



# BANQUE CANADIENNE NATIONALE

(Banque d'escompte et de dépôts)

SIEGE SOCIAL : MONTREAL.

Capital versé et réserve .... .. \$ 11,000,000  
Actif .... .. \$148,702,336

---

La grande banque du Canada français.

---

255 succursales au Canada, dont 212 dans la province de Québec, et 61 dans l'Île de Montréal.

LA BANQUE D'ESCOMPTE, EN SECONDANT LE COMMERCE ET L'INDUSTRIE, AIDE L'OUVRIER.

Notre personnel est à vos ordres.



## SERIEZ-VOUS PRÊTS?

Si par maladie, accident, ou toute autre circonstance vous ne pouviez plus gagner, auriez-vous des économies pour vous aider à vivre? Seriez-vous prêts?

La banque a une succursale près de chez vous et accueille avec la même courtoisie tous ses clients.

## BANQUE PROVINCIALE DU CANADA

SIEGE SOCIAL: MONTREAL

# La Vie Syndicale

## UN CODE DU TRAVAIL

---

Au congrès des travailleurs catholiques de cette province qui s'ouvrira à Québec le 8 septembre, une question, entre autres, d'importance capitale, sera étudiée: l'a-propos d'élaborer un code du travail.

Parler de code du travail au temps présent paraîtra chose hardie à beaucoup de gens. Parle-t-on, par exemple, du droit légal, du droit médical, du droit commercial, etc. ? On sait ce dont il s'agit. Non pas, s'il est question de droit ouvrier, parce qu'il n'en existe pas. A part quelques lois, dans notre province, qui ne sont toutes à mésestimer, touchant les établissements industriels, les « maîtres et serviteurs », le privilège ouvrier, le salaire minimum des femmes, la clause du juste salaire, l'incorporation syndicale et autres, quel statut avons-nous en rapport au contrat de travail ? Presque rien. Et pourtant, c'est là-dessus que le droit ouvrier — ou droit du travail et du capital si l'on préfère — doit se fonder essentiellement.

« Notre législation sur le contrat de travail », a dit, déjà, M. Edouard Montpetit, « est, à mon sens, radicalement insuffisante, dispersée çà et là, vieille de plusieurs années, sans précision, sans unité. Nous en sommes restés au code Napoléon. »<sup>1</sup>

Après lui, M. Léon Mercier Gouin affirme que « notre code ne renferme que huit articles brefs et boiteux sur cette matière » et que ceux qui ont codifié nos lois en 1866, « ont quelquefois mentionné les ouvriers, mais n'ont pas légiféré pour eux. »<sup>2</sup>

De fait, dans l'opinion de ces deux économistes distingués, notre code civil, relativement aux deux formes connues du contrat

<sup>1</sup> Cité par Léon Mercier Gouin dans *Semaine Sociale du Canada*, 1922, p. 239.

<sup>2</sup> *Semaine Sociale du Canada*, 1922, p. 239.

de travail individuel, donne une définition illogique et confuse du « louage d'ouvrage » et du « louage de services ». « Il n'indique nulle part d'une manière expresse la capacité requise pour contracter le louage de services. »<sup>3</sup> Il ne dit rien qui vaille non plus de la manière dont s'exécute et s'éteint le « contrat de salaire » — expression synonyme, selon le code, de « louage de services ». Cette réglementation est simplement référée, dans chaque ville, à « la régie des règlements municipaux. »<sup>4</sup>

Et, à ce sujet, que penser du règlement municipal de Montréal qui date de 1866 (!). Savourons les termes moyenâgeux avec lesquels il nous parle du « compagnon lié par brevet » qui se rend coupable « d'opiniâtreté dans sa conduite envers son bourgeois ». <sup>5</sup>

Une autre loi, vénérablement vieille, est celle des « maîtres et serviteurs ». « Sur quatorze articles, onze seulement », dit M. Léon Mercier Gouin, « sont consacrés aux pénalités et poursuites. » Il ajoute : « On devine l'espace accordée aux autres points. »<sup>6</sup>

Ce rapide examen de ce que disent — et ne disent pas surtout nos différents statuts des droits et des obligations civils entre salariés et employeurs proclame assez haut la légitimité des revendications qui seront faites à ce sujet.

Suffira-t-il, pour les satisfaire, de codifier toutes les lois ouvrières actuelles après avoir amélioré ou renouvelé celles qui doivent l'être ? Une définition spécifique du « louage de services », une énonciation précise des droits et obligations réciproques entre le patron et l'ouvrier, un texte uniforme pour toute la province de Québec seraient choses très appréciables — et encore d'une justice très élémentaire — mais insuffisantes pour ce qu'exigent les conditions économiques de notre époque. Les travailleurs qui s'y débattent ne seraient pas satisfaits de ces minces améliorations en somme.

Sous le règne de la grande industrie et du grand commerce, ils ressentent chaque jour davantage les effets de la prépondérance des capitalistes. Outre la minorité de ceux qui sont organisés — et encore ! — la multitude est assujettie à des conditions de travail arbitrairement déterminées, au point de vue salaire sur-

<sup>3</sup> Semaine Sociale du Canada, 1922, p. 241.

<sup>4</sup> Semaine Sociale du Canada, 1922, p. 242.

<sup>5</sup> Semaine Sociale du Canada, p. 244.

<sup>6</sup> Semaine Sociale du Canada, 1922, p. 243.

tout, par les employeurs, cela malgré les adoucissements de quelques lois exceptionnelles. Comment en serait-il autrement ? Le code civil ne fait du contrat de travail qu'un contrat individuel et privé, supposant les deux parties sur un pied d'égalité, lorsque l'on sait qu'en pratique cela n'est pas. Les faits économiques contredisent cette conception juridique du contrat de salaire. Et la preuve est faite depuis longtemps que le malaise dont souffrent les salariés ne sera neutralisée que par l'action de la contrainte légale; par ce moyen aussi sera rehaussée leur infériorité civile et économique.

Par conséquent, dans notre province comme dans tout le pays, s'impose un ensemble de lois et d'institutions appropriées au régime industriel moderne. Alors un code de travail, pensons-nous, doit parler du droit d'association ouvrière, du droit au contrat collectif de travail. Inévitablement il doit parler encore du droit de grève, du droit de surveillance paisible (piquetage), comme, préalablement à cela, il doit aussi prescrire le recours obligatoire à l'arbitrage dans les conflits industriels.

Puis signalons, ici, qu'en pareilles circonstances est apparu au pays, ces dernières années, un ennemi nouveau, importé des Etats-Unis, contre les organisations ouvrières: l'émission de brevets d'injonction contre les légitimes activités syndicales. Or il importerait de parer à l'aggravation de ce danger dans l'avenir en stipulant dans le code du travail la nature des griefs requis contre une association ouvrière pour autoriser les tribunaux civils à mettre cette arme entre les mains de ceux qui la demandent, — presque toujours hostiles à l'association du travail.

Mais toutes ces mesures fussent-elles comprises dans le code du travail que l'actuel esprit de lutte entre le capital et le travail, fruit d'un siècle et demi d'individualisme et de concurrence effrénée, n'en sera guère atténué. Pour que cet esprit soit, de part et d'autre, orienté dans le sens d'une véritable collaboration, il faut le promouvoir en mettant entre les mains des patrons et des ouvriers le moyen de les rapprocher. Il ne s'agit pas seulement, ici, du contrat collectif de travail; le rapprochement qu'il opère, l'esprit de collaboration qu'il réalise sont généralement restreints, chez nous, à quelques entreprises individuelles et, en plus, n'offrent pas la garantie de la continuité. La raison est qu'à notre époque d'extrême insuffisance de l'organisation professionnelle (21½ pour cent seulement des travailleurs canadiens sont organisés professionnellement, encore moins les employeurs), il est radicalement impossible

d'étendre à toute une industrie, ne fut-ce que dans une province, l'application du contrat collectif. Dans ces conditions donc comment faire en sorte que patrons et ouvriers soient permanemment liés par un mutuel esprit de coopération ? Ce serait d'établir entre eux, dans chaque industrie, par voie civile, le *corps de métier*.

Qu'on ne s'étonne pas, c'est le seul moyen conforme à l'ordre et à la justice pour promouvoir vraiment la paix industrielle, pour reconnaître au grand jour l'interdépendance des hommes qui collaborent à la même opération et pour permettre à ces mêmes hommes, patrons et ouvriers, de satisfaire équitablement leurs intérêts communs et respectifs.

Le corps de métier, notons-le, bien qu'il ne soit pas de nos jours une société organique, n'en est pas moins, nécessairement, une société existante de fait, indépendamment de ceux qui la composent. Or ce qu'il importerait de faire serait de la soustraire à l'anarchie actuelle par une organisation obligatoire. Par là le corps de métier serait légalement reconnu, publiquement constitué. Pour cela, il suffirait à l'autorité publique de dresser un état des professions au moyen d'un simple recensement entre employeurs et salariés exerçant une même profession. Ainsi par cette constatation de fait serait constitué le corps de métier.

Ce corps professionnel, naturellement, serait ensuite appelé à être composé par autant de syndicats volontaires et libres, quel que soit leur mode de préférence et d'affinité, que l'initiative privée pourrait susciter. Et l'on admettra que celle-ci serait facilement aiguisée en ce sens, au grand bénéfice de l'association patronale et ouvrière et de l'extension du contrat collectif, en sachant que chaque corps de métier serait dirigé par un conseil représentatif chargé de

Tous nos fournisseurs sont tenus de produire un certificat de la ville sur la qualité de leur lait, et un certificat du gouvernement (fédéral ou provincial) sur la santé de leur troupeau. Cette double condition embarrasse certains producteurs de lait, mais protège le consommateur.

Depuis 22 ans que  
notre laiterie existe,  
JOUBERT est syno-  
nyme de QUALITE.

**J. Joubert**  
LIMITÉE

réglementer les intérêts primordiaux du travail dans chaque industrie.

Le moment n'est pas ici d'étudier davantage cette question. Nous aurons l'occasion d'y revenir. Seulement posons un point d'interrogation. Si nos législateurs se décident un jour à donner aux ouvriers un code de travail, consentiront-ils jamais d'y insérer les dispositifs qui requerront de tous les membres d'une industrie, du haut en bas, d'aller s'inscrire dans les registres de leur corps d'état ? Il est permis d'en douter ; il est légitime de l'espérer ; il est un devoir de le demander.

En tous cas, l'objectif que nous venons brièvement de décrire est, croyons-nous, la voie naturelle par laquelle il n'y aurait plus d'ouvriers isolés incapables de se défendre ; et le corps de métier recevrait de la part du pouvoir civil une protection égale à celle accordée depuis très longtemps à maints autres états professionnels plus élevés dans la société.

Bientôt, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada aura à envisager tout le problème que soulève la question d'un code du travail. Nous la félicitons d'être le premier mouvement syndicaliste ouvrier de cette province qui veuille forcer l'attention des gouvernants et de l'opinion publique à s'occuper désormais d'une question — qu'on a toujours eu peur d'aborder dans le passé — dont la solution devient plus pressante chaque année pour satisfaire la soif de justice des classes laborieuses.

ALFRED CHARPENTIER.

## Semi-ready Tailoring

Confectionne indubitablement les plus beaux habits et pardussus pour hommes sur ce continent.

**472, rue Guy**

**MONTREAL**

« Tous les ouvriers et ouvrières de « Semi-ready Ltd » appartiennent au Syndicat catholique national de la confection ».

# CE QU'ILS VEULENT

Par L'ABBÉ AIMÉ BOILEAU, D. Ph.

---

## 1re PARTIE

### NOTIONS GÉNÉRALES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET APERÇUS HISTORIQUES

---

(Suite)

La convention collective qu'on appelait jusqu'à une quinzaine d'années : contrat collectif peut se définir : *Un accord écrit entre employés organisés et un ou plusieurs employeurs sur des bases générales de conditions de travail, d'après lesquelles devront être faits les contrats individuels, ou d'équipes de toute la profession intéressée.*

1° Nous disons un *accord* car la convention collective est la conclusion de débats pacifiques en vue d'une entente entre les parties. Une réglementation imposée de force par l'une ou l'autre faction ne serait pas une convention dont la qualité essentielle doit être le libre consentement mutuel.

2° Nous disons un *accord écrit*, afin que la convention ait une valeur légale et puisse être défendue devant les tribunaux. Il peut exister cependant des conventions verbales. M. L. Whitney nous signale qu'il en existe plusieurs aux Etats-Unis « qui sont généralement bien observées. »<sup>1</sup>

Mais ce sont là plutôt des ententes tacites qui ne peuvent être rangées dans la catégorie des conventions proprement dites.

3° Nous disons : entre *employés organisés*. Il faut, en effet, d'après la définition même de la convention que la partie contractante du côté ouvrier soit une collectivité, mais non pas une collectivité de hasard. Le contrat exige qu'il y ait une personnalité morale subsistante pour assumer la responsabilité des engagements et présider au respect des clauses du contrat.

<sup>1</sup> L. Whitney: Trade agreements, in Bulletin of United States, Washington, 1925.

« Une pluralité par simultanéité ou par juxtaposition ne peut juridiquement passer un contrat *collectif*. La *collectivité* le peut seule. Mais que faut-il entendre par collectivité ? Il faut l'identité de volonté de plusieurs personnes, voulant atteindre un but commun, par des effets harmoniques, et formant ainsi une volonté unique, collective, sujet des droits et des devoirs. En d'autres mots, il faut une *organisation*, une unité morale dans une pluralité de personnes, une cohésion intime et réelle. »<sup>2</sup>

4° Nous disons : un ou plusieurs employeurs ; en mentionnant *un seul employeur*, nous n'entendons pas par là qu'un accord avec une seule usine, alors qu'il en existe plusieurs autres de même nature dans une localité, soit une convention collective, c'est là au contraire un contrat de firme ou un contrat d'usine et nullement une convention collective. Mais il peut se trouver qu'un employeur soit le seul propriétaire d'une production qui comprendrait une ou plusieurs usines dans un lieu donné, lequel peut très bien être sujet à une convention.

En outre la convention peut atteindre et engager successivement plusieurs établissements par voie d'unité puisque les syndicats patronaux sont peu nombreux et ne comprennent que très rarement la totalité des entreprises. Il n'en reste pas moins acquis que la convention collective n'atteint sa pleine compréhension que lorsqu'elle est passée de manière à maîtriser la concurrence et à placer tous les producteurs sur un pied d'égalité, il est donc urgent qu'elle soit contractée par tous les patrons d'une même production.

5° Nous disons enfin : sur des bases générales de conditions de travail : car la convention collective ne supprime pas le contrat individuel, elle ne réglemente que certaines clauses générales, sans

<sup>2</sup> R. P. Claes : « Le Contrat collectif de travail ». Bruxelles, 1920, p. 103.

Tannerie : 4900 rue Iberville

**Daoust, Lalonde & Cie, Limitée**

MANUFACTURIERS DE CHAUSSURES,  
TANNEURS ET COURROYEURS

Bureau et fabrique :

939 SQUARE VICTORIA

MONTREAL

atteindre la gestion du personnel qui est du ressort exclusif de la direction patronale. Son rôle impersonnel se borne à déterminer des conditions spéciales « auxquelles devront satisfaire les contrats individuels de travail qui seront conclus et exécutés dans la suite. »<sup>3</sup>

Ces conditions ne portent que sur le domaine où l'ouvrier ne saurait traiter isolément. La convention lui apporte son concours là où il est nécessaire et rien de plus. Elle respecte la liberté patronale.

La convention sortirait donc de son cadre naturel si elle s'arrogeait le droit de réglementer sur la qualité du personnel, la répartition des fonctions, mode de fabrication, ou le choix du matériel et de la main-d'oeuvre. Mais il est tout à fait de son domaine de prendre les faits tels qu'ils ont été posés par la direction de l'établissement et d'y appliquer les conditions d'après lesquelles l'ouvrier devra travailler dans telle qualité d'ouvrage, à telle fonction, suivant tel mode de fabrication et sur tel matériel.

La convention respecte la liberté du travailleur. Elle est instituée pour la soutenir dans les circonstances précises où elle ferait défaut. La convention collective est une sauvegarde de la liberté ouvrière et non une entrave, le contrat individuel reste quant à sa passation et à son exécution le libre domaine de chacun.

La convention collective prend un terme nouveau suivant le territoire qu'elle couvre.

Il y a donc des conventions collectives locales, régionales, nationales et internationales. Leur importance et leurs avantages grandissent avec leur étendue.

Les conventions internationales ne sont pas applicables dans tous les cas et pour toutes sortes d'industries, mais nous verrons plus loin qu'il y en a qui portent sur des mesures tout à fait humanitaires. Elles sont un facteur précieux d'ordre et de bien-être sociaux, et elles possèdent une force d'entraînement salutaire chez les nations moins avancées dans les réformes sociales industrielles. Les conventions collectives nationales sont plus pratiques et plus communes, elles embrassent des branches industrielles de toute une nation, mais elles supposent de multiples conditions qui les rendent difficiles à conclure : comme l'organisation syndicale des patrons et des ouvriers, l'adaptation de clauses répondant aux situations

<sup>3</sup> J. Hachin : « Le contrat collectif de travail ». Mouvement social. Novembre 1910.

spéciales de chaque industrie, au coût de la vie de chaque localité, aux qualités du travail exécuté, au degré d'importance qu'il peut avoir sur le marché des ventes, etc.

Mais pour difficiles qu'elles soient à passer et à appliquer, les conventions nationales possèdent de tels avantages au point de vue de la réglementation de la concurrence, de la prospérité économique et de la stabilité sociale, qu'elles doivent faire l'objet des efforts du côté patronal comme du côté ouvrier.

Les conventions collectives les plus en usage sont les conventions locales. Elles s'adaptent à chaque milieu et sont susceptibles de suivre l'évolution industrielle des localités qu'elles couvrent.

Les conventions collectives sont d'une antiquité vénérable : on en relève au moyen-âge, « dans les métiers qui renferment dans leur sein deux espèces de communautés, d'une part, une communauté capitaliste ; de l'autre, une ou plusieurs communautés travailleuses. Dans la draperie, par exemple, nous rencontrons, d'une part, une association de marchands drapiers qui ne fournissent à cette industrie que le capital et la matière première ; en face, se trouvent les divers métiers de tondeurs, tisserands et cardeurs, dont les maîtres sont en réalité des ouvriers entrepreneurs qui traitent avec les drapiers et leur louent tant leur travail personnel que celui des compagnons qu'ils groupent autour d'eux. De même pour la soierie, où en face des maîtres qui donnent l'ouvrage, se trouvent les communautés des mouliniers, des dévideuses, des fileuses, etc. »<sup>4</sup>

Mais la Révolution est venue détruire ces tractations pacifiques de gré à gré en révoquant le droit de coalition.

EN FRANCE : un seul organisme paraît avoir survécu en dépit des condamnations de toutes sortes qu'il eut à essayer. Dès les débuts du XVII<sup>e</sup> siècle, il se forma un groupement de typographes dont le but était la protection du métier, mais la loi Chapelier l'atteignant, il eut à faire face à de nombreuses poursuites correctionnelles. Il réussit cependant à élaborer un contrat collectif qui entra en vigueur le 15 septembre 1843, en pleine crise de l'associationnisme ouvrier. On arrêta un tarif de main d'œuvre entre les éditeurs et les employés. Les choses marchaient en harmonie. On avait établi une commission d'arbitrage permanente qui réglait à la satisfaction des intéressés les cas non prévus par le contrat collectif.

<sup>4</sup> Hauser : Ouvriers du temps passé, cité par A. Groussier. Op. cit. p. 47.

Mais, en 1854, des difficultés surgirent à propos de la revision du tarif, les patrons mécontents supprimèrent sans préavis la commission, sachant bien que les ouvriers ne pouvaient avoir aucun recours contre eux, n'étant pas comme organisme reconnu par la loi. Les ouvriers obtinrent du gouvernement, par lettres patentes, la reconnaissance de leur groupement sous forme de « Société de secours mutuel des ouvriers typographes », et ils reprirent leurs négociations.

Devant le refus obstiné des patrons, ils s'adressèrent au Conseil des Prudhommes. On ne les écouta pas. Ils envoyèrent à la Chambre patronale une pétition chargée de trois milles signatures, ce fut peine perdue. Ils s'adressèrent à l'Empereur qui répondit qu'il n'avait pas à intervenir : « C'est aux parties intéressées qu'il appartient exclusivement de débattre et de fixer de gré à gré la clause de bon accord. Il est impossible dans quelque circonstance que ce soit, de s'écarter de cette règle qui dérive de la nature des choses et par conséquent de satisfaire aux vœux que vous exprimez. »

C'est alors que les ouvriers exaspérés commencèrent partiellement à désertier les ateliers.

Les patrons se plaignirent et les gardes firent l'arrestation du président, Eugène Gauthier. Il fut traduit en correctionnelle pour délit de coalition et prit comme défenseur le plus illustre des représentants du barreau de l'époque et peut-être de tous les temps, le célèbre Berryer.

Berryer fit un plaidoyer qui respire encore l'actualité et qui résume les griefs dont la classe ouvrière a encore à se plaindre.

Il flétrit la loi de 1791 qui enleva aux travailleurs le droit légitime d'association. Il flétrit le système individualiste qui entraîne

Rés. 6879 St-Denis Tél. CAL. 0799

**Aldéric Blain, M.A.L.**

de  
Blain et Fauteux, Avocats  
Immeuble Duluth, Ch. 22.  
Lancaster 4469.

84, OUEST, NOTRE-DAME  
MONTREAL

Tél. BELair 1662-1398  
Bureau: CHerrier 1777

**Moineau & Guimond**

Bois et Charbon

WEAVER WELSH  
et AMERICAIN

525 St-Grégoire, Montréal

l'oppression du faible par le fort. Et il revendique pour les ouvriers le droit à l'établissement d'un barème de salaire.

« La liberté des transactions, la loi de 1791, dit-il, savez-vous ce qu'il en reste ? Je vais vous le dire : il en reste l'oppression de ceux qui ont le plus besoin de protection. Je ne suis pas certainement un agitateur, je suis essentiellement conservateur et c'est pour cela même que je repousse les traités de gré à gré entre le maître et l'ouvrier ; le traité de gré à gré, c'est le marché de la faim : c'est la faim laissée à la discrétion de la spéculation industrielle ! L'ouvrier qui a faim accepte un salaire insuffisant.

Mais, à son tour, si le patron a besoin de lui, il use de son droit de chômage pour se faire payer. C'est là, messieurs, une calamité sous la figure du respect des droits de chacun.

C'est un de ces mensonges de phraséologie qui ont fait verser tant de sang et causé tant de malheurs dans mon pays.

Et puis l'ouvrier, quand le salaire est insuffisant, ne reste pas à l'atelier, il s'en va...

Ce qui est la vérité, messieurs, ce que les ouvriers ont demandé, ce qu'il faut maintenir en l'améliorant, c'est le principe du tarif uniforme. »<sup>5</sup>

Berryer pouvait avoir la raison pour lui, mais le code d'alors était contre lui, il perdit son procès. Ses idées émises cependant au cours de ce débat pesèrent lourdement sur l'opinion publique et quatre ans plus tard, le 25 mai 1864, le parlement français vota la liberté de coalition.

Liberté précaire encore, n'accordant aux ouvriers que fort peu de latitude, car on substitua au délit de coalition, un délit pour toute personne ou toute association qui entraverait le « libre exercice de l'industrie et du travail ».

Aussi, l'histoire judiciaire enregistre-t-elle encore de nombreuses répressions contre les organisations ouvrières, à raison de leur violation des dispositifs de la nouvelle loi.

Ce fut le 21 mars 1884 que la Chambre française vota sans restriction la liberté de l'exercice du droit d'association et de défense des intérêts professionnels. Elle ne laissa subsister que la défense de l'usage des mesures de violence et de menace dans les procédés de revendications.

<sup>5</sup> Voir un article de Henri Bazire : « Berryer et le contrat collectif », paru dans la revue : « L'Association catholique », 15 novembre 1906.

Nous pouvons donc conclure que dans l'histoire moderne du travail en France, les conventions collectives obtinrent leur plein droit d'existence en 1884. Encore faut-il ajouter que: « pour qu'elles prennent forme, il fallut encore que les patrons *consentissent* à rédiger par écrit les avantages concédés aux ouvriers pour terminer une grève, et acceptassent de traiter avec les syndicats ouvriers. »<sup>6</sup>

Le 27 décembre 1892, une nouvelle loi vint donner un essor aux accords collectifs en autorisant la présence d'un juge de paix dans les Commissions de conciliation et d'arbitrage.

Enfin, la loi du 25 mars 1919, statua sur les conventions elles-mêmes en leur donnant une valeur légale et en accordant aux parties contractantes un droit juridique de recours dans les cas de violation des engagements. Nous reviendrons sur cette loi au chapitre de la valeur juridique des conventions collectives.

Nous trouvons peu de contrats collectifs en France avant la guerre; nous comptons, en 1910, 252 conventions; en 1911, 202; en 1912, 104; en 1913, 67.

Elles ont, nous dit Gaïtan Pirou, une existence précaire et sont de peu d'envergure, aucune d'entre elles n'embrasse la nation tout entière.

Mais, après la guerre, les conventions prirent un essor considérable. *L'Economiste français* du 2 octobre 1926 rapporte que 125 conventions ont été signalées à la direction du Travail pour la seule année 1925, réparties comme suit: 10 dans l'industrie agricole; 11 dans l'alimentation; 15 dans l'industrie du bâtiment; 7 dans l'industrie du bois et de l'ameublement; 10 dans l'industrie du cuir et de la peau; 5 dans l'industrie polygraphique; 7 dans l'industrie de la métallurgie; 14 dans l'industrie des mines et carrières; 4 dans la taille des pierres; 2 dans l'industrie des fourneaux à pierre; 25 dans l'industrie textile et des étoffes; 13 dans l'industrie du transport.

<sup>6</sup> Groussier: op. cit., p. 55.

**POUR VOS TRAVAUX D'IMPRESSIONS, voyez...**

*Livres, Brochures, Dépliants,  
Programmes, Catalogues, Cir-  
culaires, Travaux Commerciaux*  
Spécialité : **OBLIGATIONS**

**Thérien Frères** LIMITÉE  
Imprimeurs-Éditeurs-Relieurs  
509, rue GOSFORD, Montréal  
Tél. HArbour \*5288

# Enseignement Technique

DE LA

## Province de Québec

---

Largement subventionnées par le gouvernement provincial, les écoles techniques fournissent aux jeunes gens l'occasion d'acquies, à très peu de frais, les connaissances nécessaires pour devenir des compétences dans les diverses branches de l'industrie. Ouvriers experts, contremaîtres, surintendants, patrons, tels sont les postes auxquels peuvent aspirer ceux qui ont reçu une formation technique.

L'enseignement donné est théorique et pratique ; laboratoires et ateliers sont des mieux outillés.

### COURS DU JOUR

Les cours du jour comprennent trois années d'études. Il est délivré des diplômes en mécanique, électricité, dessin, ébénisterie, modelage, menuiserie, forge, fonderie, etc. Les élèves y sont admis après leurs études primaires. Des bourses du gouvernement sont accordées aux élèves méritants et peu fortunés.

### COURS DU SOIR

Le soir on y enseigne tous les métiers de base qui s'exercent dans l'industrie, et les prix sont à la portée de toutes les bourses.

---

DIRECTION GÉNÉRALE

1430 RUE ST-DENIS,

- MONTRÉAL

# Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens

LE CONGRES INTERNATIONAL DE MUNICH

25-28 septembre 1928

Les syndicats chrétiens des divers pays se réuniront pour la quatrième fois après la guerre en un congrès international.

Le congrès de la Haye de 1920 avait eu lieu dans une atmosphère tendue par les événements politiques. On avait trop longtemps inculqué la haine aux peuples pour qu'ils puissent s'aimer immédiatement. Nos dirigeants syndicalistes comprenaient bien le sens de la solidarité internationale, mais ne pouvaient pas encore faire violence à leurs sentiments, ne pouvaient pas encore juger et voir les autres avec tranquillité.

L'Internationale est née et a été baptisée dans une heure difficile et au prix de grandes souffrances.

Il a fallu même des mois avant d'arriver à un accord sur ses éducateurs. Ce ne fut qu'en septembre 1920 que la présidence et le secrétariat purent être fixés.

Directeurs: — Dr J.-P. Marin, S.-J. Granger, M. Lefils, Albert Tanguay, G.-N. Monty

**MONTY, LEFILS & TANGUAY**

**POMPES FUNEBRES**

**CHAMBRES MORTUAIRES      SERVICE D'AMBULANCE**

Administrateurs de

La Compagnie Générale de Frais Funéraires, Limitée

**1926, RUE PLESSIS, près Ontario      AMherst 8900**

A partir de ce moment l'Internationale pouvait se développer. Les internationales professionnelles vinrent bientôt comme les chapelles autour d'une cathédrale, former une couronne autour de l'Internationale.

Lors du second congrès, à Innsbruck, il y en avait déjà 15. L'unité morale avait été entre temps prouvée: le congrès d'Innsbruck a permis d'établir un programme social et économique unique qui rallia l'approbation de tout le mouvement.

Mais n'oublions pas que le congrès d'Innsbruck a eu lieu en 1922 et que l'inflation monétaire a paralysé pendant des années l'activité internationale qui demande la collaboration nationale. Bien des travaux décidés au cours des premières années ont dû être abandonnés, parce qu'il n'y avait pas d'argent ou que les dirigeants, qui en Allemagne se débattaient contre l'inflation, étaient obligés dans les autres pays de faire face aux exigences d'un chômage sans cesse grandissant et n'avaient pas de temps pour l'activité internationale.

Lors du troisième congrès à Lucerne, en 1925, les pays qui avaient connu la plus grande dépréciation se trouvaient dans une phase de convalescence.

« Cela ira mieux », nous dirent à ce moment nos collègues pleins d'espoir dans l'énergie avec laquelle ils avaient entrepris leurs nouveaux travaux dans une époque nouvelle. L'amélioration semblait être générale.

L'esprit qui se dégagait du congrès de Lucerne, se distinguait de celui des tensions de la Haye, de celui d'Innsbruck, consacré aux problèmes mondiaux et a montré l'unité et la collaboration morale de tous.

Rés. 3280 ADAM, Tél. CLairval 1809.

**MICHEL CHOUINARD**

ENTREPRENEUR  
FERBLANTIER COUVREUR.  
CORNICHERS DE TOUTES SORTES, UNE SPECIALITE.

2649-51, ADAM, COIN ORLEANS, - Tél. CLAIRVAL 0461

Comment sera le congrès de Munich ?

C'est la première fois que la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens tient son congrès en Allemagne. Et cet événement coïncide avec une nouvelle preuve de l'entente internationale ; après la démission de M. Scherrer ce sera un collègue allemand qui occupera la présidence et nous plaçons un grand espoir en ce congrès.

Le mouvement syndical allemand, qui reçoit le congrès international à Munich, ne lui témoignera sa « bienvenue » non seulement par une fête, mais par tous les soins et préparations nécessaires pour assurer la réussite d'un congrès international.

Si les questions que les conférences discuteront, soit celle des ouvrières ou celle des dirigeants de jeunesse, ont une importance internationale pour notre mouvement, les deux questions centrales qui occuperont le congrès même sont des problèmes de la plus brûlante actualité.

Nous n'avons pas eu besoin de réfléchir longtemps, s'il nous fallait étudier les questions de la concentration et de la rationalisation ; ces problèmes se sont imposés d'eux-mêmes, se sont mis d'eux-mêmes à l'ordre du jour.

Quelle importance ces questions ont-elles pour nous ? C'est à cette question que le congrès aura à répondre.

Et nous sommes certains que cette réponse établira de nouvelles directives pour notre tactique syndicale de l'avenir, pour la politique sociale de demain.

Que chaque délégué étudie ces questions déjà avant le congrès car chaque délégué porte une part de responsabilité pour la réussite morale du congrès.

SERRARENS.

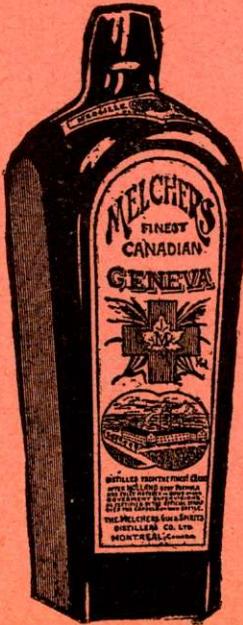
Par les nôtres et  
pour les nôtres

**T**OUT syndicaliste catholique et national est fier des institutions qui nous font honneur. Parmi celles-ci, il donnera son appui, de préférence à celles qui lui sont sympathiques. La maison Dupuis Frères a été le premier magasin à posséder un syndicat national et catholique; c'est une maison dirigée par les nôtres et pour les nôtres.

La simple logique vous commande de lui accorder votre patronage.

**Dupuis Frères**

LE MAGASIN DU PEUPLE



# Gin Canadien Melchers Croix d'or

Fabriqué à Berthierville, Qué., sous la surveillance du Gouvernement Fédéral, rectifié quatre fois et vieilli en entrepôt pendant des années.

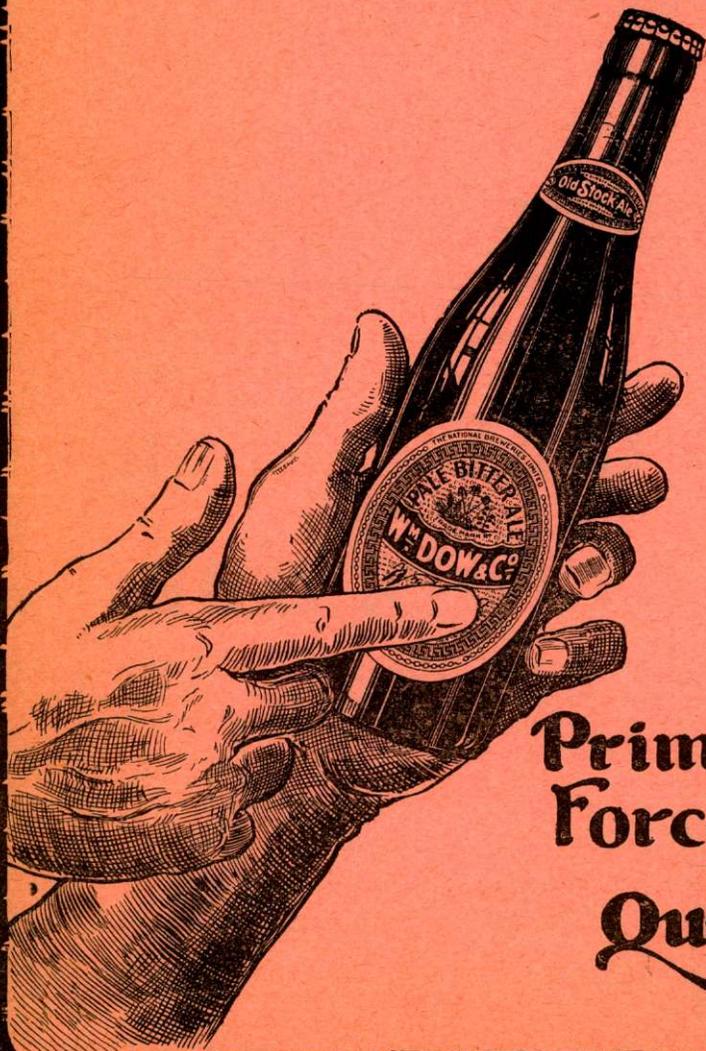
Trois grandeurs de flacons :

Gros :	40 onces	\$3.65
Moyens :	26 onces	2.55
Petits :	10 onces	1.10

MELCHERS DISTILLERY CO., LIMITED  
MONTREAL

# Dow

Mûrie à point



Prime par la  
Force et par  
la  
Qualité