

Syndicalisme «parcellaire» et syndicalisme «collectif» Une Interprétation socio-technique des conflits ouvriers dans deux industries québécoises, 1880-1914

Jacques Ferland

Volume 19, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/llt19art04>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Canadian Committee on Labour History

ISSN

0700-3862 (imprimé)

1911-4842 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Ferland, J. (1987). Syndicalisme «parcellaire» et syndicalisme «collectif» : une Interprétation socio-technique des conflits ouvriers dans deux industries québécoises, 1880-1914. *Labour/Le Travailleur*, 19, 49–88.

Syndicalisme «parcellaire» et syndicalisme «collectif:»

Une Interprétation socio-technique des conflits ouvriers dans deux industries québécoises, 1880-1914

Jacques Ferland

DANS SON PREMIER livre publié en 1948 et intitulé *Labour's Turning Point, 1880-1900*, Eric J. Hobsbawm entreprit de recueillir certains extraits de la littérature populaire écrite à la fin de l'ère victorienne en Angleterre qui lui permettrait de mieux saisir les bouleversements qui se produisirent alors dans le mouvement ouvrier et de cerner l'influence de l'aristocratie ouvrière britannique.¹ Ce thème d'un «point tournant» s'avéra une grande source d'inspiration pour Hobsbawm, plusieurs articles venant s'ajouter à ce recueil et prolongeant son analyse de ce qu'il désignera, comme Tom Mann et tant d'autres à cette époque, le «nouveau syndicalisme» (*new unionism*).² Au risque de caricaturer, voici comment il explique cette nouvelle expérience syndicale.

Le «nouveau syndicalisme» en Angleterre fut un mouvement de revendication sans précédent qui provint surtout de cette partie considérable de la classe ouvrière composée de journaliers, d'ouvriers des transports, de travailleurs industriels et de mineurs jusque là exclus par le mouvement syndical. Cette recrudescence de la lutte ouvrière à la fin du siècle s'expliquerait non pas tellement en raison d'une conjoncture économique particulière mais surtout à cause d'un développement plus rapide des forces productives et d'un rétrécissement conséquent de l'écart social entre les travailleurs dits «qualifiés» et tous ceux qui n'avaient pas de «métiers.» Un tel rapprochement proviendrait à la fois de la détérioration de la condition des travailleurs de métiers sous l'impact d'une mécanisation de plus en plus généralisée, ainsi que d'une amélioration manifeste de la position sociale d'une bonne partie des ouvriers moins quali-

¹ Eric J. Hobsbawm, *Labour's Turning Point, 1880-1900* (Londres 1974), première édition, Londres, 1948.

² Eric J. Hobsbawm, *Labouring Men: Studies in the History of Labour* (New York 1964).

Jacques Ferland, "Syndicalisme «parcellaire» et syndicalisme «collectif:» Une Interprétation socio-technique des conflits ouvriers dans deux industries québécoises, 1880-1914," *Labour/Le Travail*, 19 (Spring 1987), 49-88.

fiées. Une nouvelle solidarité ouvrière venait de naître dans diverses communautés prolétariennes et une nouvelle force se dressait devant le capital.

Du côté canadien, c'est surtout Bryan D. Palmer qui retient l'attention pour avoir consacré un chapitre entier de son livre sur les travailleurs qualifiés de Hamilton au phénomène du «nouveau syndicalisme» dans cette ville et, par extension, dans tout le pays.³ Sa conception de ce que fut ce phénomène au Canada est différente de celle de Hobsbawm et elle mérite que l'on s'y attarde.

Si le terme de «nouveau syndicalisme» a d'abord servi à désigner un épisode de lutte sans précédent dans l'histoire de la classe ouvrière britannique, son application à l'extérieur de ce contexte évoque surtout une importante réorientation dans l'attitude et la conscience des travailleurs qualifiés affiliés à l'American Federation of Labor (AFL).⁴ En Amérique du Nord, le «nouveau syndicalisme» aurait été engendré et soutenu par le *pull* de ces travailleurs qualifiés brusquement plus éveillés aux intérêts de toute la classe ouvrière, et non par le *push* des travailleurs non-syndiqués. À ce sujet, l'auteur demeure tout à fait explicite. Il distingue nettement les expériences britannique et nord-américaine, cette dernière étant une expérience propre aux ouvriers qualifiés qui, sous l'influence de nouvelles situations communautaires et de nouvelles conditions de travail, attirèrent d'autres éléments moins qualifiés dans leur lutte.⁵ Si, comme Hobsbawm, il reconnaît qu'un rétrécissement des divisions entre ouvriers qualifiés et non-qualifiés s'est effectivement produit sous l'impact du développement des forces productives, s'il constate même des signes de «nouveau syndicalisme» au Canada dès les premières années du vingtième siècle, il n'en conclut pas moins que ce «point tournant» ne fut vraiment significatif qu'à partir des années de la première guerre mondiale. Auparavant, le phénomène demeura latent devant l'afflux massif d'immigrants et les divisions ethno-culturelles conséquentes.

D'un intérêt incontestable, l'interprétation de Palmer n'en comporte pas moins certaines difficultés, surtout au niveau de son application. Si vraiment le «nouveau syndicalisme» canadien avait surgi du *pull* des travailleurs qualifiés affiliés à l'AFL et surtout concentrés dans le sud-ouest ontarien, que penser du fait que moins de 6 pour cent des conflits de travail rapportés dans dix grandes villes industrielles de cette région ontarienne, de 1901 à 1914, amenèrent la participation des travailleurs sans qualification apparente.⁶ D'ailleurs, en comparant les grèves en Ontario avec celles des provinces maritimes au cours de

³ Bryan D. Palmer, *A Culture in Conflict: Skilled Workers and Industrial Capitalism in Hamilton, Ontario, 1860-1914* (Montréal 1979).

⁴ *Ibid.*, 310. L'auteur s'inspire d'un article de David Montgomery qui fixe le «nouveau syndicalisme» américain plusieurs années après l'expérience britannique. David Montgomery, «The New Unionism and the Transformation of Workers' Consciousness in America, 1909-1911,» *Journal of Social History*, 7 (1974), 509-29.

⁵ Palmer, *A Culture in Conflict*, 232-3.

⁶ Craig Heron and Bryan D. Palmer, «Through the Prism of the Strike: Industrial Conflict in Southern Ontario, 1901-1914,» *Canadian Historical Review*, 58 (1977), 426.

cette même période, Palmer en vint lui-même à la conclusion que la grève typique dans le sud-ouest ontarien demeure l'arme des travailleurs qualifiés, une arme qui donna rarement lieu à des soulèvements de masse.⁷ Mais nous remarquons que c'est surtout au cours des années subséquentes que l'auteur découvre des signes plus tangibles d'une transformation de la conscience ouvrière. Pourtant la période de quinze années qui débute en 1920 est connue comme celle de la «grande torpeur» ou du «grand silence» pour la classe ouvrière en Amérique du Nord. Pour reprendre la métaphore utilisée par Palmer, après l'«été des indiens» commençait un long mois de novembre dont l'opacité ne se dissipa qu'avec l'hiver impitoyable que furent les années 1930. La retraite du mouvement syndical s'observait sur tous les fronts et la fragmentation de la culture ouvrière ne faisait que s'accroître.⁸

En résumé, s'il fallait s'en tenir strictement au sud-ouest ontarien, le «point tournant» dont nous parle Hobsbawm et la transformation de la conscience ouvrière qu'explore Montgomery ne se seraient pas manifestés avec beaucoup de vigueur au cours de ces deux périodes couvrant pratiquement trente années de syndicalisme. Reste cependant une période médiane d'environ cinq années (1915-9) et qui fut, il est vrai, l'une des époques les plus mouvementées de la lutte de classe en ce pays. Mais il semble toujours difficile de concilier le concept de «nouveau syndicalisme» de Bryan D. Palmer, dans lequel les divisions ethno-culturelles jouent un rôle si important, avec ces expériences de radicalisme et de syndicalisme général qui éclatèrent surtout à l'ouest du pays, dans cette vaste région peuplée par ces «dangereux étrangers» que nous a décrit Donald Avery.⁹

Il semble que la question du «nouveau syndicalisme» au Canada ne peut pas être réglée d'une façon définitive sans tenir compte de la diversité proverbiale de ce pays. Il y a, bien entendu, le climat industriel très instable de l'ouest canadien où, dès les premières années du vingtième siècle, les antagonismes atteignent une telle intensité que plus d'un historien y verra un phénomène régional unique, dissociable de la réalité sociale dans le reste du pays.¹⁰ Il semble maintenant acquis, cependant, que cette espèce de dichotomie entre un mouvement ouvrier radical et violent dans l'ouest canadien et un autre mouvement plus conservateur ou pacifique dans le centre et l'est du pays n'a plus sa raison-d'être. Le meilleur argument contre ce que l'on a appelé le *western labour exceptionalism* est celui qui démontre la recrudescence du mouvement

⁷ Bryan D. Palmer, *Working-Class Experience: The Rise and Reconstitution of Canadian Labour, 1800-1980* (Toronto 1983), 153.

⁸ *Ibid.*, 189-95.

⁹ Donald Avery, *Dangerous Foreigners: European Immigrant Workers and Labour Radicalism in Canada, 1896-1932* (Toronto 1979).

¹⁰ David Bercuson, *Fools and Wise Men: The Rise and Fall of the One Big Union* (Toronto 1978); A.R. McCormack, *Reformers, Rebels and Revolutionaries: The Western Canadian Radical Movement, 1899-1919* (Toronto 1977); H.C. Pentland, «The Western Labour Movement, 1897-1919», *Canadian Journal of Political and Social Theory*, 3 (1979), 58-78.

ouvrier et le renouvellement de l'expérience syndicale dans d'autres régions canadiennes.¹¹ C'est justement ce qu'a accompli récemment un autre historien canadien dans un article faisant le bilan des conflits de travail dans les trois provinces maritimes, toujours de 1901 à 1914.¹² En plus de souligner la participation très active de plusieurs éléments de la masse ouvrière non-syndiquée et d'insister à juste titre sur le militantisme des mineurs de la Nouvelle-Écosse, Ian McKay remarque que, pour plusieurs observateurs contemporains, ces luttes ouvrières constituaient une rupture décisive avec le passé, un bouleversement dont on ne connaissait pas de précédent. L'auteur parle aussi de l'émergence d'une conscience « horizontale » basée sur une position de classe commune, contrastant avec cette conscience « verticale » trop souvent ancrée dans des divisions ethno-culturelles.¹³ Par sa recherche, il démontre que le *pull* exercé par les travailleurs qualifiés sur la masse se confondit au *push* issu des journaliers, des travailleurs industriels et des autres types de salariés, dans un phénomène de rétrécissement de l'écart social au sein du prolétariat tout à fait comparable à l'expérience britannique.

Mais le grand inconnu, une variable pourtant importante qui a été passablement négligée dans toute cette discussion sur l'évolution du mouvement ouvrier canadien à l'aube du vingtième siècle, ce sont les luttes ouvrières du Québec. Pourquoi? Peut-être est-ce parce que le thème du « nouveau syndicalisme » ou d'une transformation profonde de la conscience ouvrière n'a pas rallié beaucoup d'adeptes chez nos historiens, en tout cas pas suivant les conceptions d'Hobsbawm, de Montgomery, et de Palmer.¹⁴ Sans doute est-ce aussi parce que les conflits de travail qui éclatèrent dans les régions de Montréal, de Québec, et des Cantons de l'Est, de 1901 à 1914, n'ont pas encore fait l'objet d'une étude comparable à celles déjà citées.¹⁵ Finalement, il n'est pas impossi-

¹¹ Cette expression est de Gregory S. Kealey, dans « H.C. Pentland and Working-Class Studies, » *Canadian Journal of Political and Social Theory*, 3 (1979), 88.

¹² Ian McKay, « Strikes in the Maritimes, 1901-1914, » *Acadiensis*, 13 (1983), 3-46.

¹³ *Ibid.*, 12-7, 24-5, 45-6.

¹⁴ Fernand Harvey, dir., *Le Mouvement ouvrier au Québec* (Montréal 1980). Lorsqu'il est enfin question du « nouveau syndicalisme » dans cette synthèse, c'est pour désigner la période de syndicalisation dans le secteur tertiaire, à partir de 1960!: CSN/CEQ, *Histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976)* (Montréal 1979), 60. Cette autre synthèse divise le mouvement ouvrier québécois de 1900 à 1930 en fonction de quatre courants dans le leadership syndical (courants américain, national canadien, national catholique et radical). Elle s'intéresse surtout aux types d'encadrement syndical et non aux acteurs de la lutte ouvrière: Jacques Rouillard, *Les Syndicats nationaux au Québec de 1900 à 1930* (Québec 1979); Jacques Rouillard, « Le militantisme des travailleurs au Québec et en Ontario, niveau de syndicalisation et mouvement de grève (1900 à 1980), » *RHAF*, 37 (1983) (voir note 18 pour commentaire).

¹⁵ James Thwaites a voulu combler cette lacune par une analyse quantitative. Mais si l'on compare sa recherche à celle de Ian McKay, il est clair que l'étude qualitative apporte beaucoup plus que des « compléments » et des « nuances » à l'étude quantitative. James Thwaites, « La grève au Québec: une analyse quantitative exploratoire portant sur la période 1896-1915, » *Labour/Le Travail*, 14 (1984), 183-204.

ble que l'histoire des luttes ouvrières soit demeurée trop subordonnée à la seule connaissance des organisations syndicales et du discours officiel des leaders syndicaux. Ce faisant, elle est demeurée trop sélective ou fragmentaire pour que les grandes tendances de son évolution puissent être discernées. Ce n'est pourtant qu'en faisant un tel bilan du mouvement ouvrier (syndiqué et non-syndiqué) québécois, de ses véritables acteurs et de la représentativité relative de ses appareils syndicaux, qu'il sera possible de déceler une telle évolution vers un syndicalisme renouvelé.

Dans les pages qui suivent, l'on trouvera quelques éléments qui contribueront peut-être un jour à combler cette importante lacune et à modifier notre perception actuelle du mouvement ouvrier en cette province. Il s'agit d'une analyse comparative de deux zones d'antagonismes sociaux dans l'industrie québécoise, de 1880 à 1914, à savoir les conflits rapportés dans l'industrie de la chaussure, située avant tout à Montréal et à Québec; et ceux qui se manifestèrent dans les filatures de coton, principalement dans l'axe Magog-Montréal-Valleyfield-Cornwall.¹⁶ Si cette étude ne porte que sur deux fragments du mouvement ouvrier québécois, ceux-ci ne sont pas les moindres. Voilà maintenant une vingtaine d'années, Stuart M. Jamieson remarquait que le cœur de la tempête qui a surgi des rapports de production au Québec, dès les premières années du vingtième siècle, provenait justement des travailleurs du textile, de la chaussure, et du vêtement.¹⁷ Et même si ce n'était pas le cas, il y a pour l'historien du Québec un intérêt tout particulier dans ces grèves issues du secteur des biens de consommation dits périssables. Car si l'Ontario et le Québec étaient alors les deux grandes provinces industrielles du Canada, elles ne jouaient pas un rôle identique dans l'économie du pays et il n'est pas dit que cette différence ne fut pas de nature à modifier sensiblement leur mouvement ouvrier respectif. Aussi, après avoir fait un nombre impressionnant d'études sur l'activité syndicale des travailleurs qualifiés ontariens dont le militantisme s'est surtout manifesté dans l'industrie lourde et celle des biens d'équipement, la contrepartie évidente pour le Québec demeure ces soulèvements d'ouvriers et d'ouvrières du coton et de la chaussure.¹⁸

¹⁶ La présence de la ville de Cornwall dans cette étude sur le Québec n'est pas une erreur. Elle se justifie par la forte proportion de la main-d'œuvre canadienne-française dans les deux filatures de cette ville, ainsi que par leur proximité avec les deux plus grands centres producteurs de cotonnades du pays qu'étaient alors Montréal et Valleyfield. C'est en raison de cette identité économique, ethnique, et culturelle que nous avons perçu les conflits ouvriers de cette ville comme des manifestations du mouvement ouvrier québécois.

¹⁷ Stuart M. Jamieson, *Times of Trouble: Labour Unrest and Industrial Conflict in Canada, 1900-1966*, Étude no. 22, Équipe spécialisée en relations de travail (Ottawa 1971), 86.

¹⁸ Jacques Rouillard a déjà fait l'étude des conflits de travail dans ces deux industries dans le cadre de ses recherches sur les travailleurs du coton et de la chaussure et sur le syndicalisme «national» et «international.» L'intérêt de ses travaux est indubitable. Cependant, cet auteur a souvent opté pour un examen très sélectif et souvent trop

Mais avant de commencer, précisons la méthode d'analyse retenue et l'hypothèse avancée dans cette étude comparative. Cette méthode consiste simplement à diviser tous les conflits de travail rapportés en deux catégories distinctes: celle des conflits à caractère «unilatéral» et celle des conflits à caractère «multilatéral.» Comme on le sait, il existe une foule de fonctions productives différentes et de groupes d'intervenants distincts dans une entreprise industrielle moderne. Le conflit ouvrier à caractère «unilatéral» est celui qui concerne et implique un groupe bien isolé et bien identifié d'intervenants productifs et dont la démarche aboutira à un dénouement se limitant toujours à ce seul groupe de grévistes. Par contre, si plus d'un seul groupe d'intervenants productifs sont impliqués directement dans un conflit de travail, ou si la démarche entreprise par un seul groupe d'entre eux débouche sur une dimension plus large, impliquant plusieurs autres groupes «occupationnels,» alors il faut parler d'un conflit à caractère «multilatéral» tout simplement parce qu'il tend à se propager et à transcender les distinctions entretenues par la division du travail. Donc peu importe si des centaines d'individus sont affectés par une grève et qu'ils se retrouvent momentanément sur le pavé, ce sont les acteurs(trices) de ce conflit et l'orientation ou l'ampleur qu'ils lui donneront qui détermineront dans quelle catégorie il faut le placer.

L'hypothèse avancée se résume à ceci. Si la première catégorie est dominante — les conflits de travail à caractère «unilatéral» se répétant sans interruption au fil des années — c'est que nous sommes en présence d'un syndicalisme «parcellaire,» c'est-à-dire d'une activité syndicale où les représentations auprès des patrons se limitent constamment aux seuls intérêts de quelques petits groupes d'ouvriers plus qualifiés que la norme, ou, pour reprendre une expression fréquente chez Hobsbawm, à une sorte d'aristocratie ouvrière. Si, par contre, l'on constate une tendance contraire, c'est-à-dire une proportion croissante de conflits ouvriers à caractère «multilatéral,» alors il convient de parler d'un mouvement ouvrier de plus en plus représentatif de l'ensemble des travailleurs industriels, surtout s'il s'agit d'une offensive ouvrière et non d'une réaction collective à une accentuation soudaine de l'exploitation. L'offensive ouvrière collective, même si elle demeure très localisée, constitue une étape cruciale de l'évolution de la lutte de classes, une sorte de transition de la lutte du travailleur industriel en tant qu'individu, à la lutte de ce même individu en tant que travailleur industriel collectif cherchant à uniformiser les rapports sociaux de production pour ses confrères et consœurs. C'est dans une telle

fragmentaire de ces grèves, ce qui l'a empêché de faire une analyse globale de ceux et celles qui furent à l'origine de ces grèves, de l'orientation et de l'ampleur de ces conflits et surtout de leur évolution au fil des années. Jacques Rouillard, *Les Travailleurs du coton au Québec, 1900-1915* (Montréal 1974); *Les Syndicats nationaux au Québec de 1900 à 1930* (Québec 1979); «Implantation et expansion de l'Union internationale des travailleurs en chaussures au Québec de 1900 à 1940,» *RHAF*, 36 (1982); «Le militantisme des travailleurs au Québec et en Ontario, niveau de syndicalisation et mouvement de grève (1900-1980),» *RHAF*, 37 (1983).

transition que nous pensons pouvoir déceler des manifestations de «nouveau syndicalisme» au Québec, dès le tournant du vingtième siècle.

Au niveau conceptuel, il faut remarquer encore que le terme «syndicalisme de métier» ne sera pas utilisé dans cette analyse tout simplement parce qu'il ne convient plus à l'industrie manufacturière moderne. D'abord parce que le métier traditionnel a complètement disparu et qu'il n'y a pas de métiers comparables à ceux de la construction dans ces usines. Ensuite parce que les ouvriers industriels qualifiés qui aspirent à une vie syndicale de ce genre forment une si petite minorité et sont si peu représentatifs du reste des travailleurs qu'il est très difficile d'éviter la perspective d'un syndicalisme de clan. C'est pour ne pas porter de jugements a priori sur tout le phénomène du syndicalisme de métier que nous avons opté pour ce concept de syndicalisme «parcellaire» qui reflète mieux cette lutte menée par des groupuscules d'intervenants productifs, presque toujours les plus qualifiés de toute cette population ouvrière. Il ne reste qu'à espérer que l'utilisation de ce nouveau concept et d'une méthode d'analyse qui n'a peut-être pas d'équivalent dans notre historiographie ne viendra pas distraire qui que ce soit du contenu de cette analyse comparative.

I

La Segmentation de la force ouvrière

SI LE FOSSÉ QUI sépare les ouvriers qualifiés des autres éléments du prolétariat a tendance à se combler peu à peu sous l'effet du développement des forces productives, l'existence de nettes distinctions dans les rangs de la main-d'œuvre industrielle reste très vivace à l'aube du vingtième siècle. Pour l'historien, la connaissance de cette segmentation de la force ouvrière est un atout indispensable à la compréhension de la provenance et de l'orientation des conflits ouvriers.

La persistance d'une distinction entre travailleurs qualifiés et travailleurs non-qualifiés dans une usine, à l'ère des monopoles, s'explique parfois par une mécanisation moins poussée au niveau de certaines étapes productives. Ainsi, les tailleurs de cuir et les cordonniers-monteurs (*lasters*) réussirent à se démarquer de la masse des salariés dans les fabriques de chaussures essentiellement parce qu'ils effectuaient toujours au moyen d'outils manuels une intervention critique sur la matière. Les tailleurs de cuir continuèrent à profiter de ce statut privilégié pendant plusieurs années encore et malgré l'existence d'une machine à découper le cuir de l'empeigne nommée *clicker*.¹⁹ Le fait qu'ils ne représentaient guère plus de 5 à 6 pour cent de toute la main-d'œuvre ne les empêcha

¹⁹ *Report of the Royal Commission on the Natural Resources, Trade and Legislation of Certain Portions of His Majesty's Dominion*, 10, (London 1917), 414. Le témoignage de Herbert Gale, président de l'Association des Manufacturiers de Chaussures de Québec, ne laisse planer aucun doute sur l'usage pratiquement nul du *clicker* dans cette ville. Les tailleurs s'y étaient objectés et travaillaient toujours avec leurs couteaux et différents patrons.

pas de former, pour eux seuls, l'une des trois grandes «fraternités» des ouvriers de la chaussure, la Fraternité des tailleurs de cuir.²⁰ Quant à eux, les monteurs (*lasters*) virent disparaître graduellement leur statut d'opérateurs manuels qualifiés dès l'instant où de nouvelles machines furent importées du Massachusetts au cours des années 1890. Mais ils ne le perdirent pas complètement encore puisque ces premiers modèles étaient incapables à monter toutes les parties d'une chaussure et qu'un groupe de monteurs nommés les *hand puller-overs* persistèrent à effectuer manuellement une partie de ce travail pendant quelques décennies encore.²¹ Au Québec, les monteurs qui représentaient peut-être 10 pour cent des travailleurs en chaussure, organisèrent la seconde grande fraternité qui fut baptisée l'Union protectrice des cordonniers-monteurs.²² Elle s'avéra aussi exclusive, aussi jalousement gardée, que celle des tailleurs de cuir même lorsque plusieurs de ces monteurs devinrent de simples opérateurs de machines.²³

Dans cette étude, les tailleurs de cuir et les monteurs ont été réunis en un même groupe d'intervenants productifs, celui des opérateurs munis d'outils et de machines. Ceci a l'avantage de mettre en relief un groupe de travailleurs qui n'est pas tout à fait comme les autres dans la mesure où il n'a pas franchi le seuil du machinisme ou qu'il est seulement en voie de la faire. Aucun groupe équivalent n'a été décelé chez les travailleurs du coton.²⁴

Mais la segmentation ouvrière n'attend pas la présence d'opérateurs manuels pour se manifester. Si la masse des travailleurs dans ces usines est principalement composée d'opérateurs de machines chez qui on reconnaît moins les qualifications que les rendements productifs, tout est prévu pour que rien ne vienne troubler leur performance. La préparation, l'entretien, et la réparation de l'équipement sont des fonctions réservées aux mécaniciens, aux

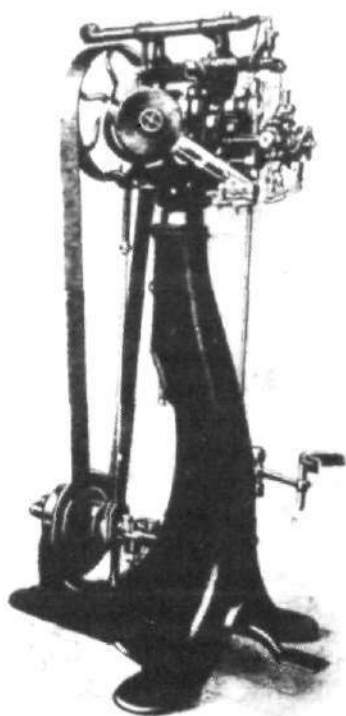
²⁰ Noël Bélanger et al., *Les Travailleurs québécois, 1851-1896* (Montréal 1975), 211; Rouillard, «Implantation et expansion de l'Union Internationale», 77-96. D'abord locale, cette union s'est ensuite affiliée aux Chevaliers du Travail de Montréal, pour finalement opter pour l'une ou l'autre de la Boot and Shoe Workers' Union (AFL) ou de la Fédération Canadienne des Cordonniers. Mais ces différentes affiliations ne doivent pas dissimuler le fait qu'il s'agissait d'une association réservée strictement aux tailleurs de cuir, quelques centaines de personnes en tout.

²¹ M.A. Green, «How Shoes Are Made by Machine», in Waldemar B. Kaempffert, éd., *A Popular History of American Invention*, vol. 2 (New-York 1924), 431. Aucune machine n'a été apte à monter la pointe des chaussures avant 1904 et il fallut encore sept à huit années pour qu'une telle machine soit vraiment satisfaisante.

²² Bélanger, *Les Travailleurs québécois*, 211; Rouillard, *Les Syndicats nationaux*, 23-4.

²³ Jacques-P. Mathieu, «La condition ouvrière dans l'industrie du cuir à Québec de 1900 à 1930 d'après les procès-verbaux d'un syndicat», (Thèse de maîtrise, Université Laval, 1969), 79-80.

²⁴ U.S. Bureau of Labor Statistics, *Wages and Hours of Labor in Cotton Goods Manufacturing and Finishing*, no. 239, (Washington 1918), 141-258. Nous avons aussi consulté les articles pertinents des *Transactions of the New England Cotton Manufacturers' Association* (Waltham MA) de 1896 à 1908.



MACHINE A MONTER

Le «montage» mécanique des chaussures ne devint un fait accompli au Québec qu'au cours de la dernière décennie du 19^e siècle. Et encore ces nouvelles machines à monter ne pouvaient effectuer qu'une partie de cette opération puisque la tâche consistant à étirer le cuir sur le bout des chaussures était réalisée par des ouvriers manuels spécialisés connus sous le nom de «Hand puller-overs.» (Reproduction tirée du catalogue de A Johnson & Sons, Machines-outils et fournitures pour chaussures, Paris, 1908, s.p.)

outilleurs, aux chefs d'équipe, bref à tout ce petit monde de techniciens «hyperqualifiés» qui s'intercale entre la direction assumée par le gérant et ses contremaîtres et la production effectuée par un collectif de plusieurs centaines de personnes.²⁵ S'il faut dégarnir des métiers, trier, coller, ou coupler différen-

²⁵ Christian Palloix, «The Labour Process: from Fordism to neo-Fordism,» dans *The Labour Process and Class Strategies*, Conference of Socialist Economists Pamphlets (London 1976), 53; Alfred Hawkesworth, «Looms and Loom Fixers: Weavers and Weaving Room,» *Transactions of the New England Cotton Manufacturers' Association* (Waltham MA 1896), 292-4, 310. Dans une communication qu'il donna en 1896, le gérant de la filature de Saint-Henri identifie ses mécaniciens de métiers à tisser à des surveillants de section (*section hands*) qui doivent veiller autant sur l'équipement que sur les tisseurs.

tes pièces, récupérer des déchets de production ou transporter du matériel encore inachevé, ce sont encore des tâches soustraites aux opérateurs et confiées au sous-prolétariat de l'usine. Il s'agit d'enfants et d'adolescents qui n'ont d'autre outil que leurs mains, et de manoeuvres dont le principal atout est leur force physique.²⁶ Toute cette main-d'oeuvre démunie d'outils, de machines, et de connaissances techniques quelconque est manifestement à l'antipode des ouvriers manuels qualifiés et des techniciens de la production. Comparativement, elle forme le principal groupe d'intervenants non-qualifiés dans les fabriques et les filatures. Pour sa part, l'opérateur de machine se situerait en quelque point entre ces deux extrêmes, d'où le statut d'ouvrier «semi-qualifié» qu'on lui attribue dans la terminologie anglaise, un terme qui demeure plus juste que le concept d'ouvrier spécialisé puisque tous les ouvriers, quelque soit leur niveau respectif de qualification, étaient des individus extrêmement spécialisés.

Cette différenciation tri-partite entre des individus qualifiés, «semi-qualifiés», et non-qualifiés n'est guère précise, ni très originale. Elle n'aurait certainement pas plu à quelques-uns des opérateurs de machines qui voyaient leur rôle dans l'entreprise avec une certaine estime, se comparant sans hésiter à des travailleurs qualifiés.²⁷ D'ailleurs les chiffres semblent leurs donner raison. D'importantes disparités salariales sont alors décelables dans les filatures de coton du Québec, des écarts qui ne s'expliquent pas seulement par la discrimination sexuelle mais aussi parce qu'une minorité d'opérateurs de machines étaient reconnus comme une sorte d'élites ou de spécialistes plus difficiles à remplacer que les autres.²⁸ Mais existe-t-il des explications techniques permettant de justifier ces disparités? Aucune ne semble assez convaincante pour expliquer des écarts salariaux moyens de 50 à 100 pour cent, jusqu'à 150 pour cent dans quelques cas.²⁹ C'est du moins l'opinion de quelques auteurs étrangers qui ont jugé fort arbitraire le mode de classification et de rémunération des travailleurs industriels à une époque où toute une bureaucratie est mise en place

²⁶ U.S. Bureau of Labor Statistics, *Wages and Hours of Labor in the Boot and Shoe Industry, 1907-1916*, no. 232 (Washington 1918), 133-69; *Wages and Hours of Labor in Cotton Goods*, 141-258.

²⁷ *Montreal Daily Star*, 1 mai 1906, 15: «The mule spinners are the most skilled mechanics in the factory, and practically control other departments, just the same as a shoe cutter in a shoe factory.»

²⁸ *Wages and Hours of Labor in Cotton*, 141 à 258; (APC) pièces documentaires produites pour la Royal Commission Respecting Industrial Disputes in the Cotton Factories of the Province of Quebec, vol. 1 et 2 (Ottawa 1908). Ces spécialistes qualifiés sont les renvideurs, les encoffeurs, les monteurs d'ensouple teinte, les imprimeurs, les opérateurs de séchoirs, de grilloirs et de tondeuses.

²⁹ Royal Commission Respecting Industrial Disputes, «Dominion Textile Co., Hochelaga and St. Ann Mills; Merchants Branch; Average daily wages of all employees, May 4, 1908.»

par le capital pour hiérarchiser la force de travail et entretenir l'illusion d'une promotion sociale dans le milieu de travail.³⁰

Ce sont peut-être des opérateurs de machine «qualifiés» de ce genre qui, sous le nom de «cordonniers-machinistes», furent à l'origine de la troisième fraternité ouvrière de la chaussure. En principe, cette Fraternité des cordonniers-unis de la Puissance du Canada était différente des deux premières puisqu'elle admettait dans ses rangs tous les hommes de plus de dix-huit ans travaillant dans une fabrique de chaussures depuis au moins trois mois.³¹ Par contre, ces aspirants n'«accédaient au statut de membre [qu']après une grande cérémonie d'initiation» que seuls les «véritables ouvriers» ou les hommes «compétents» pouvaient espérer franchir. Le manoeuvre qui n'avait pas eu la chance d'apprendre le fonctionnement d'une machine n'était pas admis; il n'était pas un «cordonnier-machiniste.»³² D'ailleurs nous ignorons si tous les opérateurs de machines eux-mêmes étaient considérés comme des «cordonniers-machinistes.» Dans son langage sans détour, H.C. Pentland aurait sans doute désigné ce genre d'association comme une «forme bâtarde de syndicalisme industriel» ou comme une «participation de deuxième classe au syndicalisme de métiers.»³³ De fait, les estimations avancées quant aux effectifs de ces trois fraternités au début du vingtième siècle confirment l'impossibilité de parler encore de syndicalisme industriel. Ces associations excluaient plus d'individus qu'elles n'en incluaient, entre 60 et 75 pour cent de toute la main-d'oeuvre, dont plusieurs travailleurs adultes.³⁴

³⁰ William Lazonick, «Industrial Relations and Technical Change: The Case of the Self-Acting Mule,» *Cambridge Journal of Economics*, 1979, 231-62; Katherine Stone, «The Origins of Job Structures in the Steel Industry,» R.C. Edwards, M. Reich, et D.M. Gordon, *Labor Market Segmentation* (New York 1975), 27-84.

³¹ *L'Événement*, 27 novembre 1900, extraits des règlements de la fraternité.

³² *L'Événement*, 6 novembre 1900. Extrait d'une réplique du secrétaire-trésorier de l'union des «cordonniers-machinistes» qui suggère l'existence d'une discrimination chez les travailleurs adultes masculins envers certains de leurs confrères: «... le premier [un cordonnier-machiniste] était un artisan: le second un simple journalier ne connaissant pas le premier mot du métier, et jusqu'alors occupé à faire fonctionner l'ascenseur. Si M. Marsh eût remplacé le premier par un autre véritable ouvrier, personne n'aurait dit mot. Mais dès qu'ils virent l'incompétence en chair et en os s'installer à cette machine dont elle ne pouvait se servir avantageusement, voici le discours qu'ils [les machinistes] ont tenu à M. Marsh: "Ou cet homme n'est pas ouvrier en ce cas vous devez le remplacer par un de ces bons ouvriers, pères de famille qui sont actuellement sans travail. Ou cet homme est compétent, en ce cas il devient l'un des nôtres et nous lui devons protection.» (nous soulignons).»

³³ H.C. Pentland, «A Study of the Social, Economic and Political Background of Canadian Systems of Industrial Relations,» manuscrit inédit rédigé pour l'Équipe spécialisée en relations de travail (Ottawa 1968), 123.

³⁴ En 1901, 10 365 personnes travaillaient dans les fabriques de chaussures au Québec, dont 4 641 individus dans la région de Montréal, et 4 188 individus dans la région de Québec. En tout l'on comptait 3 742 femmes et enfants (Recensement du Canada, 1901, vol. 3 [Ottawa 1905], 232-41). Selon Jacques Rouillard, il y aurait eu alors 1 000

Mais lorsque l'on fait momentanément abstraction des niveaux (réels ou imaginaires) de compétence et de la présence ou de l'absence d'une protection syndicale, l'on remarque que certaines situations socio-techniques sont plus propices que d'autres à l'enracinement de la segmentation de la force ouvrière. Voyons brièvement deux cas extrêmes. Dans les filatures de coton, des centaines d'adultes étaient réunis dans les ateliers de tissage pour effectuer la même *intervention sur des machines de même type** et indépendantes les unes des autres, les métiers à tisser. On dénombra 5 000 de ces métiers à la fin du dix-de Valleyfield en 1907.³⁵ D'abord placés sous la charge de tisseuses, de plus en plus d'hommes furent appelés à travailler sur ces métiers à la fin du dix-neuvième siècle, de sorte qu'il faut parler d'un collectif d'opérateurs mixte, une situation très rare dans l'industrie nord-américaine à cette époque.³⁶ Il n'en demeure pas moins que les membres de ce groupe mixte possédaient plusieurs points communs et plus d'une raison de s'identifier à leur groupe. En plus d'effectuer les mêmes gestes répétitifs, la vitesse uniforme des battements des navettes leur imposait le même rythme et les mêmes conditions de travail, sans parler de la pollution parfois suffocante causée par la poussière de coton. La détérioration de la qualité du coton entraînait les mêmes interruptions fréquentes et, malgré la meilleure volonté, des baisses de salaires pour tous, résultat des taux à la pièce et des pénalités pour le matériel défectueux. Le bon tisseur et la bonne tisseuse n'étaient pas mieux payés parce que plus compétents ou plus qualifiés, mais parce qu'ils étaient capables de travailler plus rapidement et surtout de s'occuper d'un nombre additionnel de métiers sans que la qualité du travail en souffre et que les amendes viennent annuler les gains. Comme tous ces individus effectuaient le même «métier», il était plus facile pour chacun d'eux de comparer sa situation à celle des autres, de déceler les passe-

* En fait, même si le principe opératoire des métiers à tisser était identique, il existait plusieurs différences entre les métiers ajustés pour tisser des cotonnades «fines», «moyennes», «communes», etc., d'où des échelles de taux à la pièce qui variaient en fonction de la qualité du tissu. Cependant, avant l'introduction du métier automatique, le travail du tisseur comportait toujours les mêmes gestes et les mêmes difficultés. Rien de comparable, par exemple, aux systèmes de machines combinées requis dans les autres salles de travail.

«cordonniers-machinistes» syndiqués (10 pour cent) en plus des monteurs (10 pour cent) et des tailleurs (5 pour cent). Celui-ci trouve exagéré l'existence de 1 700 syndiqués «nationaux» de la chaussure (37 pour cent) dans la région métropolitaine, en 1903, comparativement à seulement 150 syndiqués «internationaux» (3 pour cent). «Implantation et expansion de l'Union internationale», 78 et 83.

³⁵ Jacques Ferland, «Le rôle des déterminismes sociaux dans le développement des forces productives de l'industrie textile du Canada, 1870-1910», (Thèse de maîtrise, Université McGill, 1981), 87.

³⁶ *Ibid.*, 105-11; Hawkesworth, «Looms and Loom Fixers; Weavers and Weaving Rooms», 295-6; *Wages and Hours of Labor in Cotton Goods*, 189.



*La propriété de la Montreal Cotton Co., à Valleyfield, fut l'objet d'une expansion tout à fait exceptionnelle au tournant du 20^e siècle. Avec l'addition d'une teinturerie, l'érection de trois autres bâtiments pour le filage et le tissage et l'aménagement du pouvoir hydro-électrique conséquent, elle constituait la plus grande concentration de machinerie textile au pays. En contrepartie, plus de deux mille salariés vinrent s'entasser dans une communauté qui ne comptait que 5 516 habitants en 1891, et des centaines d'entre eux partageaient des conditions de travail et des modalités de production identiques en tous points. (Reproduction tirée du *Manual of the Textile Industry of Canada*, 1932, p. 33).*

droits et de s'identifier à tout le collectif d'opérateurs.³⁷ Quoique moins nombreuses, les femmes qui travaillaient sur des métiers à dévider, dans la salle de bobinage, évoluaient dans une situation socio-technique comparable à celle des tisseurs, travaillant toutes sur des bobinoirs identiques et non-intégrés.³⁸ Là aussi, il s'agit d'un collectif ouvrier très homogène.

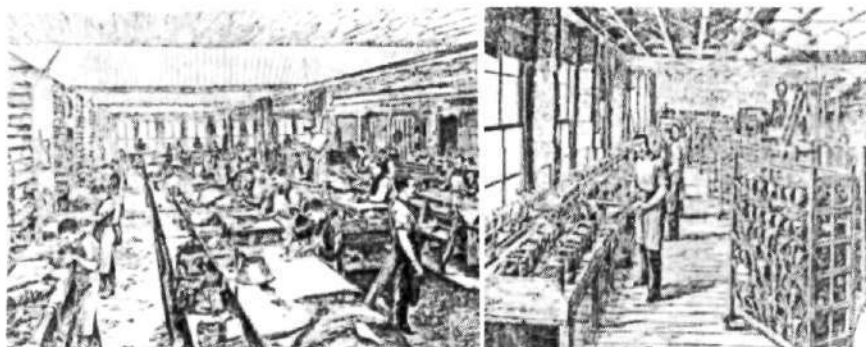
³⁷ Hawkesworth, «Looms and Loom Fixers; Weavers and Weaving Rooms,» 296. Voici comment le gérant de la filature de Saint-Henri voit ses tisseurs et tisseuses: «Some mills discriminate against men weavers, preferring girls on certain kinds of goods. I do not think we get either more or better goods per loom on this account. Good careful weavers are known by their work.»

³⁸ Jacques Ferland, «Le rôle des déterminismes sociaux,» 117-8 et 235.

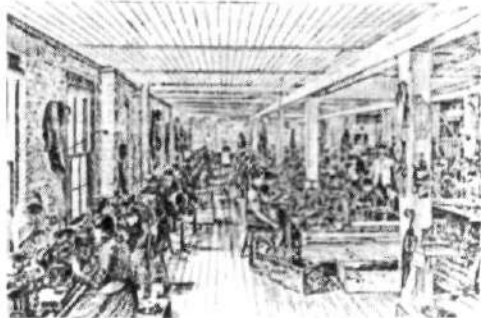
S'il fallait un seul type de machines et d'opérateurs pour assembler les fils constituant l'étoffe de coton, il en fallait bien une cinquantaine pour réunir les différentes pièces d'une chaussure.³⁹ Le personnel réuni dans ces ateliers d'assemblage (*fitting and bottoming rooms*) était appelé à accomplir des interventions diverses et plus ou moins comparables, sur des machines distinctes et intégrées (c'est-à-dire dépendantes) les unes aux autres. Dans ce contexte, les opérateurs portent le nom de la machine dont ils ont la responsabilité ou de l'intervention parcellaire qu'ils doivent effectuer. Ces individus sont beaucoup plus différenciés les uns des autres puisque chaque opération comporte ses directives et son échelle de taux à la pièce. Ils n'ont donc pas de dénominateurs communs pour s'identifier collectivement et combattre le favoritisme et la discrimination. Au contraire, comme on peut le constater chez les travailleurs de la chaussure à cette époque, cette situation offre plusieurs opportunités pour segmenter et hiérarchiser la force ouvrière et entretenir l'ambition et l'avidité pour des tâches mieux rémunérées. Les femmes et les filles, dont la principale tâche était d'assembler les pièces de l'empaigne au moyen de machines à coudre, étaient réunies dans une salle distincte de celles des hommes et des garçons qui assemblaient les autres parties des chaussures (semelles, trépointes, talons, etc.) à l'empaigne cousue.⁴⁰ Il n'y avait pas de collectif mixte chez les opérateurs dans ces fabriques, et au sein de chacun de ces ateliers d'assemblage, l'intervention un peu plus difficile et exigeant quelque discernement fournissait l'opportunité aux patrons de négocier individuellement avec leurs opérateurs les plus «éveillés.» N'est-ce pas là un terrain idéal pour entretenir une vive compétition entre les travailleurs et étouffer dans l'oeuf toute possibilité de rapprochement entre ces différents opérateurs? En fait, il n'y avait pas moins de solidarité dans ce type de collectif ouvrier parce qu'il y avait plusieurs machines distinctes ou plusieurs opérations parcellaires, mais parce que la direction pouvait tout mettre en oeuvre pour que les individus deviennent eux-mêmes convaincus d'être différents, aussi différents que les fonctions de leurs machines. Cela suppose que le développement des forces productives ne conduit pas irrémédiablement à une plus grande homogénéité au sein d'un collectif ouvrier et d'un mouvement syndical. Ce serait sous-estimer considérablement le rôle de la machine bureaucratique capitaliste que de croire en une telle équation. La seule certitude que nous ayons, c'est que ce développement élimine les travailleurs de métiers et les ouvriers de la manufacture pour les remplacer par des travailleurs industriels modernes. Dans certains segments du procès de travail, cela résulte en une situation socio-technique plus favorable

³⁹ Green, «How Shoes are Made by Machines,» 425; Jacques Ferland, «Evolution des rapports sociaux dans l'industrie canadienne du cuir au tournant du 20^e siècle,» (Thèse de doctorat, Université McGill, 1985), 265-70.

⁴⁰ «Boot and Shoe Factory of Ames, Holden & Co.,» *The Dominion Illustrated, Special Number Devoted to Montreal, the Commercial Metropolis of the Dominion* (Montréal 1891), 41; Edith Abbott, *Women in Industry. A Study in American Economic History* (New York 1969), 179.



Croquis de trois ateliers de travail dans une fabrique de chaussures montréalaises en 1891. À gauche, la salle de coupe du cuir où les tailleurs de cuir pouvaient « fraterniser » et se coaliser pour l'obtention de l'atelier fermé. À droite, la salle de montage, située à un palier inférieur à celle de la coupe du cuir, et où environ 10% des travailleurs en chaussures effectuaient une tâche manuelle identique jusqu'à l'introduction des machines à monter.



*Plus bas, la salle d'assemblage d'empeigne où la majorité des femmes se livraient à des tâches hautement spécialisées sur des machines à coudre. (Croquis tirés du *Dominion Illustrated. Special Number Devoted to Montreal. the Commercial Metropolis of Dominion*, Montréal, 1891).*

que d'autres à l'émergence d'une solidarité ouvrière et à la création d'un leadership « organique » en faveur d'un mouvement ouvrier représentatif de tous les travailleurs en présence. Il s'agit d'une force potentielle, pas nécessairement d'une force réelle. Par contre, d'autres situations socio-techniques semblent si peu propices à une identification collective, que l'on peut se demander comment, sans l'intervention d'une influence extérieure, les travailleurs pourront développer un sentiment de solidarité, un bouclier contre l'opportunisme.

Dans cette analyse, les opérateurs de machines ne sont pas perçus en fonction de leur niveau de qualification — un domaine où l'historien n'a guère la maîtrise de son sujet — mais en fonction de leur situation socio-technique propre dans leur atelier respectif. Entre les deux cas extrêmes qui viennent d'être décrits, il y a encore d'autres situations de segmentation de la force ouvrière qu'il faudrait garder à l'esprit. Par exemple, les salles de filage dans les filatures de coton étaient généralement divisées en deux ateliers. D'un côté, d'immenses métiers renvideurs opérés par une équipe composée d'un fileur et

de deux rattleurs s'occupaient de produire les fils de la trame. De l'autre, des jeunes filles s'affairaient à rattacher les fils rompus sur des métiers à filer continus souvent réservés pour la production des fils de chaîne.¹¹ Voilà un exemple de plus d'un collectif ouvrier segmenté et hiérarchisé grâce à une utilisation judicieuse de deux types de machines à filer. Mais même en présence de machines parfaitement identiques il était aussi possible d'en arriver à une telle hiérarchie. Ainsi, des douzaines de femmes travaillaient côte à côte sur des machines à coudre identiques, ou très comparables dans les fabriques de chaussures mais sans effectuer tout à fait la même tâche. Certaines cousaient la pointe de la chaussure, d'autres les côtés, d'autres simplement la languette, une bordure d'oeillets, ou la jointure à l'arrière de la chaussure. Sous prétexte que certaines de ces tâches parcellaires étaient beaucoup plus difficiles que les autres, l'on trouva le moyen d'établir une échelle de taux à la pièce pour chacune d'entre elles.¹² Ici c'est la tâche et non plus la machine qui sert de prétexte pour différencier les intervenants productifs.

Devant la complexité des formes que pouvait prendre le travail dans ces entreprises, il faudra se borner pour l'instant à réunir ces multiples situations socio-techniques entre les deux cas extrêmes que nous avons discernés. D'une part, l'on trouve une situation particulièrement favorable à une prise de conscience collective lorsqu'un ensemble significatif de personnes, hommes ou femmes, travaillent dans un même lieu, sous les mêmes directives et la même autorité, habitués à la même cadence et à des machines de même type mais non-intégrées les unes aux autres. D'autre part, l'on remarque une situation socio-technique beaucoup moins favorable à cette identification collective lorsqu'un ensemble équivalent de personnes travaillent dans un même lieu, sous des directives et des échelles de salaires distinctes et sur des machines différentes mais intégrées les unes aux autres. Voyons quelles ont été les implications de ces différentes situations objectives au niveau de mouvement ouvrier.

II

La provenance des conflits de travail

POUR DES RAISONS qui tiennent autant à la segmentation de la force ouvrière qu'à la nature plutôt parcellaire de l'activité syndicale à cette époque, le conflit de travail provenait habituellement d'un groupe d'intervenants bien localisé dans le procès de travail. Dans les quelques cas où il se manifestait simultanément dans deux ou plusieurs ateliers à l'intérieur d'une même usine, il apparaissait souvent en conséquence d'une contre-offensive patronale plutôt que d'une offensive concertée de la classe ouvrière. Règle générale, la lutte des travailleurs était d'abord cloisonnée et confinée à l'endroit où avait surgi la difficulté. Qu'elle se soit ensuite propagée ou non à travers l'usine demeure

¹¹ Ferland, « Le rôle des déterminismes sociaux, » 136-60.

¹² *Boot and Shoe Industry as a Vocation*, 35, 68-70.

une question qui concerne l'orientation de la lutte ouvrière, ce que nous examinerons dans la partie suivante.

Le tableau qui suit fournit des informations quant à cette provenance initiale des conflits de travail vue sous l'angle des différents types d'intervenants productifs énumérés plus haut. Le point commun peut-être le plus important entre tous ces arrêts de travail, c'est que, peu importe l'endroit où ils surgissent, ils impliquent généralement les opérateurs, beaucoup plus rarement les techniciens « hyperqualifiés » de la production et cette main-d'œuvre hétérogène à qui l'on demandait de faire toutes sortes de tâches manuelles. En fait, aucun arrêt de travail ne semble avoir concerné directement ces deux derniers types d'intervenants productifs dans l'industrie de la chaussure, tandis que dans

TABLEAU 1
Provenance des conflits de travail dans les fabriques de chaussures et les filatures de coton du Québec selon différentes catégories d'intervenants productifs, 1880 à 1914

Types d'intervenants productifs	Fabriques de chaussures	Filatures de coton
1. Mécaniciens, hommes d'entretien, chefs d'équipe, outilleurs, etc.	aucun arrêt de travail	3 arrêts de travail
2. Opérateurs munis d'outils et de machines	39 arrêts de travail	non pertinent
3. Opérateurs(trices) de:		
a) plusieurs machines identiques et non-intégrées (tissage et bobinage)	non pertinent	19 arrêts de travail
b) plusieurs machines distinctes et intégrées (assemblage et finissage; cardage et finissage)	20 arrêts de travail	3 arrêts de travail
c) autres situations (piquage; filage, pré-tissage, teinturerie)	1 arrêt de travail	17 arrêts de travail
4. Manoeuvres, aides, journaliers, etc.	aucun arrêt de travail	3 arrêts de travail
5. Aucune provenance ouvrière connue	7 arrêts de travail	8 arrêts de travail
Totaux	67 arrêts de travail*	53 arrêts de travail*

* Les totaux excèdent le nombre d'arrêts de travail rapportés parce que certains conflits soulevèrent plusieurs questions différentes.

Sources: Voir annexe.



*Echantillonnage des machines offertes par la United Shoe Machinery Co. of Canada au début du 20^e siècle. Chacune d'entre elles étaient conçues pour accomplir une tâche spécifique dans la confection d'une chaussure, et, comme les fabriques canadiennes de chaussures n'employaient généralement que quelques centaines d'ouvriers, dont plusieurs n'étaient pas opérateurs de machine, seulement quelques individus étaient affectés à chacune de ces opérations mécaniques parcellaires. (Reproduction tirée Howland E. Watson, *Canada's Sixth Industry*, Toronto, 1912, s.p.).*

L'industrie du coton chacun d'eux ne fut à l'origine que de trois conflits. Au total, tous ces intervenants en marge des opérateurs et qui totalisaient autour du tiers de la main-d'œuvre dans ces usines ne furent la source que de 5 pour cent des conflits rapportés. Cette donnée laisse penser qu'ils étaient aussi en marge de la lutte ouvrière.

Par ailleurs, ce ne sont pas tous les types d'opérateurs qui agirent ainsi comme protagonistes. Le groupe le plus remarquable dans l'industrie de la chaussure fut incontestablement les cordonniers-monteurs, surtout pendant la période de 1880 à 1900, alors qu'ils étaient des opérateurs munis d'outils et de quelques machines seulement. Ils instiguèrent alors 76 pour cent des conflits de travail rapportés.⁴³ En les groupant avec le seul autre groupe d'opérateurs manuels, les tailleurs de cuir, l'on obtient une situation où 39 arrêts de travail, ou 58 pour cent des conflits connus de 1880 à 1914, impliquèrent directement un groupe d'intervenants qui n'excédait pas 15 pour cent de tous les travailleurs de la chaussure. Cette disproportion aurait été encore plus grande si les «cordonniers-machinistes» ne s'étaient pas acharnés à obtenir l'exclusivité syndicale alors que de 1899 à 1903, ils organisèrent onze arrêts de travail

⁴³ Voir annexe.

principalement pour empêcher l'emploi de personnes non syndiquées sur certaines machines.¹⁴ Pour leur part, les opératrices de machines ne participèrent presque jamais à ces arrêts de travail. Il faut souligner ce fait, puisque, numériquement, ces opératrices représentaient un groupe presque deux fois plus important que celui des monteuses et des tailleuses de cuir.¹⁵ Visiblement la segmentation de la force ouvrière et la discrimination sexuelle avaient laissé leur marque sur l'origine des conflits de travail. Ne faisait pas la grève quiconque pouvait en ressentir le besoin.

En fin de compte, l'impulsion de la lutte ouvrière dans les fabriques de chaussure demeure sélectivement localisée. Seulement deux groupes de travailleurs manuels avaient la possibilité de susciter un arrêt de travail, uniquement ceux qui intervenaient directement dans la transformation de la matière au moyen d'outils. Seulement certains opérateurs de machines étaient en mesure de faire la grève, soit ces hommes qui se nommaient «machinistes» et qui étaient surtout concentrés à la salle d'assemblage (*bottoming room*). Est-ce à dire que les femmes qui opéraient des machines étaient incapables à faire la grève parce que moins «qualifiées» ou incapables d'aucune attitude militante? L'exemple des femmes et des filles en lutte dans les filatures de coton contredit cette interprétation chauvine et suggère une autre explication basée cette fois sur la position objective des travailleurs dans leur milieu respectif de travail.

Tandis que les cordonniers-monteuses accaparaient toute l'attention dans les conflits de travail de l'industrie de la chaussure de 1880 à 1900, ce sont des femmes et des filles qui en faisaient autant dans les filatures de coton, étant à la source de quatorze à dix-sept des 21 arrêts de travail rapportés de 1880 à 1903.¹⁶ Rien de moins que 65 pour cent, et peut-être jusqu'à 80 pour cent des conflits de travail! Une telle façon d'exprimer la situation comporte cependant deux éléments d'inexactitude. Premièrement, ce n'était pas toutes les femmes qui agirent de la sorte mais certaines d'entre elles, surtout celles qui travaillaient au tissage. Les ouvrières au cardage, à l'ourdissage et au finissage apparaissent rarement dans les comptes-rendus, tandis que les fileuses et les bobineuses ne le font qu'en quelques occasions.¹⁷ En deuxième lieu, il serait

¹⁴ Voir annexe.

¹⁵ «Boot and Shoe Factory of Ames Holden & Co.,» 41. U.S. Bureau of Labor Statistics, *Time and Labor Costs in Manufacturing 100 Pairs of Shoes, 1923*, no. 360 (Washington 1924). Il fallait 41 monteuses et tailleuses contre 70 piqueuses dans une fabrique de 287 personnes en 1923.

¹⁶ Voir annexe.

¹⁷ Voir annexe. Il est vrai que, dans le langage de tous les jours, le mot tisseur ou tisseuse sert parfois à désigner tous les travailleurs du textile, de préférence à ceux de cardeuse, fileuse, ou bobineuse. Mais les descriptions dans les journaux sont généralement assez claires à ce sujet, précisant qu'il s'agit de la salle de tissage ou encore des opérateurs de métiers à tisser sur lesquels on vient d'allonger indûment la longueur de l'étoffe. Enfin, les historiens du Québec ont l'avantage de pouvoir consulter les journaux en deux langues et le terme de *writer* est beaucoup moins équivoque que celui de tisserand.

plus juste d'affirmer que ce sont à la fois des opérateurs et des opératrices de métiers à tisser qui se hissèrent ainsi au premier rang de la lutte ouvrière puisque, comme nous l'avons vu, de plus en plus d'hommes furent appelés à travailler sur ces métiers.⁴⁸ La principale impulsion des revendications provenait donc d'un collectif mixte, un groupe de personnes qui n'étaient pas reconnues comme les plus qualifiées d'une filature mais qui étaient certainement très solidaires les unes envers les autres.

Cette situation ne dura pas éternellement. Les dirigeants entreprirent, à Valleyfield, la production de métiers à tisser automatiques récemment inventés par la firme Draper, en Nouvelle-Angleterre.⁴⁹ Tout comme pour les cordonniers-monteurs, l'impact de ce métier automatique, qui n'était pas encore adaptable à la production de toutes les catégories de cotonnades, fut d'aviver la compétition chez les tisseurs, car les nouvelles machines nécessitaient de deux à cinq fois moins de tisseurs que par le passé. Elles permettaient aux patrons d'offrir des taux à la pièce supérieurs que sur les métiers conventionnels, en attendant que le marché s'adapte à ces nouveaux rendements productifs. Malgré cela, les tisseurs prirent une part fort importante dans quelques-uns des conflits de travail qui se produisirent au cours des années qui virent le développement de la Fédération des ouvriers textiles du Canada (FOTC), de 1906 à 1908. Plus qu'une simple fédération de différentes fraternités, comme dans l'industrie de la chaussure, cette première grande association des travailleurs du coton du Québec constituait alors l'une des premières tentatives de syndicalisme « industriel » en cette province. Mais à cette époque, ce sont les fileurs à la « mule » qui venaient de prendre la relève au poste de principal instigateur d'arrêts de travail, tentant de faire reconnaître leur qualification supérieure et leur récente affiliation avec l'International Spinners' Union (AFL), afin d'obtenir des gages comparables à ceux versés aux fileurs de la Nouvelle-Angleterre.⁵⁰ Selon notre analyse, ils instiguèrent onze des 29 conflits de travail rapportés de 1906 à 1914.⁵¹ Fait à remarquer, le « petit » et le « grand » rattacheurs qui complétaient l'équipe requise pour mettre en branle ces imposantes machines à filer, étaient généralement exclus de la lutte des fileurs, de telle sorte qu'il faut parler d'un tout petit groupe de grévistes, quelque 250 fileurs à travers tout le Québec. Mais l'activité isolée des fileurs eut plus d'une fois un impact majeur sur les autres travailleurs du coton. En faisant des grèves plus ou moins prolongées, ils ouvrirent la voie à un mouvement ouvrier d'une diversité sans précédent. La lutte des fileurs devint,

⁴⁸ Gail Cuthbert Brandt, « Weaving it Together: Life Cycle and the Industrial Experience of Female Cotton Workers in Quebec, 1910-1950, » *Labour/Le Travailleur*, 7 (1981), 124. Entre 50 et 66 pour cent des tisseurs sont des femmes à la filature d'Hochelaga en 1908; 50 pour cent pour la filature de Saint-Henri.

⁴⁹ Ferland, « Le rôle des déterminismes sociaux, » 183-208.

⁵⁰ *Montreal Daily Star*, 1 mai 1906; Rouillard, *Les travailleurs du coton*, 88-9.

⁵¹ Voir annexe. Quelques-unes de ces grèves furent dédoublées dans le tableau de Jacques Rouillard (*Les travailleurs du coton*, 136-7).

par effets d'entraînement, la lutte de milliers d'hommes et de femmes sans leadership apparent. L'effort des fileurs de former leur fraternité à Montréal et à Magog, donna lieu à la formation d'une fédération représentant 7 350 ouvriers et ouvrières à Magog, Montmorency, Montréal, Saint-Henri, et Valleyfield, sans omettre plusieurs centaines d'autres travailleurs oeuvrant dans les filatures de laine de Saint-Hyacinthe et de Sherbrooke.⁵² Personne, pour ainsi dire, n'avait été marginalisé. S'agissait-il néanmoins d'un mouvement qui résultait d'une démarche consciente de ces fileurs, malgré leurs objectifs plutôt unilatéraux? Seul l'examen de l'orientation des conflits de travail permettra de répondre à cette question.

Pour l'instant, remarquons que l'analyse de la provenance des conflits de travail dans l'industrie du coton semble mener à la conclusion qu'il faut d'abord privilégier l'analyse du lieu de travail, de l'atelier perçu isolément, à celle du niveau de qualification. Si la plus grande proportion des travailleurs adultes et «qualifiés» dans les filatures oeuvraient dans les salles de renvidage, d'apprêtage, et de finissage, seul le premier de ces ateliers contribua d'une façon significative au mouvement ouvrier, les autres demeurant pratiquement passifs à ce chapitre. Avec ou sans qualification apparente, avec beaucoup ou peu de femmes, c'est dans les ateliers où l'on trouvait seulement un ou deux groupes «occupationnels» principaux qu'a débuté la majeure partie des conflits de travail dans l'industrie du coton. Au Québec comme au Lancashire, les salles pour le cardage, et pour la préparation de la chaîne avant le tissage et pour le cardage, et pour le finissage n'étaient pas des endroits très propices à une action concertée et au militantisme ouvrier surtout parce que plusieurs machines distinctes et intégrées étaient à l'oeuvre ces lieux.⁵³ Le manque d'unité et l'apathie syndicale apparente chez ceux et celles qui travaillent dans ces salles ne résultent pas de la co-existence d'hommes et de femmes, ni de francophones et d'anglophones, mais surtout d'un grand nombre d'opérateurs effectuant des tâches différenciées et que l'on parvenait par ce fait même à mieux isoler les uns des autres. Dès le moment où l'on s'éloigne de cette situation, la confrontation entre le capital et le travail n'est plus une bataille entre le contremaître et quelques intervenants qui passe inaperçue, mais une lutte manifeste entre la direction et tout un collectif ouvrier, sinon toute une communauté.

⁵² *La Presse*, 4 mai 1908; James Thwaites, «La Commission d'enquête sur l'industrie de cotonnades en 1909 et les relations de travail,» *Histoire des travailleurs québécois: Bulletin RCHTQ*, no. 52-3, 59-64. Après une brève affiliation avec le Congrès National des Métiers et du Travail, puis avec la United Textile Workers of America, les travailleurs du coton fondent leur propre organisation, la Fédération des ouvriers textiles du Canada. En quelques mois, celle-ci représentait l'équivalent de la moitié de tous les effectifs de la United Textile Workers of America qui s'était contentée d'organiser seulement 2 pour cent des ouvriers textiles aux États-Unis. Rouillard, *Les travailleurs du coton*, 90.

⁵³ Joseph L. White, *The Limits of Trade Union Militancy. The Lancashire Textile Workers, 1910-1914* (Westport CT et Londres 1978), 108-10.

III

L'Orientation des conflits de travail

L'ORIENTATION D'UN CONFLIT de travail constitue un champ de recherche extrêmement important pour la compréhension de l'ampleur réel et de la signification exacte d'un mouvement ouvrier. L'une des façons fréquemment utilisées pour connaître cette orientation consiste à faire le bilan des différents points qui furent en litige. Mais cette démarche révèle habituellement que ce que tout le monde sait déjà: que les grèves ont surtout pour objet des questions salariales et, en second lieu, d'assurer la protection des ouvriers contre les décisions arbitraires des patrons. Ainsi, la majorité des 110 arrêts de travail rapportés en annexe soulevaient surtout des questions salariales (coton: 31/50; chaussures: 35/60), suivies par des questions syndicales ou relatives à la protection de l'emploi (coton: 15/50; chaussures: 28/60), et, finalement, celles qui concernent les conditions de travail (coton: 8/50; chaussures: 2/60).²¹ Une autre façon plus intéressante de faire ce bilan consiste à distinguer les grèves à nature défensive, où les travailleurs se contentent de résister aux assauts du capital, des grèves à nature offensive par lesquelles ils cherchent délibérément à modifier les conditions pré-établies qui les subordonnent au capital. La première forme constituerait une lutte impulsive et réactive, tandis que la seconde serait mieux orientée parce qu'intentionnelle et focalisée. Suivant nos calculs, il n'y aurait eu aucune différence notable entre les deux industries, celle du coton étant la scène de 24 grèves offensives (48 pour cent) contre 27 grèves similaires (45 pour cent) dans celle de la chaussure. Seules les périodes de grande offensive diffèrent avec les années 1899 à 1901 et 1906-7 pour les travailleurs du coton et les années 1891, 1898, 1905-6, et 1908-9 pour ceux de la chaussure. Encore une fois, cette méthode ne va pas au fond du problème dans la mesure où elle n'indique aucunement l'étendue exacte de ces luttes défensives et offensives. Or, qu'est-ce qui représente la plus importante manifestation de militantisme entre une grève offensive qui ne concerne qu'une petite partie des travailleurs et une grève défensive qui amène une foule dans la rue et qui dure pendant plusieurs jours? C'est à cette étape de l'analyse qu'il faut recourir aux notions de conflits à caractère «unilatéral» et «multilatéral» qui furent introduites au début de cet article. Le tableau suivant fait le bilan de la situation respective dans les deux industries en tenant compte également de la nature défensive ou offensive des arrêts de travail.

La différence est remarquable. Les travailleurs de la chaussure en grève étaient manifestement repliés sur eux-mêmes, incapables de donner une dimension collective, voire «bi-occupationnelle», à leur offensive syndicale. En dehors d'un seul arrêt de travail à Lévis en décembre 1907, toute cette offensive se résume à une action entreprise par et pour un seul groupe d'intervenants productifs, l'un ou l'autre des monteurs, des tailleurs de cuir ou des «cordonniers-machinistes.» C'était là la rançon de leur type d'organisation syndicale, soit trois fraternités distinctes, bornées à des critères «occupation-

nels» bien précis et beaucoup trop renfermées sur elles-mêmes. Ce confinement de la lutte ouvrière s'atténue un peu au niveau des conflits à nature défensive dans lesquels l'on trouve onze arrêts de travail concernant simultanément plus d'un seul groupe d'intervenants productifs et que l'on peut appeler des conflits multilatéraux. Cependant, la raison de cette soudaine solidarité ne réside pas dans la camp des ouvriers mais dans celui des patrons. Soit individuellement ou en association, les manufacturiers organisèrent des lock-out contre les ouvriers syndiqués pour les remplacer, pour modifier leur allégeance syndicale en faveur de l'union internationale ou pour ne plus leur reconnaître les privilèges syndicaux acquis au fil des années. C'est par la force des choses que surgissait une plus grande solidarité entre les trois groupes de travailleurs syndiqués, la contre-offensive patronale représentant un fléau qui les menaçait tous et chacun. Sans cette agression de la classe capitaliste, le morcellement de l'activité syndicale demeure une donnée constante dans cette industrie au cours de ces années et aucune évolution substantielle suggère que des tentatives furent faites pour échapper à ce syndicalisme «parcellaire» en formant un véritable syndicat industriel. Il est vrai qu'au cours de circonstances particulièrement difficiles certains de ces travailleurs syndiqués demandèrent l'appui de tous les travailleurs de la chaussure et que leur geste ne porta pas fruit.³¹ Mais

³¹ Nous aurions pu insister sur quelques rares exemples de manifestations massives. L'exemple le plus remarquable s'est produit devant la manufacture Slater à Montréal, le 30 septembre 1898, alors que trois mille personnes défilèrent un vendredi «entre cinq et sept heures» (*La Presse*, 1 octobre 1898, 16). Mais cet événement tout à fait exceptionnel et qui ne connut aucun lendemain (pour une grève qui s'éternisa pendant plusieurs mois) ne peut pas être utilisé pour donner l'impression qu'il s'agit d'un dénouement normal de la lutte de classes dans l'industrie de la chaussure. Cette prétension serait

TABLEAU 2

L'Orientation des conflits de travail dans les fabriques de chaussures et les filatures de coton du Québec, 1880 à 1914

Fabriques de chaussures		Filatures de coton	
conflits unilatéraux	conflits multilatéraux	conflits unilatéraux	conflits multilatéraux
45 (75%)	12 (20%)	26 (52%)	24 (48%)
(3 inconnus)			
19 luttes défensives	11 luttes défensives	15 luttes défensives	11 luttes défensives
+	+	+	+
26 luttes offensives	1 lutte offensive	11 luttes offensives	13 luttes offensives

Sources: Voir annexe.

lorsque les institutions syndicales demeurent aussi fermées et que leurs membres mènent une lutte aussi introvertie, il est plutôt difficile de s'attendre à un autre comportement de ceux et celles qui étaient exclus(es) de cette aventure syndicale.

Comparativement, il se produisit beaucoup plus de grèves offensives à caractère « multilatéral » dans les fabriques de coton, en particulier à Valleyfield, à Magog, et dans les environs de Montréal, où l'on dénombre 22 conflits multilatéraux dont treize grèves offensives et neuf grèves défensives. Il ne s'agit plus de quelques exemples isolés de solidarité éphémère dictée par les circonstances, mais d'un mouvement social beaucoup plus massif, souvent difficile à endiguer et offrant plus d'un exemple de violence, de vandalisme, et d'emprisonnement.

Dès la première grève qui se produisit au village d'Hochelaga en avril 1880, les hommes et les femmes qui bloquaient l'accès à la filature se firent rudoyer par le gérant de la compagnie qui se retrouva étendu dans la boue. Deux de ses assaillants furent arrêtés par la police du village mais immédiatement délivrés par la foule. Le gérant Whitehead envoya chercher de l'aide à Montréal d'où arrivèrent trois détectives qui procédèrent à l'arrestation des assaillants. Ayant retrouvé son autorité, Whitehead proclama: « We will arrest villagers, mill hands, and everybody who we find have been interfering with those who want to go to work. »⁵⁵ Après avoir distribué aux grévistes « 600 pains de la meilleure qualité, » Joe Beef, réaliste, leur conseilla de se rendre aux États-Unis si la justice leur était inaccessible au Canada.⁵⁶ Cet exil des grévistes reviendra comme un *leitmotiv* dans le dénouement de plusieurs autres conflits de travail.

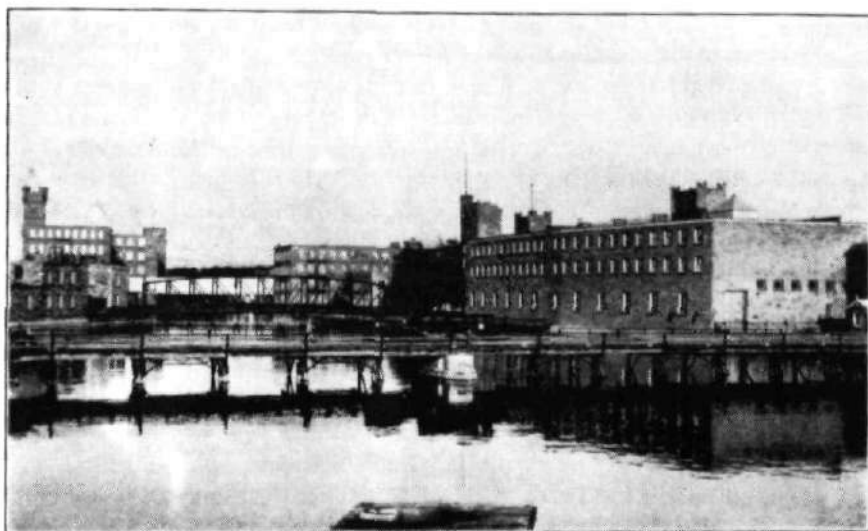
À peine quelques jours s'écoulèrent et un jeune gréviste du nom de Lanouette se faisait tirer une balle en pleine poitrine à l'extérieur de la filature de Valleyfield. Jusque là, quelques 200 grévistes s'étaient contentés d'occuper le pont municipal qui donnait accès à la propriété de la Montreal Cotton Company. Craignant une attaque, le gérant crut bon de disposer sept policiers de Montréal sur la digue menant à ce pont. Après quelques instants de provocation, des coups de feu éclatèrent du côté patronal sans qu'aucun gréviste n'eut mis pied sur la propriété de la compagnie. Scandalisé, *Le Progrès de Valleyfield* commenta: « . . . c'est une insigne lâcheté d'avoir tiré une balle sur une foule inoffensive, paisible, et sobre, qui ne gênait en rien la circulation sur les trottoirs et que l'on a fusillée, comme un vil troupeau. »⁵⁷ Ce jour là, la révolte se lisait sur tous les visages des citoyens de Valleyfield. « On ne parlait que d'incendier et que de tuer. On voulait tuer M. Whitaker [le gérant], son

aussi fausse qu'une telle méthode d'extrapolation manque de rigueur. Voir à ce sujet les commentaires de Richard Rice, « Sallertown: Theory and Method in Ordinary People's History, » *Acadiensis*, 13 (1983), 167.

⁵⁵ *Montreal Daily Star*, 17 avril 1880.

⁵⁶ *Le Courrier de Montreal*, 27 avril 1880.

⁵⁷ *Le Progrès de Valleyfield*, 29 avril 1880.



*Les hostilités suscitées par un arrêt de travail à Valleyfield furent accentuées en 1880 par un détail logistique qui n'est pas sans importance. L'accès à la filature pouvait être aisément contrôlé par les grévistes en occupant le pont reliant la propriété de la compagnie à la voie publique. (Reproduction tirée du *Manual of the Textile Industry of Canada*, 1931, p. 63).*

commis [celui qui tira le coup de feu], tous les Anglais et le curé par dessus le marché [pour son sermon].»⁵⁸

Voilà deux exemples de conflits défensifs à caractère « multilatéral. » La majorité des travailleurs s'étaient soulevés parce qu'on avait exigé de chacun d'eux un surplus de travail sans aucune compensation salariale, sous prétexte de récupérer le temps perdu au Québec à cause des nombreuses fêtes religieuses.⁵⁹ Mais comme on avait aussi allongé la longueur de la pièce d'étoffe à tisser de quelques verges de plus, ce sont surtout les tisseuses qui furent les plus rébarbatives à cette politique de récupération du temps perdu. Cette solidarité peut donc s'expliquer autant parce que toute la main-d'œuvre avait été contrainte de faire des heures excessives que parce que le groupe d'intervenants le plus sérieusement touché était le plus nombreux et le plus homogène socio-techniquement. Quoiqu'il en soit, parce qu'elle était défensive, donc réactive, cette lutte n'offrait pas encore des signes évidents de « nouveau syndicalisme. » Pour cela, il faut que l'initiative de la lutte généralisée provienne de la masse ouvrière et non d'une autre provocation de la classe capitaliste. En somme, il fallait une lutte offensive à caractère « multilatéral, » une lutte dont le but serait de modifier collectivement les modalités individualisées du rapport salarial.

⁵⁸ *Ibid.*, 13 mai 1880.

⁵⁹ *Montreal Daily Star*, 16 avril 1880.

Dans l'industrie du coton du Québec, cette lutte offensive s'amorça vers 1900 et connut ses meilleurs moments en 1906-7.

L'offensive ouvrière « multilatérale » à cette époque c'est d'abord un conflit de travail où l'on assiste à l'ingérence de différents groupes d'intervenants productifs dans une dispute qui ne les concernait pas initialement, dans un conflit localisé ailleurs que dans leur propre atelier. L'une des différences importantes dans le mouvement ouvrier issu des filatures de coton et celui qui a surgi des fabriques de chaussures, c'est justement cette propension des grèves offensives à se propager dans les filatures, souvent malgré des circonstances peu favorables. Prenons ces deux grèves des bobineuses à Valleyfield, en janvier et février 1900. Ces jeunes filles s'étaient révoltées contre l'emploi d'un surplus de bobineuses en vue de l'ouverture prochaine d'un nouvel édifice. Pour compenser le manque de travail, elles demandèrent une augmentation de 30 pour cent et obtinrent rapidement la sympathie de plusieurs centaines de personnes.⁶⁰ Mais le vent souffla bientôt dans une autre direction. Les dirigeants de la filature firent afficher des menaces de licenciement.⁶¹ Les épiciers, bouchers, et d'autres petits commerçants voulurent mettre un terme au lock-out finalement décrété par le gérant en refusant tout crédit aux travailleurs du coton, espérant ainsi les voir retourner au travail.⁶² Rien d'étonnant si, quelques jours plus tard, la ville était divisée en deux camps, pour ou contre les jeunes filles en grève. Mais malgré ces pressions, quelques 300 tisseurs endosèrent la lutte des bobineuses et entreprirent des négociations par l'entremise du recorder municipal.⁶³ Non seulement la grève fut-elle résolue, mais les tisseurs profitèrent de l'occasion pour obtenir une augmentation de 5 pour cent dans leurs gages.⁶⁴ Il y a gros à parier que ces jeunes filles « irresponsables » auraient été remplacées dans les fabriques de chaussures dans des circonstances analogues.

À cause de cette ingérence d'autres intervenants productifs et de cette propagation des conflits localisés, l'offensive « multilatérale » dans les filatures de coton connut des moments qui dépassèrent toute expectation. Dans l'une de ces grèves, 2 500 ouvriers et ouvrières furent confrontés(es) à près de 500 officiers et soldats de la milice, les uns avec des cailloux et des gourdins, les autres avec des fusils et des bayonnettes. Cet épisode débuta avec 250 ouvriers d'excavation qui se mirent en grève à la filature de Valleyfield le 22 octobre 1900, afin d'obtenir la parité salariale avec les autres journaliers de la municipalité. Pour éviter que les travaux ne se poursuivent sans eux, ils décidèrent de ralentir tout ce qui bougeait autour des murs de la Montreal Cotton Company. Voyant cela, la direction de la compagnie exigea du maire qu'il fasse appel à la milice de Montréal et, le jeudi 25 octobre 1900, une centaine de « Royal Scots »

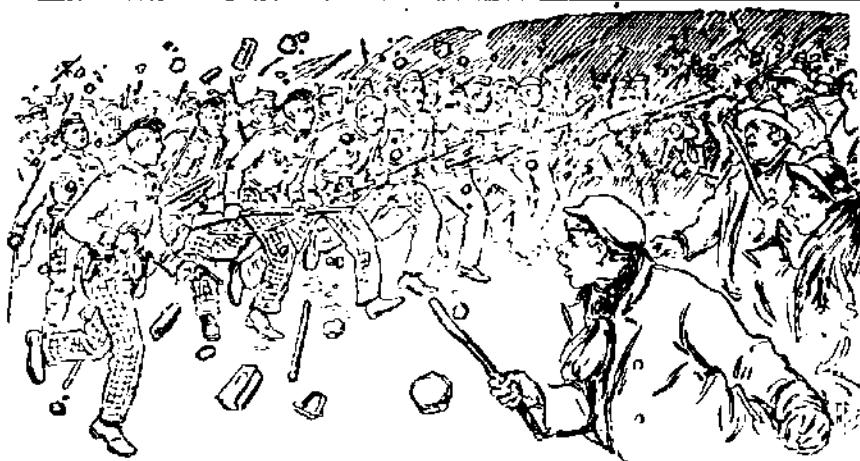
⁶⁰ *La Presse*, 30 janvier, 2, 3, 5 février 1900.

⁶¹ *Le Progrès de Valleyfield*, 9 février 1900.

⁶² *La Presse*, 5 mars 1900.

⁶³ *The Canadian Gleaner*, 1 mars 1900.

⁶⁴ *Ibid.*, 8 mars 1900.



THE STRIKE AT VALLEYFIELD. WHEN THE ROYAL SCOT: CHARGED THE RIOTERS

faisaient leur entrée sur la scène du conflit. Dès lors, la situation dégénéra très vite en émeute, plusieurs ouvriers et ouvrières de la filature ayant décidé de faire cause commune avec les grévistes. Dans la soirée, un groupe de soldats se vit couper l'accès à la filature par une foule menaçante et les pierres commencèrent à affluer dans leur direction. Ceux-ci reçurent l'ordre de donner l'assaut à la bayonnette. Suite à cette confrontation qui fit, rapporte-t-on, neuf blessés chez les soldats contre quatre chez les grévistes, une nouvelle expédition de 250 soldats fût envoyés de Montréal, armée cette fois de machines beaucoup plus persuasives: des mitrailleuses (*maxim guns*). Pendant tout ce temps, quelques grévistes étaient parvenus à confiner le maire dans son propre magasin d'où il finit par s'échapper tard dans la soirée et à s'enfuir loin de Valleyfield.⁶⁵

Plus fondamentalement, l'offensive ouvrière « multilatérale » était un mouvement qui avait pour objectif la revision collective des modalités du rapport salarial afin d'en arriver à une sorte d'embryon de convention collective à une époque où dominaient la segmentation, le favoritisme, et la discrimination. La première tentative en ce sens s'est probablement produite à Magog, en juillet 1900. De toutes les localités productrices de cotonnades au Québec, celle de Magog était le lieu où se trouvaient les travailleurs les plus qualifiés en raison des ateliers d'imprimerie et d'entretien mécanique de la Dominion Cotton Company (the Magog Print Works and Mechanical) situés à cet endroit. Pourtant, le 27 juillet 1900, la grève qui débutait ne venait pas de ces ateliers mais, une fois de plus, de quelques 200 tisseurs et tisseuses qui malmenèrent un contremaître et exigèrent le retour du jour de paie du lundi au vendredi. Deux cents autres grévistes se joignirent à leur lutte et formèrent un comité composé de sept membres pour négocier directement avec l'employeur. Ces hommes et ces femmes contrôlaient l'entrée principale de la filature et avaient coupé le

⁶⁵ Cet épisode est tiré du *Montreal Daily Star*, 26, 30, 35 31 octobre 1900.

débit d'eau alimentant l'imprimerie où les travailleurs qualifiés s'entêtaient à travailler. Graduellement, l'orientation du conflit se déploya sur plusieurs fronts à la fois. On voulait une augmentation salariale générale de 10 pour cent. Il fallait revoir le système des amendes particulièrement injustes lorsque la qualité du coton devenait inférieure et que les bris de fils se multipliaient. On dénonçait l'absence de parité salariale pour une même tâche productive. On se plaignait que l'introduction de nouvelles machines avait entraîné une baisse des salaires réels. Mais à peine ces requêtes furent-elles formulées qu'arrivèrent deux compagnies du 53^e régiment et que débuta la ronde des arrestations. Une autre confrontation mémorable était sur le point de se produire lorsque 1 500 personnes se présentèrent à la gare pour délivrer deux confrères escortés vers Sherbrooke, mais les bayonnettes eurent raison du courage des citoyens de Magog.⁶⁶

Le même phénomène de propagation se produisit en 1906 et 1907, lorsque les fileurs à la *mule* tentèrent de faire cavaliers seuls et que leur lutte prit invariablement des dimensions beaucoup plus considérables. Après trois semaines de grève de 23 fileurs à la filature d'Hochelaga en avril 1906, la situation n'avait guère évolué. Mais le 30 avril, quelques 150 tisseurs(euses) exigèrent qu'on leur fournisse suffisamment de coton pour pouvoir travailler une journée complète au lieu d'une autre demi-journée. Comme cette requête ne pouvait pas être satisfaite à cause de l'arrêt de travail des fileurs, ceux-ci déclarèrent la grève à leur tour, suivis le lendemain par 60 employés(es) au cardage. Voyant que les choses s'envenimaient, la direction décida d'accorder l'augmentation demandée par les fileurs, mais déjà le mouvement était lancé. Le 2 mai, 1 100 ouvriers et ouvrières étaient en grève et un comité formé de quatre hommes et de six femmes fut mis sur pied pour représenter les tisseurs(euses) qui demandèrent une augmentation salariale de 20 pour cent, l'abolition des amendes et quelques changements mineurs. Le 4 mai, cinq comités différents avaient été formés pour négocier avec le patronat non pas en fonction des « métiers » mais des différents ateliers (cardage, filage, pré-tissage, tissage, et finissage). L'exemple des tisseurs et tisseuses porta fruits puisque le 7 mai 1906, la direction de la Dominion Cotton Company accorda une augmentation générale de 14 pour cent.⁶⁷

Un scénario analogue se répéta à Magog, en juin et juillet 1906, puis à Valleyfield, en juin et août 1907. À chaque fois la grève, d'abord engagée par et pour les fileurs à la *mule*, s'étendit ensuite à une masse ouvrière beaucoup plus difficile à localiser au sein du procès de travail.⁶⁸ Cela laisse entendre que, si ces fileurs ont effectivement joué un rôle de premier plan dans la mouvement ouvrier au cours de ces années, c'est beaucoup moins en tant qu'instigateurs de l'offensive « multilatérale » qu'en tant que « pace maker » de conflits qui servi-

⁶⁶ Cet épisode est tiré du *Sherbrooke Daily Record*, 28 et 30 juillet 1900.

⁶⁷ Cet épisode est tiré du *Montreal Daily Star*, 1, 2, 4, et 7 mai 1906.

⁶⁸ *Sherbrooke Daily Record*, 22 et 27 juin, 4, 6, 7, 9, 12, 14, 17, 18, 20 juillet 1906; *Le Progrès de Valleyfield*, 20 et 27 juin, 8 et 22 août 1907.

rent de prétexte pour cette vaste offensive qui continua de surgir des rangs de la masse des travailleurs du coton. La structure syndicale en présence reflète clairement ce mouvement collectif et elle n'est pas sans rappeler la structure des grandes fédérations des travailleurs du coton du Lancashire.⁶⁹ D'une part, les fileurs décidèrent de former des cellules propres à leur «métier», c'est-à-dire excluant les autres employés de la salle de filage, et de continuer leur affiliation avec l'AFL malgré leur participation dans la Fédération des ouvriers textiles du Canada. D'autre part, deux ou trois autres cellules ou locaux furent formées dans chaque filature afin de représenter tous les autres individus, *incluant ceux et celles qui avaient été négligés par les fileurs à la mule*. En somme, à l'exception de quelques 250 personnes, les travailleurs du coton avaient rejeté le modèle syndical américain et créé leur propre association, un syndicat industriel issu d'une expérience de syndicalisme «collectif».⁷⁰

L'une des réalisations les plus remarquables de cette période de «nouveau syndicalisme» fut une convention collective signée entre trois représentants ouvriers de Valleyfield et S.H. Ewing et H.M. Molson, respectivement président et vice-président de la Montreal Cotton Company, Ltd., à Montréal, le 17 septembre 1907.⁷¹ Cette convention prévoyait, entre autres choses, que tous les employés bénéficieraient de 20 pour cent d'augmentation dans leur salaire au cours des heures supplémentaires, que la liste des salaires à la pièce serait affichée dans tous les départements et qu'un comité permanent de conciliation serait établi pour veiller à l'exécution des accords entre les partis et à la prévention de nouvelles disputes. Dans la *Gazette du travail*, l'on qualifia cette convention de «précédent inappréciable» pour régler efficacement de pareils différends industriels dans le futur.⁷² En fait, cette convention devait prendre fin le 4 mai 1908 et la négociation collective fut alors reléguée aux oubliettes pour plusieurs années à venir. L'heure de la contre-offensive patronale venait de sonner pour les travailleurs du coton.

Le 19 mars 1908, *Le Progrès de Valleyfield* publiait: «Nous recevons coup sur coup trois dépêches des États-Unis qui annoncent des réductions de 10 pour cent dans les salaires payés dans les filatures.»⁷³ À peine un mois s'écoula que,

⁶⁹ White, *The Limits of Trade Union Militancy*, 76-7.

⁷⁰ Rouillard, *Les Travailleurs du coton*, 93. Il y avait trois cellules ou locaux syndicaux par filature (4 à Valleyfield), dont un local réservé aux seuls fileurs à la «mule.» Règle générale, il y avait donc deux cellules pour tous les autres travailleurs du coton, oeuvrant dans les salles de cardage, de filage, de pré-tissage (ourdissage, encollage, bobinage, etc.), de teinturerie, de tissage, de blanchisserie, de finissage, et d'imprimerie. Cela signifie que le local ne recrutait pas ses membres en fonction d'une salle de travail mais de collectifs ouvriers beaucoup plus larges. Lorsqu'en mai 1908, les représentants syndicaux votèrent pour décréter ou non une grève contre une réduction salariale, il n'y avait qu'un seul représentant par filature et un représentant pour tous les fileurs à la mule du Québec (*La Presse*, 14 mai 1908, 11).

⁷¹ *La Gazette du travail*, 8 (1907), 455-8.

⁷² *Ibid.*, 457.

⁷³ *Le Progrès de Valleyfield*, 19 mars 1908.

d'un commun accord, les propriétaires des trois grandes compagnies de coton canadiennes décidèrent de récupérer les concessions accordées en 1906-7 et de décréter une réduction générale des gages de 10 pour cent. La nouvelle était d'autant plus difficile à accepter que les dividendes récemment distribués aux actionnaires avaient été très généreux et que la réduction n'affectait pas le salaire des cadres.⁷⁴ Pour les travailleurs du coton, ce décret ne pouvait pas tomber plus mal. Depuis plusieurs mois, la semaine de travail s'était maintenue autour de quarante heures et les salaires étaient à leur plus bas à une époque où l'inflation faisait des bonds de plus en plus appréciables. Impossible de faire des économies en prévision de temps plus difficiles dans un tel contexte.⁷⁵ Par surcroît, la décision patronale arriva au même moment où la dissension venait de naître au sein de l'exécutif de la FOTC et qu'une organisation rivale, nommée l'Union Amicale, avait été formée. Celle-ci acceptait dans ses rangs « certains des officiers des compagnies, » étant « plutôt de la nature d'une société de bienfaisance. »⁷⁶ Lorsqu'il fallut obtenir le vote de grève contre cette réduction salariale, ce désaccord se manifesta avec acuité et l'on vit brièvement augmenter les forces plus conservatrices de l'Union Amicale.⁷⁷ C'est à bout de ressources et divisées par la discorde de leurs dirigeants qu'environ 5 000 personnes entreprirent une grève défensive qui devait s'éterniser pendant plusieurs semaines et qui fut peine perdue. Jamais l'indifférence de la classe capitaliste n'avait semblée aussi immuable, même aux yeux du sous-ministre Mackenzie King.⁷⁸

L'effet de cette contre-offensive patronale fut bouleversant sur tout le mouvement ouvrier dans l'industrie du coton. Pour des années à venir, la communauté de Valleyfield, jusque là si militante, sombra dans une léthargie complète en fait d'activité syndicale. À Montréal, les grèves dans les filatures s'espacèrent et devinrent de plus en plus « unilatérales. » Seule Magog connut deux brefs soubresauts qui furent sans lendemain. La FOTC tomba vite en désuétude et les tentatives pour la ranimer échouèrent lamentablement. Que s'était-il donc produit pour entraîner un tel effondrement? La première réponse est sans doute que la force collective qui avait animé cette expérience de « nouveau syndicalisme » et insufflé la vie à la fédération s'était finalement épuisée. L'une des raisons pour ce manque de vitalité est que les deux forces en présence étaient on ne peut plus inégales. D'une part, les travailleurs du coton représentaient l'une des fractions du prolétariat canadien possédant les ressources financières les plus minces, d'autant plus que la majorité d'entre eux avait refusé de s'affilier à la puissante AFL. D'autre part, les propriétaires de ces filatures comptaient parmi les géants de la classe capitaliste au Canada, leur influence s'étendant bien au-delà du domaine industriel, jusqu'à la direction

⁷⁴ *Ibid.*, 13 août 1908.

⁷⁵ Thwaites, « La Commission d'enquête sur l'industrie des cotonnades, » 77.

⁷⁶ *Ibid.*, 64-7.

⁷⁷ *Ibid.*, 65.

⁷⁸ *Ibid.*, 77-8.

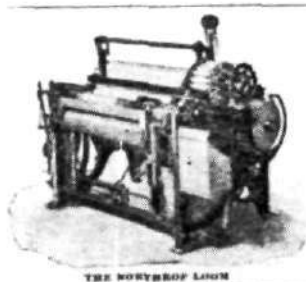
des grandes institutions financières du pays.⁷⁹ Évidemment ce rapport de classe très inégal existait depuis fort longtemps. Mais c'était là la première fois que le capital monopoliste était confronté à un effort aussi concerté pour modifier les fondements mêmes d'un rapport salarial dont les modalités, tels les amendes, la vitesse des machines et la valeur du travail supplémentaire, avaient toujours été fixées uniquement par les dirigeants. Les capitalistes sentirent la nécessité d'unir leurs efforts pour mettre un terme, d'une façon définitive, à un type de syndicalisme qui s'annonçait beaucoup plus «coûteux» que s'il s'agissait de négocier avec quelques groupuscules d'ouvriers qualifiés. C'est parce que le «nouveau syndicalisme» est nécessairement orienté vers une telle révision d'une multitude de décisions arbitraires du patronat qu'il s'avère une provocation beaucoup plus significative pour la classe capitaliste. En somme, la brièveté de cette expérience constitue peut-être le meilleur témoignage de son impact réel.

Mais il y a aussi le fait technologique. À la veille de la première guerre mondiale, les filatures canadiennes étaient parmi les premières au monde à avoir fait un usage aussi rapide des métiers à tisser automatiques.⁸⁰ Comme ces nouveaux appareils nécessitaient beaucoup moins de tisseurs(ses) qu'auparavant, leur impact ne fut certainement pas favorable au maintien d'un sentiment de solidarité dans ce collectif qui avait inspiré quelques-uns des meilleurs moments de l'offensive «multilatérale» précédemment. Non seulement le métier automatique créa-t-il un surplus de tisseurs(ses) en quête de travail, il permit aussi d'offrir des gages supérieurs à ceux alloués aux opérateurs de métiers conventionnels, créant ainsi une rupture décisive dans l'homogénéité socio-technique qui avait prévalu jusque-là dans les ateliers de tissage. Comme il était beaucoup plus facile de maîtriser ou de remplacer quelque 250 fileurs que 2 500 tisseurs(euses), la classe capitaliste n'eut aucune peine à isoler les «meneurs de trouble» une fois qu'elle eut déqualifié les tisseurs(ses) et décimé leurs rangs.

L'orientation des conflits de travail dans les industries de la chaussure et du coton était donc fort différente au tournant du vingtième siècle. Cette différence provenait du nombre beaucoup plus important de conflits à caractère «multilatéral» dans les filatures de coton où presque un conflit de travail sur deux impliqua directement plus d'un seul groupe d'intervenants productifs, contre un conflit sur six dans les fabriques de chaussures. Nous sommes donc en présence d'une lutte ouvrière beaucoup plus représentative de toute la force ouvrière ou, tout au moins, d'une lutte beaucoup moins «parcellaire» que chez les ouvriers syndiqués de la chaussure. L'explication de cette différence nous l'avons trouvée dans les diverses situations socio-techniques où évoluaient ces individus, plutôt que dans un cadre idéologique ou institutionnel particulier. En

⁷⁹ Tom Naylor, *The History of Canadian Business, 1867-1914*, vol. 2, (Toronto), 170-1; Robert Sweeney, *Guide pour l'étude d'entreprises montréalaises et de leurs archives avant 1947* (Montréal 1978), 98-9.

⁸⁰ Ferland, «Le rôle des déterminismes sociaux», 200-4.



There is Only One Profitable Plan

BUY NORTHROP LOOMS

With Them the Future is Assured.

They are no Experiment.

Thousands have been running in the United States, and a large number are now in Canada. Sales steadily on the increase.

"The Mills that refuse their opportunism will find their future utility serving as picturesque ruins in the landscape."

We also Manufacture the Best Warper at present known—also Spoilers.

Write for particulars and quotations. Address

THE NORTHROP LOOM CO. OF CANADA, LTD.
VALLEYFIELD, P. Q.

Coincidant précisément avec l'expansion de la propriété et de la force ouvrière de la Montreal Cotton Co. de Valleyfield, les magnats de l'industrie canadienne du coton fondèrent la première compagnie canadienne de machinerie pour le coton, la Northrop Loom Co. of Canada, Ltd., à Valleyfield même. Fait à remarquer, alors que tous les autres ateliers d'usinage qui fabriquaient de la machinerie pour l'industrie canadienne des lainages ne se spécialisaient pas uniquement dans la machinerie textile, cette nouvelle entreprise trouva non seulement le capital requis pour une telle spécialisation, mais encore s'agissait-il avant tout d'un seul type de machinerie textile, le métier à tisser automatique. Cela est fort révélateur de l'incidence des déterminismes sociaux sur un tel investissement, surtout si l'on garde à l'esprit les limites du marché canadien pour une telle machine. (Annonce tirée du Canadian Journal of Fabrice, janvier 1900).

ce qui a trait au «point tournant» dont nous parle Hobsbawm, nous l'avons décelé surtout au niveau de l'offensive ouvrière chez les ouvriers du coton, au cours des huit premières années du vingtième siècle. Ceux-ci luttèrent d'une manière de plus en plus concertée pour tenter d'établir des rapports uniformes et de portée collective tels des augmentations salariales générales, l'uniformisation et l'affichage des tarifs offerts pour chaque tâche productive, l'obtention d'une prime au cours des heures supplémentaires, etc. Certains d'entre eux représentèrent et protégèrent ceux et celles qui n'avaient aucune chance d'obtenir gain de cause si leur conflit de travail demeurait cloisonné à leur seule occupation, comme l'aurait voulu leur employeur; et lorsque les fileurs voulurent implanter un syndicat «parcellaire», ils ne purent le faire que grâce à l'appui des autres travailleurs du coton qui optèrent pour un syndicat de type «industriel.» C'est en raison de cette force de propulsion de cette masse ouvrière et grâce au leadership de ce collectif mixte que constituaient les tisseurs(euses) que 54 pour cent de cette offensive fut à caractère «multilatéral» dans les filatures comparativement à moins de 4 pour cent dans les fabriques de chaussures.

La transformation de la conscience de classe dont nous parle Bryan D. Palmer ne s'était donc pas encore manifestée chez les ouvriers qualifiés du

coton et de la chaussure, ceux-ci persistant à lutter d'une façon unilatérale. Mais le «nouveau syndicalisme», ou un type de mouvement ouvrier s'apparentant beaucoup à ce «nouveau syndicalisme» britannique, avait bel et bien surgi dans l'industrie du coton du Québec, résultat de l'effort concerté d'hommes et de femmes qui n'avaient pas comme grande ambition d'aspirer au rang d'une élite ouvrière. Le fait que cette expérience ait échoué ne signifie aucunement qu'elle était prématurée et que cet échec confirme que le seul modèle syndical viable à l'époque demeurait le syndicalisme de métiers. Ce dénouement ultime indique au contraire comment évolue la dialectique des rapports sociaux de production. Une telle dialectique concerne non seulement les ressources respectives des ouvriers et des capitalistes, mais aussi la convergence d'intérêts au sein de la classe ouvrière, une convergence qui peut être affectée à tout moment par une transformation au sein du procès de travail.

Annexe

Origines, causes, et orientations des conflits de travail dans les industries du coton et de la chaussure du Québec, 1880 à 1914

LE TABLEAU QUI SUIT comprend cent dix conflits de travail rapportés sur une période de vingt-cinq années dans les industries du coton et de la chaussure du Québec. Cette énumération n'est satisfaisante que dans la mesure où il s'agit des conflits déjà connus et demeure probablement incomplète en raison des autres conflits qui ont échappé à l'attention des sources disponibles. Si quelques grèves inconnues jusqu'ici ont été découvertes par hasard, qui sait combien sont encore à découvrir. À cette liste des conflits ouvriers connus, furent ajoutées quelques grèves qui se sont produites dans les filatures de Cornwall, une région ontarienne, mais une communauté qui, pour des raisons économiques, sociales, et culturelles, demeure tout à fait dans l'orbite de la métropole. Par contre, plusieurs conflits de travail ont été retranchés de la liste fournie par le ministère du travail ou par quelques historiens parce qu'ils n'étaient que des doublages d'un seul et même conflit (c'est-à-dire que l'on a compté parfois autant de conflits de travail qu'il y avait d'établissements ou d'usines en grève). Une telle méthode de calcul ne peut pas être acceptée. Imaginons combien de grèves il faudrait compter lors d'un conflit opposant la direction d'une grande chaîne alimentaire et les employés(es) de ses centaines d'établissements à travers le pays! Pour les fabriques de chaussures comme les filatures de coton, lorsque plusieurs établissements subissent un arrêt de travail pour les mêmes motifs et au même moment, il y a tout lieu de penser qu'il s'agit d'un seul conflit malgré ses nombreuses manifestations. Mentionnons enfin qu'une attention particulière a été accordée à la provenance exacte des conflits de travail au sein du procès de travail. Il ne faut plus se contenter du nombre de personnes affectées par une grève, mais s'intéresser à la fonction, au nombre et à la proportion des véritables grévistes.

La contribution principale de ce tableau n'est donc pas d'ajouter de nouvelles grèves ou de nouveaux lock-out à ce que nous possédions déjà, mais d'introduire de nouvelles données permettant d'interpréter différemment le mouvement ouvrier dans ces industries.

Industrie du coton:

Lieux et dates	Provenance des conflits ouvriers et proportion approximative des personnes en grève	Causes immédiates et orientations des conflits ouvriers	
1. Montréal, 13-fin avril 1880	de 170 ouvrières à 300 grévistes	40% → 70% contre les heures excessives et pour une hausse de 15% des gages	multilatéral
2. Valleyfield, 27 avril-6 mai 1880	de 150 tisseuses(eurs) à environ 400 grévistes	30% → 80% contre le stretch-out* et les heures excessives	multilatéral
3. Saint-Henri, 31 oct.-6 nov. 1882	250 grévistes, des tisseuses(eurs) surtout	± 50% contre les taux à la pièce offerts au lieu du tarif à la journée	multilatéral
4. Valleyfield, 1-9 juin 1887	des tisseuses(eurs) à 600 grévistes	25% → 90% contre le stretch-out*	multilatéral
5. Cornwall, 14-17 juin 1887	18 employés de teinturerie	± 2% contre les heures excessives	unilatéral
6. Cornwall, 26 janv.-fév. 1888 (2 étab.)	plus de 1 000 grévistes menés par les tisseuses(eurs)	± 80% contre une réduction salariale	multilatéral
7. Cornwall, 14 fév.-mars 1889	environ 200 tisseuses(eurs)	± 30% contre le stretch-out*	unilatéral
8. Saint-Henri, 4 juillet 1891	les tisseuses(eurs)	... contre les heures excessives	unilatéral
9. Saint-Henri, 2-8 octobre 1891	de 207 tisseuses(eurs) à environ 400 grévistes	25% → 50% contre les amendes imposées	multilatéral
10. Montréal, 29 sept.-oct. 1893	50 ouvrières non-identifiées	± 15% contre les amendes imposées	unilatéral
11. Valleyfield, 20 juillet 1898	quelques tisseurs	... contre le stretch-out*	unilatéral
12. Saint-Henri, 5-9 mars 1899	80 à 175 fileuses et jeunes mains	7% → 15% pour hausser leurs gages	unilatéral
13. Valleyfield, 29 janvier-5 fév. 1900	75 bobineuses appuyées par plusieurs tisseuses(eurs)	10% → 30% pour hausser leurs gages	multilatéral
14. Valleyfield, 19 fév.-2 mars 1900	375 bobineuses et tisseuses(eurs)	± 15% pour une augmentation uniforme des gages de l'ordre de 25%	multilatéral
15. Valleyfield, 12-17 juillet 1900	de 600 à 800 grévistes (tissage)	25% → 35% contre le favoritisme	multilatéral
16. Magog, 27 juillet-3 août 1900	de 200 tisseuses(eurs) à environ 400 grévistes	25% → 50% uniformisation des taux offerts et abolition des amendes	multilatéral
17. Montmorency, 16 août-sept. 1900	700 grévistes	± 90% contre les moeurs d'un contremaître	multilatéral
18. Valleyfield, 22-29 octobre 1900	de 250 journaliers suivis d'une grève des tisseurs et renvideurs	10% → 100% pour hausser leurs gages et contre la présence de la malice	multilatéral

Lieux et dates	Provenance des conflits ouvriers et proportion approximative personnes en grève	Causes immédiates et orientations des conflits ouvriers		
19. Cornwall, 12-24 juillet 1901	40 tisseuses(eurs)	± 20% pour un salaire minimum de \$1.25/jour	unilatéral	
20. Valleyfield, 18-26 oct. 1901	40 renvideurs	± 2% contre le renvoi d'un confrère	unilatéral	
21. Saint-Henri, mars 1903	22 fileuses	± 2% contre l'allure excessive des métiers	unilatéral	
22. Cornwall, 12-19 février 1906	14 monteurs d'ensouple teinte	± 2% compensation pour les bris de fils	unilatéral	
23. Montréal, 9 avril-7 mai 1906 (2 étab.)	de 23 renvideurs à 1 500 grévistes	2% → 100% pour hausser les gages de 20%		multilatéral
24. Magog, 22-27 juin 1906	16 renvideurs	± 2% pour la reconnaissance syndicale	unilatéral	
25. Magog, 4-20 juillet 1906	de 400 à 800 grévistes	45% → 90% pour hausser les gages de 15%		multilatéral
26. Montréal, Saint-Henri, 16-18 juil. 1906	50 à 75 renvideurs	± 2% grève de sympathie pour le conflit à Magog		multilatéral
27. Saint-Henri, 18 juillet 1906	rattacheurs	± 4% pour une hausse de leurs gages	unilatéral	
28. Saint-Henri, 20 octobre 1906	225 grévistes (renvidage)	15% → 20% contre le renvoi d'un renvideur		multilatéral
29. Saint-Henri, 3 novembre 1906	107 grévistes (renvidage)	5% → 10% contre le renvoi d'un renvideur	unilatéral	
30. Montréal, janvier 1907	300 grévistes	± 75% contre le renvoi d'un employé		multilatéral
31. Magog, février 1907	12 mécaniciens de métiers à tisser	1% → 2% contre le renvoi d'un confrère	unilatéral	
32. Montréal, 1 mai 1907	575 grévistes	± 50% pour mettre en vigueur une hausse de 10%		multilatéral
33. Valleyfield, 17-24 juin 1907	53 renvideurs	± 2% pour un salaire minimum de \$2/jour	unilatéral	
34. Valleyfield, 5-24 août 1907	de 53 renvideurs à la grève générale	2% → 100% revendications multiples et collectives		multilatéral
35. Montmorency, août 1907	20 bobineuses	± 2% contre les taux offerts	unilatéral	
36. Montmorency, 19-23 septembre 1907	35 bobineuses	± 4% pour des taux à la pièce équitables	unilatéral	
37. Magog, septembre 1907	12 mécaniciens de métiers à tisser	1% → 2% contre le remplacement d'un ouvrier malade	unilatéral	
38. Magog, septembre 1907	17 employés de l'imprimerie	± 2% contre la suspension d'un employé	unilatéral	
39. Montmorency, octobre 1907	35 bobineuses	± 4% nouveau malentendu pour les taux offerts	unilatéral	
40. Magog, décembre 1907	56 renvideurs et rattacheurs	± 6% au sujet d'un remplacement chez les fileurs	unilatéral	
41. Montréal, 3-20 mars 1908	1 200 grévistes (tissage)	100% pour le renvoi d'un assistant-contremaître		multilatéral
42. Montréal, mars 1908	389 grévistes	100% grève de sympathie pour les 1 200 grévistes		multilatéral
43. Montréal, Valleyfield, Magog, Montmorency, 4 mai-juin 1908 (6 filat.)	de 250 renvideurs à 5 000 grévistes	5% → 100% contre une réduction salariale générale		multilatéral

Lieux et dates	Provenance des conflits ouvriers et proportion approximative personnes en grève	Causes immédiates et orientations des conflits ouvriers		
44. Montmorency, 18-26 mai 1908	9 renvideurs	± 1% pour hausser les gages du travail de nuit	unilatéral	
45. Magog, 3-28 mai 1909	de 400 à 850 grévistes	40% → 100% pour rétablir les gages antérieurs		multilatéral
46. Saint-Henri, 1-8 mars 1911	29 renvideurs	± 2% pour intégrer un non-unioniste	unilatéral	
47. Montréal, 2-6 novembre 1911	120 ouvrières non-identifiées	10% → 20% griefs envers un contremaître	unilatéral	
48. Magog, 20 novembre-déc. 1911	400-500 grévistes	40% → 60% pour rétablir les gages en vigueur en 1908		multilatéral
49. Montréal, 14-26 mai 1913	25 mécaniciens de métiers à tisser	± 2% pour hausser leurs gages	unilatéral	
50. Montmorency, 7-14 mars 1913	40 ouvrières au cardage	± 4% pour hausser leurs gages	unilatéral	

* Le terme "stretch-out" désigne une pratique patronale consistant à agrandir la longueur de l'étoffe à tisser sur un métier sans ajuster les taux à la pièce en conséquence. Aussi, lorsqu'il est question d'un conflit concernant le "stretch-out," il s'agit inévitablement de la salle de tissage.

Industrie de la chaussure:

Lieux et dates	Provenance des conflits ouvriers et proportion approximative personnes en grève	Causes immédiates et orientations des conflits ouvriers		
1. Montréal, 13-26 avril 1880	35 monteurs	± 10% pour hausser leurs gages	unilatéral	
2. Montréal, 23-31 juillet 1882	monteurs	± 10% pour hausser leurs gages	unilatéral	
3. Montréal, 22-25 novembre 1882	11 monteurs	± 10% contre une baisse de leurs gages	unilatéral	
4. Montréal, 25 novembre 1882 - janvier 1883	950 syndiqués (13 étab.)	30% → 50% lock-out contre les syndiqués		multilatéral
5. Montréal, 14 mars 1884	monteurs	± 10% prélèvements du coût des rivets sur les gages	unilatéral	
6. Montréal, 17-19 mai 1886	15 tailleurs de cuir	± 5% changer le jour de paie des tailleurs	unilatéral	
7. Montréal, septembre-octobre 1889	100 grévistes non-identifiés	± 30% griefs envers un contremaître		multilatéral
8. Québec, 13 juin-juillet 1891 (15 étab.)	de 28 à 350 monteurs	± 10% pour hausser leurs gages par l'entremise d'une seule délégation syndicale	unilatéral	

Lieux et dates	Provenance des conflits ouvriers et proportion approximative des personnes en grève	Causes immédiates et orientations des conflits ouvriers		
9. Québec, 3-18 juin 1894	17 monteurs	± 10% contre une baisse des gages	unilatéral	
10. Montréal, 6 mars-avril 1895	19 monteurs	± 10% contre les sous-trainants (jobbers)	unilatéral	
11. Montréal, janvier-février 1898	monteurs	± 10% pour instaurer leur liste de prix	unilatéral	
12. Saint-Henri, -10 mai 1898	monteurs	± 10% pour instaurer leur liste de prix	unilatéral	
13. Saint-Hyacinthe, 2 juillet 1898	100 grévistes (piquage)	± 50% contre une troisième baisse de salaire		multilatéral
14. Montréal, 8 juillet 1898	12 monteurs	± 10% pour hausser leurs gages	unilatéral	
15. Montréal, juillet 1898	monteurs	± 10% pour instaurer leur liste de prix	unilatéral	
16. Montréal, 26 août 1898-1899	63 monteurs et "machinistes"	30% → 50% contre le congédiement des syndiqués		multilatéral
17. Montréal, 21 déc. 1898-janvier 1899	monteurs	± 10% contre une baisse de leurs gages	unilatéral	
18. Montréal, 7 mars-avril 1899	75 grévistes	50% → 75% contre le congédiement des syndiqués		multilatéral
19. Saint-Hyacinthe, 15-16 mai 1899	25 tailleurs de cuir	± 10% contre le renvoi d'un contremaître	unilatéral	
20. Montréal, 13-17 mai 1899	11 monteurs	± 10% contre le congédiement des syndiqués	unilatéral	
21. Montréal, 9 août 1899	monteurs	± 10% contre une baisse de leurs gages	unilatéral	
22. Québec, 8 août 1899	15 monteurs	± 10% pour instaurer leur liste de prix	unilatéral	
23. Québec, 22-29 août 1899 (21 étab.)	de 30 à environ 500 monteurs	± 10% lock-out contre la liste de prix des monteurs	unilatéral	
24. Montréal, octobre 1899	"cordonniers-machinistes"	... contre une réduction probable des gages	unilatéral	
25. Montréal, 19 décembre 1899-janv. 1900	monteurs	± 10% pour instaurer leur liste de prix	unilatéral	
26. Saint-Hyacinthe, 13-14 février 1900	"cordonniers-machinistes"	... contre l'emploi d'un non-unioniste	unilatéral	
27. Québec, 7-14 juillet 1900	60 monteurs et "machinistes"	20% → 30% contre l'emploi d'un non-unioniste		multilatéral
28. Montréal, juillet 1900		... contre le renvoi d'un contremaître		
29. Trois-Rivières, octobre 1900	monteurs	± 10% refus d'enseigner à des apprentis	unilatéral	
30. Québec, 22 oct.-déc. 1900 (21 étab.)	de 80 grévistes à 1800 syndiqués, surtout les "machinistes"	< 45% lock-out contre les syndiqués		multilatéral
31. Québec, janvier 1901	quelques monteurs	± 1% pour hausser leurs gages	unilatéral	
32. Montréal, 25 février-sept. 1901	de 17 à 25 monteurs	± 10% pour hausser leurs gages	unilatéral	
33. Québec, 6-8 juin 1901	73 "cordonniers-machinistes"	± 20% contre l'emploi d'un non-unioniste	unilatéral	
34. Québec, 20-28 juin 1901 (2 étab.)	80 "cordonniers-machinistes"	± 20% contre l'emploi d'un non-unioniste	unilatéral	
35. Québec, 26 mars-7 avril 1902	29 "cordonniers-machinistes"	10% → 20% contre l'emploi d'un non-unioniste	unilatéral	
36. Québec, 20 février-7 mars 1903	48 "cordonniers-machinistes"	< 14% contre l'emploi d'un non-unioniste	unilatéral	

Lieux et dates	Provenance des conflits ouvriers et proportion approximative personnes en grève	Causes immédiates et orientations des conflits ouvriers	
37 Montréal, 23-28 février 1903	27 "cordonniers-machinistes"	10% → 20% contre l'emploi de non-unionistes et refus de respecter la liste syndicale des gages	unilatéral
38 Montréal, 6-9 juillet 1903	175 grévistes non-identifiés	± 50% contre l'emploi de 2 non-unionistes	multilatéral
39 Montréal, 22 juillet-sept. 1903	90 monteuses et "machinistes"	± 20% refus de changer d'allégeance syndicale	multilatéral
40 Québec, 30 oct.-17 dec 1903 (20 étab.)	de 5 "machinistes" à tous les autres	pour un salaire à la pièce; lock-out	unilatéral
41 Saint-Hyacinthe, 12-16 mai 1904	25 tailleurs de cuir	± 10% refus de travailler un jour de fête	unilatéral
42 Montréal, 3-9 février 1905	12 tailleurs de cuir	± 5% contre les prix offerts sur un nouveau patron utilisé pour la coupe	unilatéral
43 Québec, 13-23 février 1905	20 monteuses	± 10% pour hausser les gages de certaines tâches	unilatéral
44 Québec, 11 août 1905	19 "machinistes"	± 5% pour un salaire à la pièce	unilatéral
45 Montréal, 18-23 octobre 1905	32 "cordonniers-machinistes"	± 10% contre la promotion d'un apprenti	unilatéral
46 Montréal, novembre 1905 (8 étab.)	150 tailleurs de cuir	± 5% pour un salaire minimum de \$12/semaine	unilatéral
47 Québec, 11-18 décembre 1905	17 tailleurs de cuir	± 8% pour un salaire à la pièce, etc.	unilatéral
48 Montréal, février-mars 1906	tailleurs de cuir	± 5% pour un salaire minimum de \$12/semaine	unilatéral
49 Montréal, 24-28 janvier 1907	les ouvriers syndiqués "nationaux"	refus de changer d'allégeance syndicale	
50 Lévis, 3 déc. 1907-janv. 1908	monteurs, tailleurs et "machinistes"	± 42% salaire à la pièce et augmentation salariale	multilatéral
51 Québec, 3-14 novembre 1908	40 monteuses	± 10% pour hausser leurs gages	unilatéral
52 Québec, février 1909	27 monteuses	± 10% pour hausser leurs gages	unilatéral
53 Québec, 1-9 mars 1909	21 tailleurs de cuir	± 5% refus de travailler avec une femme	unilatéral
54 Montréal, 26 nov.-déc. 1910	75 grévistes	± 50% contre le congédiement de deux hommes	multilatéral
55 Québec, 10-20 mars 1911	32 "cordonniers-machinistes"	± 8% contre le travail d'un contremaître	unilatéral
56 Québec, juin 1911 (4 étab.)	68 "cordonniers-machinistes"	± 7% revendications multiples; arbitrage	unilatéral
57 Québec, 27 juin-juliet 1912 (10 étab.)	175 tailleurs de cuir	± 10% pour modifier la façon de mesurer l'ouvrage pour les taux à la pièce	unilatéral
58 Trois-Rivières, 21 oct.-nov. 1912	46 grévistes non-identifiés	± 25% contre l'emploi de non-unionistes	
59 Québec, avril 1913 (4 étab.)	25 "cordonniers-machinistes"	± 3% pour hausser leurs gages	unilatéral
60 Québec, 19 déc. 1913-1 éss. 1914 (15 étab.)	tous les ouvriers syndiqués	35% → 45% contre la signature d'un nouveau contrat abolissant les privilèges syndicaux acquis en 1901	multilatéral

Sources: Canada, Department of Labour, *Report on Strikes and Lockouts in Canada from 1901 to 1912*, Ottawa, 1913; Jacques Ferland, "Le rôle des déterminismes sociaux dans le développement des forces productives de l'industrie textile du Canada, 1870-1910," (Thèse de maîtrise, Université McGill, Montréal, 1982); *La Gazette du travail/The Labour Gazette*, vols. 1-14, 1900-1914, Ottawa; Jean Hamelin, Paul Larocque, et Jacques Rouillard, *Répertoire des grèves dans la province de Québec au XIX^e siècle* (Montréal 1970); Charles-E. Thérien, "Relations patronales-ouvrières dans l'industrie de la chaussure de la province de Québec," (Thèse de maîtrise, Université Laval, Québec, 1949); *Le bulletin mensuel du travail* (Québec), *The Canadian Gleaner* (Huntingdon), *The Cornwall Standard*, *Le Courrier de Montréal*, *Le Courrier du Canada* (Québec), *Le Courrier de Saint-Hyacinthe*, *L'Événement* (Québec), *The Evening Journal* (Ottawa), *The Freeholder* (Cornwall), *La Minerve* (Montréal), *The Montreal Daily Star*, *The Montreal Daily Herald*, *The Montreal Gazette*, *L'Ouvrier* (Montréal), *La Patrie* (Montréal), *La Presse* (Montréal), *Le Progrès de Valleyfield*, *The Sherbrooke Daily Record*.