaines conditions de prendre en charge les grévistes avec l'aide d'un comité de 11 personnes.<sup>375</sup>

Je leur ai dit à ce deuxième groupe comme au premier que comme président du syndicat je ne pouvais pas du tout m'occuper de la chose, seulement, comme citoyen d'Arvida et au point de vue de la sécurité, que j'étais prêt à prendre un peu charge pour quelque temps et à certaines conditions, et ces conditions étaient qu'ils allaient d'abord demander aux gens en dedans de la barrière de reconnaître que j'avais charge; la deuxième condition c'était qu'aucun bris ne fut fait à la propriété, que si une épingle se cassait je m'en lavais les mains, je m'en allais; la troisième condition, qu'ils obéissent aux ordres qui seraient données. On est revenus au bout d'une demi-heure pour dire que les gens acceptaient ces conditions-là et j'ai demandé à quelques-uns d'organiser immédiatement le piquetage, surtout au point de vue d'empêcher la boisson d'entrer sur le "Plant" et aux abords du "plant".<sup>376</sup>

<sup>373</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 2, témoignage de A. Daris, contremaître et président du SNA, le 4 septembre 1941, p. 1071, 1072, 1078 et 1080.

<sup>374</sup> Ibid, Vol. 2, témoignage de A. Daris, contremaître et président du SNA, le 4 septembre 1941, p. 1094.

<sup>375</sup> Ibid, p. 1071, 1072, 1079 et 1080.

<sup>376</sup> Ibid, p. 1079 et 1080.

Le président Daris tentait de recréer sous son égide l'esprit de discipline qui caractérisait son organisme. Aussi, pendant les 5 journées qu'allait durer la grève, Daris avec l'aide d'un comité de 11 travailleurs vont contrôler et discipliner les grévistes. D'abord en exigeant et en obtenant des maires des municipalités environnantes la fermeture des débits de boisson, et en fouillant les voitures aux abords de l'usine.<sup>377</sup> Ensuite, le comité s'était chargé d'alimenter les grévistes parce que le contrôle de l'alcool n'était pas assez efficace. Voici un témoignage savoureux à ce sujet.

...on a rapporté que des femmes envoyaient de la boisson, des petits 10 onces de boisson à leur mari dans des boîtes à lunch. Nous avons arrêté le passage des boîtes à lunch, nous avons dit "nous allons vous nourrir avec du pain, de la viande et du lait et pas autre chose", c'est pourquoi on les a nourris, parce que dans les boîtes à lunch il se passait de la boisson.<sup>378</sup>

Enfin, pour maintenir l'ordre lors d'une assemblée générale tenue le 29 juillet, le président Daris alla voir "M. Weber, le gérant de la ville pour lui demander le champ de golf et lui demander en plus quelques policiers de la force municipale".<sup>379</sup> Le soir même, la production de métal reprenait à la suite d'un discours de Gérard Picard qui demandait aux travailleurs assemblés de continuer la lutte "sur une base légale, c'est à dire pourvu qu'ils fussent entrés à leur travail".<sup>380</sup> Le syndicat prenait en main les grévistes avec la bénédiction de la compagnie.

Suite à la grève, le syndicat radicalisait son discours et alignait ses revendications sur celles que les travailleurs avaient formulé au cours de la grève. En fait, pour lui, il s'agissait d'une question de survie. S'il voulait garder la confiance des ouvriers il se devait d'être solidaire

---

<sup>377</sup> CR-Arvida-Procédures, Vol. 2, témoignage de A. Danis, contremaître et président du SNA, le 4 septembre 1941., p. 1084.

<sup>378</sup> Ibid, p. 1086.

<sup>379</sup> Ibid, p. 1098.

<sup>380</sup> Ibid, p. 1099.

avec eux. En contrepartie le syndicat utilisa des arguments choisis en fonction des intérêts de la compagnie, dans le but de la convaincre d'accepter ses exigences, s'excusant même d'être parfois brutal. En voici un exemple:

L'exécutif du syndicat [...] a discuté certains aspects des demandes soumises durant la grève par les ouvriers, puis a réduit les dites demandes à un niveau qui paraît raisonnable. Voici les demandes que l'exécutif du syndicat soumet officiellement à la compagnie au sujet des salaires:

[...].

1.-"Pot rooms" et fournaies: 0.85 cts de l'heure, sans bonus.

2.-Pour tous les autres salariés, payés à l'heure, augmentation générale de 0.10 cts de l'heure sur les salaires gagnés à l'heure actuelle.

[...].

Le syndicat soumet ces demandes après les avoir considérées sérieusement, et parce qu'il est fermement convaincu que l'acceptation de ces demandes ferait disparaître, pour l'avenir, toute obstruction à l'effort de guerre au Canada. Parce qu'il est d'avis que ce serait de nature à assurer le maintien de la production de l'aluminium durant la guerre, parce qu'il croit que ces mesures assureraient à la compagnie la stabilité industrielle qu'elle recherche, parce qu'il croit que ces mesures s'imposent pour régler convenablement le conflit sérieux de ces jours derniers, et parce qu'il croit que le syndicat serait alors en mesure de coopérer encore plus efficacement au maintien de la paix sociale à Arvida.

[...].

C'est grâce aux influences syndicales que les grévistes qui occupaient une partie de l'usine, aux premiers jours du conflit, se sont retirés chez eux pacifiquement, sans causer aucun dommage. C'est grâce aux influences syndicales que les ouvriers ont accepté de retourner au travail avant que des négociations soient entamées. Et c'est en somme grâce aux influences syndicales que les ouvriers se sont ralliés aux instructions données par le représentant du gouvernement fédéral, Mr. Campbell, pour mettre fin au conflit.

Le syndicat ne désire pas étudier ici les causes du conflit sérieux, mais il croit que le gouvernement fédéral et la compagnie réalisent que l'arrêt du travail par cinq mille ouvriers indique qu'il y a des raisons pour cela. Sans doute que tous les ouvriers ne désiraient pas la grève, mais le fait brutal indique qu'il y a eu tout de même arrêt total de la production et qu'un bon nombre d'ouvriers, sans avoir provoqué la grève, en ont profité pour soumettre une foule de griefs qui ne manquent pas d'avoir une signification. De plus, lorsqu'on sait que vingt-quatre heures avant le retour au travail 2,563 ouvriers ont enregistré un vote de grève qui a donné le résultat suivant: 2,453 en faveur de la continuation de la grève: 58 contre la continuation et 59 bulletins annulés. C'est évidemment parce qu'il y a quelque chose qui va pas [...].

Devant cette situation, le syndicat se croit obligé de prendre une attitude qui sort de l'ordinaire. L'exécutif a décidé de demander à la compagnie de présenter une réponse aux demandes d'augmentations de salaires ci-haut indiquées dans un délai de vingt-quatre heures. Le syndicat n'aime pas cette procédure d'ultimatum, mais il croit devoir s'en servir aujourd'hui vu la gravité de la situation. A l'expiration du délai, si la compagnie ne répond pas ou ne fait pas une réponse jugée satisfaisante, l'exécutif du syndicat considérera immédiatement l'envoi d'une requête à Ottawa pour la formation d'une commission fédérale d'arbitrage devant laquelle toute la situation sera exposée.<sup>381</sup>

Cette longue requête renferme suffisamment d'éléments pour nous permettre de saisir la nature du rôle qu'entendait tenir le syndicat. Elle met à jour certaines contradictions de l'organisme qui sont le résultat de la position qu'il avait pris. Aussi, d'un paragraphe à l'autre il y a une alternance constante entre un discours revendicateur et légitime qui émanait de la base et un discours conciliant qui résultait d'une stratégie dans le but assuré de projeter l'image d'un corps responsable. Il reste quand même que globalement le ton s'était raffermi.

Dès l'ouverture, le syndicat affirmait avoir réduit les demandes à un "niveau raisonnable". Durant la grève les travailleurs avaient exigé \$1.00 l'heure sans boni. Dans sa requête, le syndicat proposait à la compagnie d'accorder .85 cents l'heure sans boni, alors qu'en mai il avait exigé 10 cents d'augmentation avec le boni. Ainsi, avec à l'origine un taux de 49 cents, qui pouvait s'élever avec le boni à 65 cents, l'augmentation initiale aurait porté les salaires à 75 cents l'heure. La grande différence résidait donc dans l'élimination du boni, dont personne chez les ouvriers ne savait au juste de quelle façon il était établi. Dans certaines salles il atteignait plus de 36% tandis que dans d'autres il s'élevait à peine au dessus de 25%, alors que les travailleurs avaient fourni un effort semblable.<sup>382</sup> Le syndicat avait fait siennes les revendications des travailleurs au sujet de l'élimination du boni. Ce faisant, il s'attaquait à la principale stratégie patronale visant à maximiser le rendement des ouvriers<sup>383</sup>. Pour rendre la demande moins

381 CR-Arvida-Procédures, Vol. 3, pièce no. 17, requête du SNA à A.C. Johnston, directeur de l'usine d'Arvida, chargé du personnel, concernant une augmentation de salaire, le 30 juillet, 1941, p. 2 à 4.

382 Ibid, Vol. 3, pièce 42, Statement of Bonus paid from 16th July 1940 to 15th July 1941.

383 A ce sujet voir L. Côté, (Ottawa 1987), p. 188 à 202.

amère, le syndicat affirmait que cette mesure assurerait une "stabilité industrielle" et créerait un climat propice à une "coopération plus efficace" du syndicat.

Il insistait tout de même sur l'urgence et l'importance de sa demande car "l'arrêt du travail par cinq mille ouvriers indique qu'il y a des raisons pour cela". Enfin l'ultimatum de vingt-quatre heures contrastait singulièrement avec son attitude passée. Il est à rapprocher d'un autre ultimatum, servi celui-là par les forgerons et les aide-forgerons, qui avait laissé 3 jours à la compagnie pour acquiescer à leur demande. La direction avait alors préféré négocier avec un syndicat plus patient, nous l'avons vu.

Immédiatement après la grève, le SNA vit la liste des adhésions se gonfler à 4,000 membres sur une possibilité de 5,000.<sup>384</sup> De plus, "à l'automne 1941 [...] au delà de 75% des ouvriers signèrent une requête pour demander à la compagnie de prélever sur leur chèque de paye le montant de leur contribution syndicale."<sup>385</sup> Sans doute que la radicalisation du discours syndical, et dans une certaine mesure l'obtention du boni de vie chère (\$0.026 par heure), ainsi que une légère augmentation salariale après la grève (\$0.51 par heure à tous les cuvistes) avaient été favorables au recrutement des travailleurs. De plus, en présentant un front uni ils espéraient certainement retirer beaucoup des négociations et de l'arbitrage qui devaient suivre.<sup>386</sup>

\* \* \*

---

384 Le Progrès du Saguenay, 16 octobre 1941, p. 1.

385 Ibid, 17 juin 1943, p.5.

386 Les résultats de cet arbitrage allaient être décevant pour les travailleurs. Par exemple, les cuvistes n'ont obtenu que 4 cents de l'heure d'augmentation (i.e. 55 cents) avec un boni de vie chère de 5.6 cents et une prime au rendement moyenne abaissée à 20% au lieu de 26.7%, pour un gain horaire total de 72 cents. Au niveau des conditions de travail, la commission d'arbitrage avait recommandé une augmentation du personnel durant les mois d'été. Enfin, elle avait émit le souhait que le comité paritaire soit réactivé et réorganisé de façon à laisser une place au syndicat.

L'augmentation du taux horaire en 1937 pouvait tout juste permettre aux cuvistas un niveau de vie décent, le boni leur procurait cependant un enrichissement. Toutefois, ces effets bénéfiques allaient être atténués par l'inflation au tournant des années 1940. Le personnel qui comme les manoeuvres ne pouvait compter sur un boni et dont le salaire total n'équivalait pas au seuil de notre budget allait connaître un appauvrissement constant, car aucune augmentation supplémentaire n'avait été prévue lors des renouvellements successifs de la convention. Quant aux conditions de travail, les résultats obtenus étaient plutôt maigres, puisqu'ils se limitaient surtout à l'obtention d'une journée de vancance par année d'ancienneté pour les employés à l'heure.

L'absence d'une clause d'atelier fermé laissait le syndicat dans une position précaire. Toutefois, la loi d'extension juridique, ainsi que des mécanismes au niveau de la convention avaient permis à la compagnie et au syndicat de se protéger mutuellement contre les organisations ouvrières indésirées telles que le CIO.

Au plan intérieur, par contre, l'entente laissait le SNA à la merci de la compagnie. Par exemple, le comité paritaire aurait dû, conformément à la loi à laquelle il était assujéti, permettre au syndicat, en tant que partie à la convention, d'y nommer ses représentants. Or, le comité d'Arvida était ainsi fait qu'il excluait le syndicat en tant qu'organisme: les représentants des ouvriers y étaient élus par l'ensemble des travailleurs qu'ils soient syndiqués ou non. La seule façon pour le syndicat d'être présent sur le comité, était de maintenir ses effectifs à un niveau élevé. Ainsi il aurait pu compter sur le vote des militants pour y installer des représentants de son cru. Or, l'introduction rapide et massive des travailleurs d'origine rurale, ainsi que le fort taux roulement de la main-d'oeuvre qui découlait de la médiocrité des conditions de travail vont considérablement affecter son recrutement. Pour contrer les conséquences de ce phénomène prévisible depuis l'expansion de l'usine en 1937-1938, le syndicat s'était imposé au détriment du

comité paritaire, comme l'unique porte-parole des travailleurs, alors que la force de son "membership" le lui permettait encore.

En acceptant de négocier directement et uniquement avec le syndicat, sans chercher à faire vivre l'organisme paritaire, la compagnie lui avait reconnu de fait un rôle de co-gestionnaire de la force de travail. D'ailleurs, pour elle, il était tout à fait rentable de pouvoir compter sur ce syndicat bien intentionné, dans la mesure où les demandes ouvrières seraient ramenées à un niveau "raisonnable". C'était du moins ce que la compagnie souhaitait, car elle était dépassée par des rapports de travail de plus en plus complexes et tendus.

La rationalité de la compagnie n'était pas toujours conforme à celle des travailleurs et du syndicat. Les longs délais à satisfaire les demandes ouvrières ainsi que l'attitude beaucoup trop conciliante du syndicat l'avait conduit à s'éloigner de sa base. Cela était manifeste lors de la grève illégale de 1941. Aussi, pour se maintenir à Arvida et conserver, pendant qu'il en était encore temps, son crédit auprès des travailleurs, le syndicat avait dû radicaliser son discours. Ainsi pouvait-il passer du stade de l'émergence à celui de la consolidation.

## CONCLUSION

Que retenir de cette étude spécifique du processus d'émergence d'un syndicat au sortir de la crise? Disons d'abord que notre étude est liée au choix que nous avons fait d'analyser la syndicalisation des travailleurs d'Arvida en favorisant leur perspective. Nous avons tenté de reprendre l'itinéraire des ouvriers, depuis l'entrée en opération de l'usine en 1926, pour voir quels facteurs matériels ont pu favoriser leur désir de se syndiquer, et aussi lesquels leur ont permis d'atteindre cet objectif. Cette étude de cas s'est donc déroulée au ras du sol avec tous les inconvénients que cela comporte. Nous en avons accepté les risques. Ainsi notre thèse a-t-elle les limites d'un travail descriptif et empirique. Par contre, nous croyons qu'elle a tracé un portrait assez fidèle et riche du quotidien des travailleurs d'Arvida, ce qui selon nous la justifie amplement.

L'origine des travailleurs a pu constituer une entrave à la syndicalisation. L'importance des immigrants à l'usine d'Arvida, au moment où pour des raisons locales sévissait un chômage élevé, a fait surgir la xénophobie chez les Saguenéens. Cela entravait la solidarité ouvrière, prémisses essentielles à la formation d'une conscience syndicale. De même, l'apathie des travailleurs d'origine rurale devant la question syndicale constituait une entrave supplémentaire. Les organisations syndicales telles que la Fédération ouvrière mutuelle du Nord avaient peut-être tenté d'intégrer ces ruraux au travail industriel, grâce à des coopératives de consommation. Quoique ces efforts peuvent avoir attiré plusieurs ouvriers d'origine rurale, ceux-ci ne concevaient souvent leur travail à l'usine que comme le stade transitoire d'un projet de promotion sociale. Le fait de participer à l'organisation syndicale, de s'intégrer au travail à l'usine aurait été la négation de ce projet. L'intégration de la main-d'oeuvre d'Arvida au travail dans l'aluminerie ne devait survenir qu'au cours de la crise économique, ce qui lui confère un rôle contradictoire. En effet, l'arrivée de la crise, tout en rendant impossible la syndicalisation, provoqua la formation d'un noyau d'ouvrier homogène par leur condition, donc d'un groupe de travailleurs stables et bien intégrés, ce qui devait éventuellement favoriser l'émergence d'une conscience syndicale. Le cas des contremaîtres qui ont participé à la formation du SNA démontre en fait que le syndicalisme ne s'adressait et se

développait que parmi les travailleurs qui avaient "réussi" à s'intégrer au travail industriel. Ceux-ci vont donc participer à la production en modifiant ses aspects les moins supportables. Ainsi, servis par leur rationalité de travailleurs intégrés, ils résistaient tout en contribuant à l'intensification de leur propre travail. Le syndicat ne peut se concevoir que dans ce contexte d'intégration-résistance. Le "mûrissement" de la force de travail ne permet cependant pas d'expliquer le moment du déclenchement de la syndicalisation.

Les conditions de travail s'étaient améliorées au cours des dix premières années grâce à une série d'innovations de plus ou moins grande importance, au prix toutefois d'une intensification du travail. En 1936 la compagnie introduisait une cuve nouvelle qui allait remettre en cause les améliorations enregistrées jusque-là. Les conditions de travail se sont détériorées durant cette période. Ainsi il y eut une hausse des départs des vieux travailleurs et une égale augmentation des accidents de travail. C'étaient des éléments de mobilisation suffisamment importants.

La condition économique des ouvriers avaient été ébranlée lors de la crise des années 1930. Au sortir de la débâcle économique dans l'industrie de l'aluminium, les travailleurs ont voulu augmenter leur niveau de vie alors que la situation leur était favorable. En effet, la compagnie enregistrait des profits grâce à une hausse des ventes de métal. Elle ne pouvait donc risquer un arrêt de la production qui lui aurait fait perdre des profits importants. A cet égard il était plus rentable d'accorder aux ouvriers ce qu'ils demandaient. En outre, les conditions dans lesquelles le syndicat avait été accueilli nous permettent de croire que la compagnie y trouvait un certain nombre d'avantages: d'abord, en s'assurant dès 1937, la coopération d'un syndicat bien intentionné, elle pouvait espérer planifier sans mauvaise surprise la production à son usine, ainsi que ses rapports avec les travailleurs, quand viendrait le temps d'approvisionner les belligérants en métaux stratégiques. Elle prévoyait déjà qu'un conflit mondial provoquerait un accroissement de ses activités. Aluminium Limited, propriétaire d'Aluminum Co of Canada était toujours aux mains des mêmes actionnaires qu'Aluminium Compagny of America, alors aux prises avec le "Congress for

Industrial Organization". Les propriétaires voulant éviter qu'un seul et même syndicat ne contrôle toute la force de travail du secteur de l'aluminium ont pu voir dans le syndicat catholique un moyen de diviser politiquement cette dernière. Ils pouvaient ainsi soustraire leurs usines d'une paralysie générale. D'un autre côté, la faiblesse des exigences initiales du SNA facilitait son introduction dans le secteur de l'aluminium. Cette stratégie, commune aux syndicats catholiques (il faudrait vérifier le cas des internationaux), avait la qualité d'enraciner le syndicalisme chez les travailleurs et de permettre, au cours des négociations subséquentes, que se développe la conscience syndicale.

L'Aluminium Co. du Canada voyait le syndicat comme un instrument de contrôle des travailleurs. D'ailleurs le syndicat était conciliant: sa bienveillance à l'égard de la compagnie l'a d'ailleurs éloigné de sa base, et la grève lui a rappelé où se trouvaient ses intérêts. Aussi, le syndicat catholique d'Arvida avait dû durcir son discours.

## ANNEXE

### LA METALLURGIE DE L'ALUMINIUM

La fabrication de l'aluminium se réalise en deux étapes. La première consiste à extraire l'alumine (oxyde d'aluminium  $Al_2O_3$ ) de la bauxite par un procédé chimique. Dans la seconde étape on réduit l'alumine en aluminium par un procédé électrolytique.

#### 1) De la bauxite à l'alumine: le procédé Bayer et autres procédés chimiques.

##### 1.1 Le minerai, ses caractéristiques

L'aluminium n'existe pas à l'état de métal dans la nature. Toutefois il y est présent en grande quantité sous forme d'hydroxides (alumine hydratée) et d'oxydes (alumine anhydre). Il entre dans une proportion de près de 8% de la composition de la croûte terrestre où seul le silicium le précède avec 28%. C'est donc, en ordre d'importance, le second métal en présence sur la surface de la terre. Le fer est le troisième avec 5%. L'alumine (hydroxyde et oxyde d'aluminium) est présente dans de nombreuses formations minérales dont l'argile. Il n'est pas rentable toutefois d'extraire l'alumine de l'argile car la forte proportion de silice (oxyde de silicium  $SiO_2$ ) est très difficile et coûteuse à isoler. Cela nécessite en effet des quantités volumineuses de soude. On doit donc rechercher un minerai riche en alumine mais pauvre en silice. Selon les conditions actuelles de la production, il faut un minerai qui n'ait pas plus de 8% de silice ( $SiO_2$ ) ni moins de 39% d'alumine. Un certain type de bauxite répond à ce critère: la bauxite rouge, riche en fer oxydé ( $Fe_2O_3$ ) et ayant une faible teneur en silice. La bauxite rouge provient tout comme l'argile de l'altération des feldspaths mais elle est

un produit d'évolution [...] particulier de roche silico-alumineuses, sous un climat chaud et humide. Sous ce climat, et pourvu que certaines conditions soient remplies (bon drainage notamment) il se produit une hydrolyse intense des silicates de la roche mère. Les alcalins, les alcalino-terreux, la silice sont éliminés tandis que l'aluminium, le fer, le titane se concentrent par accumulation relative (Encyclopédie Universalis, art.: bauxite).

Alors que l'alumine hydratée (hydroxydes d'aluminium) est présente dans la bauxite, l'alumine (oxyde anhydre d'aluminium) existe dans la nature sous forme de corindon (pierres précieuses tel le rubis...). Pour des raisons économiques évidentes, tout le travail de l'industrie de l'aluminium visera à isoler l'alumine hydratée des autres minéraux qui entrent dans la composition de la bauxite. Le processus d'extraction de l'alumine à partir de la bauxite repose sur les propriétés amphotères de l'alumine. En effet, cette dernière est un oxyde qui a la capacité d'être tantôt acide lorsqu'elle est combinée à une base et tantôt base lorsqu'elle est combinée à un acide, contrairement aux métaux qui, unis à l'oxygène, donnent exclusivement des oxydes basiques ou aux métalloïdes qui, dans les mêmes conditions, donnent des oxydes acides.

Ces oxydes acides et basiques en présence d'eau donnent respectivement des acides ou des bases qui à leur tour confrontés l'un avec l'autre produisent de l'eau et un sel: un équilibre simultané se produit, et la base libère des ions- tandis que l'acide libère des ions+ d'hydrogène qui donnent un sel, donc un composé chimique (plus d'un élément) dans lequel l'hydrogène d'un acide a été remplacé par un métal. L'alumine, peut être acide, mais bien plus souvent, elle est une base puisqu'il s'agit d'un métal oxydé.

Cependant,

l'aluminium, quand il joue, contrairement à son habitude de métal, le rôle d'acide avec une base forte comme le sodium, (aluminat de soude) donne des sels très instables, en présence d'eau, par un phénomène d'hydrolyse qui libère l'alumine de l'aluminat et la soude de ce même sel. (J. Lanthony, L'aluminium et les alliages légers, PUF, p. 23).

On mise donc sur cette réaction chimique de l'aluminium qui est d'être parfois acide pour décomposer la bauxite et en tirer l'alumine. Les méthodes sèche ou humide (procédé Bayer), vont donc confronter la bauxite à la soude.

### 1.2 La préparation du minerai.

Au sortir des carrières, la bauxite reçoit certains traitements. Le premier consiste en un concassage primaire; ensuite, il faut procéder à son séchage:

Une telle opération est parfois effectuée à la mine même, surtout si l'on fait subir au minerai un lavage destiné à éliminer une gangue argileuse: c'est un cas assez fréquent dans les mines de bauxites tropicales (Guyane, Jamaïque, Côte d'Or), dont les produits sont transportés à grande distance; on réduit ainsi le poids transporté. (Les ingénieurs du groupe Pechiney, L'aluminium, p. 67).

### 1.3 Le traitement sec du minerai.

Avant 1936, Alcan devait importer une grande partie de son alumine déjà prête pour la réduction électrolytique, de la Demerara Company en Guyane, des Bauxites du Midi en France et de d'autres compagnies en Europe. L'autre proportion de bauxite qu'elle traitait à Arvida même se faisait par la méthode sèche dans ses usines de minerais. Il semble que ce procédé ait été le suivant: la bauxite était broyée et séchée, puis calcinée en présence d'un peu de charbon pulvérisé à 1 200-1 400 degrés. Les impuretés telles le titane, la silice et le fer étaient réduites par le charbon et se retrouvaient au fond d'un fourneau alors que l'alumine plus légère se retrouvait à la surface et était brisée par un jet puissant de vapeur. Le procédé n'arrivait pas à purifier complètement l'alumine car elle contenait toujours un certain taux de titane. Il convient de souligner qu'indépendamment des procédés d'extraction d'alumine qui seront adoptés ultérieurement, cette activité se déroulera constamment dans les usines de minerai qui relèvent de la division chimique de l'Alcan

d'Arvida. Lors de la construction de l'usine d'Arvida en 1925, on avait prévu des espaces pour des laboratoires appelés éventuellement à traiter la bauxite. Ce n'est toutefois qu'en 1927 que la compagnie entreprend de transformer la bauxite en alumine, selon un procédé chimique. Ainsi en décembre 1928 on obtient un aluminium pur à 99.58% à partir de minerai de scorie (Le Lingot, 1-2-68, p. 3). Le 30 mars 1928, de l'alumine en pilule est produite pour la première fois (Le Lingot, 05-06-52, p. 4). La crise économique allait toutefois entraîner en 1931 la fermeture de l'usine de traitement par méthode sèche (Le Lingot, 1-2-68, p. 3). De plus l'alumine obtenue n'était pas assez pure.

Dès 1932, l'Alcan débute de façon expérimentale le traitement par voie humide. En mars 1935, M. Whitaker annonce la construction de l'usine de minerai no. 2 et l'emploi du nouveau procédé Bayer (Le Lingot, 12-6-52, p. 11). Le 7 janvier 1936, l'usine de minerai no 1 est mise en opération et commence à produire de la soude caustique. Le 19 février suivant, on commence à raffiner la bauxite, puis le 18 mars, la première alumine sort de l'usine de minerai. (Le Lingot, 12-6-52, p. 11). A la fin de cette année, "l'usine avait produit 25 000 tonnes de minerai calciné. Devant les résultats obtenus, sa production était portée à de 180 à 270 tonnes par jour l'année suivante". (Le Lingot, 1-2-68, p. 3).

#### 1.4 Le procédé chimique Bayer

Mis au point en 1890 et toujours utilisé, le procédé Bayer comprend cinq phases principales: le broyage, la digestion, la filtration, la décomposition et la calcination. Ce procédé complexe utilise exclusivement la voie humide dans la fabrication de l'alumine par l'attaque de la bauxite à la soude caustique. Voici en quoi consiste le procédé.

#### 1.4.1 Le broyage de la bauxite.

Dans le procédé Bayer, la bauxite ( $Al_2O_3 \cdot 3H_2O$ ) doit être au préalable finement broyée, pour augmenter les surfaces de contact des particules qui sont alors traitées (contrairement à la méthode sèche) dans une solution de soude caustique (NaOH).

#### 1.4.2 La mise en solution.

L'alumine contenue dans la bauxite est alors mise en solution: l'aluminate de soude ( $2NaAlO_2 + 4H_2O$ ). On se souviendra que c'est une propriété chimique de l'alumine que de former un sel lorsqu'elle est en contact avec une base aussi forte que la soude. Au cours de cette réaction, les autres composants de la bauxite demeurent à l'état solide dans la solution. En effet, l'oxyde de fer, par exemple, est insolubilisé sous forme d'hydrate de fer et la silice est transformée en sel double d'alumine et de sodium insoluble. Cette opération a lieu dans les autoclaves (digesters) des usines de minerai. La solubilisation de l'alumine ne dépend pas que de la mise en contact de la soude avec la bauxite dans les autoclaves. D'autres facteurs influent sur le rendement d'attaque de la matière première. (Voir Groupe Pechiney, p. 66 et suivantes). D'une part, il faut une température très élevée, soit près de 200 degrés celsius, donc très supérieure au point d'ébullition sous la pression atmosphérique normale. En augmentant la pression à l'intérieur des autoclaves on empêche le phénomène d'ébullition en même temps que l'on favorise la mise en solution de l'alumine. La température et la pression sont sujets à modifications selon la qualité de la bauxite. D'autre part, il faut maintenir un équilibre au niveau de la concentration de soude par rapport à la concentration d'alumine. Ceci dépend de la variation de la charge en bauxite et de la charge en soude introduite dans les autoclaves. Il faut éviter que le mélange ne soit saturé par une trop grande quantité d'alumine.

Le problème consiste donc à obtenir une solution la plus concentrée possible en alumine parfaitement dissoute et ce, dans le minimum de temps requis [...]. Le procédé industriel n'utilise pas comme dans un laboratoire des quantités fixes invariables de matières premières, mais un flot continu. D'où la difficulté de contrôler le point de saturation de la solution. Pour y parvenir on pèse la bauxite au fur et à mesure qu'elle est introduite dans l'autoclave et on contrôle le débit fluide de liqueur caustique. Un calcul mathématique permet alors d'établir au bout de combien de temps on obtiendra une solution saturée. (Le Lingot, 13-5-65, p. 9).

De cette première réaction résulte "une solution plus ou moins pâteuse composée de liqueur caustique saturé d'alumine (aluminat de soude) et une boue rouge [...] à cause de la présence dominante des oxydes de fer." (Le Lingot, 13-5-65, p. 9).

### 1.4.3 La filtration.

Après la digestion, la pulpe devra subir une autre étape: la filtration qui consiste à séparer l'aluminat de soude des impuretés insolubles (la boue rouge).

Au sortir des autoclaves, la pulpe est acheminée à l'intérieur des filtres presses à travers un réseau de pipe lines. A l'entrée de l'appareil, la pulpe est poussée avec une pression d'environ 60 livres au pouce carré. Dans le filtre presse la pulpe vient en contact avec un élément filtrant constitué par une toile de coton. Les particules solides sont arrêtées par le filtre alors que la liqueur passe au travers et est aspirée en dehors de l'appareil. (Le Lingot, 27-05-65, p. 15).

Quelques facteurs influencent le rendement du filtrage. Ce sont entre autres la perméabilité de la pulpe car plus elle est épaisse, plus il faut de temps pour faire passer le liquide au travers du filtre. Puis il y a la qualité du filtre lui-même, car

si les fibres de coton qui constituent le filtre sont trop espacées, non seulement la liqueur mais aussi de petites particules solides passeront au travers. Dans ce cas il faudra procéder à une seconde filtration pour s'assurer de la pureté de la liqueur. Si les fibres au contraire, sont tissées trop serrées, la liqueur va prendre beaucoup plus de temps à passer au travers et il faudra également laver plus souvent les toiles pour les débarrasser des particules solides qui y sont collées [...] Même après la filtration, un faible pourcentage d'alumine reste encore en solution dans la boue rouge. A la suite de plusieurs lavages successifs, on récupère cette alumine sous forme de solution diluée dans l'eau [...]. Cette solution est

réintroduite dans un système qui, à la suite de plusieurs étapes dont l'évaporation, reconstitue une solution saturée d'alumine. (Le Lingot, 27-05-65, p. 15).

Pour aider davantage à la récupération de l'aluminate de soude (soude caustique et hydrate d'alumine) à partir des résidus de boue rouge avant qu'elle ne soit déposée dans les bassins de sédimentation, on procède à la floculation de cette boue dans des épaisseurs. (Le Lingot, 17-05-79, p. 8).

#### 1.4.4 La décomposition ou précipitation.

Après avoir récupéré le maximum de solution alumineuse à partir des résidus de boue, on procède dans une autre étape à la décomposition de cette solution. La décomposition "consiste essentiellement à reconstituer l'alumine solide, en cristaux à partir de la solution limpide d'aluminate" (Le Lingot, 16-09-65, p. 15), et à récupérer la soude usée qui sera caustifiée à la chaux pour être éventuellement réintégrée dans le circuit de fabrication d'alumine. Voici en détail, en quoi consiste le procédé de décomposition de la solution d'aluminate de soude par hydrolyse:

La réaction se déroule à l'intérieur de vastes cuves que l'on appelle décomposeurs (precipitators) [...]. La première étape de l'opération décomposition ou précipitation (c'est-à-dire un phénomène chimique au cours duquel un corps solide insoluble prend naissance dans une phase liquide) consiste à vider et remplir toutes [les] cuves selon une séquence telle qu'on aura un débit continu à l'entrée et à la sortie [...]. Versée dans les cuves, la solution limpide d'aluminate est d'abord refroidie afin d'activer la précipitation que l'on recherche. A cette solution appelée liqueur mère, on ajoute ensuite une certaine quantité d'amorce (seed) constituée par des cristaux très fins de trihydrate d'alumine ( $Al_2O_3 \cdot 3H_2O$ ). Le brassage qui suit est fait en utilisant un jet d'air comprimé [...]. L'amorce est ainsi entraînée dans la liqueur et s'y mélange. La décomposition proprement dite se fait alors en trois phases.

1. Les molécules d'alumine contenues dans la solution pénètrent les cristaux d'amorce en augmentant leur volume. C'est le grossissement des cristaux.

2. Les cristaux dispersés dans la solution viennent en contact les uns avec les autres au cours du brassage et s'accrochent les uns aux autres. C'est l'agglomération des cristaux.
3. Au cours du brassage, les pointes de cristaux se brisent, multipliant ainsi le nombre des cristaux qui circulent dans la solution. C'est la nucléation. (Le Lingot, 16-09-65, p. 15).

#### 1.4.5 La calcination.

Une fois qu'ils sont séparés de la solution de soude par précipitation et par filtration, les cristaux de trihydrate d'alumine sont lavés à l'eau dans le but d'annuler la réaction alcaline et sont calcinés dans des fours rotatifs horizontaux à une température maintenue environ à 1 000-1 100 degrés Celsius, puis ils sont mis en silo pour les préserver de l'humidité. La poudre blanche ainsi obtenue est l'oxyde d'aluminium anhydre ( $Al_2O_3$ ) ou alumine calcinée. La réduction de cette alumine en aluminium (Al) relève des salles de cuves de la division de l'électrolyse de l'Alcan, autrefois appelée division de la réduction. La production de l'alumine au département des usines de minerai n'est cependant pas la seule activité de la division des produits chimiques de l'Alcan. Cette division fabrique également un éventail de produits chimiques dans ses départements des usines de fluorure, de cryolite, de sulfate d'aluminium ainsi que de chlore et de soude caustique. Ces produits servent tous à la production d'aluminium.

## 2. De l'alumine à l'aluminium: l'électrolyse

L'électrolyse est un moyen de provoquer l'oxydoréduction; la molécule d'alumine qui est de l'aluminium oxydé ( $Al_2O_3$ ), sera dissoute dans de la cryolithe fondue et en des atomes d'oxygène, aussitôt réduits à l'anode par le carbone. Il ne restera plus alors que des atomes d'aluminium (Al) que l'on cueillera au fond de la cuve, c'est-à-dire à la cathode.

.. L'électrolyse s'effectue en utilisant un courant électrique continu de forte intensité (ampère), ce qui implique le déplacement d'un nombre élevé d'électron à la seconde, et de faible tension (volt). Cette énergie électrique remplit deux fonctions importantes: une fonction thermique ou calorifique, car elle élève et en maintient la température de la cuve au degré correspondant au point de fusion de l'électrolyte et de dissolution de l'alumine. Elle remplit aussi une fonction chimique car elle provoque la migration des ions vers les électrodes de la cuve. Pour saisir le phénomène de l'électrolyse il faut comprendre la façon dont est constituée la matière.

### 2.1 Constitution atomique de l'alumine.

L'atome est la plus petite unité d'un corps pur. C'est une unité électriquement neutre puisqu'elle est constituée par un noyau positif (charge nucléaire) que contrebalance une égale charge négative formée exclusivement d'électrons en orbite selon le principe de la mécanique ondulatoire (mouvement d'onde). Le noyau d'un atome est constitué de protons qui sont des particules positives, et de neutrons qui sont neutres évidemment. Le noyau de l'atome d'aluminium est constitué de 13 protons, ayant donc une charge nucléaire de 13, et de 14 neutrons alors que celui de l'atome d'oxygène est formé par 8 protons (sa charge nucléaire est de 8) et 8 neutrons. Il y a donc, autour du noyau, 13 électrons chez l'atome d'aluminium et 8 électrons chez l'atome d'oxygène qui vont neutraliser leur centre positif respectif. Les électrons qui gravitent autour des atomes sont répartis sur des couches électroniques. Suivant les atomes, il y a entre une et sept couches électroniques (identifiées aux périodes du tableau de Mendeleieff) désignées à partir du noyau en s'éloignant vers la couche périphérique: K, L, M, N, O, P, Q.

Ces couches électroniques comportent un niveau de saturation individuel. C'est-à-dire que chacune d'elles renferme un nombre maximum d'électrons, nombre qui diffère d'un niveau à l'autre. Des électrons peuvent cependant occuper une couche même si la précédente n'est pas complétée. Le niveau énergétique K renferme 2 électrons au maximum; L en compte 8; M, 18; N, 32; O, 50; P, 72 et Q, 98. L'atome Al a 2 électrons en K, 8 en L et 3 en M, pour un total de 13. On remarque que la dernière n'a pas atteint le niveau de saturation qui lui est propre. L'oxygène, quant à lui, possède 2 électrons en K et 6 en L. Donc la dernière couche électronique de l'oxygène n'est pas saturée.

A partir de ces données élémentaires, il sera possible d'aborder la question des liaisons entre les atomes pour former des molécules plus ou moins complexes selon les cas. Par exemple, la molécule d'alumine est constituée par 2 atomes d'aluminium et 3 atomes d'oxygène (Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub>). En connaissant le mécanisme des liaisons, nous serons plus en mesure de saisir ce qui amène leur rupture.

Les liaisons atomiques s'effectuent par le transfert des électrons de la couche périphérique d'un atome vers un autre atome (liaison ionique ou électrovalente) ou par la mise en commun de ces électrons (liaison covalente). Cela n'est possible que parce qu'une quantité d'énergie est libérée suivant certaines règles: l'atome d'oxygène n'a que 2 couches électroniques, soit K et L. Le niveau de saturation de L est de 8 électrons, or, chez l'atome d'oxygène, cette couche n'en a que 6. Il lui manque donc 2 électrons pour être complète. Or, 8 électrons sur une même couche forment un octet, c'est à dire un ensemble très stable au plan électronique et particulièrement difficile à briser. Les seuls atomes naturels ayant un octet sur leur couche externe sont les gaz rares. Ils sont inertes par ce qu'ils ont un potentiel d'ionisation extrêmement élevé. C'est à dire que l'énergie requise pour leur arracher un électron est trop élevée pour que cela se produise dans la nature. Or l'atome

d'oxygène n'a besoin que de peu d'électrons pour atteindre l'octet. Son potentiel d'ionisation s'en trouve donc relativement élevé. Il y a peu de chance qu'il perde les électrons de sa couche périphérique ou de valence. Cet atome aura plutôt tendance à s'adjoindre les électrons qui lui manque, par une libération d'énergie. Cette capacité se nomme affinité électronique. Elle est favorisée par deux grands facteurs: d'une part, plus la couche périphérique est près de former un octet, plus l'affinité électronique sera élevée. D'autre part, plus la couche périphérique est près du noyau et donc subit davantage son attraction, plus l'affinité électronique sera également élevée. Or, l'atome d'oxygène n'a que deux couches qui sont rapprochées du centre. Cette distance entre les électrons de valence et le noyau est fonction du rayon atomique, c'est à dire de la dimension de l'atome. Or, ce phénomène découle lui-même de la charge nucléaire, autrement dit du nombre de protons (particules ayant une charge positive); à mesure qu'augmente la charge nucléaire, l'attraction exercée par le noyau sur les électrons (les charges contraires s'attirent) augmente, élevant le potentiel d'ionisation en même temps qu'augmente l'affinité électronique de l'atome. La description des atomes d'aluminium et d'oxygène qui vient, permettra de comprendre davantage leur liaison.

Si l'atome d'oxygène n'a que deux couches électroniques, l'atome d'aluminium quant à lui en possède trois. C'est dire que ses électrons de valence sont plus éloignés du noyau que ceux de l'atome d'oxygène. Leurs rayons atomiques respectifs exprimés en angstroms, sont les suivants:  $A1 = 1.25$  et  $O = 0.79$ . Donc l'affinité électronique de l'atome d'O est plus forte que celle de l'atome d'A1, de même son potentiel d'ionisation, exprimé en électron volt, sera t-il plus élevé;  $A1 = 6.0$  et  $O = 13.6$ . Ces dernières caractéristiques sont en fait les deux aspects d'un même phénomène: l'électronégativité, c'est à dire la tendance relative d'un atome à former une liaison en devenant chargé négativement alors que l'autre devient par conséquent chargé positivement. Les niveaux d'électronégativité respectifs d'A1 et d'O sont de 1.5 et de 3.5. Lorsque ces atomes entrent

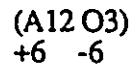
en contact, l'atome d'O ira s'approprier des électrons de valence de l'atome d'Al et acquerra une charge négative. Il n'y a pas que le rayon atomique, la charge nucléaire, ou le fait d'être très près de compléter son octet qui influe sur l'électronégativité. L'effet d'écran a aussi un rôle important; entre le noyau et les électrons externes, un écran sera formé par les électrons des couches intérieures. La force attractive exercée par la charge nucléaire positive se trouve en effet réduite par l'intervention des charges négatives intermédiaires. Il faut donc relativiser l'influence de la charge nucléaire sur les électrons de valence. Ainsi il est plus juste d'utiliser le concept de charge nette, c'est à dire le bilan énergétique du coeur de l'atome; il suffit pour l'obtenir d'additionner les charges positives du noyau aux charges négatives des électrons situées sur les couches internes. Cette charge nette est toujours contrebalancée par les électrons de la couche périphérique, appelée électrons de valence. Le bilan sera donc chez Al de 3 et chez O de 6. Cela corrige donc ce qui semblait être un paradoxe (la charge nucléaire d'Al était de 13 et celle d'O était de 8). La charge nette de l'atome d'O est donc deux fois plus élevée que celle de l'atome d'Al, ce qui explique le fait que ce dernier ait un niveau d'électronégativité si faible par rapport au précédent (i.e. 1.5 et 3.5).

Il faut aborder la liaison chimique de ces mêmes atomes qui vont dorénavant former une molécule d'alumine, c'est à dire un ensemble électriquement neutre. C'est vers la stabilité électronique offerte par l'octet que vont tendre tous les atomes par le biais de leur mutuelle association. Les électrons de valence sont les principaux responsables du pouvoir de combinaison des atomes (c'est ce que l'on appelle la valence d'un atome). C'est précisément à ce niveau que vont s'effectuer les transferts d'électrons selon les règles évoquées plus haut.

Puisque l'atome d'O est plus électronégatif que l'atome d'Al, il va compléter sa couche périphérique par la formation de l'octet en s'appropriant les électrons de valence de l'aluminium. Il manque toutefois 2 électrons à l'oxygène pour obtenir cet octet et l'atome d'aluminium a 3 électrons de valence à lui fournir. Pour que l'échange soit équilibré et qu'il respecte les lois de la saturation de valence (2 électrons en K et huit électrons, donc l'octet, sur la couche périphérique), il faudra que deux atomes d'aluminium perdent chacun leurs 3 électrons de valence et que trois atomes d'oxygène s'approprient 2 électrons chacun pour qu'ils aient individuellement leur octet. Cela explique la formule  $Al_2O_3$  de la molécule d'alumine. Au cours de cette liaison, les 2 atomes d'Al ont perdu leurs électrons de valence situés sur leur couche M. Au niveau de chacun des atomes d'Al, cette couche n'existe donc plus et ce qui était leur couche pénultième (l'avant dernier niveau électronique) pendant la période qui précéda la liaison chimique, devient maintenant leur couche périphérique. Cette nouvelle couche périphérique est très stable puisqu'avant toute modification des atomes, elle contenait huit électrons; que l'on se souvienne que chaque atome d'Al avait 2e<sup>-</sup> en K, 8e<sup>-</sup> en L et 3e<sup>-</sup> en M, où e<sup>-</sup> est le symbole de l'électron.

Au cours de ces échanges d'électrons, une rupture d'équilibre s'est produite au niveau de chacun des atomes (un atome libre et solitaire est une entité neutre car sa charge positive émanant des protons est contrebalancée par une égale charge négative provenant des électrons). Ainsi après avoir subi une perte ou obtenu un gain d'électron, l'atome n'est plus neutre, il a une charge négative ou positive selon qu'il gagne ou perd un électron. On parlera alors d'un ion<sup>+</sup> ou cation et d'un ion<sup>-</sup> ou anion, et non plus d'un atome. On dit alors de l'élément qui a subi une perte au niveau des électrons (charge négative) qu'il est oxydé; l'autre est réduit puisqu'il en a acquis. Les ions ont une charge que l'on identifie par le nombre d'oxydation. Ce nombre est établi en fonction de règles: a) que les électrons mis en commun entre deux atomes dissemblables appartiennent au plus électronégatif des

deux; b) que les électrons mis en commun entre deux atomes identiques soient divisés également entre les deux. Dans le cas qui nous préoccupe, c'est la première règle qui est opératoire. Ainsi l'ion Al aura un nombre d'oxydation de +3 puisqu'il a perdu 3e- et celui de l'oxygène sera de -2 car il en a gagné 2e-. sous ce rapport, la formule chimique de la molécule d'alumine sera



Cette union équilibrée entre les cations et les anions existe parce que les charges opposées s'attirent et s'équilibrent. La loi qui avait cours au niveau atomique par l'équilibre des électrons et des protons a maintenant lieu au niveau moléculaire grâce à l'équilibre qui existe entre anion et cation. Au cours de ce processus il y a eu libération d'énergie.

L'aluminium a une très grande affinité pour l'oxygène. C'est pourquoi il est extrêmement difficile de scinder une molécule d'alumine en ses composants. Aussi le processus de liaison atomique entre Al et O constitue une tendance naturelle et continue, même après avoir réussi à isoler par électrolyse l'atome d'Al en vue d'obtenir une masse métallique pure. En effet lorsque l'aluminium entre en contact avec l'air ambiant il y aura formation, à la surface du métal, d'une couche très mince d'alumine donc d'aluminium oxydé d'environ 0.01 micron d'épaisseur. Parce que cette couche est continue et étanche elle protégera le métal qui est à l'intérieur d'une oxydation plus profonde voire totale qui rendrait l'aluminium à l'état de poussière ou d'alumine.

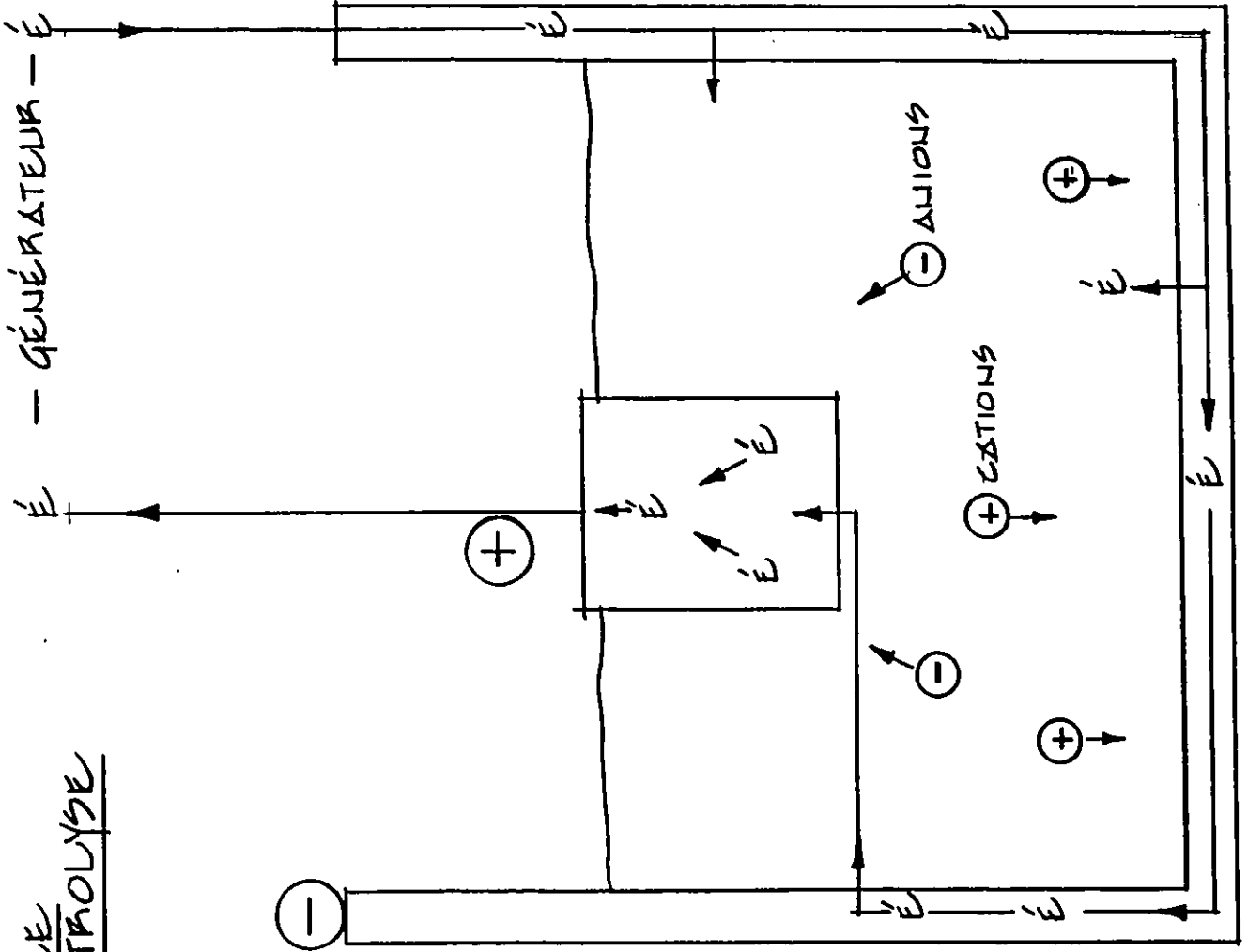
## 2.2 L'électrolyse.

Lors de la formation de la molécule d'alumine un des éléments a été réduit parce que l'autre a été oxydé. Ces phénomènes sont inséparables. On parle donc d'oxydo-réduction. L'électrolyse aura pour but, de réduire l'élément qui a été oxydé au cours d'un processus naturel et d'oxyder l'élément réduit au cours de ce même processus. Autrement, dit, il faudra redonner ses électrons à l'ion Al en reprenant ceux que l'ion O lui avait soutirés. On parle donc dans les alumineries de la réduction de l'aluminium.

Il faut absolument concevoir l'électrolyse comme un procédé énergétiquement clos et équilibré (voir illustration page suivante). La charge électrique composée d'électrons en déplacement doit revenir à son point de départ dans la cuve qui contient un conducteur électrolytique: l'électrolyte est ici composée de cryolithe, de fluorure d'aluminium, de fluorure de calcium, de chlorure de calcium, qui dissolvent l'alumine en libérant ses ions + et - à une température de près de 1 000c.

La cryolithe ( $\text{Na}_3 \text{AlF}_6$ ) est un fluorure double d'aluminium et de sodium qui existe à l'état naturel. On ne retrouve toutefois qu'un seul gisement exploité sur une base industrielle, celui d'ivigtut au Groenland. Cette cryolithe constitue en moyenne près de 80% du bain d'électrolyse (le rapport entre les quantités d'alumine, de fluorure d'aluminium, de fluorure de sodium et de cryolithe, évolue pendant l'électrolyse puisque la part d'alumine diminue du fait de sa consommation). L'importance de la cryolithe provient de sa capacité, lorsqu'elle est associée à l'alumine, de former un mélange ayant "un point de fusion inférieur à celui de chacun des sels le composant [...]. La fusion à ce point s'effectuant comme pour un corps simple à température constante, c'est un eutectique (mélange fondant de façon homogène à une température fixe) microscopiquement composé d'un empilage alterné des constituants." (Lanthony, p. 29). Ainsi, l'alumine qui, ayant

CELLULE  
D'ELECTROLYSE



une température de fusion s'élevant à quelque 2 040 degrés celsius (donc difficile à opérer en milieu industriel) est "d'un niveau tel que le métal éventuellement recueilli serait volatilisé" (R. Guillot, L'aluminium et ses alliages, p. 27) et la cryolithe dont la température de fusion est de 977 degrés celsius, donnent ensemble "un eutectique composé à 18,5% d'alumine qui fond à 935oC, température certes élevée mais industriellement acceptable". (Guillot, p. 27). Dans la pratique on abaisse la teneur en alumine à moins de 8% (quitte à élever quelque peu la température de fusion) pour éviter l'empatement du bain électrolytique. Un tel bain est donc généralement composé de 75 à 85% de cryolithe, de 5 à 7% de fluorure d'aluminium, de 5 à 7% de fluorure de calcium et de 2 à 8% d'alumine. La température est d'environ 970oC. (Voir Guillot, p. 32).

En théorie, la cryolithe reste inattaquée tant et aussi longtemps que la cuve ne s'emballe pas (survoltage): la tension de décomposition "se situe de 7 à 8V pour l'alumine et de 15 à 20 pour les fluorures; en surveillant le voltage entre deux électrodes en cours de marche, on constate l'appauvrissement en alumine par une surtension on rajoute de l'alumine, la cryolithe restant inattaquée". Lanthony, p. 30).

La cuve d'électrolyse est composée à sa base d'un caisson métallique de briques réfractaires et isolantes, revêtue à l'intérieur de blocs de graphite (carbone cuit). Ce Creuset constitué d'un revêtement conducteur sert d'électrode négative ou de cathode; les cations c'est à dire les ions Al chargés positivement s'y dirigeront et y capteront les électrons qui leur manquent pour prendre leur statut d'atome, donc pour rétablir leur neutralité énergétique. L'électrode positive ou anode, aussi faite de carbone cuit, est suspendue au dessus du creuset. Ses extrémités inférieures plongent dans le bain. Les anions ou ions O négatifs convergeront vers l'anode pour s'y délester des électrons qu'ils avaient auparavant capté des atomes d'aluminium. Théoriquement ces anions redeviennent neutres (processus d'oxydation), mais en fait ils se combinent simultanément avec le carbone de l'anode pour

former du CO<sub>2</sub>. Ce dernier phénomène provoque le dépérissement de l'anode qui s'oxyde et explique qu'il faille la remplacer régulièrement. L'anode fait partie de la superstructure de la cuve alors que la cathode fait partie de son infrastructure.

L'électrolyse permet un déplacement d'électrons qui rend aux ions leur état d'atome. Ainsi les électrons qui proviennent de l'anode, puisqu'ils ont été soutirés aux anions, sont injectés à nouveau par la cathode dans le bain électrolytique où ils vont s'agglomérer aux cations pour les neutraliser. Cette réaction d'oxydo-réduction ne se produit qu'à la surface des électrodes. L'électrolyse est un procédé énergétiquement clos, et en ce qui concerne la production industrielle, la salle de cuves constitue le cycle clos du voyage des électrons qui passent de l'anode d'une cuve à la cathode de la cuve suivante et ainsi de suite. Une salle de cuve comprend un ensemble de cuves reliées en série par des conducteurs électriques de dimension importante: les barres omnibus.

### 2.3 Les cellules d'électrolyse ou cuves.

Deux grands types de cuve existent. La cuve à anode pré-cuite telle la cuve Hall et la cuve Arvida, et la cuve à anode continue ou cuve Soderberg. On l'aura compris, la différence réside au niveau de la superstructure. Ainsi la base de la cellule électrolytique est sensiblement la même.

Les anodes pré-cuites sont des blocs moulés et cuits avant leur utilisation dans la cuve. Leur dimensions comme leur nombre a varié selon les époques. En effet, les cuves industrielles du temps de Hall comportaient plusieurs anodes de petites dimensions, tandis qu'à la fin des années 1930, leur nombre avait diminué alors que leur volume avait augmenté. Ces anodes (au nombre de 14 sur la cuve Arvida), sont percées sur le dessus de façon à ce qu'une tige d'acier puisse y être introduite. On la scelle ensuite avec de la fonte.

Cette tige d'anode est retenue au-dessus de la cuve par un dispositif de serrage qui la maintient en contact avec le cadre situé au-dessus de la cuve en position horizontale. Un système de barres omnibus (bus bar) relie le cadre à la cathode de la cuve précédente de la série. Au fur et à mesure que les anodes se consomment, on abaisse les tiges de façon à ce que les anodes plongent adéquatement dans le bain. Lorsqu'une anode est hors d'usage le changeur d'électrode la remplace avec l'aide de l'opérateur du pont roulant. Les anodes n'étant pas toutes changées en même temps, la distance qui les sépare du cadre diffère donc l'une de l'autre. En effet, les plus récentes seront celles dont la face supérieure sera le plus près du cadre. Comme le mouvement des tiges vers le bas est limité, le changeur d'électrode procède alors périodiquement à un réajustement général des anodes. Après avoir remonté le cadre en position maximum, grâce à une roue qui contrôle les vérins de suspension, on déserre le système qui maintient les tiges d'anodes à la barre collectrice pour leur permettre de redescendre dans le bain à la hauteur voulue, après quoi on resserre individuellement les tiges.

La cuve Soderberg à anode continue a été adoptée dès 1926 par des producteurs d'aluminium européens; Alcan appliqua ce type de cuve en 1937, à Arvida. Dès 1909, l'ingénieur norvégien Carl J. Soderberg avait élaboré un prototype qu'il améliora en vue de le rendre apte à la production industrielle. Le mécanisme de cette cuve est totalement différent de celui de la cuve à anode pré-cuite. Elle ne possède qu'une seule anode de dimension imposante (presque celle du creuset). Cette anode est enserrée par une gaine faite de tôle d'aluminium qui protège une structure mobile constituée de poutres d'acier démontables (cadres ou chanelles). L'anode est constituée de pâte crue, de coke de pétrole ou de brai et de bitume liquide (pitch). Cette pâte est déversée dans une ouverture béante dans la partie supérieure de la gaine. "Cette pâte cuit sous l'influence de la température de la cuve au fur et à mesure de sa descente et il suffit de la recharger à la partie supérieure pour compenser l'usure de l'anode dans ce bain." (Guillot, p. 32). Des goujons d'acier

(studs) sont introduits au travers des trous pratiqués dans les poutres (cadre) jusque dans la pâte anodique. Ils assurent simultanément l'arrivée du courant dans l'anode et son soutien au-dessus du bain (Voir illustration page 53).

L'entretien de l'anode continue exige un déplacement régulier des goujons vers le haut à mesure que l'anode plonge dans le bain pour compenser son usure à la base. En effet il faut éviter que les goujons entrent en contact avec le bain car cela occasionnerait une présence indésirée d'acier dans l'aluminium. Voici comment on procède. Le caisson qui sert de fourreaux à l'anode a quatre côtés, comprenant chacun cinq poutres superposées sur un axe horizontal, de façon à former un rectangle facilement démontable. Chacune des poutres latérales est percée par une quinzaine d'ouvertures dans lesquelles on introduira un nombre égal de goujons selon un angle d'environ 60 degrés, de haut en bas vers le centre. Seulement quatre des cinq cadres seront transpercés par des goujons. On comprend donc que cet ensemble de goujons arrive à maintenir l'anode au-dessus du métal en fusion. Seul la rangée de goujon située à proximité du bain est branchée. Lorsque ces goujons arrivent trop près du bain, l'arracheur de goujons va les extraire et son coéquipier, le planteur de goujons, va en réintroduire d'autre au haut du caisson. En même temps qu'il enlève les goujons, le travailleur va aussi démonter la base du cadre. Il va laisser ces poutres (2 latérales) par terre. Le monteur de cadre reprendra ces même poutres ou d'autres suivant leur état et les installera au sommet de l'anode pour ainsi rehausser le caisson. Avant que ce travail ne soit accompli, le leveur de tiges aura débrancher les tiges flexibles des goujons trop près du bain pour brancher ceux qui sont placés immédiatement au-dessus. C'est en gros l'ensemble des opérations que doivent effectuer les préposés à la cuve pour que l'anode puisse être maintenue en état de fonctionner.

#### 2.4 Le cuviste.

La fonction du cuviste sur l'un et l'autre type de cuve est d'assurer la stabilité de l'électrolyse. Il n'intervient donc pas directement au niveau du processus de production de l'aluminium qui se déroule de façon continue. Ses fonctions visent à alimenter la cuve en alumine, à corriger les dérèglements du procédé, à apporter des ajustements, donc à surveiller le déroulement de l'électrolyse. Concrètement, pour maintenir le processus en marche, il doit veiller à ce que l'équilibre thermique de la cuve soit constant.

Cet équilibre dépend de la constitution de l'électrolyte et de la position des anodes: il est continuellement remis en cause par l'électrolyse, puisqu'il y a transformation de l'alumine en aluminium. La disparition de ce constituant entraîne une hausse du point de fusion de l'électrolyte puisque c'est un eutectique qui fond à un point plus bas que ses constituants. Evidemment l'absence d'alumine implique une interruption de la production d'aluminium. Le cuviste doit aussi ajuster les anodes qui s'usent pour maintenir une distance appropriée entre l'anode et le métal au fond de la cuve (c'est la distance interpolaire). Cet ajustement est particulièrement nécessaire lorsque le métal a été extrait de la cuve par le couleur. Lorsque la distance interpolaire est trop grande la résistance s'accroît et il y a augmentation du voltage. La cuve consomme alors trop d'énergie. De plus les fluorures inclus dans le bain et qui sont nécessaire à l'électrolyse commencent à être décomposés. Lorsque les anodes sont trop basses le bain refroidit et l'électrolyse s'arrête. A chaque fois que le cuviste intervient pour ajuster les anodes ou pour ajouter de l'alumine, il doit briser la croûte qui se forme à la surface du bain. En effet, durant l'électrolyse le dessus de l'électrolyte qui entre en contact avec l'air durcit puisqu'il refroidit. Cette croûte est épaisse et résistante, elle entoure les anodes et les immobilise. Le brisage de la croûte est la principale tâche du cuviste. C'est aussi l'aspect de son travail

le plus spectaculaire et le plus ardu. Au milieu des années 1940 cette tâche sera mécanisée.

Pour une description plus complète du travail du cuviste on consultera l'encadré suivant.

Résumé des tâches d'un cuviste à l'usine de Shawinigan vers 1943

- Cassage de la croûte avec une masse de 10 à 12 livres et avec une barre en acier de 20 à 25 livres;
- brassage du liquide en fusion avec un long tisonnier;
- l'addition du minerai;
- balayage du minerai à la surface de la croûte;
- ouvrir et fermer les portes de la cuve au besoin;
- cassage des deux bouts de la cuve au moment de la coulée; cette opération est nécessaire tous les trois jours pour chaque cuve, ce qui donne en moyenne un peu moins d'un cassage par équipe;
- mesurages divers (du métal, de l'électrolyte, de l'électrode);
- nettoyage des cadres de l'électrode et de la surface de la cuve;
- vérification du voltage: ceci nécessite l'ajustage de l'électrode au moyen d'une chaîne;
- l'échantillonnage du métal;
- l'inscription des records des opérations sur un tableau;
- le balayage des planchers autour des cuve.

(Rapport de la Commission chargée d'étudier les conditions de travail des cuvistés de l'Aluminium Co. of Canada Ltd. à Shawinigan Falls, Québec, 1944, p. 6-7.)