

Cent jours dans la vie des campivallensiennes. La grève de 1946 à Salaberry-de-Valleyfield

Lucie Bettez

Volume 62, automne 2008

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/11t62art01>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

ISSN

0700-3862 (imprimé)

1911-4842 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bettez, L. (2008). Cent jours dans la vie des campivallensiennes. La grève de 1946 à Salaberry-de-Valleyfield. *Labour / Le Travail*, 62, 9–50.

Résumé de l'article

L'historiographie québécoise regorge d'études sur le mouvement ouvrier et ses répercussions dans le monde du travail. Par contre, peu de chercheurs se sont penchés sur les conséquences familiales causées par un manque à gagner, tant du côté des travailleuses que de celui des mères et épouses de grévistes. Cette étude vise à reconnaître l'apport de ces femmes durant la grève de 1946 à la Montreal Cottons de Salaberry-de-Valleyfield, tout en essayant de cerner et d'analyser les circonstances entourant le soutien féminin substantiel à ce conflit de travail.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

ARTICLE

Cent jours dans la vie des Campivallensiennes. La grève de 1946 à Salaberry-de-Valleyfield

Lucie Bettez

APRÈS LES ANNÉES DE VACHES MAIGRES vécues durant la Grande Dépression, la Deuxième Guerre mondiale apportait le plein emploi et une certaine aisance financière aux citoyens canadiens. Malgré tout, les années 1940 ont été jalonnées de très nombreux conflits de travail. Beaucoup de ces conflits se terminaient par des grèves qui duraient en général de deux à sept jours. Les règlements se faisaient rapidement pour ne pas nuire à l'effort de guerre. Par contre, après août 1945, les autorités et employeurs n'étaient plus aussi pressés de régler les problèmes reliés aux conditions de travail. En fait, le retour à la paix marquait un effort systématique du patronat et du gouvernement provincial à écraser le mouvement ouvrier, du moins celui considéré comme radical. La grève menée par les employés de la Montreal Cottons à Salaberry-de-Valleyfield est un exemple parfait de tous les moyens qui seront utilisés contre les ouvriers par le patronat et le gouvernement Duplessis dans toutes les grèves qui suivront.

Par ailleurs, les attaques contre les organisations ouvrières ne seraient pas faciles. Les syndicats avaient vu leurs effectifs doublés et dans certains cas triplés durant la guerre, et les nombreuses batailles livrées contre les employeurs avaient aiguisé la combativité des membres. Les femmes constituaient un nombre important de nouveaux adhérents et de nouveaux militants. Le temps passé dans l'organisation syndicale ainsi que l'expérience acquise en temps de guerre avaient fourni aux femmes la confiance nécessaire pour lutter pour de meilleures conditions de vie.

Le 1^{er} juin 1946, plus de 3 000 employés de la Montreal Cottons à Salaberry-de-Valleyfield faisaient la grève. Et un grand nombre de femmes figurait parmi les grévistes. De plus, les employés de Salaberry-de-Valleyfield bénéficiaient de l'appui massif de la communauté et des instances municipales. Malgré

la participation et l'appui important des femmes, très peu de chercheurs ou de chercheuses se sont penchés sur leur histoire. Si ce n'était du témoignage de Madeleine Parent, directement impliquée dans le feu de l'action en tant qu'organisatrice du syndicat avec Kent Rowley, nous pourrions croire que les femmes ont joué un rôle très mineur dans cette grève¹. Malheureusement, la tendance des contemporains de ce temps – et par la suite d'un grand nombre de chercheurs en histoire du syndicalisme – de privilégier l'expérience militante masculine a contribué à l'invisibilité des rôles joués par les femmes durant des arrêts de travail.

Bien que l'apparition d'ouvrages sur le marché québécois ces dix dernières années indique une recrudescence d'intérêt quant à l'histoire du mouvement ouvrier, les analyses sur le militantisme industriel féminin des années 1940 restent limitées au sein de l'historiographie du Québec francophone. Cette littérature peut être séparée en deux grands thèmes. Premièrement, les auteurs se concentrent sur les structures du syndicalisme et sur les différents chefs ou militants de syndicats; beaucoup de ces études portent sur la période partant de 1960². Deuxièmement, les syndicats ou centrales œuvrant dans les sphères publique et parapublique occupent une place importante dans les études et analyses traitant du Parti québécois et du séparatisme. Ce qui fait que, à part certains articles qui analysent le militantisme féminin du début du xx^e siècle, le secteur manufacturier québécois des années 1940, peuplé en majorité de la gent féminine, est en grande partie délaissé en faveur d'autres milieux tels que ceux de la santé ou de l'éducation³. Il existe tout de même une variété

1. Madeleine Parent a donné un nombre important d'entrevues concernant le rôle des femmes et leurs motivations lors de cette grève. En voici quelques exemples : le film de Sophie Bissonnette, *Madeleine Parent, tisserande de solidarité* (Montréal 2001) et Coton '46 (copie d'archives), réalisé par COGECO, 1993. Ou les différentes entrevues de Madeleine Parent à l'antenne de Radio-Canada; Nicole Lacelle, *Entretiens avec Madeleine Parent et Léa Roback* (Montréal 2005); « Fifty Years a Feminist. Trade Unionist: An Interview », dans Patricia M. Connelly et Pat Armstrong, *Feminism in Action* (Toronto 1992), 47–65; « Valleyfield Textile Workers, 1946 », dans Gloria Montero, *We Stood Together: First-Hand Accounts of Dramatic Events in Canadian's Labour Past* (Toronto 1979), 113–136.

2. Marcel Pépin et Michel Rioux, *La CSN au cœur du Québec* (CSN 1991); Éric Leroux, « Gustave Francq. Figure marquante du syndicalisme et précurseur de la FTQ », compte-rendu réalisé par Georges Masse, *Canadian Historical Review*, 84, 3 (septembre 2003); Andrée Lévesque, Madeleine Parent, activist, publié et traduit par Andrée Lévesque, (2003 ; Toronto 2005); Ralph Guentzel, « The Centrale de l'Enseignement du Québec and Quebec Separatist Nationalism, 1960–1980 », *Canadian Historical Review*, 80, 1 (mars 1999); Jacques Rouillard et Henri Goulet, « Solidarité et détermination. Histoire de la fraternité des policiers et des policières de la Communauté urbaine de Montréal », compte-rendu réalisé par Michèle Dagenais, *Labour/Le Travail* (printemps 2001).

3. Jacques Rouillard, *Les travailleurs du coton au Québec, 1900–1915* (Montréal 1974); Michelle Lapointe, « Le syndicat catholique des allumettières de Hull, 1919–1924 », *Revue d'histoire de l'Amérique française (RHAF)*, 32, 4 (mars 1979), 603–628; Jacques Ferland, « Syndicalisme "parcellaire" et syndicalisme "collectif" : Une interprétation socio-technique des conflits ouvriers dans deux industries québécoises, 1880–1914 », *Labour/Le Travail*,

d'études portant sur le militantisme industriel féminin à partir des années 1970. Malheureusement, ces recherches ne peuvent être utilisées comme exemples de stratégies et combats en raison de différences marquées entre la société québécoise de 1946 et celle de 1970.

Également, il semble y avoir peu de recherches québécoises se spécialisant dans l'examen des rôles des femmes durant les grèves soit comme travailleuses et membres de syndicats, soit comme personnes directement affectées par une grève ou une convention collective avant les années 1960–1970⁴. Néanmoins, certaines études ouvrent des perspectives d'analyse intéressantes quant aux stratégies utilisées par les femmes pour contrer une perte de salaire durant un arrêt de travail ou une perte d'emploi et quant aux motivations possibles qui les poussent à appuyer de façon massive certaines grèves.

Par exemple, dans *De la ligne de feu à la poêle à frire*, les auteures examinent la situation des femmes au Canada durant la Deuxième Guerre mondiale et s'attardent sur la situation des Québécoises⁵. Le livre d'Auger et Lamothe comprend des sections sur la vie sociale, politique, familiale et ouvrière des femmes durant la Deuxième Guerre mondiale. L'ouvrage est parsemé d'images et de textes qui nous aident à comprendre comment le gouvernement et les journaux encourageaient les femmes à se découvrir des talents et des aptitudes. Bien que cette propagande ait été tendue entièrement vers l'effort de guerre, le climat était propice à une prise de conscience pour chaque femme de sa propre valeur et du pouvoir économique et politique qu'elle détenait et pouvait faire valoir si elle le désirait.

Néanmoins, à part Auger et Lamothe, qui en traitent brièvement dans leur livre, et Madeleine Parent, dans ses entrevues, le phénomène du militantisme féminin québécois dans le secteur manufacturier des années 1940, n'a pas reçu d'attention notable des historiens et historiennes du Québec. De même, les conséquences économiques, physiologiques et psychologiques d'un arrêt de travail sur la famille et particulièrement sur les femmes durant les mêmes années ont été négligées. Il existe peu de témoignages sur le vécu des mères

19 (printemps 1987), 49–88; Jacques Ferland, « In Search of the Unbound Prometheus: A Comparative View of Women's Activism in Two Quebec Industries, 1869–1908 », *Labour/Le Travail*, 24 (automne 1989), 11–44; Denyse Baillargeon, « Praticiennes et patientes. Les femmes et la santé dans l'historiographie québécoise », *RHAF*, 53, 1 (été 1999), 47–59.

4. Sylvie Murray, *À la jonction du mouvement ouvrier et du mouvement des femmes : la ligue auxiliaire de l'Association internationale des machinistes, Canada, 1903–1989* (Montréal 1990). Cette étude se penche sur une organisation permanente de dames auxiliaires au niveau canadien et n'élabore pas spécifiquement sur l'expérience québécoise francophone pour la période étudiée. Pour une étude sur le syndicalisme féminin des années 1970, voir les deux articles de Mona-Josée Gagnon, « Les femmes dans le mouvement syndical québécois » et « Les comités syndicaux de condition féminine », dans Marie Lavigne et Yolande Pinard, *Travailleuses et féministes. Les femmes dans la société québécoise* (St-Laurent 1983), 139–160 et 161–176.

5. Geneviève Auger et Raymonde Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu. La vie quotidienne des Québécoises pendant la guerre '39–'45* (Montréal 1981).

et épouses de grévistes ainsi que sur les mobiles qui poussaient les membres féminins à appuyer ou à rejeter les demandes de leur centrale syndicale. Ceci est tout à fait regrettable parce que des études sur le militantisme féminin québécois des années 1940 et 1950 auraient pu servir de références à ce travail, particulièrement en ce qui concerne la culture ouvrière québécoise francophone⁶.

Il existe tout de même une exception. Bien qu'il ne s'adresse pas spécifiquement au militantisme féminin, il est impossible de laisser dans l'ombre l'article de Gail Cuthbert Brandt, « 'Weaving it together': Life Cycle and the Industrial Experience of Female Cotton Workers in Quebec, 1910–1950, » portant sur les travailleuses du coton de l'usine de Valleyfield. À l'aide d'entrevues, entre autres sources, réalisées auprès d'anciennes ouvrières employées dans les ateliers, l'auteure essaie de démontrer la présence des femmes sur le marché du travail à travers leur cycle de vie particulier⁷. L'article comporte aussi une section traitant brièvement des sentiments des travailleuses par rapport au syndicat. Cuthbert Brandt affirme que : « Among those interviewees employed between 1930 and 1950 most (20 of 24) were indifferent or even hostile to the unions, whether they were Catholic or international⁸. » Parce que les recherches de Cuthbert Brandt n'étaient pas spécifiquement axées sur les questions syndicales, celle-ci n'a pas approfondi les réponses des travailleuses concernant leurs positions par rapport au syndicat, ce qui a entraîné des conclusions un peu trop hâtives et incomplètes. En effet, certains témoignages recueillis lors du travail d'exploration de ce compte-rendu ainsi que l'appui massif apparent des Campivallensiennes (habitantes de Salaberry-de-Valleyfield) lors de la grève de 1937 et de 1946 ont permis d'apporter certaines nuances aux conclusions de Cuthbert Brandt. Celles-ci seront discutées plus en profondeur, plus loin dans cette analyse.

Comme il a été mentionné plus tôt, la recherche spécifiquement centrée sur le militantisme industriel féminin du Québec des années 1940 n'est pas suffisamment développée. Heureusement, depuis plusieurs années, certaines auteures anglophones ont abordé et analysé ces questions. Bien que ces dernières ne traitent généralement pas du militantisme québécois, il n'en demeure pas moins que ces travaux sont tout de même pertinents pour la présente étude puisque la situation domestique, politique et sociale de la femme

6. L'espace manquant, il n'est pas possible d'énumérer toutes les raisons probables de cette absence. J'aimerais tout de même mentionner que le manque d'intérêt en ce qui concerne l'étude des femmes pourrait découler de la place prépondérante de la question nationaliste au Québec qui, d'après Denyse Baillargeon, a souvent supplanté d'autres avenues d'analyse. Denyse Baillargeon, « Des voies/x parallèles », *Sextant*, 4 (1995), dans Ronald Rudin, *Making History in the Twentieth Century* (Toronto 1997), chapitre 5.

7. Gail Cuthbert Brandt, « 'Weaving it together': Life Cycle and the Industrial Experience of Female Cotton Workers in Quebec, 1910–1950 », dans Alison Prentice et Susan Mann Trofimankoff, *The Neglected Majority. Essays in Canadian Women's History*, 2 (Toronto 1985).

8. Cuthbert Brandt, « 'Weaving it together' », 170.

en 1946 était pratiquement la même partout au Canada. De plus, plusieurs de ces auteures abordent le travail des femmes en usine durant plus ou moins la période étudiée⁹.

En premier lieu, cette étude vise à reconnaître l'apport des travailleuses de la Montreal Cottons durant cette grève. Mais elle ne se réduit pas à énumérer les actions féminines syndicales. Cette étude veut aussi s'attarder sur la contribution apportée par les mères et épouses des ouvriers et par les ouvrières durant ce conflit. Dans les travaux sur le syndicalisme, on oublie souvent que les grèves affectent toute la famille, pas seulement les travailleurs impliqués. En effet, les femmes mariées ont un intérêt tout particulier vis-à-vis les décisions que les membres du syndicat prennent puisqu'un grand nombre d'entre elles est financièrement dépendant. De plus, dans les années 1940, les rôles genrés étant nettement définis, il appartenait à la femme d'assurer le bien-être de la famille, et ce, même durant une période de manque à gagner¹⁰. Finalement, l'appartenance religieuse ou politique n'a pas empêché les femmes de soutenir cette grève et d'y participer massivement. Nous essayerons donc de cerner et d'analyser les circonstances entourant le soutien féminin à l'organisation syndicale dans cette grève qui fait partie de l'imaginaire collectif des Campivallensiens.

Avant de continuer, il serait utile de faire une mise au point. Cette étude s'appuie beaucoup sur l'histoire orale. Elle utilise le témoignage de deux participantes au conflit et les déclarations de gens qui ont connu une personne ayant vécu la grève ou ayant travaillé à la Montreal Cottons et dont

9. Particulièrement inspirantes et pertinentes pour cette analyse, les recherches de Meg Luxton, « From Ladies Auxiliaries to Wives' Committees: Housewives and the Unions », dans Meg Luxton, Harriet Rosenberg et Sedef Arat-Kocpp, *Through the Kitchen Window. The Politics of Home and Family* (Toronto 1990), 105–121; celles de Joy Parr, *The Gender of Breadwinners* (Toronto 1990); celles de Julie Guard, *The 'Woman Question' in Canadian Unionism. Women in the UE, 1930s to 1960s*, PhD, University of Toronto, 1994; et enfin celles de Joan Sangster, *Earning Respect. The Lives of Working Women in Small-Town Ontario, 1920–1960* (Toronto 1995).

10. Luxton, « From Ladies Auxiliaries to Wives' », 107. L'auteure traite spécifiquement du travail des dames auxiliaires, qui sont généralement veuves ou mariées, et de leurs fonctions reliées au soutien du syndicat lors d'une grève ou d'un arrêt de travail. Elle explique le travail (souvent invisible) accompli par ces femmes et de quelle façon un manque à gagner les affecte au niveau personnel et familial. Elle y voit aussi une opportunité pour les femmes « to organize their concerns and activities in a collective way, alongside the union and in support of the union ». Cette étude est particulièrement intéressante parce qu'elle correspond exactement à deux des parties de cette thèse : l'apport fondamental des dames auxiliaires dans le succès ou la faillite d'une grève ainsi que leur vécu en tant qu'épouse et mère de grévistes, un vécu pratiquement inconnu dans l'historiographie du mouvement ouvrier. Pour obtenir de l'information sur différentes stratégies, voir Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu* et Denyse Baillargeon, *Making Do. Women, Family and Home in Montreal during the Great Depression* (Waterloo, Ontario 1999). Dans ce livre, l'auteure traite des stratégies employées par les ménagères durant la Grande Dépression. Plusieurs de ces procédés ayant été reproduits quand la nécessité se faisait sentir s'appliquent donc à la période étudiée.

le témoignage éclaire le conflit d'une façon particulière. Ces déclarations offrent une source supplémentaire d'information tout aussi importante que les documents officiels, journalistiques ou privés¹¹.

Par contre, l'histoire orale met en relief certaines difficultés, pouvant paraître moins apparentes dans les documents d'archive, mais qui néanmoins sont tout de même présentes¹². Lorsque l'on réunit des sources écrites et orales se rapportant à un évènement particulier, nous nous retrouvons souvent aux prises avec une diversité de perspectives qui quelquefois divergent complètement. Comment réconcilier des déclarations contradictoires? Plusieurs explications viennent à l'esprit, notamment le mensonge, la déformation de l'information, l'oubli ou la diminution de la mémoire. Mais comment séparer le vrai du faux?

Selon Alessandro Portelli, une autorité dans le domaine de l'histoire orale, les causes des différences et les causes d'erreurs dans les témoignages d'un évènement particulier sont significatives, non pas pour ce qu'elles nous révèlent de l'évènement en tant que tel, mais plutôt pour ce que l'épisode implique dans la vie des narrateurs et narratrices¹³. Ainsi, chaque témoin développe une perspective personnelle face à une situation. Par exemple, il est possible que chacun se rappelle le même évènement d'une manière particulière – qui peut être quelque peu différente ou franchement contradictoire – soit parce que c'est ainsi qu'il ou elle l'a vécu, soit du fait de sa position (physique, idéologique, etc.) précise au moment de l'évènement. Et pour compliquer les choses, la mémoire se modifie, créant et recréant de nouveaux sens, s'adaptant aux perspectives changeantes. Ainsi, il devient très difficile d'atteindre la « vérité¹⁴ ».

Nous allons rencontrer à travers cet exposé des témoignages et des comptes-rendus qui se contredisent à certains moments. Dans certains cas, il n'est pas possible, avec les informations dont nous disposons en ce moment, de séparer le « vrai » du « faux ». Par conséquent, afin de pouvoir aller de l'avant, certains choix ont été faits à partir de ce qui suit. On sait qu'il y a eu une grève très

11. « Very often, written documents are only the uncontrolled transmission of unidentified oral sources... ». Alessandro Portelli, *The Death of Luigi Trastulli and Other Stories* (Albany, NY 1991), 51.

12. « ...oral history has made us uncomfortably aware of the elusive quality of historical truth itself ». Portelli, *The Death of Luigi Trastulli and Other Stories*, viii.

13. « The importance of oral testimony may lie not in its adherence to fact, but rather in its departure from it, as imagination, symbolism, and desire emerge. » Portelli, *The Death of Luigi Trastulli and Other Stories*, 51.

14. Pour une discussion sur le concept de vérité et d'objectivité, voir Joyce Appleby, Lynn Hunt et Margaret Jacob, « Truth and Objectivity », dans *Telling the Truth About History* (New York 1994), 241–270; En plus de la mutabilité de la mémoire, « [c]lass, race, and ethnicity, other writers have shown, create significant differences in how we remember and tell our lives », Karen Flynn, « Women's Studies in Focus. Women's History and Women's Studies: Teaching Research and Theory », *Atlantis*, 25, 2 (printemps/été 2001), 145.

importante à Salaberry-de-Valleyfield en 1946 parce qu'on possède plusieurs rapports et photographies provenant de différentes sources. On sait aussi qu'il y a eu émeute, que beaucoup de gens étaient présents, que le syndicat des Ouvriers unis des textiles d'Amérique (OUTA), un syndicat de niveau international, est devenu le négociateur officiel des travailleurs de la Montreal Cottons et qu'il a négocié un premier contrat de travail avec la compagnie. On peut supposer que la majorité des travailleurs était pour la grève puisque ceux-ci ont appuyé l'OUTA dans un ratio de 2 contre 1, lors d'un vote servant à déterminer qui les représenterait, et puisque l'entourage immédiat les suivait. De plus, il semble douteux que 200 piqueteurs aient pu arrêter, durant autant de jours, des centaines d'ouvriers et ouvrières décidés à travailler ou aient pu forcer la police provinciale et la police privée de la compagnie à quitter la ville. Ce tour de force requerrait un grand nombre de personnes unies dans une même cause. C'est pour cette raison que tout au long de cette étude, il est acquis qu'une majorité de la population de la ville de Salaberry-de-Valleyfield a appuyé les grévistes. Nous nous efforcerons d'inclure les cas où il existe une contradiction qui ne peut être expliquée, mais nous laisserons au lecteur la liberté de tirer ses propres conclusions.

Historique de la compagnie Montreal Cottons et conditions de travail

À partir du milieu du XIX^e siècle, de nombreux entrepreneurs ont ouvert de grandes usines à travers le Canada en employant un nombre élevé de main-d'œuvre et en utilisant les technologies les plus récentes dans leur champ d'activité. L'industrie du textile est devenue l'une des plus grandes et des plus rentables industries canadiennes. Celle-ci regroupait différents secteurs d'activité industrielle tels que la fabrication du coton, de la laine et de la soie. L'industrie textile procurait du travail à des milliers de personnes et était l'un des principaux employeurs de femmes et d'enfants. Le secteur du textile était aussi célèbre pour ses salaires extrêmement bas, ses conditions de travail médiocres et son refus de négocier une convention collective avec ses employés. Cet assemblage d'éléments a eu des conséquences sérieuses pour le patronat et les travailleurs.

La Dominion Textile était la plus grosse industrie de coton au pays. Elle était particulièrement active au Québec. Excepté pour les trois usines de Montréal, les dirigeants préféraient installer leurs manufactures dans les petites villes, là où ils pouvaient exercer un plus grand contrôle dans les affaires municipales et sur la communauté. L'une de ces villes était Salaberry-de-Valleyfield où pendant plus d'un siècle la compagnie Montreal Cottons a réglé la vie des Campivallensiens. Bien que la compagnie Dominion Textile ait acquis officiellement la Montreal Cottons en 1948, celle-ci agissait déjà comme agent vendeur pour Montreal Cottons. Les deux compagnies se partageaient le

même directeur général, le même président et également plusieurs directeurs, et ce, depuis la création de la Dominion Textile en 1905¹⁵.

Des années 1890 jusqu'au milieu du xx^e siècle, la compagnie Montreal Cottons possédait la plus grosse filature de coton au Canada. Elle employait le plus grand nombre de travailleurs au pays – atteignant à son summum plus de 3 000 personnes – et produisait un grand éventail de produits de coton, mais aussi de soie artificielle et de composés textiles¹⁶. Ses manufactures étaient équipées d'une technologie de pointe permettant d'accomplir toutes les opérations de transformation du coton brut au produit fini. Durant la Deuxième Guerre, la compagnie a utilisé plus de 75 000 ballots de coton brut pesant 227 kilos (500 livres) chacun et a livré plus de 65 000 000 verges de coton à l'armée canadienne. La manufacture produisait aussi des marchandises spécialisées telles que des sacs de poudre, parachutes à fusée, chemises, draps de lit, etc. La Montreal Cottons était la seule fabrique canadienne de toile d'avion¹⁷.

La Deuxième Guerre mondiale a été extrêmement favorable à la compagnie. Le 4 avril 1946, *Le Salaberry* notait que la Montreal Cottons avait bénéficié de subventions du gouvernement fédéral durant tout le temps de la guerre, mais qu'elle n'était pas autorisée par le fédéral à faire plus de 116 et 2/3 % de profit.

La taille gigantesque de la compagnie ainsi que le fait qu'elle employait jusqu'à 50 % de la population active de Salaberry-de-Valleyfield à une certaine époque lui procuraient une forte ascendance dans la ville. Tous les gens de la communauté connaissaient au moins une personne de leur entourage qui travaillait à la Montreal Cottons. Perdre son travail à l'atelier pouvait être catastrophique, non seulement pour une famille, mais aussi pour les commerçants qui dépendaient de la prospérité de la communauté¹⁸. En outre, la Montreal Cottons a pu trouver des alliés dans la petite bourgeoisie et dans le clergé catholique de la ville. Ce dernier préconisait des relations harmonieuses entre le patronat et la classe ouvrière, plutôt que la confrontation, et bien que la doctrine sociale de l'Église catholique ait admis la grève en dernier recours,

15. Canada. *Report of the Royal Commission on the Textile Industry* (Ottawa 1938), 125. Par exemple, Sir Hugh Allen (fondateur officiel de la Dominion Textile), Andrew F. Gault (initiateur du projet décédé avant l'établissement officiel de la compagnie) et G.G. Gordon étaient tous directeurs de la compagnie. Internet : www.bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/90.htm. En outre, on retrouvait plusieurs des mêmes personnages à la direction de maintes compagnies canadiennes œuvrant dans le domaine du vêtement et du textile. Par exemple, durant la grève de 1949 à la Penman, dans la petite ville de Paris en Ontario, plusieurs des directeurs de la compagnie étaient aussi directeurs de la Montreal Cottons, ce qui se traduisait par des ressemblances au niveau de la structure organisationnelle. D'ailleurs, les réactions et commentaires de la direction à la Penman accusent une ressemblance frappante avec ce qui s'est passé lors de la grève de 1946 à Salaberry-de-Valleyfield. Parr, *The Gender of Breadwinners*.

16. Felicity L. Leung, « The Mill of the Montreal Cotton Company », *Revue annuelle de la Société de la Vallée de la Châteauguay*, 1991, 7–8.

17. *La Gazette de Valleyfield*, 4 avril 1946, 8.

18. Pourcentage de la population totale travaillant à la Montreal Cottons.

le clergé la rejetait d'emblée et appelait le plus souvent les paroissiens à la soumission face à l'autorité¹⁹. Cependant, la participation directe des dirigeants dans les politiques de la ville a eu un impact incontestable sur des générations de Campivallensiens en leur limitant l'accès à d'autres compagnies pour ce qui est du travail et des gages²⁰. Jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale et l'arrivée d'une usine de munitions, les directeurs de la Montreal Cottons ont empêché la venue d'autres manufactures à Valleyfield²¹.

Donc, en étant l'employeur principal de la place, la compagnie pouvait imposer certaines conditions. La population réagissait de manières diverses à cet état de fait. Souvent, les gens acceptaient leur sort avec résignation, mais quelquefois quand l'injustice ressentie était trop forte, la foule réagissait énergiquement. La grève de 1946 contre la Montreal Cottons représentait une opposition au fonctionnement du système interne de la filature, mais selon Madeleine Parent, elle signalait aussi un mouvement populaire qui réclamait plus de justice dans les ateliers et plus de pouvoir de décision par la population dans les affaires de la ville²².

Durant le xx^e siècle, de tout le secteur manufacturier, l'industrie du coton est demeurée celle qui payait les plus bas salaires, et cet état de choses n'avait pas changé en période de plein emploi. Durant la Deuxième Guerre mondiale, les ateliers fonctionnaient jour et nuit, cinq jours par semaine ainsi que le samedi, de six heures à midi. Au moment du conflit, la majorité des travailleurs

Année	Employés	Population totale de S-de-V.	% de la population totale travaillant à la filature
1874	236	3 000 habitants	8,6 %
1919	2 212	8 690	25,4 %
1939	2 840	13 420	20,9 %
1946	3 023	19 000	15,9 %

« Notons que 33 % de la population de Valleyfield est active.... plus de 50 % de la population active de Valleyfield dépend d'une seule compagnie pour assurer sa subsistance en 1946 (c'est-à-dire, 15,9 % sur 33 %) ». Michèle Ouimet, *L'Industrie textile et les grèves de 1946 et 1952 à la Montreal Cottons Limited, Valleyfield, Québec*, MA, Université du Québec, 1979, 38-9.

19. La compagnie a attiré la sympathie du clergé local en offrant des cadeaux à ses membres et en fournissant tous les vêtements à toutes les institutions religieuses de Valleyfield. Cette stratégie lui assurait l'aide du clergé quand les employés avaient des idées de contrat de travail en tête. Claude Larivière, *Histoire des travailleurs de Beauharnois et Valleyfield* (Montréal 1974), 32.

20. Toute la famille travaillait ensemble et dépendait de la compagnie : « the economic conditions established by the mills set the economic level of existence of whole families and whole communities ». Barbara J. Austin, *Life cycles and strategy of a Canadian Company Dominion Textiles 1873-1983*, PhD, Concordia University, 1985, 484.

21. Selon Madeleine Parent, la Montreal Cottons aurait empêché plusieurs compagnies de s'installer à Valleyfield par peur de perdre du pouvoir, Bissonette, *Madeleine Parent, tisserande de solidarité*.

22. Parent, *Coton '46*.

et travailleuses gagnaient entre 35 ¢ et 45 ¢ l'heure²³. Les arrangeurs de métier pouvaient gagner jusqu'à 70 ¢ l'heure, mais seulement après plusieurs années d'expérience²⁴. Des semaines de 65 heures étaient courantes durant la guerre et atteignaient 72 heures dans le cas des chauffeurs de bouilloire²⁵. À cela, on doit ajouter le temps que les jeunes filles et les femmes devaient fournir en travail domestique.

En plus des salaires extrêmement bas offerts par l'industrie, le *Report of the Royal Commission on the Textile Industry* de 1938 avait découvert plusieurs aspects des conditions difficiles vécues dans les ateliers de coton, lesquelles ont été confirmées par la suite. Fondamentalement, la commission rapportait que l'industrie textile – la Dominion Textile faisant figure de proue dans ce cas – continuait d'employer des enfants au-dessous de l'âge permis; que la chaleur, l'humidité, le bruit, le manque de ventilation et la présence de fumées toxiques dans les usines étaient un risque pour la santé; que les compagnies Dominion Textile et Montreal Cottons faisaient des profits faramineux tout en payant des salaires minables à leurs employés et en les condamnant, de ce fait, à la pauvreté; et que les employeurs avaient créé des associations manufacturières afin de défendre leurs intérêts tout en refusant le même droit à leurs employés. La commission concluait alors que les problèmes de travail dans l'industrie textile étaient économiques et sociaux et recommandait que « full attention should be given to the human factors which [were] involved ». La commission suggérait aussi la participation des employés aux débats concernant des sujets qui les intéressaient directement tels que les nouvelles méthodes technologiques et le niveau de charge de travail²⁶. Il n'y avait aucune mention concernant le harcèlement sexuel bien que, selon Madeleine Parent, une des revendications premières pour les membres féminins durant la

23. En 1926, le salaire hebdomadaire moyen, pour une semaine de 55 heures, était de 13,81 \$; en 1930, 13,86 \$; en 1934, 13,15 \$; en 1936, 14,03 \$; en 1949, 46,81 \$; en 1951, 54,89 \$. L'industrie manufacturière canadienne payait en moyenne un salaire hebdomadaire de 64,24 \$. Ouimet, *L'Industrie textile et les grèves de 1946 et 1952*, 38; *Report of the Royal Commission*, 304.

24. Denyse Baillargeon, *Histoire du syndicat des Ouvriers unis des textiles d'Amérique, de 1942 à 1952*, MA, Université de Montréal, 1981, 38; Les montants diffèrent d'un auteur à l'autre. Larivière mentionne qu'en 1946 les salaires se situaient entre 21 ¢ et 30 ¢ l'heure, les mécaniciens recevaient 52 ¢ l'heure, et ce, après 15 à 30 ans de métier. « La semaine de travail régulière [était] de 55 heures; mais on [voyait] fréquemment des semaines de 60 et même de 72 heures. Les travailleurs [étaient] en grande partie des femmes, et souvent même, des enfants de treize à quatorze ans ». Larivière, *Histoire des travailleurs de Beauharnois*, 32. Pour Madeleine Parent, les gages s'échelonnaient de 18 à 21 ¢ l'heure pour les femmes et enfants, et de 50 à 53 ¢ l'heure pour les mécaniciens et réparateurs de machine. Parent, « Valleyfield Textile Workers, 1946 », 117.

25. Baillargeon, *Histoire du syndicat*, 39.

26. *Report of the Royal Commission*, 146–147–177.

grève de 1946 ait concerné les problèmes d'ordre sexuel. Nous y reviendrons plus loin²⁷.

La Montreal Cottons n'a pas suivi les recommandations de la commission. Ces griefs non reconnus alliés à la prospérité de l'usine et de ses directeurs durant la Deuxième Guerre mondiale ont poussé les travailleurs à revendiquer de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires²⁸. De plus, les travailleuses du textile bénéficiaient du climat de revendication et de grève qu'on retrouvait partout au Canada depuis 1942. En 1946, plus de 3 000 employés de la Montreal Cottons ont fait la grève pendant 100 jours et ont obtenu gain de cause. C'était la première fois dans l'histoire de la compagnie que les travailleurs réussissaient à obtenir un contrat de travail. La population a dû aussi faire face à la police provinciale de Maurice Duplessis durant une émeute mémorable et en est sortie victorieuse. Bien que, de manière relative, les gains aient été minimes, la grève a atteint une telle dimension mythique, que Madeleine Parent y a vu le premier pas vers la Révolution tranquille²⁹.

Mouvement ouvrier féminin

Jusque dans les années 1970, les manufactures de coton employaient un large bassin d'ouvriers peu éduqués et pauvres. Les femmes et les enfants occupaient une vaste proportion des travailleurs et travailleuses du coton partout au Canada. Deux des raisons avancées par les historiens et économistes pour ce choix de main-d'œuvre par les filatures étaient liées à la docilité de ce segment de la population et au fait que ce dernier recevait moins de gages – dans certains cas, jusqu'à la moitié moins – que les travailleurs masculins. La société croyait que les hommes devaient gagner beaucoup plus que les femmes et les enfants puisqu'ils étaient les gagne-pain de la famille. Cette mentalité était profondément injuste puisque le salaire des femmes pourvoyeuses n'était jamais ajusté en conséquence et que la plupart des hommes n'arrivaient pas à soutenir leur famille avec leur seul revenu³⁰.

Il n'empêche que, dans les années 1940, on tolérait que les femmes québécoises travaillent à salaire jusqu'au mariage pour ensuite se consacrer

27. Christina Starr, « Usurping the Reign of the Favorites : Interview with Madeleine Parent », *Women's Education/Éducation des femmes*, 6, 3 (été 1988), 7 <http://www.nald.ca/litweb/other/cclow/newslet/1988/Sumer_v6/7.htm> (12 juin 2007); M^{me} Gisèle Guérin dit n'avoir jamais été témoin de harcèlement ou d'attouchements sexuels en quatorze ans de métier. Entrevue avec auteure.

28. Baillargeon, *Histoire du syndicat*, 60.

29. Pierre Lagrenade, entretien téléphonique réalisée par l'auteure. Cette opinion fut reprise par Jacques Grand'Maison : « Souviens-toi que nous avons ouvert les premiers chemins des émancipations qui ont suivi ». Plaque commémorative *Hommage à la jeunesse*. Monument *Le souffle d'Éole*.

30. Alison Prentice et coll., *Canadian Women. A History* (Scarborough 2004), 298.

totale à la profession d'épouse et de mère qui leur était dévolue. De plus, la société québécoise de l'époque était profondément conservatrice, en ce sens, qu'elle n'encourageait ni l'indépendance ni l'égalité chez la femme, mais favorisait plutôt un rôle de soumission et de service à l'homme. Les enfants et les femmes étaient socialement éduqués à obéir et à s'en remettre au père, au frère ou à l'époux. Le travail féminin était défini en fonction de l'amour, du sacrifice et du dévouement aux autres. Par conséquent, aux yeux de la société en général, le travail salarié féminin avait acquis une qualité d'impermanence et de dilettantisme, ce qui décourageait les femmes à s'intéresser sérieusement aux questions syndicales.

Toutefois, cette image n'est pas tout à fait juste. À certains moments, les femmes ont prouvé qu'elles pouvaient être aussi militantes que n'importe quel homme³¹. En effet, l'industrie du coton a été l'un des premiers secteurs dans lequel les femmes sont devenues membres de syndicats³². En 1906, les fileuses de la Montreal Cottons se sont jointes à la Fédération canadienne des travailleurs du textile (Textile Workers Federation of Canada). Le syndicat était divisé en cellules et regroupait les ouvriers d'un même département. Les femmes et les enfants étaient membres à part entière, mais seuls les membres de plus de dix-huit ans pouvaient voter aux assemblées. Les femmes comptaient pour le deux tiers des adhésions. Elles occupaient généralement la vice-présidence d'une cellule. À Salaberry-de-Valleyfield, les femmes étaient membres de la section locale n° 7, appelée Les Dames et Demoiselles de Valleyfield³³. Plusieurs auteurs croient que les deux premières décades du vingtième siècle ont constitué des années importantes du militantisme féminin³⁴. Malheureusement, le haut taux de chômage durant la Grande Dépression a miné le mouvement ouvrier et la place des femmes au travail pendant des décennies. Excepté en 1937, les années 1920 et 1930 ont été bénéfiques pour la Montreal Cottons en ce qui a trait au contrôle presque total de sa main-d'œuvre.

En 1937, les travailleurs du coton de Salaberry-de-Valleyfield se sont joints à la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) et ont fait la grève avec des milliers d'autres. Beaucoup de membres féminins ont participé à cette grève et à l'organisation de celle-ci³⁵. Malheureusement, les

31. Prentice, *Canadian Women*, 142. « In 1880, in Hochelaga, Quebec, female weavers initiated a strike to protest an increase in the week. Although the strike included some men, the Montreal Gazette reported that the men "were not so nearly demonstrative as the women ».

32. Larivière, *Histoire des travailleurs de Beauharnois*, 26; Jacques Rouillard, « Marie Blanchet, travailleuse du coton à Valleyfield en 1908 », *Canada's Visual History/L'histoire du Canada en images*, 20, 2, 1994.

33. Cuthbert Brandt, « 'Weaving it together' », 169.

34. Rouillard, « Marie Blanchet, travailleuse du coton à Valleyfield en 1908 »; Cuthbert Brandt, « 'Weaving it together' »; Jacques Ferland, « Syndicalisme "parcellaire" et syndicalisme "collectif" »; Michelle Lapointe, *Le syndicat catholique des allumettières de Hull, 1919-1924*.

35. Cuthbert Brandt note qu'entre 1946 et 1951, grâce à l'attitude plus favorable face aux

dirigeants du syndicat, qui avaient fait confiance à Maurice Duplessis et au cardinal Villeneuve comme intermédiaires auprès des employeurs, se sont retrouvés avec presque rien après des mois de grève, situation qui a laissé un goût amer aux ouvriers de la Montreal Cottons³⁶. Après l'échec de 1937, les travailleurs et travailleuses de Salaberry-de-Valleyfield ont attendu jusqu'en 1942 pour s'associer à l'OUTA sous la gouverne de Kent Rowley et de Madeleine Parent. Et après une longue et dure grève, les employés réussissaient à obtenir la reconnaissance syndicale.

Mouvement ouvrier en temps de guerre

Durant les années 1940, l'influence syndicale américaine était prépondérante au Canada. Dès l'entrée en guerre de l'Angleterre, les dirigeants des différentes centrales ont fait un marché avec le gouvernement fédéral en acceptant d'éviter les arrêts de travail dans les industries de guerre – qui couvraient environ 75 % de toutes les industries au pays –, mais non le recours à la grève. De leur côté, les employeurs ne pouvaient licencier un employé. L'expansion économique et le plein emploi mettaient les centrales syndicales dans une position forte pour négocier, ce qui leur permettait d'obtenir de meilleures lois de travail.

Tout en gardant leur appui à l'effort de guerre, les centrales syndicales se sont montrées combatives envers le gouvernement puisqu'elles ont toute de même fait plusieurs grèves. Celles-ci, même si elles ont été relativement courtes (74 % d'entre elles ont duré cinq jours)³⁷, ont forcé le gouvernement fédéral en 1944 à voter l'arrêté ministériel CP 1003 obligeant les employeurs à négocier une convention collective avec le syndicat accrédité. Le 17 février 1944, le gouvernement québécois sous Adélard Godbout avait adopté une loi similaire afin de protéger sa juridiction provinciale. Cette dernière rendait la négociation collective obligatoire lorsque 60 % des employés le désirait. De plus, les délégués syndicaux accrédités par le gouvernement représentaient tous les employés d'une même compagnie. Par contre, le syndicat devait passer par une période de conciliation et d'arbitrage obligatoire avant d'avoir

femmes, la représentation féminine aux conventions annuelles de l'OUTA avait augmenté. Les femmes étaient tout de même sous-représentées à la section syndicale locale de Salaberry-de-Valleyfield, « 'Weaving it together' », 170.

36. Les employés avaient signé une convention collective le 13 décembre 1937 qui prévoyait une augmentation de 5 %, rétroactive au 1^{er} septembre 1937, mais le 28 mai 1938, la compagnie ne reconnaissait plus la convention collective. Les travailleurs s'étaient fait avoir. Ils ont donc cessé d'avoir confiance en la CTCC qui a fini par mourir à Salaberry-de-Valleyfield. Larivière, *Histoire des travailleurs de Beauharnois*, 31–2.

37. A titre de comparaison, on comptait au Canada, en 1942, 354 grèves et contre-grèves dont 135 au Québec, en 1943, 402 grèves et contre-grèves dont 109 au Québec et en 1946, 228 grèves et contre-grèves dont 42 au Québec. Strikes and lockouts in Canada, 1956, Department of Labour of Canada, Economics and Research Branch, 9, 562. Jacques Rouillard, *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire* (Montréal 2004), 130–1.

recours à la grève lorsque le patronat refusait de négocier ou que les parties ne s'entendaient pas sur les clauses³⁸.

Pour ne pas nuire à l'effort de guerre, les employeurs se montraient plus conciliants, mais le retour à la paix a été marqué par l'intransigeance du patronat et la répression syndicale du gouvernement envers le mouvement ouvrier. En 1944, l'Union nationale revenait au pouvoir avec un Maurice Duplessis prêt à tout pour écraser les syndicats³⁹. La nouvelle loi du travail provinciale, bien qu'elle marquait un certain progrès, était très restrictive dans sa mise en pratique à cause de certaines limitations concernant la négociation et l'arbitrage. De plus, beaucoup de membres découragés par la quantité et la longueur des délais abandonnaient la lutte syndicale, ce qui forçait les membres organisateurs à recommencer le recrutement. La longueur des délais permettait aussi au patronat d'organiser des syndicats de boutique et de pratiquer l'intimidation systématique envers ses employés⁴⁰. Les plus récalcitrants recevaient la visite de la police provinciale du Québec (PP) reconnue pour sa brutalité. À ces méthodes dissuasives s'ajoutait une législation qui touchait directement les dirigeants syndicaux. En 1937, l'Union nationale a instauré la Loi protégeant la province contre la propagande communiste, mieux connue sous le nom de la loi du cadenas, créée soi-disant pour contrer la menace communiste, mais qui, en fait, servait à museler ou détruire toute opposition aux politiques du parti.

C'est durant les grands combats syndicaux du temps de guerre que Kent Rowley a fait son entrée à Salaberry-de-Valleyfield en février 1942. Représentant syndical affilié à la Fédération américaine du travail (AFL), il a organisé la section locale 100 à la Montreal Cottons et obtenait ainsi une charte canadienne de l'OUTA⁴¹. Rowley demandait l'accréditation fédérale de la section 100 et se conformait aux procédures légales de reconnaissance du syndicat instauré sous le gouvernement fédéral afin d'être reconnu comme seul agent négociateur de tous les employés de la Montreal Cottons et afin de négocier une convention collective avec la compagnie. Madeleine Parent, qui l'accompagnait alors en tant que secrétaire de la section, est devenue plus tard l'organisatrice syndicale de la section montréalaise (section locale n° 102).

38. Québec, Statuts de Québec, *Loi des relations ouvrières*, chapitre 162A, 8 Geo. VI, 1944, 139–150.

39. Fernand Harvey (dir.), *Le mouvement ouvrier au Québec* (Montréal 1980), 41. « Le régime Duplessis se caractérise par une politique de répression du syndicalisme comme en témoigne la partialité de la législation industrielle et la répression des grèves ».

40. Harvey, *Le mouvement ouvrier au Québec*, 237–238; Christian Désilets et Denis Ledoux, *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005* (Québec 2006).

41. Baillargeon, *Histoire du syndicat*, 15.

Participants et événements menant à la grève

Rowley et Parent estimaient qu'il était possible d'organiser les travailleurs du coton et que le temps était propice aux négociations. Selon Madeleine Parent, la compagnie avait beaucoup de commandes à remplir et la demande de main-d'œuvre était forte. En plus des ateliers de la Montreal Cottons à Valleyfield, Rowley et Parent étaient organisateurs pour d'autres filatures à Montréal, dont la totalité appartenait à la Dominion Textile. Au total, l'OUTA comprenait 6 142 ouvriers et ouvrières dont un peu plus de 3 000 à Valleyfield⁴². En 1946, quatre des cinq manufactures de la compagnie Dominion Textile étaient à différents niveaux d'accréditation, mais se basant sur l'intransigeance de la compagnie et les difficultés vécues dans le passé pour obtenir ces accréditations à Montréal, les dirigeants de l'OUTA se sont dispensés des procédures d'arbitrage et de conciliation provinciale pour ce qui est de la filature Montreal Cottons. Le syndicat décidait donc « de s'en tenir à la recommandation de la commission de conciliation fédérale qui, en 1943, sous la présidence du juge Savard, l'avait reconnu comme agent négociateur » en votant la grève dans les cinq filatures pour le 1^{er} juin 1946⁴³.

Le syndicat demandait une augmentation de salaire générale de 15 ¢ l'heure, plus une semaine de 40 heures avec compensation additionnelle ainsi que la reconnaissance syndicale que la compagnie s'entêtait à refuser. Aussitôt, le ministre du Travail a déclaré la grève illégale⁴⁴. La compagnie a demandé une injonction pour briser le piquet de grève et permettre à certains employés de se rendre au travail, mais les grévistes n'en ont pas tenu compte. Duplessis est venu alors au secours du patronat en envoyant sa police provinciale à Salaberry-de-Valleyfield à l'encontre du maire Cauchon qui a déploré les tactiques du premier ministre et de la Montreal Cottons. Il a d'ailleurs dit qu'il rendrait Duplessis personnellement responsable des conséquences de cette intervention⁴⁵.

Le clergé de la ville prenait la défense du gouvernement et de la compagnie et attaquait les organisateurs syndicaux en les traitant de communistes pour essayer de les discréditer aux yeux de la population. L'Église travaillait depuis des années à contrer la menace communiste. Pour celle-ci, le communisme était malsain et dissolu à plusieurs niveaux. Pour R.P. Archambault, père jésuite, « [l]e communisme est une doctrine injuste et néfaste. Injuste, parce qu'il viole un droit naturel, le droit de propriété; néfaste, parce qu'il sape dans l'âme tout sentiment religieux⁴⁶. » L'Église et le gouvernement de Duplessis

42. Le journal *Le Salaberry* mentionne 3 023 personnes, 5 juillet 1946.

43. Baillargeon, *Histoire du syndicat*, 35.

44. Kent Rowley et les grévistes affirmaient que la grève était légale.

45. *La Gazette de Valleyfield*, 6 juin 1946, 20.

46. R.P. Archambault, s.j. « La menace communiste au Canada », *École sociale populaire*, cahier 254–255, 1935, .3; M. Benoît dit que c'est cet ouvrage qui l'avait guidé dans son action

dépeignaient la direction des syndicats internationaux comme un nid d'agents travaillant pour Moscou.

Les attaques ne s'en tenaient pas seulement à la rhétorique. Madeleine Parent rapporte qu'un certain soir, des jeunes avaient attaqué et démolé le local syndical, poussés par Paul-Émile Léger, vicaire général à l'époque⁴⁷. Durant la grève, les curés des quatre paroisses exhortaient les travailleurs et travailleuses à contrecarrer le syndicat. Ils accusaient celui-ci de manipuler les membres à leurs propres fins. Les curés organisaient des messes « dans chacune des 4 paroisses de la ville en y invitant les travailleurs qui veulent rentrer au travail en dépit de la grève Cette campagne antigreve [servie] de base au recrutement de « *scabs* » [briseurs de grève] pour le syndicat de boutique [un syndicat à la solde de la compagnie] créé par la compagnie, *l'Association des employés du textile de Salaberry-de-Valleyfield* [AETSV]⁴⁸ ».

La compagnie recevait aussi l'appui des journaux conservateurs locaux *Le Progrès* et *Le Salaberry* – publications du clergé de la ville d'une part et de la Chambre de commerce de Valleyfield d'autre part – qui faisaient toutes les deux la promotion de l'AETSV. Aucun de ces journaux n'a laissé l'occasion aux grévistes de s'exprimer et tous les articles concernant la grève montraient clairement la désapprobation des chroniqueurs. *Le Salaberry*, pour sa part, faisait la preuve de sa méconnaissance des relations existant entre le patronat et les employés en demandant la négociation avant le recours à la grève, négociation que la compagnie se refusait à accorder depuis sa création⁴⁹. Quant à *La Gazette de Valleyfield* et *La Presse de Montréal*, ils se contentaient de rapporter les événements. *La Presse* publiait les circulaires de la compagnie, mais rapportait aussi les paroles des dirigeants du syndicat et du gouvernement.

Bien avant le début de la grève, la Montreal Cottons avait commencé une campagne de publicité en distribuant des circulaires à ses employés pour leur rappeler l'illégalité de la grève. La compagnie avait même fait parvenir un formulaire par la poste à chacun des ouvriers et ouvrières en espérant les inciter à le signer et les forcer ainsi à retourner au travail. Les directeurs de

contre l'OUTA lors de la grève de 1952 à Salaberry-de-Valleyfield (entrevue avec l'auteure).

47. Gisèle Guérin a été témoin du vandalisme (entrevue avec l'auteure).

48. Larivière, *Histoire des travailleurs de Beauharnois*, 33; Madeleine Parent, « Ce n'était qu'un début », Archives de Radio-Canada, émission diffusée à la radio le 14 juillet 1974.

Internet : <http://archives.radio-canada.ca/IDC-0-17-1177-6472/politique_economie/femmes_syndicalistes/clip5>.

49. *Le Salaberry*, 31 mai 1946, 1: « ...la grève est un grand fléau auquel nul ne peut consentir qu'après avoir épuisé, avec une entière bonne volonté et sincérité tous les moyens d'entente pacifique. » La hiérarchie catholique accusait un retard quant à la compréhension du système industriel et des relations asymétriques qui existaient entre une grosse entreprise anonyme et l'employé. Elle croyait toujours qu'un employé devait régler ses problèmes directement avec son employeur (ou par l'intermédiaire d'un syndicat catholique), sur un pied d'égalité, et avec une bonne volonté de part et d'autre.

la filature Montreal Cottons ont élaboré différentes stratégies qui ciblaient les mères et épouses des travailleurs ou travailleuses. On faisait valoir le manque à gagner et ses conséquences, ou bien, parce que plusieurs membres de la famille travaillaient souvent dans la même filature, on faisait entrevoir les conséquences néfastes d'une grève sur la famille entière. En effet, même si une seule personne de la famille était soupçonnée d'agitation syndicale, tous ses membres étaient renvoyés. Cette tactique, bien que possiblement injuste, dissuadait les plus démunis, ou les moins radicaux, de contrecarrer la compagnie. Mais en mai 1946, toutes ces manigances ont laissé froids de nombreux travailleurs et travailleuses.

Excédée par la longueur du conflit et la résistance des grévistes, la compagnie a décidé de prendre les grands moyens. Avec l'aide du clergé et sous la garde de la police provinciale et de la police privée de la Montreal Cottons, 400 briseurs de grève sont entrés à l'usine le 10 août. À leur sortie, la foule les a accueillis avec des tomates et des œufs pourris⁵⁰. Le 11 août, l'inspecteur Norbert Labbé de la PP a amené sur les lieux des renforts policiers armés de mitraillettes. Presque tous les effectifs de la PP étaient sur place (environ 200). Duplessis était décidé à briser les reins des grévistes. Mais ces derniers étaient fortement appuyés par une majorité de la population qui avait décidé de répondre à cette provocation.

Le 13 août, la communauté s'organisait. Dans l'avant-midi, partout dans la ville, on avait prévenu la population de se rendre devant l'usine vers 11 heures afin d'accueillir les briseurs de grève durant leur dîner. À l'heure dite, environ 5 000 personnes s'étaient rassemblées en face de l'usine, presque toutes étaient des femmes et des enfants. Ces derniers dirigés par des adultes attendaient avec des roches. Au sortir des briseurs de grève, la police provinciale, effrayée par la foule, a lancé des bombes lacrymogènes sur celle-ci pour faire passer les « *scabs*⁵¹ ». Les spectateurs ont lancé des roches vers les policiers entassés à l'intérieur des murs de la compagnie. Ils sont même allés jusqu'à défaire la rue et à ramasser à main nue les bombes fumantes pour les renvoyer sur les policiers. Madeleine Parent raconte que, jusqu'à ce moment-là, les grévistes avaient piqueté calmement et que c'est la réaction des policiers qui a provoqué les incidents ultérieurs⁵².

La lutte a duré tout l'après-midi et les policiers ont fini par capituler. La police provinciale et la police privée de la compagnie ont dû quitter la ville.

50. Baillargeon, Histoire du syndicat, 46; La Presse mentionne 150 personnes, 11 août 1946.

51. Le nombre de personnes participant à l'émeute varie de 2 000 à 5 000 personnes dépendamment des auteurs. Certains disent que pratiquement toute la population se trouvait aux barrières des fabriques cet après-midi-là. Quant à savoir s'ils ont tous participé à l'émeute, on semble moins certain.

52. Madeleine Parent, « Ce n'était qu'un début », *Archives de Radio-Canada*. À ce sujet, les témoignages diffèrent. M^{me} Guérin confirme la version de M^{me} Parent, mais la Presse rapporte le contraire. Par contre, cette dernière mentionne que la PP avait utilisé des gaz lacrymogènes lors des journées précédentes pour disperser la foule.

Il a été décidé alors que les briseurs de grève seraient accompagnés hors des murs de la compagnie sans qu'ils soient maltraités, et tous les gens présents, y compris les dirigeants de la compagnie, ont accepté que la filature reste fermée jusqu'à la conclusion de la grève. Quelques jours plus tard, les chefs du syndicat étaient arrêtés soit pour activités illégales, soit pour incitation à l'émeute. Ils ont obtenu leur cautionnement après la fin de la grève, mais ils ne pouvaient mettre les pieds à Salaberry-de-Valleyfield. En les privant ainsi de leurs chefs, Duplessis espérait déséquilibrer et handicaper les grévistes, mais Madeleine Parent a pris les guides de l'organisation. Le premier ministre a essayé d'arrêter cette dernière, mais n'y a pas réussi. Les dirigeants de la Montreal Cottons se disaient prêts à parlementer, mais exigeaient auparavant un vote secret afin, disaient-ils, de déterminer quelle « union » négocierait avec la compagnie. Les membres ont voté pour l'OUTA avec un ratio de deux contre un⁵³. Et pour la première fois dans l'histoire de la compagnie, les travailleurs et travailleuses obtenaient une convention collective. Les employés ont repris le travail le 9 septembre 1946.

L'entente signée le 26 novembre par l'OUTA et la Montreal Cottons comprenait les éléments suivants : la reconnaissance syndicale; une augmentation de salaire générale de 5 ¢ l'heure pour tous; des primes pour les travailleurs de nuit ainsi que le paiement des heures supplémentaires; une semaine de vacances payée pour tous; la retenue syndicale volontaire et révocable; des clauses concernant l'ancienneté et les procédures de griefs. La convention ne mentionne pas spécifiquement le harcèlement sexuel, mais rend le favoritisme et le congédiement non motivé ou injuste plus difficiles⁵⁴.

Rôles des femmes

D'après les dires répétés de Madeleine Parent, la participation des femmes a été cruciale pour le succès de cette grève. Selon cette dernière, « l'union » ne serait jamais sortie victorieuse de ce conflit sans le concours et l'appui des femmes de la communauté⁵⁵. Cela veut dire que non seulement les jeunes filles et les femmes avaient été actives le long des piquets de grève, mais que le travail dans les coulisses des épouses et mères des fileurs et fileuses avait aussi fait pencher la balance positivement du côté des grévistes.

Dès le commencement de la grève, des femmes, pour la plupart mariées et/

53. Proportion du vote (ratio de 2 contre 1) : 2 365 personnes avaient le droit de voter; 707 ont voté pour l'AETSV et 1 477, pour l'OUTA. Pierre Loiselle et Mario Marchant, *La grève de la Montreal Cottons en 1946 à Valleyfield*, Centre d'études économiques et politiques (CEEP), Cégep de Valleyfield, 1971, 86. Le nombre manquant de 181 n'a pu être expliqué. Il est probable que ces personnes aient quitté la ville pour travailler ailleurs le temps que la grève se règle.

54. Entente collective de travail entre Montreal Cottons Limited et les Ouvriers unis du textile d'Amérique, section locale 100 (Valleyfield 1946–1947).

55. « Si les femmes et mères des grévistes n'avaient pas appuyé la grève, nous l'aurions perdue ». Madeleine Parent, *Coton '46*.

ou ayant des enfants à la filature, s'étaient regroupées dans une organisation qu'elles avaient baptisée *Les Dames auxiliaires du syndicat*⁵⁶. Ce groupe travaillait en tandem avec le syndicat et aidait les grévistes de différentes façons. Ces femmes élargissaient les frontières de leur rôle domestique en organisant dans l'arène du combat syndical une cantine qui fournissait de la soupe, des sandwichs et du café aux piqueteurs et grévistes dès le début de la grève. Mais leur implication ne s'arrêtait pas à la préparation de nourriture.

Conscientes de leur pouvoir économique quant aux différents services offerts à la population, ces femmes développaient des stratégies pour exploiter cette force à leur avantage. Elles sollicitaient soit de la nourriture, soit des vêtements chez les marchands ou les fermiers, ou encore, elles demandaient à ces derniers ainsi qu'aux propriétaires de logements de leur faire crédit afin de compenser quelque peu la perte de salaire. Beaucoup sympathisant à la cause des grévistes ont apporté leur coopération, car les gens de cette petite ville se connaissaient tous. Les marchands, professionnels et propriétaires recevaient aussi le contrecoup de cette grève puisqu'un grand nombre de leurs clients travaillaient à la Montreal Cottons. Étant donné que la communauté au complet dépendait du bon fonctionnement de l'économie municipale, un arrêt de travail pouvait avoir des conséquences catastrophiques pour toute la population. D'un autre côté, certaines personnes sollicitées n'ont pas coopéré aussi facilement, et c'est dans ces occasions que le pouvoir d'achat des dames auxiliaires se faisait le plus sentir. À savoir que la collaboration, contrainte ou non, serait récompensée au terme du conflit et que, naturellement, la non-collaboration impliquerait une sanction financière pour ceux et celles qui refuseraient leur concours aux grévistes. Dans leurs pérégrinations, les dames auxiliaires :

[F]aisaient comprendre à tous les gens qu'elles approchaient que nous étions en lutte, que ce combat allait finir un jour et que les travailleurs et travailleuses se rappelleraient d'eux, à savoir s'ils avaient appuyé les grévistes ou s'ils avaient contribué à leur répression⁵⁷.

Les dames auxiliaires prenaient leur rôle de pourvoyeuse aux sérieux, et c'est pourquoi, lorsque leur mari et leurs enfants ont été menacés physiquement ou sur le plan de la sécurité d'emploi, elles ont réagi énergiquement. Le 10 août, la compagnie aidée par sa propre police et la police provinciale ainsi que par le clergé catholique de la ville a commencé à introduire des briseurs de grève

56. Parent, *Coton '46*. M^{me} Gisèle Guérin dit n'avoir jamais entendu parler des dames auxiliaires jusqu'à ce que j'aborde le sujet. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait, qu'au moment du conflit, M^{me} Guérin était toute jeune et célibataire et non intéressée par des histoires de femmes plus mûres ou mariées. Elle était la seule de sa famille à ce moment-là qui travaillait à la filature; sa mère n'y avait jamais travaillé et son père travaillait ailleurs. Je n'ai pas trouvé d'informations **directes** concernant ce groupe de femmes, à part celles qu'a fournies Madeleine Parent, ce qui n'est pas nécessairement étonnant si on considère que le groupe n'a existé que pour soutenir la grève.

57. Parent, *Coton '46*.



Grève, la compagnie Montreal Cottons, Salaberry-de-Valleyfield, 1946.

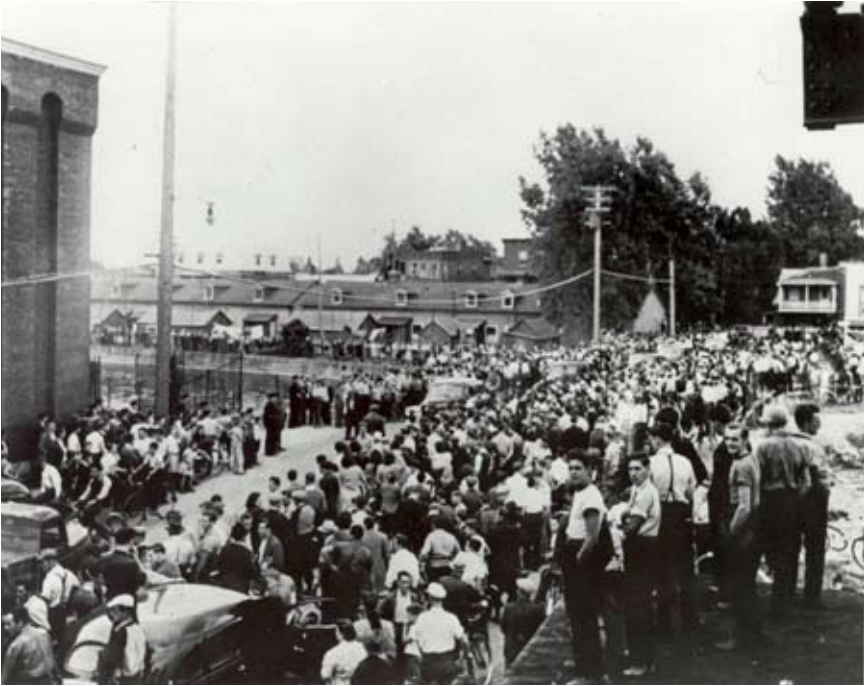
Avec la permission du Musée des Deux-Rives, de la collection Kent Rowley et Madeleine Parent, #1180

(« *scabs* ») dans la filature. Ces derniers étaient accompagnés par des membres du clergé pour se rendre jusqu'aux barrières de la compagnie. À ce moment-là, ils étaient pris en charge par la police provinciale. À midi, on les aidait à sortir et à passer les piquets de grève, puis à revenir à 13 heures, et le même manège recommençait à la fin de la journée quand ils sortaient du travail. Selon Larivière, la PP employait cette tactique en manière de provocation⁵⁸. Les grévistes, leur famille, la parenté et une grande partie du voisinage étaient très fâchés de cette situation. Le matin du 13 août, les dames auxiliaires sont passées à l'attaque.

Elles « se sont téléphoné et ont appelé toutes les femmes appuyant la grève. Elles ont mis au travail les livreurs de lait, de pain, de glace, tous les commerçants pour dire aux femmes de se rendre à l'usine ce matin-là à 11 h⁵⁹. » Presque toute la ville était rassemblée en face des sorties des ateliers. Les femmes étaient ensemble, les hommes faisaient du piquetage, les petits garçons d'un certain âge restaient avec leur mère. Il y avait beaucoup d'enfants

58. Larivière, *Histoire des travailleurs de Beauharnois*, 33.

59. Parent, *Coton '46*.



Grève, la compagnie Montreal Cottons, Salaberry-de-Valleyfield, 1946.

Avec la permission du Musée des Deux-Rives, de la collection Kent Rowley et Madeleine Parent, #1184

dans l'assistance. Quand les « *scabs* » sont sortis de l'usine, ils n'ont pas passé les barrières : ils avaient peur des milliers de personnes attendant leur sortie. Durant l'émeute qui a suivi, les femmes protégeaient les jeunes, procuraient des seaux remplis d'eau pour apaiser les yeux rougis par la piqure des bombes lacrymogènes et lançaient des cailloux sur les policiers.

Bien que l'on voie rarement à l'œuvre le personnel qui nourrit une armée ou que l'on entende rarement parler de celui-ci, ces gens sont un élément absolument vital pour le moral et la survie des soldats. De la même façon, les épouses et mères des grévistes ont accompli une tâche essentielle lors de ce conflit. Malheureusement, à part les personnes directement impliquées, il est rare qu'on accorde du mérite à ceux et celles qui travaillent en coulisses. Aux yeux des gens de l'extérieur de la ville et de ceux qui n'étaient pas impliqués dans cette grève, le travail des dames auxiliaires a été totalement invisible. Qui plus est, cet apport a été très rarement mentionné dans les études sur le syndicalisme. Grâce à Madeleine Parent, ces femmes ont pu bénéficier d'une reconnaissance bien méritée.

La bataille des femmes se situait aussi au niveau syndical. Le recrutement des membres à l'usine de la Montreal Cottons avait débuté en 1942 avec Kent Rowley, un organisateur syndical œuvrant pour la Fédération américaine du



Policiers et piqueteurs, Moulins Gault, Salaberry-de-Valleyfield, 1946.

Avec la permission du Musée des Deux-Rives, de la collection Kent Rowley et Madeleine Parent, #1178.

travail (FAT). Ce dernier avait commencé par enrôler des hommes de métier pour former le noyau des dirigeants du syndicat. Kent Rowley et Trefflé Leduc, ce dernier étant président de la section locale syndicale à Salaberry-de-Valleyfield (section n° 100), comprenaient qu'il était impératif d'inclure les femmes dans le mouvement syndical.

Quoique certaines aient été mobilisées par des hommes, la plupart l'étaient par des femmes. Les recruteuses utilisaient toutes les façons qu'elles pouvaient imaginer pour recruter d'autres membres féminins. Mais elles ne recrutaient que celles qu'elles savaient fiables et se méfiaient des espionnes⁶⁰. Non seulement les femmes recrutaient les femmes, mais elles recrutaient aussi les enfants. Bien que l'âge légal pour travailler au Québec ait été de quatorze ans en 1946, les parents pouvaient faire une entorse à la règle s'ils étaient en mesure de prouver que le travail de cet enfant était absolument nécessaire à la survie de la famille. Parfois, on utilisait l'extrait de naissance d'un aîné, frère ou sœur, afin d'être engagé. Au moment de la grève, on retrouvait des enfants de douze ou treize ans travaillant dans les manufactures⁶¹. Les femmes parvenaient à recruter les

60. Lacelle, *Entretiens avec Madeleine Parent et Léa Roback*, 78–79.

61. Madeleine Parent, « Fifty Years a Feminist », 51; M^{me} Brunet-Leduc avait falsifié son acte de naissance afin de pouvoir travailler à la filature à quinze ans, mais elle a été licenciée au



Dommages fait durant l'émeute, Grève à la compagnie Montreal Cottons, Salaberry-de-Valleyfield, Août 1946.

Avec la permission du Musée des Deux-Rives, de la collection Kent Rowley et Madeleine Parent, #1175.

jeunes parce qu'elles les aidaient de différentes façons. Souvent, c'étaient elles qui leur apprenaient leur métier et c'étaient encore elles qui les défendaient lorsqu'ils se faisaient rabrouer par les contremaîtres. Elles essayaient aussi de les protéger des accidents industriels susceptibles de survenir dans les ateliers. Les enfants faisaient donc confiance aux ouvrières et suivaient tout naturellement leurs conseils⁶².

Lorsque la grève a été votée, les ouvrières ont participé pleinement aux manifestations extérieures. Les femmes marchaient devant les barrières de la compagnie ou piquetaient et participaient de diverses façons à l'action lorsqu'il y en avait. Elles chantaient, encourageaient les piqueteurs, socialisaient, aidaient les dames auxiliaires, et étaient présentes aux alentours de l'usine et aux assemblées syndicales. Elles prenaient la parole durant ces réunions,

moment où l'entreprise l'a découvert (entrevue avec C. Marcil).

62. « Quebec labour legends launch new books », *Working TV*. <<http://www.workingtv.com/parent-parrot.html>> (3 Octobre, 2007); Parent, « Fifty Years a Feminist », 51.

quoique certains hommes se soient sentis menacés par cette nouvelle affirmation féminine⁶³.

Cette grande participation des jeunes filles et des femmes aux assemblées syndicales tenues durant la grève de 1946 n'était pas une nouveauté en tant que telle, mais le fait que certaines prennent la parole durant ces assemblées était plutôt rare. Traditionnellement, les femmes qui le pouvaient, hésitaient à participer aux réunions syndicales à cause du climat nettement masculin qui y régnait. Par exemple, ces réunions étaient souvent tenues dans des bars ou tavernes, des endroits qu'une fille respectable ne fréquentait pas. Grâce aux entrevues qu'elle a menées auprès des travailleuses d'une petite ville de l'Ontario, Joan Sangster confirme l'influence paralysante et/ou décourageante de l'idéologie masculine sur le militantisme et l'appui des femmes dans le mouvement ouvrier. Selon cette auteure, ceci explique en partie les raisons de la réticence des jeunes filles à joindre le syndicat et/ou à exprimer leurs attentes lors d'assemblées de syndicats⁶⁴.

Cependant, les entraves les plus difficiles à surmonter pour les jeunes filles vraiment intéressées à s'impliquer dans le syndicat étaient reliées au mode genré de la division du travail et aux normes sociales de l'époque⁶⁵. Par exemple, il était acquis que les femmes devaient s'en remettre aux hommes pour les défendre. Ainsi, les postes de direction à la tête de la section locale du syndicat étaient toujours tenus par des hommes même si la grande majorité des membres était féminine, comme c'était le cas pour l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames. Cette structure créait deux problèmes majeurs pour les femmes : on n'entendait jamais les doléances féminines qui dans certains cas étaient très différentes de celles des hommes; et les décisions et demandes étaient posées par des hommes non sensibilisés aux problèmes féminins. Cette dernière attitude découlait de la culture du travail propre aux femmes⁶⁶.

63. Madeleine Parent, « Ce n'était qu'un début », *Archives de Radio-Canada*. M^{me} Guérin conteste cette affirmation de M^{me} Parent et dit que les femmes ne pouvaient pas parler. (entrevue avec l'auteure).

64. « In general, the male culture of the labour movement probably served as a significant impediment to women's full participation in unions....Unions commonly met in smoke-filled bar-rooms, normally a masculine preserve of boozy camaraderie and sexist jokes. It is hardly mysterious that women's participation in such union meetings was so infrequent ». Ruth Frager, « No proper deal: women workers and the Canadian labour movement, 1870–1940 », dans Linda Briskin et Lynda Yanz, *Union Sisters. Women in the labour Movement*, 44–64, Women's Educational Press (Toronto: 1983), 56; Sangster, *Earning Respect*.

65. Selon Sangster qui s'intéresse particulièrement aux jeunes filles dans *Earning Respect*, celles-ci étaient tiraillées entre leurs différents rôles et les devoirs que cela implique, à savoir celui d'ouvrière, de femme et de paroissienne.

66. Sangster dit que l'idéologie et les structures syndicales sont façonnées dans le moule de la masculinité, et de ce fait, relèguent au placard les demandes spécifiquement féminines. L'étude de Julie Guard se concentre sur le militantisme féminin et les relations genrées des

Durant le conflit qui nous occupe, nous avons dit que Rowley et Leduc appelaient à l'implication active des membres féminins, mais la présence de Madeleine Parent comme oratrice militante et secrétaire-organisatrice du syndicat ajoutait une note féminine qui stimulait l'espoir d'être entendues et comprises. Une invitation officielle aux assemblées a été lancée directement aux femmes en mentionnant que M^{me} Parent serait présente. Donc, dès le début, les femmes savaient qu'elles étaient conviées aux assemblées et que leur présence était voulue.

Cependant, les femmes se comportaient différemment des hommes lors de ces réunions : elles n'avaient pas les mêmes objectifs et avaient une façon différente de s'organiser. Elles s'y rendaient en groupe, s'assoiaient ensemble et se choisissaient une porte-parole. Elles s'imposaient entre elles une certaine discipline et ne parlaient pas pour ne rien dire. Elles s'étaient préalablement consultées et les requêtes étaient faites au nom du groupe⁶⁷. Il est donc probable que les demandes féminines reflétaient le besoin des ouvrières de la filature, du moins de celles qui voulaient des changements à l'usine et étaient prêtes à agir.

Bien que les femmes aient eu des demandes au niveau des salaires et des conditions de travail rejoignant celles de leurs confrères, certaines d'entre elles étaient de nature toute féminine, ce qui fait que ces demandes avaient beaucoup plus d'importance à leurs yeux que les revendications financières. Il y avait donc un certain conflit d'intérêts entre les demandes émanant des membres masculins et celles venant des femmes. Ces différences devaient se retrouver dans la convention collective avec la reconnaissance de la spécialisation, de la compétence, de l'habileté, de l'assiduité et de l'ancienneté⁶⁸. Selon M^{me} Parent, les questions de harcèlement sexuel, d'ancienneté, de congé de maternité et d'embauche de femmes mariées figuraient au premier plan des revendications féminines⁶⁹. Dans un certain sens, la demande d'ancienneté était reliée au harcèlement sexuel pratiqué de façon endémique dans l'usine. Par exemple, si une fille refusait les avances de son contremaître, ce dernier l'envoyait travailler sur une machine plus difficile à opérer où elle faisait moins d'argent à la pièce.

employées de l'United Electrical, Radio and Machine Workers in Canada (UE) durant la période de l'après-guerre et de la guerre froide. L'analyse de Guard met en relief le vécu des femmes face au syndicat et les difficultés que celles-ci éprouvaient à se faire entendre et respecter en tant que membres à part entière dans une organisation traditionnellement masculine; M^{me} Guérin a confirmé le manque d'intérêt des hommes par rapport aux revendications féminines (entrevue avec l'auteure).

67. « [W]omen would come to the hall in groups of threes or fours or by departments. They sat together because they wanted to consult with each other. When they spoke, you had a feeling that they were not asking for themselves individually but as part of the group they sat with. » Parent, « Fifty Years a Feminist », 51.

68. Entente collective de travail entre Montreal Cottons Limited et les Ouvriers unis du textile d'Amérique, article 8, p. 9.

69. Lacelle, *Entretiens avec Madeleine Parent et Léa Roback*, 36.

Un système d'ancienneté inscrit dans la convention collective pouvait réduire les abus de pouvoir du contremaître en protégeant les tâches de chacune. Également, l'embauche de contremaîtresses pour la gérance féminine réduisait aussi l'incidence du harcèlement sexuel et par le fait même les situations de peur et de favoritisme liées au sexe.

De la même façon, les demandes pour congé de maternité ne pouvaient être séparées de celles de l'embauche des femmes mariées. La compagnie rechignait à engager les femmes mariées et encore moins celles qui avaient des enfants. Si le contremaître reprenait ces dernières, celles-ci devaient recommencer au bas de l'échelle, même si elles avaient accumulé des années d'expérience. Les femmes voulaient que cesse la discrimination basée sur l'état matrimonial et souhaitaient obtenir une sécurité d'emploi⁷⁰.

Les femmes utilisaient les mêmes formes de recrutement que les hommes, sauf en ce qui a trait aux motifs, lesquels nous l'avons vu, différaient un peu de ces derniers. Par exemple, on recrutait durant une pause, en revenant du travail, sur la rue, ou encore, on téléphonait à la parenté. Des femmes en emmenaient d'autres aux assemblées syndicales pour qu'elles puissent savoir ce que le syndicat pouvait faire pour elles. Lorsqu'il y avait une injustice, tel le harcèlement sexuel, on en appelait aux arguments qui touchaient plus profondément les femmes en leur rappelant que le syndicat empêcherait tout ça :

Les femmes sentirent qu'elles devaient joindre une union, un motif puissant étant de se libérer du harcèlement sexuel et d'autres formes de discrimination⁷¹.

Il arrivait que des hommes recrutaient des femmes, mais c'étaient ces dernières qui recrutaient les enfants parce qu'elles les avaient toujours défendus. Elles avaient de l'autorité auprès des enfants, et il était difficile pour les contremaîtres de combattre cette influence.

Toutefois, les mouvements de résistance ne sont pas allés seulement dans le sens voulu par le syndicat. Un certain nombre de travailleurs et de travailleuses s'opposaient à la grève, et leur désaccord ont amené certains d'entre eux à traverser les piquets de grève pour se rendre au travail. L'une de nos informatrices était contre la grève parce qu'elle croyait que cela ne servait à rien de se battre puisque l'augmentation qu'elles obtiendraient n'arriverait jamais à compenser l'argent perdu durant l'arrêt de travail. Elle disait aussi : « C'est parce qu'après une grève, tu travailles ben plus fort en dedans. On t'poussait plus pour produire. » De plus, ayant participé à plusieurs assemblées, elle affirmait que les femmes ne pouvaient pas s'exprimer ou que leurs revendications

70. Cette explication peut être problématique puisque la mère de M. Yvon Boucher, un des mes informateurs, a travaillé toute sa vie à la Montreal Cottons et elle avait cinq enfants.

71. « [W]omen felt a need therefore to join a union, one strong motivation being to free themselves from sexual harassment and other forms of discrimination. » Entrevue réalisée par Seraiby Nilambri Ghai « Madeleine Parent Speaks », *Reprint*, 6, 4, 1992. Internet : <www.montrealserai.com/2006_Volume_19/19_5/Article_7.htm> (29 mai 2007).

n'étaient pas respectées. Selon elle, tout était décidé d'avance par les chefs du syndicat et les membres ne pouvaient rien y changer:

C'est encore comme aujourd'hui, c'était déjà décidé. C'était ça, fallait qui suivent ce qui avait été décidé. C'est pour ça que moi j'ai toujours été contre les grèves, parce que avant que tu décides, c'était déjà décidé⁷².

Questionnée quant à son expérience en tant que briseuse de grève, M^{me} Guérin dit qu'elle se savait surveillée par les grévistes et qu'elle avait imaginé un stratagème pour ne pas être reconnue et risquer des représailles⁷³. Le matin, elle passait les barrières habillée de noir. Le midi, elle sortait et dinait chez elle. Lorsqu'elle revenait à 13 heures, elle portait un costume gris. Selon cette informatrice, il y avait beaucoup de « *scabs* » dont la moitié se composait de femmes, et bien que toutes ses amies aient été contre la grève, il n'y avait qu'elle qui avait osé traverser le piquet de grève; les autres avaient trop peur. Pourtant, Mme Guérin confirme que les piqueteurs ou grévistes n'ont jamais usé de violence verbale ou physique contre les briseurs de grève⁷⁴.

Toutefois, les batailles ne se jouaient pas uniquement aux barrières des ateliers. On oublie souvent qu'un manque à gagner peut toucher une famille complète. Parce que les normes sociales de l'époque encourageaient le concept de l'homme gagne-pain et de la femme au foyer, il revenait à cette dernière la charge de gérer la cellule familiale immédiate. La ménagère se devait d'être débrouillarde et économe, de savoir tenir un budget, d'être experte dans les arts domestiques, y compris la couture et l'éducation des enfants, tout en étant aimante, compréhensive, conciliante et soumise par rapport à son époux. La société n'en attendait rien de moins. Bien que le rôle de la femme ait semblé exigeant, celle-ci s'en accommodait généralement parce qu'il lui apportait la sécurité et le respect de ses pairs. La socialisation des filles mettait une plus-value sur le rôle de mère et d'épouse. De plus, les structures sociales et légales limitaient les choix qui étaient offerts aux femmes.

La division des rôles servait à délimiter l'espace physique de chacun et chacune, et par conséquent, les sphères publique et privée. Naturellement, cette idéologie souffrait plusieurs lacunes puisque les femmes occupaient des emplois à l'extérieur de la maison, qu'elles votaient et qu'elles contrôlaient – jusqu'à un certain point – leur fertilité. Il y avait même des femmes qui contestaient leurs conditions de travail et certaines lois. Durant la grève de 1946, nous avons vu ce que les dames auxiliaires ainsi que les membres

72. Guérin, entrevue réalisée par l'auteure.

73. Il semblerait que la mode en ce temps-là était de briser les vitres de la maison ou du négoce de l'ennemi.

74. Pourtant, *La Presse* raconte que le 15 juillet et le 12 août, les briseurs de grève sont attaqués par des tomates et des œufs pourris à leur sortie de l'usine. D'autres contradictions apparaissent concernant le rôle actif du clergé en tant qu'escorte des « *scabs* » au service de la police provinciale: M^{me} Parent affirme que cela s'est passé ainsi, mais M^{me} Guérin n'en a pas été témoin; quant à *La Presse*, elle n'en fait aucune mention.

féminins de l'union avaient accompli dans ladite sphère publique. Même la résistance publique des briseuses de grève démontre une certaine autonomie et un certain courage que la société n'associait pas aux qualités féminines. Cette expansion des rôles féminins n'ayant tout de même pas réduit la charge domestique des femmes, celles-ci ont dû trouver les moyens de nourrir et de s'occuper de leur famille respective. Cet apport des mères et épouses, absolument nécessaire dans l'économie familiale et nationale, demeure en grande partie invisible parce pris pour acquis et gratuit⁷⁵.

La perte de revenus occasionnée par la grève a forcé les ménagères à user de stratégies afin de combler les besoins essentiels de leur famille. La plupart des femmes ayant vécu les années noires de la Grande Dépression, savaient quoi faire quand l'argent se faisait rare. De plus, le rationnement instauré par le gouvernement fédéral durant la Deuxième Guerre mondiale avait forcé les ménagères à économiser et à se passer de plusieurs nécessités pour l'effort de guerre. En général, les femmes essayaient d'étirer l'argent le plus possible. Elles vérifiaient les prix, n'achetaient que le strict nécessaire, ne jetaient rien et ne s'endettaient pas⁷⁶. Beaucoup de ménagères achetaient des produits périssables à la fermeture des magasins ou tôt le lendemain. Par exemple, on achetait le pain du jour précédent ou on ramassait, à prix réduit ou gratuitement, les légumes que les fermiers n'avaient pu vendre au marché⁷⁷.

L'industrialisation de Salaberry-de-Valleyfield ayant poussé les jeunes à s'installer en ville, ceux-ci se sont trouvés éloignés des fermes environnantes en 1946. Par contre, certaines ouvrières ont gardé des liens avec les agriculteurs. Quand la grève se prolongeait, celles qui le pouvaient allaient sur les terres agricoles pour aider la parenté⁷⁸. Ainsi, certaines dépenses étaient allégées. Et

75. Une de mes informatrices, qui a travaillé pendant des années pour différents services sociaux gouvernementaux, dit que les femmes qui désiraient aller ou retourner sur le marché du travail après être restées à la maison pour élever leurs enfants, ne bénéficiaient d'aucune aide financière ou d'aucun programme gratuit qui leur permettrait, par exemple, de se spécialiser. Les femmes sur l'aide sociale qui faisaient la même demande obtenaient une aide financière parce qu'elles avaient touché un « salaire » auparavant. L'expérience et l'apport social de la mère à la maison qui n'avait pas reçu de « salaire » n'étaient pas valorisés (entretien téléphonique réalisé par l'auteure le 23 février 2007). « Pour ma part, jusque-là sympathique aux soucis et difficultés des familles ouvrières qui cherchaient à se syndiquer, je devins plus consciente de la situation de l'ensemble des mères de famille et des ménagères qui, comme moi d'ailleurs, n'étaient ni regroupées ni représentées et si peu considérées ». Simonne Monet-Chartrand, *Ma vie comme rivière*, tome 2, (Montréal 1982), p. 353.

76. « Checking prices, buying only what was stricly necessary, wasting nothing, not going into debt... » Baillargeon, *Making Do*, 107.

77. Baillargeon, *Making Do*, 107 et 135; Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 76.

78. Une amie de M^{me} Guérin présente lors de l'entrevue avec cette dernière; Conversation avec une pensionnaire au Manoir Salaberry (institution pour personnes âgées) en novembre 2006. Cette dernière et ses trois enfants avaient passé la période de grève à la ferme de sa tante aux États-Unis.

durant l'été, il y avait toujours de quoi se nourrir. Les mœurs de la campagne avaient aussi habitué certaines personnes à l'autosuffisance alimentaire. Beaucoup s'en sont sorties durant la grève de 1946 grâce à la nourriture qu'elles ont pu tirer de leurs jardins de ville. Les plus miséreux recevaient l'aide des institutions religieuses, de la parenté ou de voisins plus fortunés qui leur fournissaient vêtements et/ou nourriture⁷⁹.

Même si les menus n'étaient pas équilibrés, les mères et épouses essayaient de remplir les ventres. Les femmes achetaient en plus grande quantité la viande qu'elles dépeçaient et hachaient et choisissaient des coupes moins chères. Elles privilégiaient la viande de cheval moins coûteuse et n'achetaient pas de plats préparés. Beaucoup faisaient leurs propres conserves en fonction d'un choix restreint de légumes tels que tomates, haricots, maïs et pois ainsi que des conserves de saumon. On faisait aussi des confitures et des cornichons⁸⁰. Les fruits frais se limitaient généralement aux bananes et aux pommes. Les femmes servaient des navets, carottes, oignons et patates en grande quantité parce que ces légumes étaient nourrissants et peu dispendieux. Les nouilles remplaçaient les pommes de terre et pouvaient être apprêtées de différentes manières⁸¹.

Les femmes produisaient tout ce qu'elles pouvaient ou se passaient de certains produits. Les enfants plus jeunes portaient des vêtements usagés qui étaient souvent raccommodés ou les mères recyclaient d'anciens morceaux de tissus pour en faire de nouveaux vêtements⁸². Les ménagères s'entraidaient en échangeant de la nourriture ou leurs coupons de rationnement – le gouvernement avait émis les derniers coupons en septembre 1946 – ou en échangeant des services. On hébergeait des pensionnaires ou des membres de la parenté afin de rentabiliser l'espace au maximum⁸³.

L'administration d'une cellule familiale n'était pas – et ne l'est toujours pas aujourd'hui – une mince affaire. À l'époque qui nous occupe, celle-ci demandait de l'imagination, de la flexibilité, de la débrouillardise et une grande endurance morale et physique. La survivance d'une famille requérait aussi de l'argent et

79. Yvon Boucher mentionne que, malgré les défauts de l'Église, plusieurs familles ont réussi à survivre grâce à la générosité de celle-ci (entrevue réalisée par l'auteure). Le 3 septembre 1946, l'union a distribué des vivres envoyés par des citoyens montréalais qui sympathisaient avec les grévistes de Salaberry-de-Valleyfield. Loisel, *La grève de la Montreal Cottons*, 25.

80. Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 75; Guérin, entrevue réalisée par l'auteure.

81. Baillargeon, *Making Do*, 108 et 135. Bien que l'étude de Baillargeon se concentre sur la crise des années 1930, ces stratégies sont toujours valables en temps de difficultés économiques.

82. Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 91; Guérin, entrevue réalisée par l'auteure.

83. Baillargeon, *Making Do*, 148–149; À un certain moment, il y avait quatre pensionnaires chez M^{me} Guérin. Ils couchaient sur des matelas dans la salle à manger. Leurs coupons de rationnement servaient à les nourrir (entrevue avec l'auteure).

un manque à gagner était une entrave à son bon fonctionnement. Nous devons nous demander ce qui a pu pousser un grand nombre de femmes de Salaberry-de-Valleyfield à accepter les risques reliés à une grève et à se dresser contre les forces alliées de la compagnie Montreal Cottons, le clergé catholique de la ville et le gouvernement de Maurice Duplessis.

Si on accepte ce qui a été dit à propos de la socialisation des femmes et de leur place dans la société, leur appui et leur participation à la grève de 1946 peuvent sembler inusités. Comme M^{me} Guérin l'a spécifié en entrevue, les autorités « comptaient beaucoup sur les femmes [pour arrêter la grève]. Les femmes aimaient plus la tranquillité que la révolte⁸⁴. » Mais si on analyse les circonstances de l'époque, il n'est pas étonnant qu'elles aient réussi à converger leurs forces pour former un mouvement de contestation envers l'ordre établi. Selon Madeleine Parent, les changements apportés par la Deuxième Guerre mondiale sont importants pour expliquer la participation massive des femmes et les événements entourant la grève de 1946.

Il est important de situer le conflit dans le contexte immédiat de l'après-guerre. La Deuxième Guerre avait profondément bouleversé les habitudes et les mœurs des Canadiens et Canadiennes. Beaucoup d'hommes ont été envoyés au front, ce qui a créé une pénurie de main-d'œuvre masculine. Le gouvernement fédéral a lancé une énorme campagne de recrutement et de propagande dirigée vers la gent féminine afin qu'elle prenne part à l'effort de guerre et soutienne les troupes alliées⁸⁵. La propagande gouvernementale et l'image véhiculée dans la publicité poussaient les femmes à développer leur potentiel⁸⁶.

La pénurie de main-d'œuvre masculine avait favorisé l'entrée de la main-d'œuvre féminine dans les industries lourdes et dans des sphères de travail jusque-là réservées aux hommes. Des cours professionnels ont été ouverts aux femmes. « [D]une durée de trois mois, [des cours] sont donnés dans les écoles techniques, les écoles d'arts et métiers et les écoles d'avionnerie, sous les auspices du Service de l'aide à la jeunesse Grâce à ces cours, des femmes deviendront soudeuses, mécaniciennes, peintres et électriciennes; elles seront affectées en grande partie, aux ateliers de fabrication d'avions et de chars d'assaut. De plus, le gouvernement fédéral institue des cours spéciaux pour former des inspectrices d'armements, de munitions et d'instruments de précision⁸⁷ ». Le salaire des femmes était beaucoup plus élevé que ce qu'elles avaient l'habitude de recevoir, mais restait tout de même inférieur à celui des

84. Guérin, entrevue réalisée par l'auteure.

85. Mars 1942 : mise sur pied du Service national sélectif (SNS) « qui a pour mandat de mobiliser et de contrôler la main-d'œuvre canadienne. En fait, c'est le recrutement de la main-d'œuvre féminine qui constitue le but principal du projet... » Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 120.

86. Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 9.

87. Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 124.

hommes pour un travail égal⁸⁸. Entre 1939 et 1944, le nombre de Canadiennes sur le marché du travail avait augmenté de 70 %.

La participation féminine était requise dans d'autres domaines tels que le service militaire actif et l'augmentation de main-d'œuvre dans tous les services publics (hôpitaux, services gouvernementaux, garderies, etc.). Les fermières ont dû aussi élargir leurs connaissances agricoles dans les activités habituellement réservées aux hommes. Naturellement, on a demandé à toutes les femmes une aide bénévole (envoyer des paquets outre-mer, tricoter, réparer, etc.) afin de combler les énormes demandes des troupes canadiennes et britanniques. Chaque ménagère a dû économiser, recycler, rationner, garder, séparer et envoyer au gouvernement le gras, le caoutchouc, le verre, etc. On lui demandait d'étirer le plus possible un dollar, bref de faire un grand nombre de sacrifices pour la cause. Faute de pourvoir à tous les postes, le gouvernement a recruté aussi les femmes mariées. La proportion des femmes mariées grossissant les rangs des salariées était passée de 10 % en 1939 à 35 % en 1944⁸⁹.

Il s'ensuit que les femmes qui avaient participé à l'effort de guerre avaient acquis des compétences manuelles et intellectuelles. Elles avaient appris à se débrouiller, à prendre des décisions, à développer des stratégies et à être indépendantes financièrement. Ces femmes avaient goûté à la diversification d'emploi et avaient pris conscience de leur intelligence et de leur potentiel de développement. Et pour beaucoup, les découvertes ne s'arrêtaient pas là.

Des milliers de femmes affectées aux usines de guerre ont fait leur première expérience directe du mouvement ouvrier. Comme nous l'avons déjà mentionné, la période de guerre a été très propice aux revendications de travail et au relèvement de la classe ouvrière. Les dirigeants de syndicats ont continué d'organiser le travail des gens de métier, mais se sont aussi intéressés à la main-d'œuvre semi-qualifiée ou non qualifiée. Une vague de syndicalisation a éclaté dans les usines à majorité féminine. Commencée à la RCA Victor et à l'Imperial Tobacco, elle s'est étendue au domaine du textile⁹⁰. Bien que la participation des femmes dans l'organisation syndicale soit demeurée restreinte – à part peut-être lors des manifestations –, un certain nombre d'entre elles s'est impliqué et s'est initié à la culture et à l'organisation syndicale. Grâce au recrutement et à leur expérience directe des grèves, certaines femmes ont appris à formuler des

88. J.L. Granatstein et coll., *Nation: Canada since Confederation* (Toronto 1990), 383.

89. Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 160.

90. Sophie Bissonette en collaboration avec Léa Roback, *Des lumières dans la grande noirceur. A vision in the darkness* (Montréal 1991), film; *Le Conseil des métiers et du travail de Montréal (CMTM)* qui regroupait les unions internationales affiliées à la FAT et représentait 67 230 syndiqués en 1946, une augmentation de 80 % pour la base et de 20 % pour toute la province de Québec, 198. Bernard Dionne, *Les unions internationales et le Conseil des métiers et du travail de Montréal, de 1938 à 1958*, PhD, Université du Québec à Montréal, 1988; Et selon les auteures Auger et Lamothe, « [d]e 1939 à 1943, le nombre des syndiqués au Québec augmente de 83 %. Entre 1942 et 1944, près de 100 000 travailleurs, presque tous employés dans les industries de guerre, adhèrent à un syndicat. », 145.

revendications, à défendre leur position et à agir concrètement par rapport aux demandes non satisfaites.

Il y avait aussi une certaine ouverture pour les femmes dans le secteur public. À part la nouvelle loi provinciale de 1940 qui donnait aux femmes le droit de vote, ces dernières avaient lutté pour que les allocations familiales soient à leur nom au lieu de celui de leur époux. Elles ont obtenu gain de cause en juillet 1945. Quelques-unes avaient été initiées à la vie politique à travers le mouvement contre la conscription. Ces femmes « faisa[ient] du porte à porte avant le plébiscite pour inciter les gens à voter NON et participa[ient] à des assemblées publiques⁹¹. » À cela s'ajoutaient les centaines de femmes qui coordonnaient les organisations de toutes sortes destinées à l'effort de guerre.

La Deuxième Guerre mondiale a agi comme catalyseur au potentiel inexploré ou inconnu des femmes. Plusieurs ont occupé pour la première fois de leur vie un travail rémunéré – ou pour d'autres, plus payant –, non traditionnel et syndiqué. Bien des femmes se retrouvant seules ont dû assumer un rôle décisionnel dans des domaines qui leur avaient été traditionnellement fermés. D'autres ont acquis une plus grande compréhension des questions reliées au travail. Ces expériences leur ont sûrement apporté une certaine estime et confiance en soi qui ont pu aiguïser la combativité de certaines et les amener à prendre des risques. Leurs nouvelles connaissances leur ont permis de faire des choix éclairés lorsqu'elles ont eu à agir concrètement face aux injustices ressenties dans les ateliers. Les femmes mariées de Salaberry-de-Valleyfield ont été particulièrement sensibles à cet appel.

Mais, le retour à la paix a mis un terme à la participation massive des femmes dans le domaine du travail salarié et syndiqué. Étant donné que plusieurs usines de guerre ont fermé leur porte ou sont revenues à leurs activités d'avant-guerre, le besoin de main-d'œuvre n'était plus aussi grand. Les femmes étaient incitées à retourner sagement à leurs chaudrons afin de laisser la place aux vétérans de la guerre. En général, elles n'ont pas contesté la préférence donnée aux hommes en matière d'emploi⁹².

Bien que la majorité des femmes mariées, avec ou sans enfants, ait été heureuse de reprendre une vie plus calme, un certain nombre d'entre elles ne pouvait se le permettre. Le 1^{er} décembre 1941, afin d'endiguer l'inflation, le gouvernement fédéral avait plafonné les salaires et gelé le prix des produits de consommation⁹³. Mais, au sortir de la guerre, il déréglait les prix, mais pas le plafonnement des salaires. L'inflation s'est installée et le pouvoir

91. Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 101.

92. Selon les résultats d'une enquête de l'Institut canadien de l'opinion publique publiée dans *La Presse* le 17 octobre 1945, « 75 % des Canadiens et 62 % des Canadiennes interrogés donnaient la préférence de l'emploi aux hommes... ». Seulement 14% des Québécois étaient d'avis que les femmes avaient des chances égales aux hommes. Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 160.

93. Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 55.

d'achat des Canadiens a diminué radicalement. Pour ceux et celles habitués à une petite aisance économique durant les hostilités, les conditions d'après-guerre devenaient dramatiques. Surtout qu'un certain nombre d'hommes étaient morts en Europe et que d'autres étaient revenus du front écopés physiquement et mentalement. Ces derniers étant incapables de prendre ou de garder un emploi, beaucoup de femmes ont dû travailler.

Au lendemain de la guerre, la compagnie reprenait ses activités régulières, mais le retour à la production normale sonnait une période économiquement moins féconde pour la filature. Durant la Deuxième Guerre mondiale les profits de la Montreal Cottons avaient été très peu touchés par les régulations et le gouvernement canadien avait subventionné la compagnie à même les impôts prélevés dans les poches des travailleurs et travailleuses. L'entreprise n'était donc pas dans une situation financière précaire même si ses profits avaient diminué après la guerre⁹⁴. Malgré cela, les directeurs ont voulu annuler les avantages acquis par les fileurs et fileuses durant la guerre en attaquant les conditions de travail et les salaires. Les contremaîtres ont imposé le travail à la pièce et l'augmentation de la cadence, conditions qui touchaient majoritairement les femmes. De plus, la Montreal Cottons refusait catégoriquement de négocier un contrat de travail avec ses employés. À l'intransigeance de la compagnie s'ajoutaient la hausse des prix de consommation, la diminution du travail et une perte du pouvoir d'achat. Après la relative aisance du temps de guerre, il était difficile de se réadapter à ces conditions de vie. Il n'est pas donc pas étonnant que les ouvrières se soient senties lésées et qu'elles aient voulu protéger leurs acquis en se tournant vers l'organisation syndicale⁹⁵.

Cependant, en plus de la direction de la compagnie, les dirigeants et les membres du syndicat allaient devoir affronter un puissant ennemi : le clergé catholique de la ville, une force au niveau politique et social au Québec. Les curés des quatre paroisses luttaient du mieux qu'ils pouvaient contre la grève et les dirigeants de l'OUTA en utilisant des arguments tirés de la doctrine sociale de l'Église catholique et en se servant de la menace du communisme à outrance. Plusieurs catholiques ont été sensibles aux arguments du clergé, mais beaucoup se sont indignés que les prêtres se mêlent de choses qu'ils ne comprenaient pas et qui ne les regardaient pas. Beaucoup de femmes se rendaient compte que les curés se souciaient peu de leurs besoins et de leur vécu à la filature. Ce détachement quant aux besoins des femmes n'était pas rare à l'époque. Les femmes et les hommes avaient des rôles très définis et, dans un sens, il est possible que beaucoup de curés pensaient que les femmes n'avaient qu'à rester chez elles au lieu d'aller travailler à l'extérieur. Cette attitude dénotait

94. Avec les années, la situation financière de la compagnie deviendra beaucoup plus difficile.

95. Pour une discussion sur la relation entre le militantisme des années 1930 et 1940 et les habitudes de consommation de la classe ouvrière, voir Jean-Christophe Agnew, « Coming Up for Air: Consumer Culture in Historical Perspective », dans Lawrence B. Glickman, *Consumer Society in American History: A Reader* (Ithaca : NY 1999).

une certaine ignorance des difficultés économiques de la classe ouvrière. D'un autre côté, les catholiques pratiquants demeuraient profondément croyants et la désobéissance aux autorités ecclésiastiques représentait un pas difficile à franchir.

De ce fait, ce n'est pas que les gens rejetaient l'Église, mais plutôt qu'ils la croyaient incapable de défendre adéquatement les intérêts des travailleurs et travailleuses. Les unions internationales avaient réussi à obtenir de nombreux avantages pour la classe ouvrière durant la guerre sans que la majorité des membres changent d'idéologie politique ou religieuse. Pour beaucoup de grévistes, il importait peu que les unions internationales soient neutres ou peut-être même communistes. Les membres voulaient des résultats et leur dernière expérience de grève avec la CTCC, un syndicat catholique, s'était avérée négative. Des mois d'arrêt de travail n'avaient abouti à rien et l'intervention du cardinal Villeneuve avait démontré l'inaptitude de ce dernier en matière de négociations syndicales. Celui-ci s'était aussi mis à dos beaucoup de Québécois et Québécoises lorsqu'il s'était laissé photographier assis sur un char d'assaut tout en proclamant son appui à la guerre⁹⁶. Après cela, la population de Salaberry-de-Valleyfield avait voté, lors des élections provinciales, contre la conscription et contre Duplessis en élisant un membre du Bloc populaire.

On doutait du soutien de l'Église relativement aux doléances de la classe ouvrière⁹⁷. Des jeunes filles qui avaient piqueté en 1937 et qui étaient devenues des femmes mariées avec enfants refusaient de se faire dire quoi faire et comment penser par des gens incapables de les comprendre. On sait aujourd'hui que malgré l'interdit de l'Église, un certain nombre de couples choisissaient de contrôler leur fertilité⁹⁸. Il est raisonnable de penser que, dans certaines conditions, les femmes défiaient le clergé lorsqu'elles se croyaient justifiées de le faire.

Même si la religion demeurerait une partie essentielle de leur identité, les gens séparaient leur attachement à l'Église de leurs revendications de travail sans penser trahir l'un ou l'autre. D'ailleurs dans plusieurs logis, les photos de Madeleine Parent et de Kent Rowley trônaient de chaque côté du crucifix⁹⁹. Durant les assemblées syndicales, on ripostait aux attaques du clergé de la ville

96. Auger et Lamothe, *De la poêle à frire à la ligne de feu*, 101, citant Simonne Monet-Chartrand « Je ne pouvais pas croire qu'un cardinal de l'Église catholique qui est censé être pour la paix, se fasse photographier sur un char d'assaut! »; « Sa photo [du cardinal] au volant d'une voiture de l'armée, prise en juillet 1941 dans un camp militaire, soulève des milliers de protestations. » : Jean Hamelin, *Histoire du catholicisme québécois. Le xx^e siècle*, tome 2 (Montréal 1984), 17.

97. Collin dit qu'entre 1943 et 1952, la Ligue ouvrière catholique et la Jeunesse ouvrière catholique avaient des problèmes de recrutement. Selon lui, l'organisation était trop repliée sur elle-même et pas assez sur le rayonnement extérieur et les problèmes temporels. Jean-Pierre Collin, *La Ligue ouvrière catholique canadienne, 1938-1954* (Montréal 1996), 63.

98. Baillargeon, *Making Do*, 74.

99. Michel Vallée, entrevue réalisée par l'auteure.

dirigées contre le syndicat. Trefflé Leduc, président de la section locale 100, avait 40 ans d'expérience à la Montreal Cottons. Il était très respecté dans la ville pour son esprit de justice sociale¹⁰⁰. Catholique dévot, il demandait tout de même aux hommes et aux femmes de faire la part des choses entre leur foi religieuse et leur soutien au syndicat :

Comme président de notre local, il parlait aux travailleurs à propos de leurs sentiments face à leur foi et l'attitude de l'Église. Les gens répondaient d'une façon formidable [à ses paroles]¹⁰¹.

Cette réaction était particulièrement forte parmi les femmes mariées et mères de famille. On retrouve d'ailleurs plusieurs ressemblances entre la situation campivallensienne et celle décrite à Paris, en Ontario, par Joy Parr. Les femmes qui se sont opposées à la Penman en 1949 étaient en grande partie des femmes mariées ou des veuves¹⁰². La gestion de leur famille respective leur avait donné confiance en elles-mêmes. Elles avaient développé une nouvelle perspective face à la tyrannie mesquine et au favoritisme pratiqués par les patrons. Ces femmes refusaient de se laisser intimider par ces derniers et se sentaient poussées à se défendre à cause de leur sens de la justice : « I didn't want to feel helpless; I wanted my rights.... » ou « They had always taken too much out of us...¹⁰³. » Pour plusieurs femmes, les demandes ne se situaient pas sur le plan monétaire. Ces femmes favorisaient la grève parce qu'elles croyaient que celle-ci amènerait de meilleures conditions de travail pour leurs enfants. Leur force résidait dans l'engagement unifié de la communauté¹⁰⁴.

De la même façon, les dames auxiliaires de Salaberry-de-Valleyfield ont

100. Guérin, entrevue réalisée par l'auteure et Lagrenade, entretien téléphonique réalisé par l'auteure.

101. Trefflé Leduc, president of the local 100 of the union spoke to workers who were mainly Catholic, as a Catholic, « Now, as president of our local, he would speak to the workers about their feelings with respect to their faith and the attitude of the church. There was a tremendous response to him. » Parent, « Valleyfield Textile Workers, 1946 », 120.

102. En 1906, la Penman a été achetée par un syndicat d'entrepreneurs dont plusieurs avaient créé la Dominion Textile l'année précédente. La Penman demeurait légalement une corporation séparée, mais plusieurs directeurs de la Dominion Textile faisaient partie de son conseil d'administration. Les manœuvres et commentaires de la compagnie Penman sur la direction syndicale sont presque identiques à ceux survenus en 1946. B.J. Austin, « The Breadwinners' Bosses », Actes présentés au Congrès annuel de la section genre et diversité de l'Association des sciences administratives du Canada, 24, 11, 2002, 2; Dans l'analyse de Joyce Parr, bien que l'environnement (les femmes étant le principal gagne-pain de la communauté) et que la dénomination religieuse des participantes (protestantes) diffèrent de ceux de la présente étude, les renseignements fournis par ses informatrices sur les raisons qui les ont poussées à faire la grève peuvent facilement s'étendre au cas de la grève qui nous occupe.

103. Parr, *The Gender of Breadwinners*, 101.

104. Parr, *The Gender of Breadwinners*, 101 : « For Mildred Hopper, a seamer in the sweater mill, the dispute was not about money: 'Myself I figured I wasn't making a bad wage, but then I thought well if you don't stick together you are not going to get any place either' ».

été un pilier au soutien de la grève de 1946. Beaucoup de ces femmes avaient travaillé ensemble à la Montreal Cottons et avaient développé un sens aigu de la solidarité qui s'étendait à d'autres aspects de la vie quotidienne de la communauté¹⁰⁵. Ces femmes allaient combiner leur expérience et leur force pour combattre la compagnie afin d'obtenir de meilleures conditions pour leur époux et leurs enfants et peut-être pour elles-mêmes au cas où elles retourneraient travailler à la filature.

Aussitôt que la grève s'est déclarée, les dames auxiliaires de Salaberry-de-Valleyfield se sont mobilisées et sont passées à l'action. Elles ont réussi à embrigader les jeunes travailleuses de l'usine dans la cause des grévistes. Naturellement, certaines de ces jeunes filles étaient déjà proches de ces femmes puisqu'elles avaient de la parenté à l'usine, soit un père ou une mère, des sœurs ou des frères, des cousins ou des cousines. Ces liens pouvaient influencer leur choix quant à leur soutien ou non à la grève. C'est ce qui est arrivé à Cyril Benoît, un employé de la Montreal Cottons qui avait participé en 1952 à l'expulsion de Madeleine Parent et de Kent Rowley de l'OUTA¹⁰⁶. Beaucoup de jeunes filles étaient très jeunes et n'étaient pas assez expérimentées ou responsabilisées pour juger de la situation dans les domaines politique, économique ou personnel. De ce point de vue, il est possible que certaines se soient laissées entraîner d'un côté ou de l'autre. Les femmes mariées ou celles plus matures qui travaillaient depuis longtemps à la Montreal Cottons étaient beaucoup plus au courant de la situation réelle et de l'importance de s'impliquer dans le mouvement ouvrier. Les dames auxiliaires, dont plusieurs avaient pris part à la grève de 1937, inspiraient les jeunes travailleuses dans la lutte pour de meilleures conditions de travail¹⁰⁷.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les membres masculins des syndicats, de par leur culture, semblent avoir été profondément hostiles ou ambivalents quant à la participation des femmes au sein de leur organisation. La structure du travail salarié féminin, le peu d'importance qu'on y attachait ainsi que l'indifférence de la direction par rapport aux questions féminines servaient à renforcer le manque d'intérêt des femmes face à leur participation au niveau syndical. Bien qu'en général on ait refusé des postes de décision aux membres

105. Mes entrevues avec Cécile Boucher, Yvon Boucher, M. Arthur et Gisèle Guérin ont dégagé cet aspect particulier des relations entre travailleurs et travailleuses.

106. M. Benoît habitait avec une famille antigrevé, donc il les a suivis dans leur lutte. Il dit que s'il avait vécu avec une famille étant pour la grève, il aurait été pro-grève. Cyril Benoît, entrevue réalisée par l'auteure.

107. Joan Sangster a observé que les femmes matures avaient tendance à être plus militantes que les jeunes filles : elle explique que : «Younger women were not adequately integrated into the union and were seldom informed of strategy or considered potential leaders; the result was their disinterest in the union Their youthful rejection of serious political commitment thus becomes more understandable ». Joan Sangster, *Earning Respect*, 189. Et selon Joyce Parr, il y avait plus de femmes mariées et veuves sur les piquets de grève que dans toute l'usine au complet. Parr, *The Gender of Breadwinners*, 100.

féminins, on leur reconnaissait un intérêt commun par rapport à la lutte de classe et, de ce fait, on acceptait de les accueillir dans les rangs du syndicat lors d'une grève. Par contre, on ne voulait pas les entendre.

Toutefois, dans ce conflit particulier, nous avons vu que les jeunes filles avaient été actives dans les assemblées et sur les piquets de grève. La transition avait été facilitée grâce à l'accueil que leur avaient réservé Kent Rowley, président de l'OUTA, et Trefflé Leduc, président de leur section locale, et grâce à la présence dirigeante de Madeleine Parent. La parenté et les amis avaient aussi beaucoup compté dans leur choix de rallier les rangs du syndicat et d'appuyer la grève. De plus, les femmes savaient qu'il n'existait pas une grande variété d'emplois et qu'il était peut-être plus facile de se battre pour des changements à la filature que d'essayer de trouver un autre travail ailleurs.

L'implication de Madeleine Parent comme organisatrice à Montréal et oratrice à Salaberry-de-Valleyfield peut aussi avoir eu un effet positif et stimulant pour celles qui hésitaient à s'engager dans le mouvement ouvrier et dans la grève. Par exemple, M^{me} Guérin admet que Madeleine Parent avait été courageuse, bien qu'elle ait toujours cru que cette dernière et Kent Rowley étaient des communistes et bien qu'elle ait été elle-même contre la grève. Elle pense que Madeleine Parent avait prouvé qu'une femme pouvait foncer. Son exemple a apporté une certaine inspiration aux femmes, leur a fourni une image positive d'elles-mêmes et les a poussés à se faire une place dans la société (vie publique)¹⁰⁸.

À cette époque, Madeleine Parent a répondu positivement aux ouvrières qui trouvaient injuste de perdre leur emploi lorsqu'elles avaient un enfant. Il était important de pouvoir retourner au travail si elles le voulaient. Cet aspect est intéressant quand on pense à la pression exercée par l'élite cléricale et nationaliste ainsi que par certaines organisations féminines pour que les femmes restent à la maison. Cette demande démontre que le discours dominant ne collait pas nécessairement à la réalité ou que certaines femmes voulaient travailler à l'extérieur, comme c'était le cas pour la mère d'Yvon Boucher, ou que d'autres n'avaient pas le choix¹⁰⁹.

Néanmoins, les acquisitions de toutes sortes faites par les femmes durant la guerre et une certaine visibilité publique n'avaient pas altéré fondamentalement les rôles traditionnels de l'homme gagne-pain et de la femme à la maison. Et les dames auxiliaires n'avaient pas vraiment dévié de leurs rôles de mère et d'épouse. En fait, pour ces dernières, le combat et l'appui à la grève découlaient de leurs devoirs en tant que protectrices du foyer¹¹⁰. À Salaberry-de-Valleyfield,

108. Une jeune fille qui avait travaillé pendant sept ans à la filature avait été élue secrétaire à l'exécutif du syndicat pendant un an. M^{me} Parent croit que sa présence « a beaucoup contribué à la cause syndicale » du côté des femmes. Lacelle, *Entretiens avec Madeleine Parent et Léa Roback*, 56–57.

109. Yvon Boucher, entrevue réalisée avec l'auteure.

110. Les militantes de Sylvie Murray, Julie Guard, Meg Luxton, Ruth Frager, Joy Parr et Joan

le bien-être économique, physique et psychologique des membres de la famille dépendait en grande partie des conditions existantes dans les ateliers. Donc, la lutte des femmes mariées au sein du syndicat – à condition que celle-ci rejoigne celle de l'époux – était compatible avec leurs rôles de mère et d'épouse. L'espace public qu'elles occupaient n'était pas vu comme une transgression, mais bien comme une extension de leur féminité¹¹¹.

La société en général s'attendait à ce que l'épouse et mère appuie le mari et les enfants. D'ailleurs, Simonne Monet-Chartrand confirme ces rôles féminins auxquels les hommes et organisateurs syndicaux s'attendaient:

La femme, nous a-t-on enseigné, doit toujours être la dévouée collaboratrice de son mari ... Le rôle de la femme était un rôle de dévouement; là était son mérite ... Je me rendis alors compte que les femmes, qu'elles soient des épouses de syndiqués, des employées syndiquées ou non, épouses d'organiseurs et de permanents syndicaux, toutes les femmes jouaient à tous les niveaux des instances de la CTCC, des rôles de bienfaisance, d'auxiliaires sauf les rares syndiquées qui étaient élues et qui participaient aux décisions par le fait même. Moi, comme les autres, j'étais la bénévole que les syndicats invitaient surtout après les votes de grève, à venir bénévolement encourager femmes et maris, soutenir leur moral, trouver des fonds de secours, etc¹¹².

Il n'y a donc rien d'extraordinaire à ce que les dames auxiliaires aient assumé automatiquement le rôle qu'on attendait d'elles.

L'appui de la femme à cette cause partait d'un intérêt commun avec celui de l'homme. En fait, son intérêt était le même que celui de son époux puisqu'ils partageaient leur vie. Dans la majorité des cas, l'épouse dépendait entièrement du salaire de son mari. Un manque à gagner pouvait avoir des conséquences désastreuses pour les finances du couple, mais aussi pour la santé de tous. Les risques ne s'arrêtaient pas là. Qu'un accident ou une mort advienne, c'était toute la famille qui en souffrait. En retour, l'homme était enchaîné à son travail à cause de la dépendance de sa famille à son égard¹¹³. Et quand ce dernier faisait la grève, c'était toute la famille qui faisait la grève. Dans ces moments de grande tension, la réponse des épouses a été déterminante et sans l'appui

Sangster, possédaient des motivations similaires.

111. Julie Guard arrive à une conclusion identique même si les femmes qu'elle décrit étaient membres du syndicat et célibataires en général (Guard, 284–5). L'étude de Guard comporte une section qui a contribué à formuler dans cet exposé les paragraphes se rapportant au prolongement des rôles traditionnels féminins quand elles se retrouvent sur la place publique et dans une situation visant à l'atteinte d'une lutte commune; Betty Shipperbottom, épouse du trésorier du syndicat durant la grève de 1946 à la Stelco, dit ceci : « Women's lib was never mentioned. It was just that we felt we had a job to do. Go and help. And that's what we were doing ». Wayne Roberts (dir.), *Baptism of a Union. Stelco Strike of 1946* (Hamilton, Ontario 1976[?]), 35; Durant l'émeute, on voulut entrer en pourparlers avec Kent Rowley. Deux femmes ont décidé de l'escorter parce qu'elles croyaient que les autorités n'oseraient pas l'attaquer si elles étaient là. Elles avaient eu raison. Parent, « Ce n'était qu'un début ».

112. Monet Chartrand, *Ma vie comme rivière*, 354.

113. Luxton, « From Ladies Auxiliaries to Wives », 105 et 107.

de celles-ci, la grève aurait probablement échoué¹¹⁴. Dans un sens, même si l'épouse n'est pas membre du syndicat, son assentiment et son soutien sont extrêmement importants dans l'issue d'un arrêt de travail.

Conclusion

Cette recherche nous a dévoilé un pan rarement abordé de l'activisme de Québécoises francophones durant les années 1940. En effet, l'apport de ces femmes à l'héritage québécois et canadien demeure souvent oublié, ignoré, dévalorisé ou invisible. Les informations que nous avons recueillies, ajoutées à celles de mes consœurs chercheuses et aux témoignages des participants et participantes, servent à enrichir un domaine délaissé dans la littérature sur le syndicalisme et la culture ouvrière. Sans ces investigations, nous pourrions continuer de croire que l'existence des femmes ne subissait pas les contrecoups des arrêts de travail et conflits ou encore qu'elles ne jouaient qu'un rôle d'auxiliaires lors des grèves ou en étaient tout simplement absentes.

C'est un peu ce qui ressort de l'étude de Gail Cuthbert Brandt, « 'Weaving it together': Life Cycle and the Industrial Experience of Female Cotton Workers in Quebec, 1910–1950. » Comme il a été mentionné au début de cet exposé, la section de ce dernier ouvrage traitant de disputes industrielles et d'unions syndicales offrait un défi parce que les conclusions de l'auteure en ce qui a trait à la relation existant entre le syndicat de la Montreal Cottons et de ses membres féminins diffèrent de celles apportées par Madeleine Parent. Selon Gail Cuthbert Brandt : « those interviewees employed between 1930 and 1950 most (20 of 24) were indifferent or even hostile to the unions, whether they were Catholic or international¹¹⁵. » Et d'après Madeleine Parent, une majorité de la population avait appuyé le syndicat et, si les femmes n'avaient pas soutenu les grévistes, ces derniers auraient perdu la grève. Cette évaluation contredit Gail Cuthbert Brandt quant au manque de soutien des membres féminins par rapport au syndicat. Par ailleurs, lors de la grève de 1946, les membres du syndicat avaient voté selon un ratio de deux contre un pour l'OUTA.

Cette contradiction a immédiatement aiguisé notre curiosité, car il semblait y avoir eu, au moins une fois, en 1946, une grande participation des membres féminins d'un syndicat. Ne pouvant trouver de réponses dans la littérature existante, il est devenu nécessaire d'étendre les recherches au-delà de la grève de 1946. Cette démarche a permis de réconcilier les contradictions entre certaines déclarations de Madeleine Parent et de Gail Cuthbert Brandt et nos propres découvertes.

Au-delà de la grève de 1946, les travailleurs de la Montreal Cottons ont

114. « In 1946, the wives supported the husband all the way through. I think if they hadn't the men might have broken up and went back. There would have been discord in the house. » Roberts, *Baptism of a union*, 34.

115. Cuthbert Brandt, « 'Weaving it together' », 170.

connu celle de 1952 où Madeleine Parent et Kent Rowley ont été expulsés de la direction de l'OUTA. Cette dernière grève a marqué une longue période de syndicats jaunes (syndicats qui collaboraient avec la compagnie) qui n'a cessé que dans les années 1970 alors que les travailleurs et travailleuses ont opté pour un syndicat national. Malheureusement, cette vingtaine d'années de collusion entre le syndicat et la compagnie a débouché sur des reculs pour les ouvriers et ouvrières, ce qui a laissé une mauvaise impression par rapport à l'organisation syndicale – et pour cause – et a fait reculer le militantisme. Plusieurs des femmes interrogées par Cuthbert Brandt ne travaillaient plus pour la compagnie en 1946 (voir notes à la fin de son article) et celles qui étaient encore à la filature après 1952 avaient vécu des années de syndicalisme collaborateur. Sous ces conditions, l'indifférence ou l'hostilité de ces femmes s'explique. En effet, excepté pour la courte période entre 1946 et 1952, non seulement le syndicat n'avait pratiquement rien fait pour les travailleurs, mais collaborait aussi avec la compagnie. Malheureusement, les six ans d'un syndicat démocratique ont compté beaucoup moins dans la mémoire des gens que les décades d'insatisfaction qui ont suivi cette période.

Lors de cette étude, il a été possible d'interroger des personnes qui sont nées, qui ont vécu et qui, pour plusieurs, vivent toujours à Salaberry-de-Valleyfield. Les entrevues réalisées ont aidé à comprendre certains aspects de la grève de 1946 et celle de 1952. Elles ont permis de parvenir à une évaluation plus nuancée que celle faite par Gail Cuthbert Brandt concernant le manque d'appui des ouvrières de la Montreal Cottons à leur organisation syndicale. Presque tous les gens interrogés considéraient que l'organisation de Madeleine Parent – quand ils en parlent, ils la nomment presque toujours par rapport à Madeleine Parent et rarement par rapport à Kent Rowley – était progressiste et avait un apport généralement positif dans la vie des ouvriers et ouvrières bien que les gains aient été minimes. Quand nous discutons de l'organisation syndicale existante après 1952, ces mêmes personnes la disaient vendue à la compagnie et très mauvaise pour les travailleurs et travailleuses. Le témoignage d'Yvon Boucher reflète bien le sentiment général des informateurs à ce sujet :

Moi je sens qu'ya une espèce de honte, les gens ont retenu qu'ils s'étaient fait avoir et y sont pas fiers de ça. '52 jusqu'à la fermeture, c'est vingt ans, c'est long vingt ans Je l'ai vu moi-même, y'avait une connivence entre le syndicat et la compagnie. Cécile [son épouse] s'était fait jouer un tour et y'a fallu qu'elle se défende elle-même en dehors du syndicat parce qui la défendait pas. C'est ça que les gens retiennent. Tu peux pas retenir quelque chose de positif du côté syndical quand les gens qui te représentent sont des « crosseurs ». C'était vu comme on s'est fait trahir par le syndicat¹¹⁶.

Les gens ont retenu le côté négatif de l'organisation syndicale, mais cela n'a pas toujours été ainsi. Les raisons données par les femmes interrogées par Cuthbert Brandt quant à leur manque de soutien face au syndicat ne sont pas contredites ici, mais nous pensons qu'elles s'appliquent au syndicat jaune

116. Boucher, entrevue réalisée par l'auteure.

ou à la CTCC. Il s'avérait important d'expliquer les différences qui existent entre l'étude de Gail Cuthbert Brandt et les entrevues menées pour ce projet puisqu'elles avaient une portée directe sur l'histoire des ouvriers et ouvrières de la Montreal Cottons à Salaberry-de-Valleyfield.

Selon Gail Cuthbert Brandt, durant les années 1940, à cause d'une certaine aisance, les femmes entraient à l'usine à un âge plus avancé et restaient en général moins longtemps que leurs consœurs des années précédentes; ce qui se traduisait par un manque d'intérêt vis-à-vis des syndicats¹¹⁷. Cette conclusion ne vaut pas pour les années de guerre, et ce, jusqu'en 1951, puisque, d'après Cuthbert Brandt elle-même, la participation féminine aux conventions syndicales de l'OUTA avait augmenté durant cette période et reflétait ainsi un intérêt croissant¹¹⁸. Bien qu'un certain nombre de jeunes filles, comme Gisèle Guérin et ses copines, se soient peu préoccupées de l'organisation syndicale, il semble improbable que la majorité des femmes s'en soient désintéressées complètement puisqu'elles étaient directement affectées lors d'un arrêt de travail. En effet, du fait de leur dépendance économique, la plupart des femmes étaient particulièrement vulnérables aux difficultés générées par un conflit de travail. Comme celles-ci étaient responsables du bon fonctionnement de la cellule familiale, c'est à elles que revenait la tâche de trouver des stratégies pour contrer le manque de salaire durant un arrêt de travail. Comme Madeleine Parent l'a si bien dit : « Pour les grévistes, mais aussi pour les femmes des grévistes, c'était leur combat tout autant que celui de leur mari, elles faisaient partie de tout ce mouvement d'une façon très directe¹¹⁹ ».

Qu'elles aient été membres du syndicat ou non, les femmes avaient démontré qu'il pouvait y avoir plus d'une façon de militer. Les dames auxiliaires avaient utilisé une approche toute féminine dans leur soutien aux grévistes et avaient réussi à faire pencher la balance du côté de la négociation et d'une première convention collective. Malgré les difficultés économiques et familiales accompagnant un arrêt de travail, beaucoup de femmes s'étaient unies et avaient soutenu leur conjoint et leurs enfants soit en faisant des miracles domestiques, soit en se joignant aux piquets de grève, soit en combattant la police provinciale. Elles avaient nourri et encouragé les grévistes, assisté aux assemblées, voté pour se choisir un agent négociateur et aidé des familles aux prises avec leurs crédetes. Certaines avaient répondu à l'appel de leur curé tandis que beaucoup d'autres avaient préféré soutenir leur section locale syndicale sans pour autant abandonner leur foi religieuse. Même les femmes qui avaient traversé les piquets de grève avaient démontré du courage et une volonté propre. Quel que soit la position de chacun et de chacune dans ce conflit, tous ces actes avaient été faits par amour, par conviction et par esprit de solidarité, et ce, par des gens unis dans une cause commune.

117. Cuthbert Brandt, « 'Weaving it together' », 172.

118. Cuthbert Brandt, « 'Weaving it together' », 170.

119. Parent, « Ce n'était qu'un début ».

Ces femmes ne souhaitaient pas briser les conventions sexuelles de l'époque ni défier une partie de la sphère publique, mais leur sens de l'organisation et leurs compétences s'étaient aiguisés et affermis durant la guerre. Elles connaissaient leur valeur et l'avaient démontrée. Elles luttèrent pour une vie meilleure et accomplissaient ainsi leur tâche de protectrices de foyer et de filles aimantes.

Comme il a été mentionné au début de cet article, les études traitant des relations qu'entretiennent les femmes avec le syndicat en tant que membres ou non-membres sont minces dans la littérature existante. Elles demeurent pratiquement inexplorées au Québec en ce qui a trait au secteur industriel. L'exode des manufactures depuis le début des années 1970 nous a coupé des connaissances des moyens de production ainsi que de l'expérience vécue par les ouvrières. Il devient donc impératif d'amasser les témoignages d'anciennes travailleuses de manufactures puisque celles-ci disparaissent rapidement. Nous espérons que ce travail a pu contribuer à lever le voile sur ce lien qu'entretiennent les travailleuses avec le syndicat et à élargir la connaissance et la compréhension de ce phénomène dans l'historiographie du syndicalisme féminin québécois des années 1940.

Remerciements

Je tiens à remercier les professeurs Ronald Rudin, Steven High et Michelle Comeau pour leurs conseils éclairés, les évaluateurs de la revue Labour/Le Travail et toutes les personnes qui ont accepté de partager leur vécu avec moi. Un merci tout spécial à Geneviève St-Jacques Thériault du Musée des Deux-Rives pour sa générosité et sa disponibilité et pour son aide appréciable dans ma recherche d'informateurs.

La bibliographie comporte, entre autres sources, des études spécialisées, des articles de périodiques, d'ouvrages collectifs et de journaux, des documents gouvernementaux, des références cinématographiques et électroniques, des thèses et les noms de plusieurs personnes interviewées.