Document generated on 07/18/2025 1:51 p.m.

Labour/Le Travailleur

La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940

José E. Igartua

Volume 20, 1987

URI: https://id.erudit.org/iderudit/llt20art02

See table of contents

Publisher(s)

Canadian Committee on Labour History

ISSN

0700-3862 (print)
1911-4842 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Igartua, J. E. (1987). La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940. *Labour/Le Travailleur*, *20*, 33–60.

All rights reserved © Canadian Committee on Labour History, 1987

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940

José E. Igartua

LA FORMATION DE LA CLASSE ouvrière au Canada s'est faite dans deux ensembles de circonstances assez différents. Le premier est celui de la "Révolution industrielle" classique, un phénomène essentiellement urbain. Durant la deuxième moitié du 19e siècle, les grandes villes canadiennes deviennent des centres de production autant que des centres de distribution: la constitution d'un marché local important et d'une main-d'oeuvre nombreuse suite à l'accroissement naturel et à l'immigration amènent la division de plus en plus poussée du travail et la mécanisation des procédés de production. Les études de Kealey sur Toronto, de Palmer sur Hamilton, et de Burgess sur les cordonniers de Montréal,[1] pour ne citer que les mieux connues, illustrent bien le processus.

Mais il y a un deuxième ensemble de circonstances, celui qui entoure l'industrialisation en dehors des grands centres urbains, qui est beaucoup moins connu. Commandée de l'extérieur de la région, cette industrialisation se fonde généralement sur l'extraction et la transformation première, à grande échelle, des ressources naturelles qui s'y trouvent.[2]

Cette insertion de la grande industrie en milieu rural se distingue de la "révolution industrielle" des grands centres urbains de deux façons. En premier lieu, l'organisation du travail propre à la grande industrie s'implante dans un milieu qui n'a pas connu les formes antérieures de l'organisation

[1] Gregory S. Kealey, *Toronto Workers Respond to Industrial Capitalism 1867-1892* (Toronto 1980); Bryan D. Palmer, *A Culture in Conflict* (Montréal 1979); Joanne Burgess, "L'industrie de la chaussure à Montréal: 1840 - 1870 — le passage de l'artisanat à la fabrique", *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 31 (1977), 521-56.

[2] La production canadienne sur ce sujet n'est pas encore très abondante. Rex Lucas a tracé le profil des "one-industry towns" canadiennes dans *Milltown, Minetown, Railtown* (Toronto 1971). Everett Hughes, *French Canada in Transition* (Chicago 1943; traduit sous le titre *Rencontre de deux mondes*, 2e édition, Montréal 1972) traite surtout des aspects socio-culturels de l'industrialisation en milieu rural.

José E. Igartua, "La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminum à Arvida, 1925-1940," *Labour/Le Travail*, 20 (Fall 1987), 33-60.

capitaliste du travail. L'organisation industrielle du travail peut par conséquent y apparaître comme "naturelle" et être acceptée comme telle. En second lieu, la population ouvrière des régions périphériques se constitue pour ainsi dire de façon instantanée: elle est tirée en partie de la population rurale environnante et en partie de travailleurs venus de l'extérieur. On connaît mal comment la main-d'oeuvre d'origine rurale s'amalgame aux travailleurs industriels de l'extérieur de la région et de quelle façon l'organisation sociale régionale s'en trouve modifiée. On peut supposer qu'elle diffère à la fois de l'organisation sociale du milieu rural originel et de l'organisation sociale qui prévaut dans les grandes villes, mais qu'elle emprunte des deux.

Adaptant un modèle proposé par Alain Touraine, Gérard Bouchard a émis à ce propos l'hypothèse d'une désarticulation des rapports entre les nouvelles structures de production et l'organisation sociale régionale.[3] Les structures de production seraient prises en charge par le grand capital, externe à la région, tandis que l'organisation sociale demeurerait entre les mains des élites locales. Si celles-ci n'ont pas à céder leur place de commande au sein de la société régionale, elles restent quand même cantonnées dans leur rôle traditionnel, les ressources matérielles leur faisant défaut pour mettre de l'avant un projet autonome de développement socio-économique. Il en résulte donc une forme d'industrialisation dont les influences culturelles sont minimisées, ce qui fait l'affaire à la fois des élites locales et du grand capital.

Pour mettre cette hypothèse à l'épreuve, il n'y a pas de meilleur point de départ que l'examen de la main-d'oeuvre industrielle elle-même. Il faut d'abord voir comment elle se constitue: déterminer les origines des travailleurs industriels, examiner comment ils s'adaptent à leur nouvel emploi et établir la nature du milieu social créé par l'arrivée de la grande industrie. L'étude de la mobilité professionnelle des premières cohortes de travailleurs industriels en milieu périphérique fournit un bon poste d'observation. On pourra voir comment se façonne la mouvelle main-d'oeuvre industrielle et établir quelles parts jouent dans ce processus les comportements et des décisions des travailleurs, les pratiques patronales et la conjoncture.

La région du Saguenay, au Québec, fournit un excellent champ d'enquête. Région d'exploitation forestière et agricole depuis son ouverture au milieu du 19e siècle, le Saguenay a commencé à s'industrialiser au début du 20e siècle avec l'implantation des entreprises de pâtes et papiers de Dubuc et de Price. Le processus s'est poursuivi avec l'arrivée de l'industrie de l'aluminium en 1925. Afin de tirer parti des abondantes ressources hydrauliques du Saguenay, l'Aluminum Company of America (Alcoa) entreprend alors la con-

[3] Voir Gérard Bouchard, "Introduction à l'étude de la société saguenayenne aux XIXe et XXe siècles", *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 31 (1977), 21-3, et "Sur l'historiographie des campagnes et des régions du Québec aux XIXe et XXe siècles: nouvelles propositions", dans *Histoire sociale, sensibilités collectives et mentalités: mélanges Robert Mandrou* (Paris 1985), 561-71.

struction d'une aluminerie dans un champ situé entre Chicoutimi et Jonquière. Pour loger ses travailleurs et ses cadres, elle y bâtit en même temps la ville d'Arvida, nommée d'après le président d'Alcoa, Arthur Vining Davis. En 1928, à la suite d'une réorganisation d'Alcoa, l'aluminerie d'Arvida devient la propriété de la filiale canadienne, l'Aluminium Company of Canada (Alcan), nouvellement créée.[4]

Dès les débuts, les effectifs de l'Alcan rivalisent de taille avec ceux de la plus grande entreprise de la région, la compagnie Price. Ils passèrent de 1 662 en 1927 à 723 en 1933 et 1934, pour remonter à 1 499 à la fin de 1939 (voir Tableau 1). En 1932, les travailleurs de l'Alcan représentent près du quart de tous les travailleurs industriels du Saguenay.[5] L'expansion considérable engendrée par la Deuxième Guerre mondiale fait de l'Alcan la plus grande entreprise de la région. Sous l'impulsion de ce nouveau secteur, le Saguenay passera au rang de troisième région industrielle du Québec en 1941.[6]

Les travailleurs de l'Alcan au Saguenay forment donc une partie importante de la main-d'oeuvre industrielle de cette région depuis 1925. Nous avons entrepris de faire l'histoire de ces travailleurs afin de découvrir comment se constitue la classe ouvrière dans une région périphérique. La première partie de la recherche a porté sur les origines géographiques et ethniques des travailleurs.[7] Nous abordons ici l'étude de la mobilité professionnelle des travailleurs. Cette étude doit passer en premier lieu par l'analyse de la structure des professions. Celle-ci révèle l'influence de la conjoncture économique et la formalisation des fonctions de surveillance. Dans un deuxième temps, l'analyse de la mobilité professionnelle proprement dite permet de voir comment, sous l'action combinée des embauches, des départs volontaires et de la sélection opérée par la compagnie, les effectifs des travailleurs se constituent, se distillent et forment, peu à peu, un noyau stable. Avant de procéder à ces analyses, il faut décrire les données qui les sous-tendent et les classements dont elles ont fait l'objet.

[4] Pour l'histoire de la localisation de l'industrie de l'aluminium au Saguenay, voir José E. Igartua, " 'Corporate' Strategy and Locational Decision-Making: The Duke-Price Alcoa Merger, 1925", *Revue d'études canadiennes/Journal of Canadian Studies*, 20 (1985), 82-101.

[5] Le nombre total de travailleurs à salaire et à gages au Saguenay en 1932 était de 3 243, selon Statistiques Canada, série 31-201, 1932.

[6] Selon les statistiques de la valeur brute de la production. Voir Statistiques Canada, série 31-201, *The Manufacturing Industries of Canada*, 1941, tableau 11. Voir aussi Raoul Blanchard, *L'Est du Canada français II: la Province de Québec* (Paris 1935) et Adam Lapointe, Paul Prévost et Jean-Paul Simard, *Économie régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean* (Chicoutimi 1981).

[7] Voir José E. Igartua et Marine de Fréminville, "Les origines des travailleurs de l'Alcan au Saguenay, 1925-1939", *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 37 (1983), 291-308.

1
Les Données

DEPUIS 1925, L'ALCAN a conservé toutes les fiches d'embauche et de service de ses travailleurs d'Arvida. Sur la fiche d'embauche sont consignés des renseignements sur la famille, sur les origines ethniques et géographiques et sur les antécédents professionnels du travailleur;* la fiche de service contient, dans l'ordre chronologique, le métier ou la profession exercés, le nom du service auquel est affecté le travailleur, le taux de rémunération, le nom du contremaître, et, à l'occasion, des remarques sur les aptitudes et les dispositions du travailleur, sur les accidents ou maladies, et sur les causes de départ ou de renvoi. Nous avons tiré de ces fiches toutes les données portant sur les travailleurs embauchés entre 1925 et 1939 inclusivement. Le groupe ainsi formé comprend 6 464 personnes, pour lesquelles nous avons relevé 64 378 mentions d'affectation sur les fiches de service. Ce sont ces mentions qui constituent ici le principal objet d'étude.

Toutes les informations contenues sur ces fiches ont été recueillies dans leur forme originale. Cette méthode facilitait le dépouillement et évitait d'élaborer une codification des informations avant d'avoir une vue d'ensemble du contenu des fiches. Les données n'étaient cependant pas utilisables sous cette forme: le nombre d'intitulés différents de profession, par exemple, incluant les variantes orthographiques, s'élevait à plus de 6 000. L'uniformisation de l'orthographe des intitulés en a ramené le nombre à 582, dont on a retranché les 158 apparus après 1940, ce qui en laisse 424.

L'analyse de la mobilité professionnelle demande un regroupement de ces nombreux intitulés en catégories pertinentes. Comme la structure administrative de l'entreprise a évolué avec le temps, il est impossible d'y recourir pour classer les intitulés de profession. Nous les avons donc regroupés selon leur relation à la production d'aluminium. On peut ainsi saisir l'évolution dans les définitions des professions dans chaque secteur et mesurer l'ampleur de la mobilité des travailleurs d'un secteur à l'autre. Nous avons défini les huit secteurs suivants:†

Construction et entretien des établissements. Ce secteur comprend les corps de métier de la construction, les électriciens et les mécaniciens d'entretien.
Transformation des minerais. Ce secteur comprend les emplois de manutention de bauxite et d'alumine, de fabrication d'alumine à partir de la bauxite et de fabrication des électrodes de carbone utilisées dans les cuves d'électrolyse.
Production d'aluminium. Ce secteur comprend les emplois rattachés aux salles de cuve.
Emplois de gestion et assimilés. Sont compris les postes de direction technique, de direction du personnel, d'inspection et de supervision, ainsi que ceux du personnel de bureau.
Emplois de soutien. Cette catégorie inclut des occupations diverses, allant des policiers aux méde-

* Le masculin comprend ici les quelques 160 travailleuses, affectées essentiellement aux tâches de soutien et de secrétariat.
† La liste complète des intitulés, par catégorie, sera fournie sur demande.

cins et au rédacteur du journal de l'entreprise, jusqu'aux femmes de chambre, infirmières, garçons de table et plongeurs employés dans les camps et les résidences de l'entreprise.
Emplois reliés au transport et à l'expédition. Ce secteur comprend les préposés aux grues, les conducteurs de camions et de locomotives, le personnel d'entretien des voies ferrées et les préposés à l'expédition.
Emplois non définis. Cette catégorie est composée essentiellement des journaliers (*laborers*).
Emplois indéterminés. Il s'agit d'intitulés trop vagues pour être classés ailleurs ou dont nous ne connaissons pas le sens exact.

II
Evolution De La Structure Des Professions

DANS UN ARTICLE sur l'origine des catégories professionnelles dans l'industrie de l'acier aux Etats-Unis, Katherine Stone montre comment l'effet combiné des changements technologiques et de l'application de nouvelles techniques de gestion de la main-d'oeuvre a amené l'appropriation du savoir technique des travailleurs de l'acier par le patronat, la redéfinition des tâches et la prolifération des catégories professionnelles.[10] L'industrie de l'aluminium a une histoire différente. Monopole fondé sur la possession du brevet d'électrolyse Hall, l'Aluminum Company of America (l'ancêtre de l'Alcan) contrôle dès sa naissance la technologie nécessaire à la fabrication de l'aluminium. Cette technologie ne connaît pas de transformations majeures durant la période étudiée. Quant au procès de travail qui met cette technologie en oeuvre, nous n'en connaissons que les grandes lignes, mais il ne semble pas qu'il ait lui non plus beaucoup évolué au cours de la période étudiée.[11] Ainsi ce n'est qu'après 1940 que les opérations entourant la réduction de l'aluminium — notamment le cassage de la croûte — commenceront à être mécanisées.[12]

L'organisation du travail aux installations de l'Alcan au Saguenay, et en particulier la division des tâches, relève donc essentiellement du patronat. C'est l'entreprise qui forme elle-même sa main-d'oeuvre. A Arvida, outre

[10] Katherine Stone, "The Origins of Job Structures in the Steel Industry", *Review of Radical Political Economics*, 6 (1974), 113-73.

[11] Pour l'électrolyse de l'aluminium, le seul indice de modification à l'organisation matérielle de la production d'aluminium que nous ayons relevé concerne la disposition des salles de cuves. En 1937, la disposition de la salle 20, construite en 1926, est rendue conforme à celle des salles plus nouvelles afin de rendre le travail des cuvistes plus efficace. On déplace les cuves de la salle 20, qui formaient deux rangées au centre de la salle, en rangées le long des murs, laissant ainsi aux cuvistes une allée centrale pour se déplacer. Cette nouvelle disposition améliore les conditions de travail et la productivité, selon les cadres. Voir Société Historique du Saguenay-Lac St-Jean, Fonds Alcan, Documents externes, "Newpaper Items" (chronologie des installations d'Arvida), vol. 2, 191, 251, 255.

D'autre part, les transformations da la production d'alumine à partir de la bauxite ont été plus importantes, comme il sera indiqué plus bas.

[12] Voir Paul-André Lapointe, "Régulation et crise du rapport salarial fordiste aux usines Jonquière de l'Alcan, 1943-1981", mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 1985.

les cadres, seulement une poignée de travailleurs possèdent une expérience de la production de l'aluminium lors de leur embauche: ils l'ont acquise à l'usine d'Alcoa à Shawinigan, en Mauricie. Le syndicat, créé en 1937, signe la même année une première convention collective dont le texte sert d'abord à établir les salaires. Il n'y a pas d'indication qu'il intervienne dans la définition des professions.[13]

Pour saisir dans ses grandes lignes l'organisation du travail à l'Alcan, nous avons analysé l'évolution de la structure des professions en dénombrant pour chaque année les différents intitulés de profession par secteur. Si l'analyse du vocabulaire professionnel ne nous permet pas d'appréhender directement le contenu des tâches qu'il recouvre, elle fournit néanmoins une bonne indication de l'évolution générale de la division du travail. En effet, étant donné le grand nombre et la précision des intitulés professionnels qu'on rencontre à l'Alcan, il n'y a pas de raison de croire que des mutations de contenu affectant la division du travail se seraient dissimulées derrière des intitulés identiques.[14]

Le décompte des mentions distinctes de profession par année donne une moyenne de 117,3 pour l'ensemble de la période. Cette moyenne cache cependant une forte variation (voir Tableau 2). Durant la première phase de construction, jusqu'en 1928, le nombre moyen d'intitulés de profession s'élève à 181.[15] De 1929 à 1934, au moment où les activités de l'Alcan sont à leur plus faible, le nombre décroît régulièrement: la moyenne pour cette période se situe à 86. Avec la reprise de la production de 1935 à 1940, le nombre moyen pour ces années remonte à 129. L'année 1937 en est le point le plus élevé: c'est une période de construction importante aux installations de l'Alcan.[16] Par comparaison, au plus fort de la période de construction de la Deuxième Guerre mondiale, on dénombre environ 200 intitulés.[17] Les principaux mouvements dans la structure professionnelle de la main-d'oeuvre sont donc reliés à la conjoncture.

La fluctuation dans le nombre d'intitulés de profession se répartit fort inégalement d'un secteur à l'autre. Le secteur le plus variable est celui de

[13] L'article VIII de la convention collective reconnaît à la compagnie ". . . le droit exclusif d'employer, destituer, transférer, suspendre, promouvoir, et démettre ses employés et de prendre toutes autres dispositions à leur sujet. . . ." *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).

[14] Cela ne veut pas dire que le contenu de chaque tâche n'a pas évolué; l'argument ne porte ici que sur l'étendue de la division du travail.

[15] On a exclu 1925 du calcul de cette moyenne, car les travaux de construction ne débutent qu'à l'été.

[16] Albert W. Whitaker, *Aluminum Trail* (Montréal 1974), 146.

[17] Ce nombre ne comprend que les intitulés relevés dans les fiches des travailleurs embauchés avant 1940.

la construction et de l'entretien: le rapport de variabilité[18] y est de 1:10,9. Le secteur des transports vient en deuxième place, avec un rapport de 1:6. Les nombres d'intitulés dans les secteurs de la transformation des minerais et de la production d'aluminium sont plus stables, variant en gros du simple au triple (1:3 et 1:3,6).

Dans chaque catégorie, on observe en outre un roulement alors que certains intitulés disparaissent et réapparaissent et que d'autres sont complètement éliminés. On en a quelque idée en comparant le nombre moyen d'intitulés par année, soit 117,3, avec le nombre total d'intitulés apparaissant durant la période, soit 424. En 1934, quand le nombre d'intitulés reliés à la production d'aluminium est à son plus bas niveau, on n'y retrouve que quatre intitulés de métier (*bundler, carbon changer, potman, pourer*), deux représentant des fonctions auxiliaires (*laborer, clerk*) et trois pour les fonctions de surveillance (*line foreman, foreman* et *superintendent*).

Proportionnellement, c'est dans les secteurs de la transformation des minerais, dans la production d'aluminium et dans les emplois de gestion et assimilés que les mentions datant de 1930 ou après sont les plus considérables (voir Tableau 3). Cela indique à la fois des transformations techniques dans les méthodes de production et une manifestation du contrôle accru qu'entend exercer le patronat sur le procès de travail.

La croissance du secteur de la transformation du minerai provient essentiellement de la transformation des activités qui y sont regroupées. L'usine de raffinage à sec de la bauxite, fermée en 1931, est rebâtie en 1935 pour effectuer le raffinage selon le procédé Bayer,[19] ce qui conduit à un renouvellement des intitulés de profession dans ce secteur l'année suivante. On remarque que les nouveaux intitulés décrivent des métiers spécialisés. Avant 1930, on compte 10 intitulés d'opérateurs de machines sur un total de 27 (37 pour cent); entre 1930 et 1940, on en relève 14 sur 29 (48 pour cent). Treize de ces 14 *professions* apparaissent après la reconstruction de l'usine de transformation de la bauxite.

Dans le secteur de la production d'aluminium, on observe surtout des indices d'un développement des fonctions de supervision. De 1925 à 1929, on ne retrouve que quatre intitulés de contremaître. A partir de 1930, et surtout dans la deuxième moitié de la décennie, on voit apparaître huit nouveaux intitulés reliés à la supervision: quatre de contremaître, un d'inspecteur, deux de superviseur et un de surintendant. Cinq de ces intitulés apparaissent entre 1937 et 1939, c'est-à-dire après la naissance du syndicat. La reconnaissance du syndicat, en 1937, et la croissance des effectifs qui s'amorce en même

[18] Le rapport du nombre le plus petit au nombre le plus grand. L'année 1925 est exclue du calcul.

[19] La décision de fermer l'usine d'alumine fut prise en octobre 1930, mais l'arrêt complet ne survint qu'un an plus tard. "Newspaper Items", 96, 105.

temps, à cause de la reprise de la production, constituent sans doute les causes premières de cette formalisation accrue des tâches.

La croissance des professions reliées à la gestion entre 1935 et 1940 indique elle aussi une formalisation accrue du contrôle technique et de la gestion du personnel. Avant 1930, le quart (8/32) des fonctions regroupées dans cette catégorie sont des fonctions de supervision. Après cette date, c'est la moitié (12/24) des nouvelles fonctions qui sont de ce type. La formalisation de la gestion du personnel se manifeste plus particulièrement par la création, en 1937, d'un poste de directeur du personnel qui s'ajoute à celui de gérant du personnel (*employment manager*), apparu dès 1925.

L'analyse des intitulés de profession révèle donc en premier lieu que l'éventail des effectifs suit l'évolution de l'entreprise. Elle révèle aussi une mécanisation accrue de certains procédés, notamment celui de la transformation de la bauxite en alumine. Elle montre en outre, vers la fin de la période, une formalisation des fonctions de surveillance et de gestion de la main-d'oeuvre. Mais, de façon globale, l'organisation du travail n'apparaît pas subir de transformations majeures durant cette période de l'histoire de l'Alcan au Saguenay. Les transformations les plus sensibles dans la nature des tâches reliées à la production d'aluminium ou à la transformation du minerai viendront plus tard et se concrétiseront explicitement dans les conventions collectives.[20]

III
La mobilité Professionnelle

LA COMPOSITION de la main-d'oeuvre est davantage affectée par le roulement des effectifs. Ce roulement entraîne la formation d'un groupe de travailleurs stables qui représente, selon les années, entre le tiers et les deux tiers des effectifs. L'analyse de la mobilité professionnelle des travailleurs nous permet d'entrevoir comment l'action combinée des décisions individuelles et des pratiques de l'employeur ont amené la création de cet important noyau de travailleurs stables. Nous avons examiné la mobilité professionnelle à l'usine sous trois aspects: le roulement de la main-d'oeuvre, les motifs de départ et le marché interne de la main-d'oeuvre (la fréquence des changements d'occupation et la fréquence des transferts d'un secteur d'occupation à un autre).

A) Le roulement de la main-d'oeuvre

L'Alcan a souvent présenté ses travailleurs comme des modèles de

[20] En plus des 71 intitulés de profession reliés à la production d'aluminium utilisés entre 1925 et 1940, nous en avons relevé 63 qui apparaissent après cette période dans les dossiers des travailleurs qui persévèrent à l'emploi de la compagnie dans les années quarante et cinquante. Près du tiers sont des fonctions de supervision.

stabilité.[21] Pourtant, une première analyse, à l'aide d'un échantillon, avait montré un taux sommaire de roulement très élevé: plus de la moitié des travailleurs ne demeurèrent pas un an à l'emploi de l'entreprise. Le gros des embauches se fit de 1925 à 1928, lors de la période de construction des installations, et c'est durant cette période que le roulement de la main-d'oeuvre fut le plus rapide.[22]

Ces constatations s'appliquent à l'ensemble des travailleurs. Par ailleurs, une ventilation des travailleurs selon la durée d'emploi nous amène à distinguer trois groupes de travailleurs. Le premier est celui des travailleurs passagers, ceux qui demeurent à l'emploi de l'entreprise deux ans ou moins; il comprend 66,4 pour cent des effectifs (voir Tableau 4). Le deuxième groupe est une catégorie intermédiaire qui comprend 12,3 pour cent des travailleurs, qui demeurent à l'emploi de l'entreprise entre deux et cinq ans. Le troisième groupe, celui des travailleurs stables qui demeurent au sein de l'entreprise pour plus de cinq ans, représente 21,3 pour cent de l'ensemble.

La répartition des travailleurs en groupes ethniques — utilisée ici comme indice de l'origine géographique des travailleurs — montre que les Canadiens français représentent 60 pour cent des effectifs (Tableau 5).[23] Cette proportion est toutefois beaucoup plus faible que la proportion de Canadiens français dans la population du Saguenay de l'époque, qui oscille entre 95 et 98 pour cent.[24] De plus, la majorité de ces Canadiens français proviennent de l'extérieur du Saguenay, si l'on peut en juger par les informations données, à l'occasion, sur le lieu de résidence d'origine des travailleurs ou de leurs parents. Un nombre considérable de travailleurs originaires de l'extérieur du Saguenay sont donc venus, pour une période plus ou moins longue, y chercher du travail.

La persistance des travailleurs dépend en partie de leur origine ethnique. Les travailleurs canadiens-français demeurent avec l'Alcan en moyenne deux fois plus longtemps que les autres, soit 5,2 ans contre 2,7. Ces moyennes sont affectées par la présence de travailleurs "éphémères", ceux qui travail-

[21] Voir les notices biographiques des travailleurs qui prennent leur retraite présentées dans *Le Lingot*, la publication de la compagnie au Saguenay.

[22] Voir Igartua et de Fréminville, "Les origines des travailleurs". L'échantillon utilisé alors ne comprenait pas les dossiers des travailleurs qui quittèrent l'Alcan après 1944. Par conséquent, les calculs de durée d'emploi y donnent des résultats sensiblement plus faibles que ceux dont nous faisons état ici. Dans ses autres caractéristiques, cependant, l'échantillon était assez représentatif.

[23] Nous avons défini comme "Canadiens français" les travailleurs dits tels sur les fiches d'embauche, ainsi que les travailleurs identifiés comme "Canadian" dont les noms et prénoms sont à consonance francophone. Nous avons toutefois exclus de cette définition les francophones de l'extérieur du Québec lorsque nous connaissions le lieu d'origine.

[24] Le pourcentage de la population du Saguenay qui est d'origine ethnique française en 1921 est de 98,4; ce pourcentage passe à 95,6 en 1931. Voir Christian Pouyez et Yolande Lavoie, *Les Saguenayens* (Québec 1983), 331.

lent à l'Alcan moins d'un an. Ce groupe comprend une proportion plus faible de travailleurs canadiens-français. Dès qu'on retire les travailleurs éphémères du calcul, la durée moyenne d'emploi augmente considérablement; par contre, l'écart entre les Canadiens français et les autres se rétrécit. Les travailleurs canadiens-français qui seront à l'Alcan plus d'un an y travailleront en moyenne 10,4 ans; ceux qui y seront plus de deux ans y travailleront en moyenne 12,4 ans. Quant aux autres, les moyennes respectives s'élèvent à 6,7 ans et à 9,9 ans.

D'autre part, la répartition entre groupes ethniques se stabilise une fois passé le seuil des deux ans d'ancienneté. On se serait attendu à ce que la proportion de Canadiens français augmente avec le nombre moyen d'années de travail à cause de la grande homogénéité culturelle de la société régionale dans laquelle s'insère le complexe industriel d'Arvida. On a identifié un nombre important de travailleurs non-canadiens-français qui ont travaillé à l'Alcan plus de deux ans. Ces 614 travailleurs, qui ont oeuvré en moyenne dix ans à l'Alcan, se sont manifestement intégrés à la région. Il sera intéressant de poursuivre l'analyse de leurs caractéristiques et de leurs itinéraires socio-professionnels.

Ces durées moyennes d'emploi ne donnent qu'un premier aperçu du mouvement de la main-d'oeuvre et ne donnent pas d'indication de sa stabilité au cours de la période. Afin d'en suivre l'évolution, nous avons examiné la répartition des travailleurs par année d'ancienneté au premier janvier de chaque année. Le phénomène du tamisage des premières années apparaît alors clairement. La moitié des travailleurs embauchés en 1926 qui sont dénombrés au premier janvier 1927 ne sont plus là au premier janvier 1928. De même, des 562 travailleurs embauchés en 1927 qui sont dénombrés le premier janvier 1928, il n'en reste que 289 au premier janvier suivant. Par contre, 95 des 134 travailleurs embauchés en 1928 et dénombrés le premier janvier 1929 font encore partie des effectifs au début de l'année suivante.

Comme on pouvait s'y attendre, la grande majorité des travailleurs (78 pour cent) qui ont quitté leur emploi avant 1929 étaient affectés au moment de leur départ au secteur de la construction et de l'entretien ou n'avaient pas d'affectation définie, étant classés comme journaliers (Tableau 6). On pourrait donc supposer que ces travailleurs furent mis à pied une fois les travaux de construction des installations et de la ville terminés. Il faut toutefois éviter de conclure trop vite: seulement deux travailleurs sur cinq sont mis à pied à cause d'un manque de travail.[25] C'est là un deuxième indice du

[25] Ces chiffres portent sur les 40 pour cent des travailleurs de ces secteurs dont la cause de départ est connue. Nous avons compté comme renvoyés pour manque de travail tous les travailleurs dont la cause de départ est donnée comme telle, ainsi que tous les travailleurs mis à pied (*laid off*) sans autre explication. Si on estime le nombre maximal de travailleurs qui ont pu être mis à pied par manque de travail, c'est-à-dire tous ceux que nous avons classés comme renvoyés pour manque de travail et tous ceux dont nous ne connaissons pas la cause de départ, on obtient un pourcentage maximum de 63,3 pour cent pour l'ensemble. Pour les journaliers et les travailleurs de la construction et de l'entretien, le pourcentage est à peine plus haut, soit 65,6 pour cent.

tamisage qui s'est opéré au cours des premières années, et que l'analyse des causes de départ (voir plus bas) éclairera davantage.

A partir de 1929, les travailleurs à l'emploi de l'entreprise depuis plus de deux ans constituent déjà la majorité des travailleurs. Comme les embauches sont très peu nombreuses jusqu'en 1935, les travailleurs d'expérience continuent de constituer le gros des effectifs. Les embauches reprennent massivement en 1937. Au premier janvier 1938, on compte 421 travailleurs embauchés au cours de l'année précédente; on en retrouve 333 le premier janvier 1940. A cette date, l'ancienneté divise les travailleurs en deux groupes distincts. Les "nouveaux", ayant deux ans ou moins d'ancienneté, représentent 40 pour cent des effectifs. A l'autre extrémité, les travailleurs embauchés avant le premier janvier 1929 constituent un groupe presque aussi considérable, avec 30 pour cent de la main-d'oeuvre. Ces 450 travailleurs — que nous appellerons le noyau fondateur — ont formé la majorité des travailleurs jusqu'en 1936. Dans le noyau fondateur, plus de la moitié furent embauchés au cours de l'année 1926; ils représentent jusqu'en 1937 plus du quart de tous les travailleurs (Tableau 7).

Ce noyau fondateur comprend évidemment une proportion élevée de Canadiens français. Ce qui surprend, cependant, c'est que la durée moyenne d'emploi des travailleurs canadiens-français du noyau fondateur est un peu plus faible que celle des autres travailleurs. L'origine ethnique n'entre donc plus en jeu comme facteur de persistance au delà des premières années d'emploi, années d'intégration à un milieu local qui est lui-même en train de se constituer. On peut aussi supposer qu'avec la Crise, l'emploi est plus convoité que l'homogénéité culturelle.

B) Les causes de départ

L'analyse des causes de départ fait ressortir d'autres facteurs que la difficulté d'adaptation au milieu socio-culturel dans le processus de tamisage de la main-d'oeuvre. Cette analyse ne porte pas sur l'ensemble des travailleurs, parce que pour cette période les fiches d'embauche et de service des travailleurs ne comprennent pas de champ consacré spécifiquement aux causes de départ. On retrouve cependant des indications à ce sujet pour plus de la moitié des travailleurs dans la partie *Remarks* des fiches de service. Nous avons regroupé ces données en trois grandes catégories: les renvois décidés par l'entreprise, les départs volontaires et les autres causes.[26]

Les renvois décidés par l'entreprise comprennent les renvois pour des raisons techniques relevant de l'entreprise (réduction des effectifs à cause du manque de travail), pour des raisons techniques relevant du travailleur (man-

[26] Nous nous sommes inspiré de la méthode suivie par Bruno Ramirez dans "Brief Encounters: Italian Immigrant Workers and the CPR, 1900-30", *Labour/Le Travail*, 17 (Spring 1986), 9-27. Les raisons multiples ont été classées sous la première raison donnée.

que de qualification, incapacité physique d'effectuer le travail), pour des raisons d'ordre disciplinaire, ou pour des raisons non précisées (par exemple, "discharged"). Les départs volontaires ont été répartis selon les catégories suivantes: recherche d'un autre emploi, départ à cause de la nature du travail à l'Alcan, et autres motifs non précisés ("no notice", "gave notice", retour à la maison). Enfin, les autres causes comprennent les mutations, la maladie des parents ou des conjoints, ou le fait de ne pas s'être présenté au travail après avoir été embauché (115 cas, dont 60 en 1926 et 31 en 1927).

La ventilation par année (Tableau 8) montre à quel point les premières années ont constitué un moment critique de la formation de la main-d'oeuvre de l'Alcan. Au total, pour l'ensemble de la période, la moitié des départs furent volontaires; ils sont toutefois concentrés sur les trois premières années. C'est aussi durant cette période que se concentrent les renvois dictés par l'entreprise pour cause de discipline d'une part (Tableau 9), et les départs "volontaires" à cause des conditions de travail trop dures imposées aux travailleurs d'autre part; ceux-ci sont du reste très peu nombreux (Tableau 10). Durant ces premières années, le tamisage de la main-d'oeuvre est le fruit des sélections opérées par l'entreprise et, de façon plus importante encore au plan numérique, de décisions de départ prises par les travailleurs eux-mêmes.

Du côté du patronat, de nombreux qualificatifs sont appliqués aux travailleurs renvoyés: "no good", "too slow", "unfit", "unsteady", "lazy", "floater", "drifter", "n.d.g. [no damn good]", "insubordinate", "not [a] steady worker", "agitator", "striker", "drunk on job", ou, plus laconiquement, "not suitable". Les travailleurs ne cachent pas, eux non plus, leurs motifs de départ. On lit à plusieurs reprises des mentions comme "Doesn't like work", "refused to work at .30 pay", "going in the bush", "cannot stand gas", "dissatisfied". Jusqu'en 1929, c'est dans le secteur de la production de l'aluminium que les départs volontaires motivés par la nature du travail sont les plus fréquents: ils comptent pour 14 de ces 23 départs. Le plus souvent, cependant, les travailleurs quittent en donnant préavis, ou même sans avertissement, et sans autre explication. Parfois, on invoque des raisons de santé pour soi-même ou les membres de sa famille.

Les années de la Crise mettent un frein aux départs volontaires. C'est alors l'entreprise qui effectue les renvois, le manque de travail étant la raison la plus fréquemment invoquée. Au plus fort de la Crise, en 1933, on ne peut identifier aucun travailleur qui quitte de lui-même l'emploi de l'entreprise. L'entreprise, de son côté, ne fait qu'une seule mise à pied dont nous connaissons le motif; les grosses réductions de personnel ont été faites au cours des trois années précédentes.[27] Seule l'année 1937 échappe à cette règle. Les départs volontaires sont alors nombreux et représentent en partie

[27] Il y eut au total 180 départs en 1930, 103 en 1931, 89 en 1932 et seulement 21 en 1933 et en 1934.

l'attrait d'autres emplois. Quelques travailleurs s'en vont prendre des terres en Abitibi; d'autres retournent à l'emploi de la Dominion Bridge après avoir travaillé à l'érection de nouvelles structures à Arvida.

Les départs qu'on peut clairement identifier comme refus des conditions de travail sont très peu nombreux: ils ne font que 1,6 pour cent du total. L'attrait d'autres emplois joue plus fréquemment, intervenant dans 7,0 pour cent de ces départs. C'est un peu moins que les départs pour motifs de discipline, qui font 8,2 pour cent du total. Le plus grand nombre de départs sont le fait de raisons invoquées par les travailleurs mais qu'on ne peut relier directement aux conditions de travail ou à la perspective d'un autre emploi. Les indications les plus fréquentes sont les plus laconiques: départ avec préavis ou départ sans préavis. On retrouve aussi des départs pour motif d'ordre familial ou, dans le cas d'emplois d'été, de retour aux études.

Quelquefois, les départs dûs au manque de travail sont l'occasion de remarques positives de la part de l'employeur: "good man", "good worker", et, compliment suprême, "patient, teachable". Plus tristement, on note aussi les cas de maladie ou de décès et, très rarement, des cas d'alcoolisme ou de malhonnêteté.

L'examen des causes de départ au cours de la période confirme donc, sous un autre angle, la sélection qui s'opère au cours des premières années de l'Alcan à Arvida et la stabilité qui s'installe par la suite, phénomènes qu'on avait observés à partir des mesures de roulement de la main-d'oeuvre.

C) Le marché interne de la main-d'oeuvre

Le roulement de la main-d'oeuvre ne représente que l'aspect le plus visible de la mobilité professionnelle. Les travailleurs qui demeurent à l'emploi de l'Alcan n'exercent pas nécessairement le même métier tout au long de leur carrière. Ils sont sujets à être mutés par l'employeur, soit d'un poste à l'autre à l'intérieur d'un secteur de travail, soit d'un secteur de travail à un autre. Ces changements d'affectation, qu'on a qualifié de marché interne de la main-d'oeuvre, reflètent la latitude dont jouit le patronat dans la gestion de ses ressources humaines.[28]

Nous avons établi deux indices de mobilité interne à partir des intitulés de profession. Les deux tendent à montrer une stabilité relative des travailleurs dans leur milieu de travail (Tableau 11). Le premier est le nombre de profes-

[28] Comme on l'a vu, la première convention collective, en 1937, accorde cette latitude au patronat comme "droit exclusif". La deuxième convention collective, en 1945, établit les mécanismes servant à établir l'ancienneté et régissant les affectations temporaires et les mutations. La compagnie en garde cependant le contrôle ultime. Voir la convention de 1937 et la *Convention collective de travail entre l'Aluminum Company of Canada Limited, Arvida, et le Syndicat national des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc., 18 septembre 1945.*

sions différentes exercées par un travailleur. Comme on pourrait s'y attendre, le nombre moyen de professions occupées croît avec le nombre d'années passées à l'emploi de l'Alcan. On observe d'autre part une augmentation de la durée moyenne de chaque emploi (nombre d'années/nombre d'emplois). Les différences entre les travailleurs canadiens-français et les autres, par catégorie de persistance, sont minimes. La ventilation des travailleurs selon le nombre de professions différentes occupées (Tableau 12) confirme l'indication de stabilité fournie par les calculs de moyenne. Parmi l'ensemble des travailleurs, près des trois quarts n'ont occupé qu'une ou deux professions. Dans le noyau fondateur, 60 pour cent ont exercé cinq professions ou moins.

Ces chiffres n'indiquent cependant pas le degré de différence entre les professions occupées. Le deuxième indice apporte quelques précisions utiles à ce sujet. Il s'agit du nombre de secteurs de travail auxquels a été affecté un travailleur (Tableau 13). La mobilité d'un secteur à l'autre apparaît très faible lorsqu'on la mesure sur l'ensemble des travailleurs: près de 60 pour cent n'ont travaillé que dans un seul secteur et 80 pour cent n'ont pas travaillé dans plus de deux secteurs. Lorsqu'on ne considère que les travailleurs qui ont fait un an ou plus de service, on voit la proportion de ceux qui n'ont oeuvré que dans un seul secteur descendre à 28 pour cent, alors que 21 pour cent ont oeuvré dans quatre secteurs ou plus. Dans le noyau fondateur, la mobilité d'un secteur à l'autre a été encore plus forte: 41 pour cent d'entre eux ont oeuvré dans quatre secteurs ou plus. On peut supposer que leur ancienneté leur a permis de conserver leur emploi durant la Crise, même s'ils devaient accepter d'être mutés à de nouvelles fonctions.

Ces mouvements internes semblent avoir été le fait de presque tous les travailleurs stables, quel que soit leur métier. Des 51 travailleurs du noyau fondateur qui ont toujours travaillé dans le même secteur, seulement 11 ont toujours exercé le même métier; ils comptaient parmi eux 9 métiers différents. Autre indication, les travailleurs qui ont été, à un moment ou l'autre, affectés au secteur de la production d'aluminium ont connu, en moyenne, deux autres secteurs de travail.

On peut donc conclure d'une part que la fréquence des mutations diminuait proportionnellement avec les années d'ancienneté mais que, d'autre part, l'entreprise conservait suffisamment de souplesse dans le système d'affectation des travailleurs pour pouvoir répartir sa main-d'oeuvre là où elle l'entendait. La Crise a sûrement fourni le climat nécessaire au maintien de cette flexibilité dans l'affectation des travailleurs.

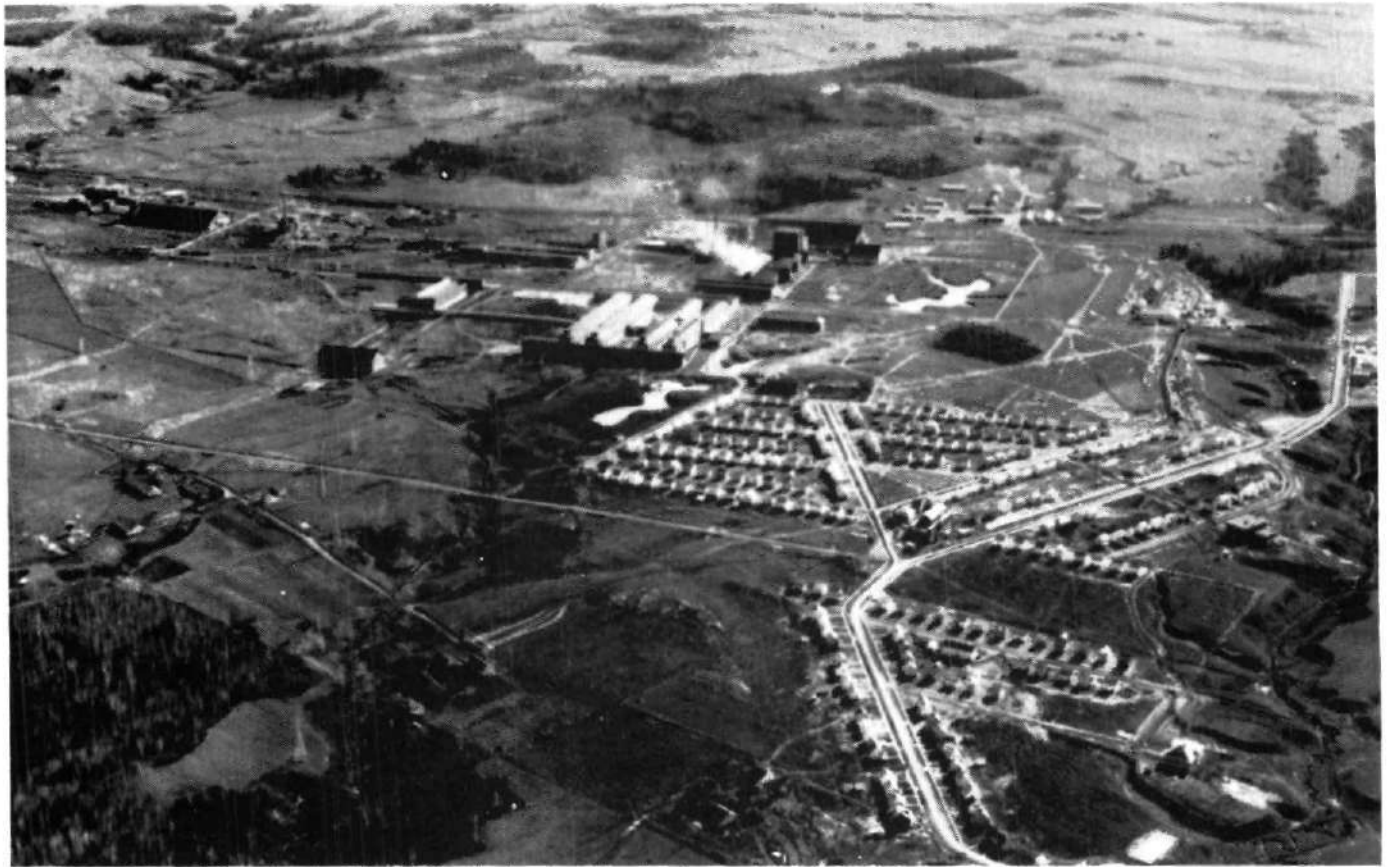
IV
Conclusion

L'ANALYSE DE LA MOBILITÉ professionnelle des travailleurs de l'Alcan à Arvida montre que la constitution de la main-d'oeuvre a connu deux

phases distinctes. On observe en premier lieu un brassage considérable des effectifs, de 1926 à 1929. Beaucoup de travailleurs s'embauchent à l'Alcan pour n'y travailler que quelques mois, voire quelques semaines. Certains quittent lorsque le travail de construction pour lequel ils ont été embauchés se termine. La rudesse du travail, le manque d'entraînement, l'éloignement aussi, sans doute, viennent à bout d'un bon nombre de travailleurs affectés à la production. D'autres ne font pas l'affaire des patrons, que ce soit par manque de connaissances, par faiblesse physique ou par refus de la discipline de l'usine. Par la suite, les réductions d'effectifs entraînées par la Crise vont faire des emplois à l'Alcan des postes convoités. Le noyau fondateur — les travailleurs qui ont résisté au tamisage des premières années et à la réduction des effectifs du début des années trente — connaîtra une forte stabilité d'emploi. Il ne perdra que 17,8 pour cent de ses effectifs entre 1933 et 1939 et ses membres continueront de travailler encore dix ans en moyenne à l'Alcan; ils auront donc consacré le meilleur de leur vie à l'entreprise. Ce sont eux qui forment véritablement le coeur de la classe ouvrière à Arvida.

Ce texte trouve son origine dans une communication présentée à la Société historique du Canada à Montréal en mai 1985. Léo Roback, qui commentait cette communication, a fait des suggestions utiles. Les calculs ont été refaits suite à des reclassements de profession et d'ethnicité; la dernière partie du texte est nouvelle. Plusieurs collègues, en particulier Paul-André Linteau et Gérard Bouchard, m'ont fait bénéficier d'une lecture attentive du texte.

La recherche menant à cet article a bénéficié de subventions du programme de subventions de recherche du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et de ressources informatiques fournies par l'Université du Québec à Montréal.



Aluminum Co. of Canada, Arvida, P.Q., the largest plant in the world. (PAC 44384)

TABLEAU 1
Effectifs de la main-d'oeuvre de l'Alcan,
Arvida, 1926-1940

Année	Nombre de travailleurs disponibles* au premier janvier
1926	234
1927	1662
1928	1412
1929	937
1930	865
1931	819
1932	756
1933	723
1934	723
1935	767
1936	961
1937	1037
1938	1400
1939	1385
1940	1499

*comprend les travailleurs en poste et les travailleurs pouvant être temporairement mis à pied à cette date. A titre d'indication, en 1933, au plus fort de la Crise, ces derniers representent 15,8 pour cent du total.

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan Arvida

TABLEAU 2

Nombre de mentions distinctes de profession durant l'année, selon les secteurs, Alcan, Arvida, 1925-1943

Année	Secteur 1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1925	21	1	4	7	5	5	1	2	46
1926	79	9	20	17	13	25	2	9	174
1927	87	21	18	21	18	30	2	9	206
1928	61	17	16	18	15	25	1	10	163
1929	42	15	18	16	8	11	2	6	118
1930	35	10	13	14	8	7	1	5	93
1931	31	11	19	10	9	7	1	4	92
1932	31	10	18	14	11	5	1	3	93
1933	8	6	15	4	7	5	1	3	49
1934	24	8	9	12	8	5	1	4	71
1935	35	9	17	16	8	13	1	4	103
1936	41	26	25	13	8	12	1	5	131
1937	52	27	24	23	10	21	1	5	163
1938	36	9	24	15	10	7	2	6	109
1939	30	17	28	21	8	13	1	6	124
1940	42	23	33	16	9	13	1	6	143
1943	56	30	42	29	12	19	1	10	199

Secteurs:

1 Construction et entretien
2 Transformation des minerais
3 Production d'aluminium
4 Emplois de gestion et assimilés
5 Emplois de soutien
6 Transport et expédition
7 Emplois non définis
8 Emplois indéterminés

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida.

TABLEAU 3

Répartition des mentions de profession par date d'apparition selon les secteurs, Alcan, Arvida, 1925-1940

Secteur	1 Apparition avant 1930	2 Apparition 1930-1940	3 Total	4 Pourc. %
Construction et entretien	113	25	138	18,12
Transformation des minerais	27	29	56	51,79
Production d'aluminium	35	36	71	50,70
Emplois de gestion et assimilés	33	24	57	42,11
Emplois de soutien	21	6	27	22,22
Transport et expédition	40	6	46	13,04
Emplois non définis	3	1	4	25,00
Emplois indéterminés	17	8	25	32,00
Total	289	135	424	31,84

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida.

TABLEAU 4

Répartition du nombre des travailleurs par durée d'emploi, Alcan, Arvida, 1925-1940

Années d'ancienneté	Nombre		Pourcentage
Travailleurs passagers			
Moins d'un an	3572	55,26	
1 an	724	11,20	
sous-total	4296		66,46
Groupe intermédiare			
2 ans	350	5,41	
3 ans	172	2,66	
4 ans	143	2,21	
5 ans	129	2,00	
sous-total	794		12,28
Travailleurs stables			
6 à 10 ans	456	7,05	
11 à 20 ans	559	8,65	
21 à 30 ans	252	3,90	
31 à 40 ans	107	1,66	
sous-total	1374		21,26
Total	6464		100,00

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida

TABLEAU 5

Durée moyenne d'emploi par catégorie de persistence et catégorie ethnique, travailleurs de l'Alcan à Arvida, 1925-1940

Catégorie de persistence	Canadiens français			Autres		
	N	%	Durée (années)	N	%	Durée (années)
Tous les travailleurs	3884	60,0	5,22	2580	40,0	2,73
Travailleurs éphémères	1985	55,6	0,23	1587	44,4	0,27
Travailleurs ayant fait 1 an ou plus	1899	65,7	10,43	993	34,3	6,67
Travailleurs ayant fait 2 ans ou plus	1554	71,7	12,43	614	28,3	9,91
Noyau fondateur*	325	72,2	22,85	125	27,8	23,80

*Le noyau fondateur est constitué des travailleurs embauchés avant le premier janvier 1929 et qui demeurent à l'emploi de l'Alcan au moins jusqu'au premier janvier 1940.

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida

TABLEAU 6

Importance proportionnelle des *travailleurs embauchés avant 1929*, au premier janvier de chaque année, 1930-1940

Année	1	2	3	4
1930	88,1	52,0	44,6	27,2
1931	81,9	54,9	42,0	28,7
1932	80,2	59,5	41,9	31,1
1933	75,8	62,2	40,7	32,5
1934	74,7	62,2	40,1	32,5
1935	69,8	58,7	37,4	30,6
1936	54,3	46,8	29,0	24,4
1937	47,8	43,4	25,6	22,7
1938	33,9	32,1	18,1	16,8
1939	33,0	32,5	17,3	16,9
1940	30,0	30,0	15,7	15,7

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 sur l'ensemble des travailleurs disponibles en début d'année

3 Pourcentage des travailleurs embauchés en 1926 sur l'ensemble des travailleurs disponibles en début l'année

4 Pourcentage des travailleurs embauchés en 1926 et qui continuent à l'emploi de la compagnie jusqu'au premier janvier 1940, sur l'ensemble des travailleurs disponibles en début l'année

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida.

TABLEAU 7

Mobilité professionnelle dans les professions et les secteurs de travail, par catégorie de persistence et catégorie ethnique, travailleurs de l'Alcan à Arvida, 1925-1940

	Nombre de professions		Nombre de secteurs de travail	
Catégorie de persistence	Canadiens français	Autres	Canadiens français	Autres
Tous les travailleurs	2,55	1,87	1,87	1,57
Travailleurs éphémères	1,24	1,24	1,18	1,20
Travailleurs ayant fait 1 an ou plus	3,92	2,87	2,59	2,18
Travailleurs ayant fait 2 ans ou plus	4,35	3,48	2,78	2,47
Noyau fondateur	5,21	5,65	3,20	3,34

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida.

TABLEAU 8
Répartition des travailleurs par nombre de professions exercées

Nombre de professions	Nombre de travailleurs	Pourcentage	Nombre de travailleurs, noyau fondateu	Pourcentage
--*	10	0,15	--	----
1	3445	53,30	13	2,89
2	1237	19,14	53	11,78
3	629	9,73	69	15,33
4	363	5,62	69	15,33
5	249	3,85	67	14,89
6	166	2,57	49	10,89
7	126	1,95	39	8,67
8	82	1,27	30	6,67
9	53	0,82	17	3,78
10	39	0,60	19	4,22
11	17	0,26	8	1,78
12	16	0,25	8	1,78
13	12	0,19	3	0,67
14	6	0,09	2	0,44
15	7	0,11	2	0,44
16	4	0,06	2	0,44
17	1	0,03	--	0,00
18	2	0,02	--	0,00
Total	6464	100,00	450	100,00

*Professions non-disponibles

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida.

TABLEAU 9
Répartition des travailleurs par nombre de secteurs dans lesquels ils ont travaillé

Nombre de secteurs	Tous les travailleurs N	%	Travailleurs en service 1 an ou plus N	%	Noyau fondateur N	%
--*	10	0,15	2	0,07	--	----
1	3767	58,28	819	28,32	51	11,33
2	1410	21,81	866	29,94	103	22,89
3	670	10,37	607	20,99	109	24,22
4	360	5,57	351	12,14	94	20,89
5	173	2,68	173	5,98	59	13,11
6	61	0,94	61	2,11	27	6,00
7	12	0,19	12	0,41	6	1,33
8	1	0,02	1	0,03	1	0,22
Total	6464	100,00	2892	100,00	450	100,00

*Professions non-disponibles

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida.

TABLEAU 10
Répartition des départs motivés selon leur origine, travailleurs de l'Alcan à Arvida, 1926-1939

Année	Départs décidés par la compagnie N	%	Départs volontaires N	%	Autres N	%
1926	143	33,57	215	50,47	68	15,96
1927	70	16,75	286	68,42	62	14,83
1928	139	34,58	211	52,49	52	12,94
1929	16	20,00	59	73,75	5	6,25
1930	30	37,50	37	46,25	13	16,25
1931	33	52,38	22	34,92	8	12,70
1932	43	76,79	6	10,71	7	12,50
1933	1	100,00	0	0,00	0	0,00
1934	0	0,00	2	66,67	1	33,33
1935	6	28,57	10	47,62	5	23,81
1936	52	62,65	22	26,51	9	10,84
1937	50	36,50	75	54,74	12	8,76
1938	89	64,96	30	21,90	18	13,14
1939	26	34,67	32	42,67	17	22,67
Total	698	35,22	1007	50,81	277	13,98

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida.

TABLEAU 11

Répartition des causes de renvoi données par la compagnie Alcan, Arvida, 1926-1939, par catégorie

Année	Raisons techniques (travailleur) N	%	(employeur) N	%	Discipline N	%	Autre N	%	Total
1926	33	23,08	42	29,37	61	42,66	7	4,90	143
1927	13	18,57	20	28,57	35	50,00	2	2,86	70
1928	4	2,88	106	76,26	29	20,86	0	0,00	139
1929	1	6,25	13	81,25	2	12,50	0	0,00	16
1930	4	13,33	25	83,33	1	3,33	0	0,00	30
1931	4	12,12	25	75,76	4	12,12	0	0,00	33
1932	1	2,33	36	83,72	6	13,95	0	0,00	43
1933	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1
1934	..	....	...	...	..	....	..	....	..
1935	1	16,67	4	66,67	1	16,67	0	0,00	6
1936	1	1,92	49	94,23	2	3,85	0	0,00	52
1937	10	20,00	29	58,00	11	22,00	0	0,00	50
1938	3	3,37	80	89,89	6	6,74	0	0,00	89
1939	1	3,85	20	76,92	4	15,38	1	3,85	26
Total	76	2,33	450	35,94	162	23,21	10	1,43	698

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida.

TABLEAU 12
Répartition des causes de départ volontaire données par les travailleurs, Alcan, Arvida, 1926-1939

Année	Nouvel *emploi* N	Nouvel *emploi* %	Nature du *travail à l'Alcan* N	Nature du *travail à l'Alcan* %	Autres *motifs* N	Autres *motifs* %	Total
1926	13	6,05	7	3,26	195	90,70	215
1927	4	1,40	11	3,85	271	94,76	286
1928	13	6,16	5	2,37	193	91,47	211
1929	6	10,17	0	0,00	53	89,83	59
1930	7	18,92	0	0,00	30	81,08	37
1931	2	9,09	2	9,09	18	81,82	22
1932	0	0,00	0	0,00	6	100,00	6
1933	--	----	--	----	--	----	--
1934	0	0,00	0	0,00	2	100,00	2
1935	6	60,00	1	10,00	3	30,00	10
1936	7	31,82	0	0,00	15	68,18	22
1937	46	61,33	2	2,67	27	36,00	75
1938	12	40,00	3	10,00	15	50,00	30
1939	22	68,75	1	3,13	9	28,13	32
Total	138	13,70	32	3,18	837	83,12	1007

Source: Fiches de service, service du personnel, Alcan, Arvida.