LA VIE SYNDICALE

ORGANE DES SYNDICATS CATHOLIQUES NATIONAUX

Rédaction et administration: 1231, rue De Montigny Est, Montréal — — Téléphone: FRontenac 2165

CANADA
PORT PAYÉ
POSTAGE PAID
1 c.
No 3751
MONTRÉAL

VOL. XIV — No 1 1 **MARS 1934**

DANS LA BONNE VOIE

VERS UN CONSEIL SUPERIEUR DU TRAVAIL
(par Alfred CHARPENTIER)

Point de départ de la législation sociale corporative de l'avenir en notre pays, telle est, dans ses conséquences ultimes, la loi de l'extension juridique des conventions collectives de travail que vient d'adopter le gouvernement de cette province.

L'adoption de cette loi fait poindre déjà l'aurore du jour où elle sera suivie de l'institution d'un conseil supérieur du travail. Mesure que les syndicats catholiques réclament depuis dix ans, mais qu'ils demandaient comme réforme intermédiaire pour parvenir, par l'élaboration d'un code du travail, à l'érection graduelle du régime corporatif dans les industries. Et voilà que c'est une autre voie qui acheminera celles-ci vers le même but, et qui les conduira, plus logiquement comme plus facilement, croyons-nous, vers la formation d'un conseil supérieur du travail.

C'est qu'en effet l'embryon de ce conseil se trouve dans le mécanisme même de la présente loi; les premiers jalons naturels qui conduiront patrons, ouvriers et gouvernement à son établissement seront les "comités conjoints" prévus par la loi. Ils en deviendront les premiers éléments constitutifs, parce qu'on ne tardera pas à en constater la nécessité et à y voir le complément de ces mêmes comités.

Voici comment. Lorsqu'une industrie aura donné lieu à diverses ententes collectives régionales, il y aura autant de comités conjoints régionaux pour y surveiller l'application des diverses ententes collectives concernant les salaires et les heures de travail. En plus, ces comités conjoints régionaux dans une même industrie pourront créer, comme annexe à chacun d'eux, autant de bureaux d'examinateurs chargés de déterminer les qualifications techniques des ouvriers et apprentis. Conséquemment on ne tardera pas à constater le besoin de coordonner ces diverses réglementations régionales dans la même industrie ou le même métier, particulièrement en ce qui a trait à l'apprentissage, à la classification de la main-d'oeuvre et autres coutumes du travail. Et c'est précisément ce besoin de coordination dans les activités des comités conjoints régionaux de plusieurs industries qui rendra inévitable un conseil supérieur du travail.

Oui, la loi de l'extension juridique des conventions collectives de travail ouvre effectivement la voie vers la création de cet organisme supérieur.

Espérons cependant que le gouvernement hâtera le plus possible son institution sans attendre que l'extension juridique des conventions collectives soit devenue un fait dans toutes les industries. Ce serait décidément trop long.

Un conseil supérieur préliminaire, ayant forme de commission d'études, pourrait abattre tant de bonne besogne! Moderniser nos textes juridiques désuets sur le contrat de travail et mûrir la future législation sociale sur le régime corporatif professionnel, seule vraie planche de salut des travailleurs, facteur indispensable pour restaurer l'ordre social.

Alfred CHARPENTIER

Un régime à implanter

La concurrence est telle qu'elle amène les employeurs à diminuer par tous les moyens le prix de revient et à rendre le travail inhumain. . . Pour empêcher les germes de mécontentement de lever en moissons dangereuses, il est temps que dans tout ce qui regarde le travail, la justice entre en scène et soit respectée. Il faut hâter de nos voeux le moment où, selon la pensée de Pie XI, ces questions pressantes seront réglées, par **des conventions collectives**, patrons et ouvriers établissant d'un mutuel accord un régime qui tienne compte des exigences et des risques d'une entreprise, du bien commun, et qui se préoccupe également de garder au travail sa dignité humaine et sa rémunération suffisante. C'est un des moyens les plus sûrs de travailler au relèvement des classes populaires à la collaboration des divers corps professionnels et du bon ordre de la société.

Mgr GEORGE CAUTHIER

Vraie guerre de sauvages

NÉCESSITÉ D'UNE UNION INCORPORÉE

Par Léonce Girard

Il se fait actuellement dans la confection, à Montréal, une lutte excessivement regrettable, inhumaine et même sauvage. Les conditions de travail sont si déplorables qu'elles forcent les ouvriers à recourir incessamment à la grève. Poussés par une concurrence effrénée, les patrons refusent obstinément de donner des salaires raisonnables à leurs employés et ne manquent jamais l'occasion de répondre aux grèves par des contre-grèves.

Et cette guerre sans merci, loin de remédier à la situation, cause la ruine des ouvriers et des industriels. Elle entraîne des pertes de temps et d'argent de part et d'autre et fait grandir les haines là où l'intérêt de l'industrie exige une forte coopération de tous les travailleurs et de tous les patrons.

Les ouvriers toutefois ne pourront pas faire peser l'entière responsabilité sur les épaules des patrons tant qu'ils n'auront pas pris tous les moyens à leur disposition pour remédier à une situation aussi tendue. Le premier pas à faire, c'est de grouper tous les travailleurs du métier dans une organisation qui donne le maximum de protection, c'est-à-dire l'organisation incorporée.

L'incorporation syndicale permet à une organisation de signer des contrats collectifs légaux dont on peut faire respecter les clauses devant les tribunaux.

Aujourd'hui, les ouvriers de la confection sont groupés dans une organisation américaine, non incorporée, qui ne possède pas d'autres moyens de faire respecter ses conventions que la lutte et la grève. On fait une grève pour obtenir de meilleures conditions de travail et conclure une entente avec le patron. Comme cette convention n'a aucune valeur légale, le patron la viole dès le lendemain. Et il faut préparer une autre grève pour faire respecter ce gentlemen agreement... qui sera de nouveau violé à la première occasion.

Il est plus que temps que nos travailleurs canadiens s'émancipent de l'Oncle Sam. Le bonhomme manifeste des ambitions un peu exagérées au détriment des nôtres. S'il n'y a pas moyen de faire incorporer ces unions américaines, qui ne donnent aucune protection efficace, eh bien, qu'on les abandonne. Le bon ordre de notre société l'exige.

Avec une union incorporée, il sera parfois nécessaire — lorsque les moyens de conciliation seront épuisés — de faire la lutte, et même la grève, pour faire signer au patron des contrats de travail avantageux. Mais une fois ce contrat signé, il aura force de loi. L'organisation ne sera donc plus dans l'obligation de faire de nouvelles grèves pour en assurer le respect; elle n'aura qu'à porter plainte devant les tribunaux et les ouvriers obtiendront justice sans quitter leur travail, sans subir des pertes de temps et d'argent, sans accentuer la haine entre le capital et le travail.

L'extension juridique de tels contrats serait une garantie de paix dans notre industrie. C'est probablement ce que redoutent certains chefs des Unions Internationales plus intéressés au bien-être de leurs organisateurs de grèves qu'à celui des ouvriers de Montréal.

A LIRE

Page 2—Contrat de travail.

Page 3—Harmony in Industry by Hon. Gordon

Page 4—$72,000.00 Into the U. A. S. — $72,000.00 aux Etats-Unis — Extension of Collective Agreements in Ontario — Extension Juridique en Ontario.

Page 5—Droit de grève et extension juridique — Le problème du *Salaire*.

Page 6—Décadence de l'Internationale (Serres de l'Aigl)e — Trucs de Fabricants.

Page 7—Nouvelles d'Ottawa.

Page 8—Le Syndicalisme International.

Page 10—Nouvelles étrangères.

Page 11—Activité chez les cordonniers — Patrons poursuivis.

Page 12—Manuel de Métiers.

MEMBRES DES SYNDICATS, POUR VOTRE PAIN, VOYEZ

"Le bon pain de chez nous"
LE MEILLEUR

L. CARON LTEE

CRescent 4114
WEllington 3060

Téléphonez dès aujourd'hui

HArbour 0310

Etablie depuis 1898

J. N. TREMBLAY
Enr'g

CONSTRUCTEUR
ELECTRICIEN

Installation et réparation de tout système électrique et téléphonique

252 RUE ROY EST
MONTREAL

Le Contrat de Travail

Par M. J.-B. Desrosiers, P.S.S., professeur au Grand Séminaire

II. — Ses obligations

3o Le juste salaire (suite)

"Le travail, dit Léon XIII, a "reçu de la nature comme une "double empreinte : premièrement, il est *personnel*, parce "que la force active est inhérente à la personne et qu'elle est "la propriété de celui qui l'a "reçue pour son utilité".

—Ainsi le travail a plus ou moins de valeur et donc est digne d'un salaire plus ou moins élevé, selon que celui qui l'exerce est plus ou moins fort, plus ou moins habile ou plus ou moins rapide et surtout, que le travail est plus ou moins estimable. C'est pourquoi le travail du professionnel est digne d'un salaire plus élevé que le travail d'un homme de métier et que le travail de l'homme de métier est digne d'un salaire plus élevé que le travail d'un manoeuvre; c'est pourquoi il est juste d'établir des échelles de salaires.

Et secondement, "le travail "est *nécessaire*", continue le même Souverain Pontife, "parce que l'homme a besoin du "fruit de son travail pour con"server son existence et qu'il "doit la conserver pour obéir "aux ordres irréfragables de la "nature".

—Ainsi le travail est digne du salaire suffisant pour que l'ouvrier puisse se procurer les choses nécessaires à la subsistance.

Et l'auguste sociologue, réfutant directement le libéralisme économique, ajoute: "Que le pa"tron et l'ouvrier fassent donc "telles conventions qu'il leur "plaira, qu'ils tombent d'accord "notamment sur le chiffre du "salaire; au-dessus de leur libre "volonté, il est une loi de jus"tice naturelle plus élevée et "plus ancienne, à savoir que le "salaire ne doit pas être insuf"fisant à faire subsister l'ou"vrier sobre et honnête."

Donc le salaire, pour être juste, doit correspondre à la qualité et à la quantité du travail et il ne peut être insuffisant à faire subsister l'ouvrier sobre et honnête.

Cette conclusion, pourtant très claire, a ouvert la porte à de nombreuses discussions, même au sein de l'Ecole Sociale Catholique et a besoin d'explications précises.

Considérant ce que Léon XIII appelle l'élément nécessaire du travail, ou plutôt considérant la fin du travail qui est de se procurer ce qu'il faut pour vivre, selon l'ordre du Créateur: "Tu mangeras ton pain à la sueur de ton front", on peut considérer l'ouvrier comme non marié ou comme marié et père de famille et distinguer entre le salaire individuel ou suffisant pour faire vivre un ouvrier non marié et le salaire familial ou nécessaire pour faire vivre la famille d'un ouvrier, père de famille.

A—*Le salaire individuel*, c'est le salaire suffisant pour donner à l'ouvrier tout seul une honnête subsistance.

—Une honnête subsistance! Les sociologues entendent-ils, par cette expression, juste le strict nécessaire pour ne pas mourir de faim? Entendent-ils juste ce qu'il faut pour se nourrir et se vêtir au jour le jour?

— Non! le salaire suffisant pour donner à l'ouvrier une honnête subsistance, c'est le salaire suffisant pour lui permettre de prendre de temps en temps de saines récréations et pour lui permettre surtout de faire des économies pour l'avenir; bref, c'est le salaire suffisant pour lui permettre de vivre, non en esclave, mais d'une façon conforme à la dignité humaine.

Or, de l'avis de tous les auteurs catholiques, un tel salaire est dû à tout ouvrier normal, homme ou femme, lorsque les conditions de l'entreprise permettent de le donner; et cela, en vertu de la justice la plus stricte, en vertu de cette justice qui, si elle est violée, demande réparation; si bien qu'un patron capable de le donner et qui ne le donne pas à un ouvrier normal, de l'avis de tous les théologiens, est tenu à restitution. — La pensée des papes est indiscutable sur ce point: le texte de Léon XIII que nous venons de citer est assez clair.

B — *Le salaire familial*, c'est le salaire suffisant pour répondre aux exigences légitimes d'une famille normale.

Cette formule renferme deux expressions qu'il faut absolument préciser: "exigences légitimes" et "famille normale".

Parler des exigences légitimes d'une famille ouvrière, c'est d'une part parler non seulement du strict nécessaire pour ne pas mourir de faim, mais encore de ce qu'il faut pour se procurer le confort ordinaire du siècle où l'on vit; par exemple, pour se louer une maison salubre et pourvue des commodités ordinaires du XXe siècle; pour se payer de temps en temps une honnête récréation, ne fût-ce qu'une petite excursion, de temps en temps, l'été, en dehors des milieux bruyants et poussiéreux de nos grandes villes; surtout pour faire quelques économies, pour mettre quelque chose de côté chaque année.

D'autre part, parler des exigences légitimes d'une famille, c'est exclure les extravagances; car qui pourra satisfaire aux exigences, par exemple, de l'ivrogne ou de l'insignifiant qui gaspille son argent en toutes sortes de bagatelles achetées comptant ou à crédit, du malheureux mari d'une femme gaspilleuse, ou de l'ouvrier et de la femme d'ouvrier qui veulent faire les gros, qui veulent vivre sur le même pied, par exemple, que le juge, leur voisin?

Ces exigences sont illégitimes; et le salaire familial, c'est le salaire suffisant pour répondre aux exigences légitimes d'une famille normale.

Et maintenant, que faut-il entendre par famille ouvrière normale? — Une famille ouvrière normale, c'est une famille où les charges sont normales et où chacun des membres, dès qu'il le peut, apporte son concours normal. C'est une famille où, d'un côté, il n'y a pas de dépenses extraordinaires provenant, par exemple, de maladies longues et dispendieuses ou d'autres malheurs et, d'un autre côté, où tous les membres, bien que ne travaillant pas comme le père à l'extérieur, sur le chantier de construction, au bureau ou ailleurs, contribuent selon leurs forces au soutien de la famille: l'épouse en secondant les efforts de son mari par une sage administration et dans la mesure de ses forces par ses travaux manuels à la maison; et tous les enfants, à mesure qu'ils grandissent, en rendant les services dont ils sont déjà capables — "ainsi qu'il en est, dit Sa Sainteté Pie XI, non seulement dans les familles d'agriculteurs, mais aussi chez un grand nombre d'artisans et de petits commerçants."

— Ce qui ne peut guère se concevoir sans le retour à l'industrie domestique dans nos familles ouvrières de la ville, par exemple au tissage qui développerait, mieux que le cinéma, l'activité et le bon goût de la femme et surtout des jeunes filles de l'ouvrier et serait plus sain pour elles, surtout au point de vue moral, que le travail à la manufacture de je ne sais quoi ou au magasin à rayons. "C'est à la maison avant tout, ou dans les dépendances de la maison et parmi les occupations domestiques qu'est le travail des mères de familles", dit Pie XI.

Et maintenant, pour résumer toutes ces explications, on peut dire que le salaire familial est le salaire suffisant pour donner une honnête subsistance à une famille qui n'est ni gaspilleuse, ni extraordinairement éprouvée et où chacun des membres, dès qu'il le peut, apporte son concours.

Or, c'est une règle générale, par conséquent non sans exception, comme toutes les règles générales qui se respectent; c'est, dis-je, une règle générale que ce salaire doit être donné à tout homme adulte, père de famille ou non, qui n'est ni un paresseux, ni un infirme, mais qui est un travailleur ordinaire.

"Il faut s'efforcer de toutes façons, dit Pie XI dans sa Lettre Apostolique sur le Mariage, de réaliser ce que notre prédécesseur Léon XIII avait déjà déclaré: que dans la société civile, le régime économique et social soit constitué de façon que tout père de famille puisse gagner ce qui, étant donné sa condition et la localité qu'il habite, est nécessaire à son entretien et à celui de sa femme et de ses enfants: "car l'ouvrier mérite son salaire". Lui refuser ce salaire, ou lui donner un salaire inférieur à son mérite, c'est une grave injustice et un péché que les Saintes Ecritures rangent parmi les plus grands. Il n'est pas permis non plus de fixer un taux de salaire si modique que, vu l'ensemble des circonstances, il ne puisse suffire à l'entretien de la famille."

La raison profonde de cette doctrine, c'est qu'il doit y avoir égalité entre le salaire et la valeur du travail: c'est un principe sacré, qu'il doit y avoir égalité entre la chose donnée et la chose reçue; or, quelle est la valeur du travail de l'homme adulte dont la condition normale est d'être marié et d'être père de famille? La valeur du travail de l'homme adulte, c'est tout ce qui est nécessaire pour faire vivre une famille dans les conditions que nous venons de décrire.

Sans quoi, notons-le bien, l'Auteur de la nature serait en défaut: Lui qui a imposé à l'homme, dont la condition normale est d'être marié et d'avoir des enfants, l'obligation très rigoureuse de pourvoir aux nécessités de ses enfants ne lui aurait pas donné le moyen nécessaire pour satisfaire à cette obligation! Allons donc! Dieu, infiniment sage, a proportionné la valeur du travail de l'homme adulte aux exigences légitimes d'une famille normale; et qui loue le travail de cet homme doit lui donner un salaire capable de subvenir aux dépenses légitimes d'une famille normale.

Et, remarquons-le bien, ce salaire doit être donné à tout homme adulte, marié ou non, père de famille ou non. Le fait qu'un ouvrier soit marié ou ne le soit pas, qu'il ait quinze enfants ou qu'il n'en ait pas du tout, strictement ne doit pas changer son salaire.

Car, nous venons de le dire, la condition normale de l'homme adulte est d'être marié et d'avoir des enfants; c'est cette condition normale qui détermine la valeur constante du travail.

D'ailleurs, deux raisons d'une très grande portée sociale demandent qu'il en soit ainsi.

D'abord, si les patrons pouvaient donner un salaire moindre aux hommes non mariés, qu'adviendrait-il? Il adviendrait qu'ils emploieraient de préférence des célibataires; ainsi vouloir améliorer la condition des pères de famille en exigeant pour eux un salaire plus élevé serait la rendre plus précaire, même intenable; ce serait les vouer les premiers au chômage. Et, du coup, le mariage deviendrait difficile et rare.

Et puis, qui ne le voit, si avant son mariage et les deux ou trois premières années de son ménage, le jeune homme a déjà le salaire familial, il pourra, s'il est sage, s'amasser un petit capital qu'il trouvera bien, lorsque viendront les charges peut-être nombreuses, plus nombreuses peut-être qu'il ne le voudrait, s'il est fidèle aux lois de la morale.

Plus que celà, je dirai qu'il est normal et nécessaire que le jeune homme fasse des économies avant de voir arriver les charges très lourdes d'une famille nombreuse et en bas âge. Mettons-nous bien devant le cas concret: si par exemple, lorsque son foyer se trouve orné d'une dizaine de chers petits êtres blonds ou bruns, mais qui usent et qui mangent, sans rendre encore de bien grands services, il n'a aucune ou presque aucune avance, son cas se trouve anormal; on peut bien alors faire appel au bon coeur, à la charité du patron pour augmenter le salaire de ce brave homme selon le nombre de ses enfants; mais, le lui imposer serait plus ou moins juste; d'ailleurs, ce serait exposer cet ouvrier à une très grande infortune, à être congédié.

C'est ici le temps de le faire remarquer: qu'on parle, si l'on veut, de famille de trois enfants pour établir une moyenne des salaires, pourvu que cette moyenne soit généreuse; mais qu'on ne laisse pas entendre que cette famille moyenne est la famille normale. La famille normale est aussi bien la famille de quinze que la famille de trois enfants.

Ce qui est normal, c'est que le jeune homme, en se mariant, ait déjà quelque chose, un petit héritage reçu de ses parents et accru par ses premières années de labeurs, afin que, s'il a une famille nombreuse, pendant les quelques années qui précéderont les premiers services des aînés, il puisse compter sur autre chose que son salaire quotidien; et que, cette époque difficile passée, il puisse continuer à augmenter sa modeste fortune, afin d'avoir, en quittant ce monde, la douce consolation de transmettre quelque chose à ceux qui lui survivent ici-bas.

Ce qui est normal, pour bien résumer la pensée de l'auguste auteur de la *Quadragesimo Anno*, c'est que l'ouvrier ne vive pas au jour le jour, mais qu'il ait lui aussi un petit patrimoine qui, sagement administré, le mettra à l'abri des incertitudes du moment.

(A suivre)

Tél. CHerrier 9116
HENRI SIGNORI
Radiateurs et garde-boue
Carrosseries et soudures de toutes sortes de métaux.
1051, rue Amherst - Montréal

HArbour 0724
Le Dr Geo.-E. Mignault
Chef de Clinique à l'Hôpital du Sacré-Coeur
Professeur de l'Université de Montréal
SPECIALISTE: TUBERCULOSE PULMONAIRE
1674 SAINT-HUBERT

INSTITUT MUSICAL
du Canada
ENSEIGNEMENT DU PIANO, CHANT
Instruments à cordes — Harmonie et Composition.
Pour syllabus et renseignements, s'adresser à
J.-N. CHARBONNEAU
4116 AVE GIROUARD DEx. 9111

AMherst 9440
CREMERIE MAJEAU, Limitée
1565 LAURIER E.
FRontenac 7373
LAIT, CREME, BEURRE, OEUFS, FROMAGES
PROVISIONS
516 RACHEL E.

HARMONY IN INDUSTRY

By Hon. Weslay Gordon,
Minister of Labour

Not long ago in a small Canadian City throngs of workmen marched in demonstrative parades. Merchants were alarmed the management of a large industry saw $60,000 being waste each day in an idle plant, while $30,000 daily was being lost in wages to the community. The atmosphere was surcharged with inflamed resentment. It was a condition in which anything was liable to happen. The city, depending chiefly upon this large industry for its existence, was in a state of tension and helplessly witnessed the paralysing effects of an industrial dispute that touched every civic activity.

Into this super-heated situation there arrived an official who had been hurriedly summoned to the scene. There was that about him which marked him as one detached from the seething excitement of the moment. When he spoke it was without prejudice or bias. It was soon evident that he was a specialist in dealing with such troubles. He made a few simple suggestions and everybody seemed to sense instinctively that this man suggested was the obvious thing to do.

His sincerity was apparent and his ideas breathed common sense. Confidence was gradually restored and both factions in the dispute listened to him. Within thirty-six hours of the arrival of the Department of Labour's conciliation officer a settlement was reached. The city resumed its normal life, and the loss of wages and revenue stopped as a result of the intelligent and tactful efforts of this expert conciliation officer. The importance of a prompt settlement is at once apparent when it is realized that in this instance it meant a saving to the management and the employees of approximately $100,000 a day.

This is but a typical instance of what can be accomplished by a fair and impartial approach to industrial disturbances, actual or threatened. This case has been duplicated by others, large and small, in which the conciliation service of the department, when given opportunity, has mobilized the common sense of disputants without recourse to wasteful economic hostility.

With the aid of the conciliation service of the federal Department of Labour millions of dollars have been directly saved to both employer and employee, and indirectly to the community, which always suffers in a major cessation of industry. And one of the attractive features of this service is that it is free; it does not cost employers or employees one cent to put into operation an absolutely impartial system that seeks only the maintenance of industrial harmony and all that that means in human welfare.

It is much easier for this service to function effectively if it is utilized before the parties to a dispute have declared war on each other.

For let it be throughly understood that a strike or a lockout is industrial war so far as capital and labour can wage war with economic weapons. Too often a group of employees, ill-advised by their leaders, spoil a legitimate claim by expressing their requests in offensive and provocative language. The very wording is unnecessarily hostile in its presentation, with a series of demands as the key-note. These demands are frequently made more peremptory by a time limit, often very brief, within which they must be met. Using the word "demand" in such a manner is a poor method of approach. There is nothing friendly or conciliatory about it. In short, it is nothing less than an ultimatum to an employer who is probably sufficiently harrassed by the strain of keeping his plant operating.

Then, too, it sometimes happens that employers are too hasty in their relations with their employees. It seems reasonable that industry in reality is a partnership. That being so, a committee of employees can frequently offer the management helpful suggestions. A willingness on the part of the employer to listen is not a weakness; it is an evidence of good will and confidence. Employers should also bear in mind that employees in these recent critical years have been very patient under conditions that have been most trying indeed.

The resolution of disputes can usually be found in a friendly atmosphere, but if this is destroyed, the damage is far greater and far harder to repair. Frequently a dispute occurs over something that should have been frankly discussed across a table. But either the method of approach was wrong and ill-timed, or either or both parties to the dispute failed in some respect. In all probability direct negociation was never given a chance. Then the inevitable resulted. Murmurs of discontent were followed by separate meetings of the disputants. From these emanated charges and counter-charges in the press-heated statements about alleged sweat-shop methods, or unsage and unsanitary factory conditions; then reprisal charges of slackened efforts, soldiering on the job, and even sabotage. Such indesirable publicity cannot fail to create an atmosphere of bitterness and suspicion. Such an atmosphere breeds strikes, and strikes result in lost wages and productivity. If that condition continues, it is apt to degenerate into open strife. This sometimes develops to the point where the civic authorities are forced to take steps to maintain law order. Thus the vicious circle of expenditure and waste mounts to a staggering sum, with the taxpayer in the end paying the bill.

Conciliation more satisfactory

How much more satisfactory it would be if the matters in dispute were first talked over dispassionately and then failing agreement, the conciliation services of the department sought! It is much easier to settle a dispute in its early stages, when the voice of conciliation can urge common sense and fairness, than to break down a barrier of bitterness.

Judging by the requests received in the department for assistance by way of mediation there is evident in Canada an increasing recognition on the part of both employers and employees of the value of such service before an actual break in working relations occurs. Experience is of the highest value in conciliation work, and many a dispute which has baffled employers and work-people alike is solved by the help rendered by a conciliation officer who has previously encountered a similar set of circumstances and in whom both sides can place the utmost reliance as a mediator.

The department is equipped with both the legislative authority and the trained personnel to assist employers and employees to compose their differences. The procedure is quite simple and the service is prompt. Under the provisions of the Conciliation Labour Act the minister is empowered to inquire into the causes and circumstances of a dispute, and to take such steps as seem expedient for the purpose of bringing the parties together. He can also appoint a conciliator when requested by either of the parties to a dispute, but it is of course preferable that a joint request be made.

During the past year the department's conciliation officers mediated successfully in some thirty disputes, many of which were of a difficult nature. In fourteen of these disputes the settlement directly affected by the departmental officer obviated the necessity of establishing a board of conciliation under another enactment known as the Industrial Disputes Investigation Act, which practically supplements the Conciliation & Labour Act, and was enacted to aid in the prevention and settlement of strikes and lockouts in mines and industries connected with public utilities. The industries to which the Industrial Disputes Investigation Act directly applies are those employing ten or more persons engaged in mining transportation and communication, including steam, electric or other railways, steamships, telegraph and telephone operation, or in gas, electric light, water and power works. In these industries it is illegal for an employer to lock out his workmen or the employees to go on strike until the matter in dispute has first been dealt with by a board of conciliation. It will be readily seen that the industries just cited are those in which the public or national interest must of necessity be paramount. But in addition the act provides that in case of a dispute in any industry a board can be established upon application of the parties concerned.

The Board

A board consists of three members: one nominated by the employer, one by the employees, and a chairman selected by agreement if possible by the other two. Failing agreement in the selection of a chairman, the Minister of Labour makes this selection himself. The very fact that in only 38 out of 525 boards has the threatened or actual strike not been averted or ended indicates the high quality of board personnel. It also demonstrates the unquestioned efficacy of the conciliation machinery of the federal Labour Department. While the findings of a board are not binding, and leave the parties concerned absolute freedom of action, yet in the great majority of cases either the board has been successful in arranging an amicable settlement or its recommendations have formed the basis of subsequent agreement. Therefore, when conciliation on such an impartial and free basis is so easily available, is it not wise, and even profitable, to utilise it before taking hasty action?

During the trying period through which we have been passing the courage of the Canadian people has remained undaunted, and I am particularly proud to state that Canada has been free from any major dislocation of industry. At the same time I desire to pay tribute to the patience and morale of employer and employee alike.

Now that we are emerging out of the shadows is it not equally important that we continue unhampered, ready to make the best of our opportunities? Team play — harmony in industry — was never more essential than at this hour if Canadian industry is to reap those honest rewards that will not only ensure commercial prestige abroad, but make for a happy and prosperous people at home. It is almost a personal and national obligation that we eliminate all wasteful strife and concentrate on the goal that we see in this new vista of approaching prosperity.

LA PAIX PAR LE DROIT

"Le juriste et les pouvoirs publics doivent avoir pour tâche d'assurer autant que possible, dans les rapports entre les classes le règne de la paix par le DROIT. Ce n'est qu'en aidant les conventions collectives et en s'aidant d'elles qu'ils auront quelque chance de remplir avec succès cette difficile mission."

G. Paron,
(Revue Int. du Travail

Tél. HArbour 4752

J.-A. BOIVIN
OPTICIEN

Opticien des Employés de Tramways de Montréal.
Opticien de l'Hôpital Sainte-Jeanne d'Arc.

2070, rue Saint-Denis — Montréal

MESSIEURS LES MEMBRES DES SYNDICATS CATHOLIQUES NATIONAUX, LE SECRETARIAT VOUS RECOMMANDE TOUT SPECIALEMENT, LE PAIN ET GATEAUX

Oven Fresh Sanche Frais du four

LE PAIN SANTE — PAIN AU LAIT DE BEURRE — PAIN PARISIEN

Jos. SANCHE Limitée

DOllard 3501

HArbour 3488

Adrien Plamondon, B.A., SC.
INGENIEUR-CONSEIL

30 ST-JACQUES OUEST :: MONTREAL

CHOCOLATS
Fournisseur du Secrétariat des Syndicats Catholiques
Demandez les Bonbons de Chez Nous
D'ALBERT MERCIER
CONFISEUR
Chocolats: 20c boite d'une livre et plus.
Bonbons et chocolats de haute qualité pour toutes occasions.
4654 PAPINEAU — — AM. 5630

$72,000.00 INTO THE U.S.A.

Glace Bay, C.B.
March 5, 1934.

To all organized Labour Bodies in Canada.

Fellow Workers!

The Amalgamated Mine Workers of Nova Scotia are issuing an appeal to all labour bodies in Canada. Reason for this appeal being sent out to the working class is because the miners in the province of Nova Scotia have been members of the U.M.W. of A. for a period of fifteen years; have sent per capita tax yearly to the amount of $72,000 into the U.S.A., and now when the miners are facing a serious reduction in wages to the extent of 23%, the International and the District Executive of Nova Scotia have refused to come to their aid financially.

The Amalgamated Mine Workers of Nova Scotia, a young and militant organization inaugurated in 1932, have built a membership who are fighting side by side with the rank and file of the U.M.W. in Stellarton. The U.M.W. Executive Board endeavoured to sell the miners there but were chased out.

We appeal to your organization to send all aid possible into the miners of Pictou County, Nova Scotia. Do your part to win this fight for the miners of Pictou! Help them win against a reduction that if allowed to be put across will eventually spread all over Canada.

We issue this appeal for a united front against wage reductions, and unity of the workers irrespective of union connections.

Send in your donations, and take up collections on behalf of Pictou Miners. Forward all monies and food stuff to the A.M.W. District Office, Glace Bay, N.S., or to Mr. Murdock Wilson, Chairman of Relief Committee, Stellarton, N.S.

Rush your support and encourage those struggling miners!

Signed:-R. R. STEWART,
On Behalf of A.M.W. of N.S. Executive Board

P.S.—*Please forward appeal to your Local Unions in Town and City.*

Concurrence déloyale

Il faut protéger de toute nécessité la convention collective de travail. Il faut que les patrons s'organisent de même que les ouvriers. Avec l'Extension Juridique des conventions collectives de travail, plus de crainte d'une concurrence déloyale; l'État intervient pour la supprimer en obligeant les individualistes à emboîter le pas à la suite des coopérateurs.

Hon. C.-J. ARCAND

Collaboration des classes

L'Extension Juridique de la convention collective de travail rendra donc possible et réelle la collaboration des classes qui, autrement, restera un bien théorique et fuyant.

Le Ministre du Travail

$72,000.00 aux États-Unis

Glace Bay, C.B.,
5 mars 1934.

A tous les Corps du Travail Organisé au Canada.

Confrères-travailleurs,

Les membres de la "Amalgamated Mine Workers of Nova-Scotia" lancent un appel à toutes les organisations ouvrières au Canada. La raison pour laquelle nous envoyons cet appel à la classe ouvrière, c'est parce que les mineurs de la province de la Nouvelle-Ecosse ont été membres de la U.M.W. of A. pour une période de quinze ans; ils ont envoyé une taxe per capita annuelle pour un montant de $72,000 aux États-Unis, et maintenant qu'ils ont à faire face à une réduction sérieuse de 23% dans leurs gages, l'Internationale et le Comité Exécutif du district de la Nouvelle-Ecosse ont refusé de leur venir en aide financièrement.

"L'Amalgamated Mine Workers of Nova Scotia", une jeune organisation militante fondée en 1932, a atteint un effectif qui combat côte à côte avec tous les gens de la U.M.W. à Stellarton. Le bureau exécutif de la U.M.W. a essayé de vendre les mineurs à cet endroit, mais ils ont été chassés.

Nous demandons à votre organisation d'envoyer tout l'aide possible aux mineurs du comté de Pictou, en Nouvelle-Ecosse.

Faites votre part pour faire gagner cette lutte aux mineurs de Pictou! Aidez-leur à repousser cette réduction de gages qui, si elle est admise ici, sera inévitablement répandue par tout le Canada.

Nous faisons cet appel dans l'espoir de rencontrer un front uni contre les réductions de salaires et pour tâcher de rallier tous les travailleurs sans s'occuper de leurs affiliations d'union.

Envoyez vos souscriptions, et faites des collectes pour la cause des mineurs de Pictou. Envoyez cet argent et des provisions au Bureau de district de la A.M.W., à Glace Bay, N.S. ou à M. Murdock Wilson, Président du Comité de Secours, à Stellarton, N.S.

Faites diligence pour envoyer vos secours et encouragez ces mineurs qui se débattent.

(Signé) R. R. STEWART,
Pour la A.M.W. of N.S. Bureau Exécutif

P.S.—*De grâce, faites ces mêmes appels à toutes vos unions locales dans les villes et dans les municipalités.*

— — —

NOTE—Notre Conseil Central a voté une souscription pour venir en aide à ces ouvriers.

Sens de la responsabilité

Ce qu'il faut développer, c'est le sens de la responsabilité sociale chez les employeurs comme chez les ouvriers et ce n'est que par la collaboration de l'organisation patronale et de l'association ouvrière qu'on y parviendra. C'est en nous inspirant de ce dernier principe que nous avons recommandé l'Extension Juridique de la convention collective de travail.

Hon. C.-J. ARCAND

Legal Extension of Collective Agreements in Ontario

Feb. 17th. 1934

Mr. L. Girard,
General Secretary

Dear Fellow worker:-

I am much interested in your article in January issue of Canadian Unionist. This is a move in the right direction and I should like to know more about it and what the prospects are of your Provincial government putting a system of this kind under provincial law.

Could you give me a little more detail at your convenience? My thought is to try and get support for similar legislation in Ontario, particularly where the bush workers are concerted. This class has been dominated by the Communists and IWWS until both the workers and employers are fed up. As the consequence of two major strikes in this district inside of six months last year, the "White" workers have formed a Canadian union and it has been my privilege to assist. I have registered the new union under the trade Unions Act and affiliated it with the All-Canadian Congress of Labour. I am a railroad man myself, being a member of the Canadian Association of Railwaymen, the organization which is fighting the so-called international railway unions.

Any information will be appreciated.

Fraternally Yours,

Georges SALVERSON,
General Secretary
Canadian Bushmen's Union
Port-Arthur, Ontario.

L'extension juridique dans l'Ontario

Le 17 février, 1934.

M. L. Girard
Secrétaire général.

Votre article, paru dans le numéro de janvier du "Canadian Unionist", m'a grandement intéressé. C'est là un mouvement dans la bonne direction. J'aimerais avoir plus de renseignements à ce sujet et savoir si vous avez quelques chances que le gouvernement de votre province insère un tel système dans votre loi provinciale.

Seriez-vous assez bon de me donner de plus amples détails aussitôt qu'il vous sera possible. Je désire obtenir de l'aide pour faire adopter une législation semblable dans l'Ontario, particulièrement aux endroits où les ouvriers de notre union sont concernés. Cette classe d'ouvriers a été sous la domination des communistes et des IWW'S jusqu'à ce que les ouvriers tout aussi bien que les employeurs en aient eu à satiété. A la suite de deux longues grèves survenues, dans le district, l'an dernier, en moins de six mois, les "White" ont formé une union canadienne à la formation de laquelle j'ai contribué. J'ai fait enregistrer cette nouvelle union conformément à la loi des Trades-Unions et l'ai affiliée à l'Union Canadienne. Je suis moi-même un employé de chemins de fer, étant membre de la "Canadian Association of Railwaymen", l'organisation qui combat les unions internationales des chemins de fer.

J'apprécierai grandement toutes informations à ce sujet.

Fraternellement vôtre,

Georges SALVERSON,
Secrétaire général
'Canadian Bushmen's Union'
Port-Arthur, Ontario.

Tél. CHerrier 1882
Echange de Meubles et Poêles
J.-B. Paquin
Marchand de
MEUBLES - POELES
Réparation de poêles, une spécialité — Vente au comptant ou avec conditions pour convenir aux acheteurs.
Prix spéciaux aux membres.
1192 rue Maisonneuve
Montréal
(Entre Ste-Catherine et Dorchester)

Difficile à comprendre

L'Extension Juridique du Contrat diffère fondamentalement de la N.R.A. en ce qu'elle laisse aux organisations ouvrières des privilèges plus étendus.

La Fédération Américaine du travail appuie la N.R.A.

Notre succursale de la Fédération Américaine du travail à Montréal fait mine de s'opposer à l'Extension Juridique. On est toujours plus exigeant à l'étranger que chez soi.

CHOISISSEZ
Votre avenir est entre vos mains: Prodigue aujourd'hui, pauvre demain. Econome aujourd'hui, riche demain. Ne gaspillez pas votre argent, vous en aurez besoin un jour. Les petits sacrifices d'aujourd'hui vous donneront demain de grandes satisfactions. Ouvrez un compte d'épargne à la
BANQUE CANADIENNE NATIONALE
Actif, plus de $126,000,000
553 bureaux au Canada

NOTRE BANDAGE HERNIAIRE
vous donnera entière satisfaction.

Assortiment complet de ceintures abdominales, bas élastiques, béquilles, etc.
Chaises d'invalides à vendre ou à louer.
Spécialité: Appareils orthopédiques, membres artificiels, corsets pour gibbosité.
Réparations en tous genres, etc.
C. MARTIN
48 et 50 EST, CRAIG, MONTREAL
Dépt L.B. - HArbour 3727

BULLETIN DU BUREAU CONFEDERAL

EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

DROIT DE GRÈVE
ARRETÉS MINISTÉRIELS

Certains chefs ouvriers se demandent ce qui arrivera lorsqu'une grève sera déclarée dans un cas où sera appliquée l'Extension juridique d'une entente collective.

A cela nous répondons que rien ne devra inquiéter les grévistes si la grève est déclarée dans un esprit de justice après avoir épuisé vainement tous les moyens de conciliation et d'arbitrage que, sans doute, aura mis à leur disposition le "comité conjoint". L'on doit cependant comprendre que l'un des objets de la loi est aussi d'éviter les grèves en en diminuant les causes et de régler les conflits par l'arbitrage du "comité conjoint". si possible. Après tout la grève n'est jamais plus qu'une protestation; elle coûte souvent plus cher que ce qu'elle rapporte. Aussi toute saine philosophie syndicale doit-elle favoriser, de nos jours, toute mesure législative facilitant le règlement des conflits industriels par une coopération méthodique et disciplinée entre le capital et le travail.

On se demande encore comment le gouvernement fera observer ses arrêtés ministériels. C'est ici qu'éclate l'infériorité des unions non incorporées: leurs membres seraient obligés de se pourvoir en justice individuellement, tandis que celles qui sont incorporées peuvent poursuivre pour leurs membres. Ce privilège est garanti aux Syndicats Incorporés en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels.

Mais même l'économie actuelle du présent projet de loi permettra, sauf erreur, aux ouvriers lésés ou à leurs représentants officiels de soumettre le litige à une certaine intervention du "comité conjoint". intervention, à tout le moins, portant sur les deux points de sa surveillance: salaire, heures de travail.

Il faut en somme se rappeler que l'Extension juridique des conventions collectives va soumettre les relations industrielles à un ordre nouveau échappant aux méthodes empiriques suivies jusqu'ici.

A.C.

Salaire de $2.70 pour 48 h. 1-2

Moses Walinsky, propriétaire de la "Joan Dress Manufacturing Company", 1470 rue Peel, a plaidé coupable le 3 mars, devant le juge Tétreau, à l'accusation de n'avoir pas payé le salaire requis par la loi à 14 des 21 jeunes filles à son emploi et fut condamné à $50.00 d'amende et aux frais ou à un mois de prison. Une de ces jeunes filles reçut seulement $2.70 pour 48½ heures de travail, alors que le salaire minimum est de $12.63.

LE PROBLÈME DU SALAIRE

Dans le Programme de restauration sociale qui vient de paraître en brochure [1] nous comptons 19 revendications ouvrières. Parmi ces revendications nous voudrions faire certaines considérations sur celles qui ont trait au salaire, à savoir:

1° primat du salaire sur les dividendes; 2° salaire familial proportionné à la famille moyenne; 3° expérimentation prudente des allocations familiales, en tenant compte du problème rural; 4° salaire minimum aux journaliers.

Primat du Salaire

Nous formulons le primat du salaire sur les dividendes comme un principe. C'est aussi une directive pour orienter les esprits et les lois économiques vers toute l'importance qu'il faut reconnaître au salaire.

Le rappel de ce principe s'impose en premier lieu parce qu'il est universellement méconnu et depuis trop longtemps. Est-ce que l'on voit généralement dans la moyenne et la grande industrie le paiement du salaire primer le versement des dividendes? Pense-t-on à donner d'abord à l'ouvrier un salaire juste et raisonnable avant de faire le partage des profits et dividendes? Ne réduit-on pas, au contraire, les salaires pour maintenir le taux des dividendes? Ne mouille-t-on pas même les stocks au point d'avoir à couper, plus tard, les salaires pour accorder des dividendes promis?

Pratique antichrétienne qui assimile le travail humain à un simple "instrument de lucre".

Est-il juste que le dividende, rendement du capital, prime le salaire, seul moyen de subsistance du travailleur? Le dividende, fruit de l'épargne, est un surplus; le salaire, rétribution directe du travail, est un revenu nécessaire à l'existence de l'ouvrier et des siens, s'il est marié. Enfin, c'est un revenu auquel sont attachées des charges fixes qui n'incombent pas au dividende.

L'esprit des lois économiques actuelles est vide de ces vérités. Ces lois d'un autre temps ont donc besoin d'être refondues en s'inspirant du principe chrétien du primat du salaire sur les dividendes.

Salaire familial

Une législation sociale rénovée, qui observerait dans les faits ce principe fondamental, réaliserait peut-être du coup le salaire familial proportionné à la famille moyenne.

Convenons d'abord que depuis l'encyclique "Quadragesimo anno", lorsqu'on parle de salaire, il faut désormais avoir en l'esprit l'idée du salaire familial. Cependant, si Pie XI dit bien que le salaire doit procurer à l'ouvrier "sa subsistance et celle des siens", il restreint cette idée du salaire aux "charges normales d'une famille moyenne".

Comment alors déterminer la famille moyenne? Sur quoi baser ses charges normales?

(1) En vente à 25 sous l'exemplaire au bureau de l'École Sociale Populaire, 4260, rue de Bordeaux.

Au dire d'experts, une moyenne de trois enfants par famille est requise pour maintenir la population. Cette moyenne peut varier selon les pays. Dans la province de Québec, elle serait inférieure à la réalité. Il nous paraît nécessaire toutefois d'envisager ici la famille moyenne pour l'ensemble du pays. Or, les statistiques fédérales sur le coût de la vie sont basées sur le budget hebdomadaire d'une famille de cinq personnes. Voilà donc la famille moyenne au Canada — bien que ce ne soit pas la famille normale du Québec.

C'est aux "charges normales" de cette famille que le salaire du père devrait être en mesure de pourvoir pleinement. "Charges normales", cela veut dire tous les besoins humains raisonnables d'une famille de cinq personnes. Peut-il y avoir charges normales moyennes et maximum? Les statistiques fédérales semblent l'établir. Le coût hebdomadaire d'un budget familial englobant aliments de consommation générale, combustible, éclairage et loyer est fixé, en octobre, à $15.78, selon la moyenne des prix dans soixante-neuf villes du Canada. Ainsi un salaire hebdomadaire équivalant au montant de ce budget ne procure qu'un minimum de confort, car ce budget n'est pas complet. Si on y ajoutait l'habillement et divers autres frais nécessaires ou utiles, il s'accroîtrait de près de cinquante pour cent, disent les mêmes statistiques. Conséquemment, environ $22.50 par semaine seraient requis pour satisfaire pleinement à toutes les "charges normales" d'une famille moyenne.

En supposant que ces chiffres soient un peu surfaits, il reste clair que la masse des salariés ne touche pas ce salaire capable de garantir ce qu'on pourrait appeler le parfait confort d'une famille moyenne. Pour nous en tenir là, la justice nous permet, croyons-nous, de revendiquer le salaire familial absolu pour cette famille moyenne. Ce salaire est dû, au moins en justice sociale, parce que le concours des familles est indispensable au maintien de la nation, parce que, pour son avancement moral et économique, le pays doit rendre possible à tous ses habitants le développement normal de la vie sociale et économique.

Ajoutons que, dans la pensée de l'Église, le jeune homme ou le célibataire ont également droit au salaire familial préconisé plus haut, afin qu'ils puissent épargner en vue de leurs futures charges familiales. Et alors ces épargnes serviraient comme d'appoint dans l'estimation du salaire familial.

Allocations familiales

Le salaire familial comme nous l'avons compris, avec l'Église qui en a reconnu le principe, nous paraîtrait devoir être réalisé avant l'établissement des allocations familiales. Cependant, une généreuse politique familiale, modifiant considérablement l'ordre économique actuel, sera nécessaire avant que ne passe dans

(Suite page 9)

Téléphone: MArquette 3288
Consultations sur convocation seulement
Dr J.-Roméo Pepin
Médecin de l'Hôtel-Dieu
410, RUE SHERBROOKE OUEST - MONTREAL

Tél. AMherst 1788
J.-W. JETTE, Limitée
ENTREPRENEURS EN CHAUFFAGE ET PLOMBERIE
Spécialités: Plans de pouvoir.
Nous fournirons nos propres plans, si désiré.
2114, RACHEL EST :: :: :: MONTREAL

Rés.: ELwood 1663 WIlbank 8686
Dr I.-E. Chalifoux
CHIRURGIEN-DENTISTE
709 RUE VINET :: MONTREAL
Coin St-Jacques.

MICHEL CHOUINARD, Ltée
ENTREPRENEURS
FERBLANTIERS, COUVREURS
3935-3937, rue Adam Tél. : CLairval 3124
(Coin Orléans)

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

Des enfants en santé
Des parents heureux
Plus de soucis
Un lait pur

Pour acquérir et conserver la santé aux enfants d'aujourd'hui, les hommes canadiens de demain, un lait riche et pur est essentiel.
Nous leur offrons un lait provenant de producteurs choisis ayant des troupeaux sains — un lait protégé par une pasteurisation parfaite et une propreté méticuleuse de tout notre outillage et de nos établissements — sous la surveillance constante de chimistes diplômés. Ces précautions sont un gage de santé pour votre famille.
FRontenac 3121
J. J. Joubert
LIMITÉE
Le but que nous poursuivons est la réduction du taux de la mortalité infantile à Montréal

DANS LES SERRES DE L'AIGLE

(*Suite*)

FORCES SYNDICALES EN CANADA

En 1911: 91 organisations centrales internationales; en 1918, 96.

En 1911, 1,550 locales internationales; en 1918, 1,897.

En 1911, 119,415 membres internationaux; en 1918: 201,432.

En 1911, 11 organisations centrales nationales; en 1918, 13.

En 1911, 91 locales nationales; en 1918, 377.

En 1911, 20,717 membres nationaux; en 1918, 37,928.

En 1911, grand total, 120,132; en 1918: 239,360.

(Ces renseignements ont été puisés dans les *Reports on Labor Organization in Canada* publiés annuellement depuis 1911).

Devant cette démonstration de l'avance effrayante de l'Internationalisme américain, il ne sera pas sans intérêt de mettre en contraste, l'extinction rapide, depuis 1913, de la "Fédération canadienne du travail", qui naquit lors de la fameuse "expulsion" de 1902.

DECADENCE DE LA FEDERATION CANADIENNE DU TRAVAIL

En 1913, cette organisation représentait 7,000 membres, compris dans 65 affiliations. Elle n'avait jamais été plus prospère. Elle a périclité si rapidement qu'en 1918 elle n'avait plus que 5 affiliations avec 1,400 membres.

Le fait est que presque toutes les organisations qu'elle a perdues ont été absorbées par les internationales. Mentionnons tout spécialement une association puissante, qui compte actuellement 9,500 membres groupés dans 24 locales, la *Provincial Workmen's Association of Nova Scotia*, appelée depuis 1917 la *Amalgamated Miners' Association of Nova Scotia*, qui est sur le point elle aussi, bien qu'elle existât sous sa forme indépendante depuis 1879, d'être accaparée par la *United Mine Workers of North America*.

On le voit, après quarante ans d'existence autonome, les travailleurs de la Nouvelle-Ecosse même ne peuvent plus échapper aux serres de l'aigle americain.

STRUCTURE FRAGILE DU CONGRES DES METIERS ET DU TRAVAIL

Et, de cette emprise, on peut en mesurer toute la puissance en indiquant la fragilité de la structure sur laquelle est édifié le Congrès des métiers et du travail du Canada.

Sur 1,410 affiliations actuelles (en 1918), 28 seulement proviennent d'unions locales affiliées individuellement. Les 1,285 autres affiliations sont des unions locales que les bureaux-chefs internationaux, sans s'occuper de leur consentement, ont données au Congrès d'une main intéressée.

Quoi que l'on dise, avec ce pernicieux système d'affiliation, la prospérité présente du Congrès n'est que superficielle. Car c'est sur un véritable sable mouvant que repose pareil édifice!

Ici se termine la partie historique de notre brochure "Dans les Serres de l'Aigle". Les statistiques citées plus haut sur les forces syndicales en Canada à la fin de 1918 demandent d'être complétées par des données plus récentes.

Les rapports annuels du Fédéral sur "Le mouvement ouvrier au Canada" nous ont permis d'aligner d'autres statistiques très révélatrices de l'orientation nouvelle des forces syndicales en notre pays.

Les voici en deux tableaux:

I

RÉTROGRESSION DES SYNDICATS INTERNATIONAUX

Année	Centrales	Locaux	Membres
1911	91	1531	119,415
1919	97	2309	260,247
1926	87	2011	179,265
1932	78	1813	149,129

II

ASCENSION DES SYNDICATS NATIONAUX

Année		Internationaux	Syndicats indépend.	Syndicats catholi	Totaux
1911	No de centrales	10			10
	— locaux	164	24	2	190
	— membres	13,717		120	13,837
1919	No de centrales	11			11
	— locaux	265	29	93	387
	— membres	24,372	8,278	35,000	67,650
1926	No de centrales	19		3	22
	— locaux	430	38	103	571
	— membres	37,623	12,955	25,000	77,578
1932	No de centrales	24		4	28
	— locaux	701	47	109	857
	— membres	66,993	15,496	25,000	107,489

En 1932 donc, l'avance des internationaux sur les nationaux n'était plus que de 41,640, alors qu'en 1919 elle atteignait 200,000 près.

A. C.

Pas de folies à Québec

Comme le Premier-Ministre conseillait aux délégués des Trades-Unions Internationales de venir le rencontrer encore, pour discuter le projet de l'Extension Juridique des conventions collectives de travail, quelqu'un dit: "Nos membres sont pauvres; et il nous coûte cher de venir ici".

Venez en moins grand nombre, de répondre M. Taschereau. Soyez quatre ou cinq la prochaine fois, et je suis sûr que nous pourrons nous entendre. Et puis nous paierons votre voyage... *si vous ne faites pas de folies à Québec, bien entendu...*"

RAPPORT DES JOURNAUX
24 février 1934.

Trucs des fabricants

Monsieur Gustave Francq, au comité parlementaire d'enquête sur le commerce et l'industrie, consacra une partie de sa déposition au dévoilement des trucs employés par les fabricants pour contrevenir à la loi du salaire minimum:

1 — Le fabricant fait une fausse déclaration quant aux heures des ouvriers qui travaillent aux pièces. Parfois, l'ouvrier ou l'ouvrière a travaillé dix heures et on ne lui marque que quatre ou cinq heures.

2 — Si l'ouvrier n'a pas assez travaillé pour gagner le salaire minimum, le patron l'oblige à n'enregistrer qu'une partie de ses heures de travail. On conçoit les abus qu'avec une telle méthode le fabricant peut faire du travail aux pièces.

3 — En certains cas, le patron attribue à un seul ouvrier le travail de deux ou trois, ce qui grossit son salaire apparent. D'autres obligent leurs employés à faire une partie de leur travail à la maison, pour éviter de l'enregistrer.

4 — Très couramment, le patron inscrit sur l'enveloppe de paie un nombre d'heures inférieur à celui que l'ouvrier a faites, ou encore il inscrit sur l'enveloppe un salaire plus élevé que le montant qu'il y a dedans.

5 — Le patron ne tient aucun compte de l'ancienneté des ouvriers.

6 — Les fabricants donnent leurs travaux à des entrepreneurs ou sous-entrepreneurs, se dispensant par là de payer le salaire minimum.

7 — Souvent, le tarif du travail aux pièces n'est fixé qu'après deux semaines de travail et change de jour en jour, de semaine en semaine, sans le consentement de l'ouvrier.

8 — Si elle refuse de faire un travail supplémentaire, souvent non rémunéré, l'employée est mise à la porte sans avis.

9 — Plusieurs ateliers comptent beaucoup trop d'employées, sous prétexte de partager le travail sur le plus grand nombre. Ainsi très peu d'ouvrières arrivent à se faire un salaire convenable.

10 — Il y a tendance à spécialiser le travail. On tient une ouvrière à faire le même travail des années durant. Le jour où son expérience commanderait un salaire minimum plus élevé, on la congédie. Et comme son expérience compte dans tous les ateliers, elle n'est plus capable de se trouver d'emploi.

L'OUVRIER A L'ABRI DE TOUTE EXPLOITATION

A une délégation de l'Association des manufacturiers canadiens, venue à Québec, le 18 février 1934, pour s'opposer au projet de l'extension juridique du contrat de travail, l'hon. M. Taschereau, après avoir admis, dans l'intérêt de la justice sociale, la nécessité de considérer l'opinion de tous, ajouta qu'il importait aussi de protéger les ouvriers contre toute exploitation.

Protéger l'ouvrier contre l'exploitation, la loi sur l'extension juridique du contrat de travail n'a pas d'autre but dans l'intention de son proposeur.

Tél. AMherst 5152 Consultations: 2 à 4 hres et 7 à 9 hres
Dr Léopold CARLE
Ex-médecin-interne de l'Hôpital Ste-Justine
Médecin de l'Assistance Maternelle et de l'Hôpital St-Luc.
3034, rue MASSON coin 8ème - MONTREAL
6530, 25ème AVENUE CLairval 4929-J

EMILE-NAP. BOILEAU, Sec.-trés.
ULRIC BOILEAU, Prés.-gérant
Bureau: Tél. CHerrier 3191-3192
ULRIC BOILEAU, Limitée
ENTREPRENEURS GENERAUX
EDIFICES RELIGIEUX
4869, RUE GARNIER — MONTREAL

Tannerie : 4900, rue Iberville
Daoust, Lalonde & Cie, Ltée
MANUFACTURIERS DE CHAUSSURES
TANNEURS et CORROYEURS
Bureau et fabrique :
939, SQUARE VICTORIA — MONTREAL

MADAME !
LA LAITERIE DOMINION LIMITEE
vous offre son
LAIT PASTEURISE
Appelez AMherst 2277
Immédiatement, nous enverrons notre représentant.
LAITERIE DOMINION
4166, RUE PARTHENAIS
H.-C. CORNELLIER, gérant.

ZORIC
LE MERVEILLEUX NETTOYEUR
Donne les meilleurs résultats dans
les COMPLETS, Paletots ou Robes et dans la
LINGERIE DELICATE
4 SERVICES DE BUANDERIE
au minimum de 50 cts
Aussi CHEMISES et COLLETS
Pour plus amples INFORMATIONS
THE NEW METHOD WASHING
LTD.
Appelez DOllard 4661

Nouvelles des syndicats du diocèse d'Ottawa

JOURNÉE SOCIALE

Le 8 avril prochain, sera tenue dans le diocèse la 8me Journée Sociale annuelle des Syndicats Catholiques Nationaux. Voici le programme de cette journée d'Etudes:

Matinée —Maison des Retraites fermées du diocèse.

8.15 hrs. Messe basse par Son Exc Mgr Andrea Cassulo, Délégué Apostolique au Canada. Sermon: R. P. Léopold Gratton, O. M.I., aumônier général. Communion générale des officiers.

9.15 hrs. Déjeuner en commun. Récréation.

10.15 hrs. Assemblée d'études. "L'extension juridique du contrat collectif de Travail". Discussion générale. Allocution des invités d'honneur.

12.00 hrs. Ajournement.

Soirée — Bourse du Travail, Hull, P.Q.

8.30 hrs. Grande soirée récréative et syndicale pour les syndiqués et leurs épouses. Programme musical et artistique.

CONTRAT COLLECTIF

Notre région, grâce à la bienveillante coopération du *Droit*, a fait une belle campagne de publicité en faveur de l'Extension juridique du contrat collectif de travail. Nous avons obtenu des autorités religieuses, politiques, financières et industrielles de la région de la province de Québec, les témoignages écrits les plus élogieux en faveur de ce projet de loi et de la C.T.C.C. qui en a fait la demande. Tous les corps organisés du district ont écrit à l'honorable premier ministre et à l'honorable Maurice Dupré, pour l'obtention immédiate de cette mesure sociale.

CERCLES D'ÉTUDES

Notre centre entend conserver la bonne réputation qu'il a dans la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, relativement à ses cercles d'études. M. Chas A. O'Reilly, sociologue bien connu d'Ottawa, est venu entretenir nos membres sur l'action catholique en Angleterre et en Amérique. M. J.-Edouard Langelier, 1er vice-président du Conseil central, a donné une très instructive conférence, au cercle Benoit XV de Hull, sur les torts causés par le communisme. M. Maurice Doran nous dira, ce mois-ci, les meilleurs moyens de propagande syndicale, et nous aurons un cours sur l'épargne ouvrière.

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Notre Secrétariat général a repris ses activités, après une longue période de non-séance. Les réunions seront désormais tenues quatre fois l'an. Le Secrétariat se compose actuellement comme suit: Son Exc. Mgr G. Forbes, archevêque d'Ottawa, NN. SS. J. Charbonneau et H. Chartrand, P.A., V.G.; M. l'abbé R. Glaude, directeur des Oeuvres sociales du diocèse; R. P. Léopold Gratton, O.M.I., aumônier général des Syndicats Catholiques et nationaux; M. l'abbé R. Limoges, du Grand Séminaire d'Ottawa; M. l'abbé L.-C. Raymond, curé d'Aylmer; M. Fulgence Charpentier, commissaire d'Ottawa; M. l'avocat Paul Fontaine, du ministère de la Justice d'Ottawa; M. H. Blackburn, de Hull; MM. Harper, J.-E. Langelier, H. Quévillon, et M. Doran, de nos Syndicats catholiques.

Tél. CHerrier 3431
Vente et Service des Batteries EXIDE.
Collette Battery Service
Réparation du système électrique d'automobile.
Batteries chargées, réparées et emmagasinées.
1300 DeMontigny E., Montréal

Salaire dans l'industrie du coton

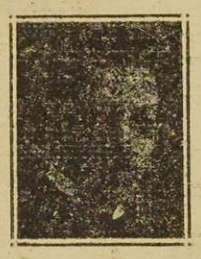
M. A. Crowe, secrétaire de la commission du salaire minimum des femmes, a présenté dernièrement un long rapport des enquêtes faites par les inspecteurs de la commission sur les salaires payés aux femmes et aux jeunes filles, ainsi que les heures de travail en usage dans différentes manufactures. à Montréal et en dehors de Montréal.

Il appert d'après ces rapports qu'à Montréal 15 établissements ont répondu aux invitations de la commission et ont donné les renseignements suivants: sur 146 ouvrières, 24 sont payées à des salaires variant de $4.00 à $9.00 pour 48 heures de travail; 28 sont payées à des salaires de $10.00 à $12.00; 25 reçoivent $13.00; 24 ont $14.00; 2 ont $25.00 et plus.

En ce qui concerne la durée du travail, il est rapporté que 5 firmes, à Montréal, font travailler 40 heures par semaine, trois font travailler 44 heures par semaine; les autres font travailler de 46 à 50 heures par semaine.

En dehors de Montréal, les taux de salaires payés en moyenne paraissent peu différer de ceux qui sont payés dans la métropole, et les heures de travail varient, comme à Montréal, de 40 à 50 heures par semaine.

Tél. Bureau: HA. 8966
Rés. CH. 2261
Résidence:
1465, Letourneux
J.-A. COUTURE, LL.,L.
NOTAIRE
Attention particulière aux membres syndiqués
Edifice "LA SAUVEGARDE"
152 est, rue Notre-Dame
Chambre 91, Montréal

A l'occasion appelez DOllard 1345

Directeur de Funérailles
Embaumeur diplômé
Salon mortuaire
Service jour et nuit
REMI ALLARD
234 DeCastelnau, Montréal

Salaires de $11.80

M. J.-S. McLean a avoué, le 7 mars, au comité parlementaire d'enquête à Ottawa, que les *Canada Packers* ont fait des "profits énormes" au cours de ces derniers mois, mais du même coup, il a admis que cette société paie des salaires de $11.80 pour une semaine de cinquante heures de travail et qu'elle ne paie pas ses ouvriers pour le temps qu'ils passent à l'usine à ne rien faire.

La couturière québécoise

Dans certaines coutureries de la Province de Québec, les jeunes employées ne gagnent que $2 et $3 par semaine.

Dans la confection, certains fabricants très fiables donnent, à forfait, 75 cents pour la couture d'une douzaine de culottes et de $0.50 à $1.00 pour celle de douze pantalons. L'on conçoit que les entrepreneurs à qui l'on impose de tels contrats ne paient leurs employées que $2.00 ou $3.00 par semaine. Et ce sont les magasins à rayons qui leur imposent cet avilissement de la main-d'oeuvre.

Les avocats et la concurrence

L'Association des manufacturiers a tenté de démontrer que l'extension juridique des contrats, qui a pour but d'imposer à tous les employeurs d'une même industrie les mêmes conditions de salaires et de travail, ne serait pas à l'avantage des ouvriers. Les manufacturiers se sont servis pour cela d'un avocat éminent, faisant partie du Barreau, association professionnelle, qui trouve excellent pour ses membres que les honoraires d'avocats soient à des taux fixes afin d'enlever la concurrence déloyale et d'empêcher l'avilissement de la profession.

Tél. AMherst 7080
Eugène Hardy
ENCADREUR - SERRURIER
4371, avenue Papineau,
Montréal

Tél. HArbour 2390
A. BEAUREGARD, Prop
Model Tire Vulcanizing
ENRG.
Spécialité: Vulcanisation de pneus et vitres d'automobiles
Pneus neufs et usagés à vendre. Service et vente de batteries et service spécial aux membres.
366 AVE DES PINS EST
MONTREAL

Encouragez les Imprimeurs ayant l'Étiquette

SEPT ateliers importants ont signé des contrats d'atelier FERME avec notre Conseil d'Imprimerie. Ce sont:

L'IMPRIMERIE POPULAIRE Limitée, 430, rue Notre-Dame est;

LA LIBRAIRIE BEAUCHEMIN, 430, rue Saint-Gabriel;

ARBOUR & DUPONT, Limitée, 429, rue Lagauchetière est;

L'ECLAIREUR, 1725, rue Saint-Denis;

L'INSTITUT DES SOURDS-MUETS, 7400 Blvd St-Laurent;

L'IMPRIMERIE DU MESSAGER, 4260 Bordeaux;

THERIEN FRERES Limitée, 334, rue Notre-Dame est;

ASSUREZ-LUI SON AVENIR EN EPARGNANT...

Votre enfant compte sur vous pour débuter dans la vie. La seule manière de lui assurer les moyens nécessaires, c'est de le mettre en état de gagner sa vie, honorablement.

L'avenir de vos enfants et leur succès futur, voilà les raisons pour lesquelles vous devez travailler à vous constituer un fonds d'épargne sans tarder.

Offrez à votre enfant une de nos petites banques à domicile. C'est un moyen pratique et infaillible pour lui apprendre à ne pas dilapider ses sous.

La Banque Provinciale du Canada

S. J. B. Rolland, Président. Chs-A. Roy, Gérant Général.

DEPARTEMENT du SECRETAIRE de la PROVINCE de QUEBEC
L'Hon. ATHANASE DAVID, Secrétaire général.

Enseignement technique

• • •

ECOLES TECHNIQUES
Montréal - Québec - Hull

COURS TECHNIQUE :
Cours de formation générale technique préparant aux carrières industrielles. (Trois années d'études.)

COURS DES METIERS :
Cours préparant à l'exercice d'un métier en particulier. (Deux années d'études.)

COURS D'APPRENTISSAGE :
Cours de temps partiel organisés en collaboration avec l'industrie. (Cours d'imprimerie à l'Ecole Technique de Montréal.)

COURS SPECIAUX :
Cours variés répondant à un besoin particulier. (Mécaniciens en véhicules-moteurs et autres.)

COURS DU SOIR :
Pour les ouvriers qui n'ont pas eu l'avantage de suivre un cours industriel complet.

COURS D'ARTS ET METIERS
Section des Métiers

COURS DU SOIR :
Montréal, Port-Alfred, Chicoutimi, La Tuque, Beauceville, Lévis, Lauzon, Saint-Romuald, Sherbrooke, Saint-Hyacinthe, Valleyfield, Lachine, Shawinigan Falls.

Ces cours s'adressent tout particulièrement aux ouvriers et couvrent plusieurs sujets tels que: Dessin industriel, Mathématiques de l'ouvrier, Electricité, Lecture de plans, Travail du bois, etc., etc.

AUGUSTE FRIGON,
Directeur Général de l'Enseignement Technique
1430, RUE SAINT-DENIS, MONTREAL

Le Syndicalisme International[1]

Plusieurs faits attirent l'attention sur le syndicalisme international. Aux États-Unis, le président Roosevelt tente de faire entrer dans la législation américaine, sous le signe de l'aigle bleu, le droit syndical déjà conquis par les ouvriers d'Europe. En Angleterre, les Trade-Unions viennent, dans leur 65e Congrès, de se prononcer contre toute forme de fascisme et d'approuver la politique américaine de hauts salaires et de réduction des heures de travail. En France, le syndicat des instituteurs traite d'égal à égal avec le chef du gouvernement. En Allemagne, les syndicats sont dissous et le secrétariat de la Fédération syndicale internationale, échappant à grand-peine aux nazis, s'enfuit de Berlin et cherche un refuge à Paris.

Pour comprendre la signification des faits syndicaux d'aujourd'hui, il faut envisager le mouvement syndical dans son ensemble, c'est-à-dire depuis la Révolution française.

Les admirateurs du bon vieux temps se font des illusions sur les corporations de l'ancien régime.[2] Ces corporations étaient en réalité des syndicats patronaux. L'apprentissage durait de sept à douze ans. Ayant alors passé l'examen (ou chef-d'œuvre), l'apprenti devenait compagnon pendant trois à cinq ans et pouvait enfin acquérir, en fait ou théoriquement, la maîtrise. Apprentis et compagnons, les ouvriers dépendaient entièrement des patrons. Ceux-ci fixèrent à leur profit les règlements des corps de métiers... A la fin du XVIIIe siècle, le système ne marche plus. Les corporations ne savent pas s'adapter aux conditions changeantes de la production et des échanges. Maîtres ouvriers et maîtres marchands se font la guerre. Les uns et les autres ne songent qu'à maintenir leurs privilèges, c'est-à-dire leurs monopoles. Après l'échec de la tentative de Turgot (février 1776), il est manifeste que la monarchie est incapable de remédier au système.

Principe du libéralisme économique

La Révolution française a aboli les corporations et proclamé le principe de la liberté du travail. Le décret des 2-17 mars 1791 dit notamment: "A partir du 1er avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier, qu'elle trouvera bon; mais elle sera tenue de se pourvoir auparavant d'une patente, d'en acquitter le prix... et de se conformer aux règlements de police qui sont ou pourront être faits". C'est le régime de la libre concurrence absolue. Le Code civil qui réglemente minutieusement le louage des choses ignore le louage des services, c'est-à-dire les contrats de travail. "Aussi est-ce parallèlement aux Codes civil et de commerce, mais en dehors d'eux que s'est développée dans la France du XIXe siècle, sans plan préconçu et sous la pression des événements, la législation ouvrière".

Le principe de la liberté du travail domine toute la législation des XIX et XXe siècles, jusqu'à la guerre de 1914. C'est lui qui a présidé à l'essor économique sans précédent de cette période de l'histoire.[3] Mais il entraîne de telles conséquences qu'il a fallu dans la pratique lui apporter toutes espèces de limitations. C'est ainsi qu'on a été amené à promulguer des lois de protection nationale et à déroger au principe de la liberté d'établissement, comme à la liberté de la vente de certaines marchandises (le pain, la viande).

Droit de coalition

Le principe de la liberté du travail entraîne, comme corollaires, deux droits: le droit de coalition et le droit d'association professionnelle.[4] Sous l'ancien régime, la coalition était une révolte contre l'organisation sociale du travail, c'est-à-dire contre le patronage et la corporation. La Révolution ayant substitué le régime individualiste au régime corporatif laisse aux deux parties, patrons et ouvriers, toute liberté pour conclure des contrats de travail. La coalition, dès lors, n'est qu'une forme de la libre concurrence, qui n'a rien d'illicite si elle se produit sans violence ni contrainte. De là, la grève et ler lock-out. La reconnaissance légale du droit de coalition a eu lieu en Angleterre dès 1824, en France seulement en 1864.

L'association professionnelle droit et mode de développement

Le droit de coalition pour une action concertée entraîne le droit d'association professionnelle, d'un caractère durable, pour la défense des intérêts communs. Mais ce droit d'association professionnelle se heurta au principe révolutionnaire formulé pa la loi des 14-17 juin 1791: "Il n'y a plus de corporation dans l'État, il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général. Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corporation". Quand les lois ne correspondent pas aux besoins, elles sont tournées ou violées. Avec la tolérance ou la complicité de l'État, on vit former en France toutes espèces d'associations, d'abord patronales, puis ouvrières vers 1848 et surtout à partir de 1860. Mais ce n'est qu'en 1884 que l'association professionnelle, patronale et ouvrière fut légalement reconnue. A ce moment les Trade-Unions ont déjà pris en Angleterre un grand développement: on en compte environ 30,000 qui ont plus de 1,200,000 adhérents. En Allemagne, l'union des métiers a fait de tels progrès de 1868 à 1878 que Bismark engage la lutte contre les socialistes et le droit d'association, mais les lois répressives n'arrivent pas à enrayer le mouvement. Dès lors par toute l'Europe, et jusqu'à aujourd'hui, deux droits antagonistes sont en conflit dans toutes les législations. Et à mesure que le siècle avance, le droit individuel, proclamé par la Révolution, bat en retraite. Les fonctionnaires publics conquirent le droit de se constituer en syndicats...

Objet des Syndicats Politique interdite

L'objet des syndicats a été défini par la loi française de 1884: "Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels commerciaux et agricoles". Il en résulte que les questions politiques sont interdites aux syndicats qui, à l'origine, les ont abandonnées aux partis socialistes. En fait, si les syndicats et les partis socialistes ont été tantôt des frères ennemis, tantôt des alliés, on a vu les syndicats dans certains pays envahir de plus en plus le domaine politique, s'immiscer, contrairement à la loi, dans des questions qui ne sont pas de leur compétence et tenir tête à l'État.

Syndicalisme et liberté individuelle — Intervention de l'État.

Le développement du syndicalisme s'est fait aux dépens de la liberté individuelle qui, quoique maintenue en principe dans la loi, était entamée d'un autre côté par les interventions de l'État. L'État, en effet, s'est vu forcé, bon gré mal gré, de multiplier ses interventions pour deux raisons principales: il s'agissait de concilier les syndicats patronaux et ouvriers, c'est-à-dire d'apaiser les conflits nés des contrats de travail, et de parer aux effets économiques et sociaux des syndicats. En outre, comme le salaire et l'initiative privée ne suffisaient pas à assurer les ouvriers contre tous les risques: maladie, accident, invalidité, chômage, vieillesse, ce fut à l'État d'y pourvoir. Il y avait encore les femmes et les enfants à protéger, la santé et l'hygiène publiques à défendre. C'est pourquoi toutes les législations vers la fin du XIXe siècle s'orientent vers une réglementation du travail de plus en plus minutieuse, compliquée et coûteuse, alors qu'au lendemain de la Révolution l'État n'intervenait qu'en vertu de ses attributions de police générale. Par le rapprochement des législations, on vit se former peu à peu une sorte de "droit commun européen, en matière de protection ouvrière", par delà la diversité des peuples et des races.

(*A suivre page* 9)

(1) Voir notes, page 9, 3ème col.

Encouragez les annonceurs de la Vie Syndicale.

$3.00 pour 72 heures de travail

Le 28 février dernier, le professeur Cassidy a cité au comité parlementaire d'enquête sur le commerce et l'industrie le cas d'ouvriers montréalais et torontoniens ne touchant que $3 et $4 par semaine de 72 heures de travail.

Cartes Professionnelles

MArquette 2228
PAUL GOUIN
AVOCAT
201 rue Notre-Dame O.,
MONTREAL

Tél. HArbour 7033
Résidence:
1684, Blvd St-Joseph E.
CHerrier 1391
Isidore Coupal
NOTAIRE
Edifice du "TRUST & LOAN"
10, rue St-Jacques E.
Chambre 54 MONTREAL

ANTONIO GARNEAU
AVOCAT et PROCUREUR
de l'étude
Bertrand, Guérin, Goudrault & Garneau
276 OUEST, RUE ST-JACQUES - MONTREAL
ERNEST BERTRAND, C.R.,
Substitut Senior du Procureur Général.
C.-E. GUERIN, C.R., M. GOUDREAULT, C.R.,
ANTONIO GARNEAU, H.-N. GARCEAU,
MARCEL PIGEON.

CLairval 2827 CONSULTATIONS: 1 à 3 p.m. — 7 à 9 le soir
Aux membres des Syndicats Catholiques résidant dans Viauville, Maisonneuve ou Hochelaga nous recommandons le
DR J.-A. BARRETTE
MEDECINE GENERALE, MALADIE DES FEMMES ET DES ENFANTS.
ELECTRICITE MEDICALE
RAYONS: X, ULTRA-VIOLETS, INFRFA-ROUGES, DIATHERMIE, COURANTS GALVANIQUES ET SINI-SOIDAUX.
2380 Pie IX — Rés. : Appt 1; Bureau: Appt 2

8069, RUE SAINT-DENIS Tél. DUpont 5109
F.-EUGÈNE THERRIEN
AVOCAT
Edifice Métropole — Local 505 — 4, rue Notre-Dame Est
Tél. HArbour 0203 Montréal

Tél. HArbour 0187-8
MARCEL PRIMEAU
AVOCAT
10, Saint-Jacques Est Chambre 62

J.-Théo. LEGAULT J.-Théo. LEGAULT, Jr.
LEGAULT & LEGAULT
NOTAIRES et COMMISSAIRES
Bureau du jour : 152 Notre-Dame Est Tél LA. 1633
Bureau du soir : 1687 rue LaSalle Tél. CL. 7506

Tél. WIlbank 4994
Consultations: 1 à 3; 7 à 8
Dr L. MAILLOUX, M.D.
Médecin-Chirurgien
3037 Notre-Dame ouest
(près Atwater) Montréal

AT. 1007 1111 LAURIER OUEST
Dr Charles Mathieu
MEDECIN DE L'HOTEL-DIEU
Spécialiste des maladies des yeux, des oreilles, du nez et de la gorge.
Associé de feu le Professeur Albert Lassalle
Consultations: de 2 à 5 p.m., excepté le samedi.
Le soir sur rendez-vous.

Le problème du salaire

(Suite de la page 5)

les faits la réforme sociale du salaire familial.

Faut-il, en attendant, faire une expérimentation prudente des allocations familiales? Il semble que oui. Mais cette expérimentation ne devra pas être faite dans l'industrie — où on la croit plus pressante — sans tenir compte du problème rural. Il faut éviter de favoriser les seuls ouvriers, ce qui accentuerait l'exode rural vers les centres urbains et serait injuste pour les agriculteurs.

Une excellente façon de procéder serait l'application du système d'abord dans les services civils et municipaux, dans les utilités publiques et ensuite dans le monde industriel, au moyen de l'initiative privée.

Les gouvernants pourraient accorder des octrois à quiconque s'en prévaudrait.

Après cette expérience, les pouvoirs publics sauraient mieux comment généraliser les allocations familiales. Leurs préoccupations devraient être égales pour les chefs de familles nombreuses, tant de la ville que de la campagne. Mieux vaudrait fixer des subventions modiques et les accorder également aux deux éléments de la population à la fois.

A tout le moins, elles ne devraient être distribuées qu'à partir du quatrième ou du cinquième enfant, sauvegardant ainsi le principe du salaire familial qu'il faut tâcher d'atteindre.

Journaliers

C'est afin que les allocations familiales n'avilissent pas la valeur économique et sociale du salaire que nous revendiquons d'abord le salaire familial. Nous le revendiquons de même pour tout le monde, journaliers et tâcherons de tous genres compris.

Pourquoi (particulièrement pour ceux-ci) demandons-nous un salaire minimum? Parce que, en période d'activité, le salaire familial est plus ou moins obtenu par les ouvriers spécialisés et les hommes de métier, alors que les journaliers sont toujours loin en arrière. Parce que, en temps normal, l'organisation professionnelle protège, peut même améliorer les salaires des premiers, tandis que les journaliers, inorganisés, sont livrés à la concurrence mutuelle et à la cupidité des employeurs. Enfin, parce que l'organisation professionnelle, tentée maintes et maintes fois depuis un quart de siècle, devient de plus en plus impossible dans cette classe qui s'accroît sans cesse de ceux que la machine déplace dans les industries.

D'aucuns préconisent plutôt l'extension juridique de la convention collective. Politique idéale qui prendra bien du temps à porter ses fruits pour la totalité des travailleurs inhabiles ou sans métier. Les difficultés à surmonter seront nombreuses avant que l'extension obligatoire de la convention collective soit appliquée à toutes les industries. Et nous croyons que pendant la mise en œuvre graduelle de cette nouvelle réforme il y a place pour une loi du salaire minimum aux journaliers, loi qui serait calquée sur celle du salaire minimum des femmes.

Le taux de ce salaire? Ne pourrait-il pas égaler et dépasser même quelque peu le budget hebdomadaire incomplet de la famille moyenne de cinq personnes ($18.00 environ), selon les statistiques fédérales? Vouloir que ce minimum soit égal au total du plein budget hebdomadaire ($22.50 environ), selon les mêmes sources, est chose impossible au temps présent.

A. CHARPENTIER

(1) En vente à 25 sous l'exemplaire, au bureau de l'École Sociale Populaire, 4260, rue de Bordeaux, Montréal.

Le Syndicalisme International

(Suite de la page 8)

CONQUÊTE DU DROIT COMMUN
VOIE SOCIALISTE ET VOIE SYNDICALE

La conquête de ce droit commun s'est faite d'une manière désordonnée suivant les circonstances et les pays. Elle commença à prendre un caractère international par la constitution à Londres en 1864 de l'Association Internationale des Travailleurs, dont Karl Marx écrivit les statuts. [1] Son action fut paralysée par les divisions intestines entre mutualistes, fédéralistes, extrémistes, mais elle fournit aux salariés une formule stimulante: "L'émancipation des travailleurs doit être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes". La fin de l'Empire est marquée en France par une épidémie de grèves et par la Commune de Paris. La première Internationale meurt dans le désordre et l'impuissance en 1874. A partir de cette date, le mouvement ouvrier suit deux voies tantôt convergentes, tantôt divergentes, la voie socialiste et politique, la voie syndicale et corporative. Au troisième congrès ouvrier de Marseille (octobre 1879), la tendance politique l'emporte sur l'économique. La fondation du parti socialiste arrête le développement des syndicats. Ce n'est qu'en 1895 que fut constituée en France, au Congrès de Limoges, la C.G.T. et en 1905 que fut fondé à Dublin le Secrétariat syndical international. C'est un Allemand, Carl Legien, qui en fut nommé secrétaire et deux ans plus tard, en 1905, la France refusa d'assister à la conférence d'Amsterdam, parce qu'on avait refusé d'inscrire à l'ordre du jour les questions de l'antimilitarisme et de la grève générale. Dès cette époque, les syndicats allemands se cantonnent, par crainte de dissolution, dans le domaine des questions corporatives, tandis que la C.G.T. française affirme dans la Charte d'Amiens (1906) que la propagande antimilitariste et antipatriotique doit être toujours plus intense et toujours plus audacieuse.

EFFECTIF DES SYNDICATS
LA GUERRE

A la veille de la guerre, en 1913, le Secrétariat syndical international groupait dix-neuf pays et comptait environ 7,400,000 adhérents. L'Allemagne venait en tête avec 2,553,162; L'Italie, 390,912. France, 287,000. D'autre part, les effectifs des secrétariats professionnels internationaux s'élevaient à 5,201,478. Malgré ces chiffres considérables et malgré le fameux mot de ralliement: "Travailleurs de tous les pays, unissez-vous", la guerre a éclaté en 1914. Les socialistes et les syndicalistes dénoncent les fautes et les erreurs du capitalisme; le fait est qu'eux-mêmes ont complètement échoué dans leur tentative d'empêcher la guerre. Lors du congrès national syndical belge, en juillet 1914, le camarade Jouhaux, de la C.G.T. française, demanda au camarade Legien, de la Centrale syndicale allemande, "quelle serait l'attitude de la social-démocratie en cas de guerre". Le camarade Legien répondit "que, dans ce cas, les soldats allemands marcheraient". Le camarade Jouhaux insista, disant: "Que comptez-vous faire pour éviter la guerre qui se prépare? Etes-vous résolus à faire un mouvement? Nous sommes, pour notre compte, prêts à répondre à votre appel ou à marcher en même temps, si nous en décidons ainsi". Le camarade Legien ne répondit pas. Quelques jours plus tard, le 30 juillet, le camarade Jouhaux télégraphiait au camarade Legien: "La paix reste possible, doit triompher... Cette paix est entre les mains de la classe ouvrière internationale, si elle sait être à la hauteur du péril". Les camarades allemands ne répondirent pas. La paix qui était "entre les mains de la classe ouvrière internationale", la classe ouvrière ne peut pas la faire; elle le dit elle-même, elle ne fut pas "à la hauteur du péril".

(à suivre)

1—Cet article paru dans la revue *Le Mois* contient des renseignements très intéressants sur le Syndicalisme international. Nous le ferons paraître en deux tranches. La première partie, que nous reproduisons dans ce numéro, traite du mouvement syndical jusqu'à la guerre; dans l'édition d'avril il sera question de ce même mouvement, de 1914 à nos jours. Nous tenons à avertir nos lecteurs que nous ne prenons pas la responsabilité de toutes les affirmations qui y sont contenues. N.D.L.R.

2—Même avec ses imperfections le système de la corporation ancienne était infiniment supérieur au régime du libéralisme économique dont nous souffrons présentement. N.D.L.R.

3—Il est malheureux que cet essor économique se soit fait au profit de quelques-uns et pour le plus grand malheur de la classe ouvrière. N.D.L.R.

4—Le droit d'association professionnelle découle en tout premier lieu de la nature. N.D.L.R.

5—La doctrine sociale de l'Église, bien avant Karl Marx, a revendiqué les droits des travailleurs. N.D.L.R.

OFFICIERS DU CONSEIL D'IMPRIMERIE

Le Bureau Exécutif du Conseil des Métiers alliés de l'Imprimerie des Syndicats Catholiques et Nationaux de Montréal se compose cette année des officiers suivants: Roland Thibodeau, *président;* Adélard Saulnier, *vice-président;* A. Périord, *secrétaire-archiviste* R. Brosseau, *secrétaire financier* et Ant. Guitord, *sentinelle.*

Comme délégués au Conseil Central, MM. A. Guitord, R. Lecompte et A. Périord furent nommés, tandis que M. Chs Paquette sera le délégué officiel du Conseil aux séance du Cercle d'Etudes Léon XIII.

PLateau 5151

ACHETER CHEZ
DUPUIS
C'EST ECONOMISER

Chaque article acheté chez DUPUIS représente toujours la pleine valeur pour votre argent au triple point de vue de QUALITE, SERVICE et SATISFACTION.

La maison DUPUIS est dirigée par des canadiens français et tous ses employés sont membres du Syndicat Catholique et National; elle mérite donc l'appui de tous les syndiqués.

Dupuis Frères LIMITÉE

Rues Ste-Catherine, St-André, DeMontigny et St-Christophe.

Bureau: LAncaster 1771 DESSINS SOUMIS SUR DEMANDE
C. LAMOND & FILS
Manufacturiers de bijouterie et médailles
Insignes en or, émail, or plaqué, argent, bronze et aluminium.
Nous sommes possesseurs de 95% des coins de la maison Caron Frères Inc.
929, RUE BLEURY :: :: MONTREAL

Tél. AMherst 2562
J.-B. Bergeron
Entrepreneur de pompes funèbres et embaumeur
SALONS MORTUAIRES
4228, Avenue PAPINEAU
Vis-à-vis l'église Imm.-Conception.

J.-B. Lefebvre Limitée
MONTREAL SHOE STORES
Prop. des MONTREAL SHOE STORES
Notre devise:
BAS PRIX
BONNE QUALITE
27 magasins Montréal, Verdun, Lachine,
Québec, Ottawa, Trois-Rivières et Sherbrooke

LE SIROP du Docteur GARNIER
vous débarrassera des TOUX, RHUMES, BRONCHITES, ENROUEMENTS, etc.
35c la bouteille.

EN VENTE DANS TOUTES LES BONNES PHARMACIES
Agents spéciaux:

Tonifiez-vous!
L'HISTO-FER du Docteur GARNIER
est un tonique puissant et un reconstituant de qualité supérieure.
$1.25 la bouteille.

PHARMACIES MODELES GOYER
256 STE-CATHERINE EST (Près Ste-Elisabeth)
Téléphones: HArbour 6883 CHerrier 6262 " 7980 FRontenac 9761
1278 STE-CATHERINE EST (Coin Visitation)

CE QUI SE FAIT DANS LES AUTRES PAYS

EN AUTRICHE

L'ORGANISATION CORPORATIVE:

"Les industriels d'Autriche reconnaissent que les événements s'orientent vers une réorganisation de l'armature industrielle et politique du pays. Ils félicitent donc le gouvernement d'avoir pris l'initiative de fixer un but précis aux tentatives de cet ordre en formulant son programme de l'État corporatif. Si elle est rationnellement conçue et exécutée, l'organisation corporative peut faciliter le redressement de l'Autriche sur trois plans distincts: 1—dans le domaine législatif, elle peut garantir plus efficacement que jusqu'ici, non seulement les intérêts culturels et sociaux, mais encore les intérêts économiques du pays; 2—en éliminant définitivement la guerre de classes, elle peut sauvegarder la paix industrielle contre de nouveaux troubles, resserrer les liens moraux entre les employeurs et les travailleurs afin de renforcer leur sentiment de dépendance mutuelle et de développer et d'intensifier au maximum la productivité de toutes les branches de l'économie nationale; 3—l'autonomie qui, dans un cadre soigneusement délimité, doit être accordée aux divers groupes industriels, peut favoriser et accélérer le retour aux conditions économiques normales qui, dans bien des cas, ont profondément souffert des troubles politiques et économiques des dernières décades.

AUX ÉTATS-UNIS

LA MÉDECINE DU TRAVAIL.

Le Congrès de l'Association américaine pour l'hygiène publique (American Public Health Association) s'est réuni à Indiapolis en Octobre 1933. Une section spéciale du congrès a étudié divers problèmes de médecine de travail, notamment les questions relatives à la silicose et à la tuberculose, à l'asbestose, à l'intoxication par le pétrole et les produits de distillation, au traitement des ouvriers des raffineries et à l'intoxication par le tétrachlorure de carbone.

Un intéressant rapport, qui a fait l'objet d'une longue discussion, traitait de la réparation des maladies professionnelles. Le congrès a exprimé le vœu que tous les Etats adoptent au cours des dix prochaines années une législation réparatrice des maladies professionnelles.

En ce qui concerne les pneumoconioses, il fut observé que la réparation de la silicose donne lieu à de nombreux litiges. Il est nécessaire d'avertir les intéressés des effets nocifs des poussières sur les voies respiratoires et de faire reconnaître par les milieux intéressés l'utilité d'instituer un contrôle des maladies professionnelles.

EN GRANDE-BRETAGNE

RÉDUCTION DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL.

Le syndicat des postiers (Union of Post Office Workers) a saisi récemment l'administrateur général d'une demande motivée en faveur de l'introduction d'une semaine de cinq jours et de quarante heures. Cette demande se fonde sur le principe que toutes les classes de la collectivité doivent bénéficier de l'amélioration de la productivité.

Le syndicat allègue que l'emploi dans l'administration des postes comporte des inconvénients justifiant une considération spéciale, notamment le travail de nuit et du soir, l'intermittence des heures de présence, la coexistence des services brefs et prolongés, les changements quotidiens d'affectation, les risques de modification du service normal pour faire face aux circonstances exceptionnelles, le service du dimanche et la non-généralisation du demi-congé du samedi.

Le syndicat soutient par ailleurs que la production continue à augmenter puisque le rendement par employé est bien supérieur à ce qu'il était il y a quinze ans ou même dix ans, et qu'au cours de la dernière période décennale l'excédent de l'administration des postes, qui permet d'alléger les charges du contribuable, a plus que doublé. Rappelant le mouvement général en faveur de la réduction de la durée du travail, le syndicat souligne l'importance sociale de la semaine de travail plus courte et fait valoir enfin que si on l'applique d'une manière raisonnable, en tenant compte comme il sied des besoins du public, la semaine de cinq jours et de quarante heures pourrait être introduite avec succès dans l'administration des postes. Avantageusement pour le personnel, la réforme le ferait également pour la collectivité, en raison de la diminution du chômage qui en résulterait.

EN AUSTRALIE

TRAVAILLEURS A DOMICILE.

Une sentence rendue en 1930 en vertu de la loi sur l'arbitrage industriel (Industrial Arbitration Act) a eu pour effet de réduire considérablement l'effectif des travailleurs à domicile de l'industrie du vêtement. Le nombre des autorisations à cet effet a été ramené de vingt, fin 1931, à cinq, fin 1932.

RÈGLEMENTATION DE L'EMPLOI DES SUBSTANCES TOXIQUES.

Certains des travailleurs occupés à la préparation et à la manipulation de l'arsenic ayant été victimes d'intoxication, on a estimé qu'il y avait lieu de protéger tout spécialement la santé des ouvriers employés dans les établissements fabriquant ou utilisant l'arsenic, ou des composés arsenicaux; en conséquence, les règlements de 1925 ont été abrogés le 25 octobre 1932 et remplacés par une réglementation sur les corps toxiques (Poisonous Substance Regulation 1932) dont le champ d'application est plus étendu.

A la fin de la période visée par le rapport, les règlements n'avaient pas encore été appliqués assez longtemps pour qu'il soit possible de se former une idée quant à leur efficacité.

EN ARGENTINE

MESURES CONTRE LE CHOMAGE.

Le gouvernement argentin a adopté à la fin 1933 un plan de redressement économique qui comporte, parmi d'autres mesures, la mise en chantier d'un important programme de travaux publics. Le gouvernement fédéral fournira des crédits permettant d'exécuter en deux ans un volume de travaux qui, en temps ordinaire, eût été réparti sur une période de 7 à 8 ans.

Um communiqué officiel constate que la crise marque actuellement un point mort. L'industrie privée ne peut pas absorber les chômeurs, car elle devrait pour cela produire davantage, risquant alors de voir ses difficultés s'aggraver. Si tous les industriels augmentaient simultanément leur production, les produits supplémentaires pourraient, il est vrai, être consommés grâce à l'accroissement du pouvoir d'achat résultant de la réintégration des chômeurs; mais un tel mouvement simultané ne peut se produire sans un stimulant extérieur. A cet égard, les travaux entrepris par l'État représentent le moyen le plus efficace de développer l'emploi. Les travaux publics distribuent du pouvoir d'achat parmi un grand nombre de travailleurs, développent la demande générale de biens et contribuent ainsi à la résorption des chômeurs par l'industrie privée. Grâce aux abondantes ressources financières provenant des "emprunts de déblocage", le gouvernement est maintenant en mesure d'intensifier considérablement les travaux publics. Il dispose aussi d'un nombre plus que suffisant de projets autorisés par le Congrès et qui sont déjà partiellement en voie d'exécution. Il lui est ainsi possible d'établir un programme vraiment efficace de travaux publics nationaux en choisissant les travaux suivant leur caractère plus ou moins productif, la proportion de main-d'œuvre qu'ils premettent directement ou indirectement d'employer et la quantité des matériaux de provenance nationale requis pour leur exécution. Etant donné le niveau actuel des exportations argentines, il faut, en effet, éviter que l'intensification des travaux publics entraîne une augmentation des importations. Le contrôle préventif des importations, tel qu'il fonctionne actuellement, permettra d'y parer.

DOLLFUSS VEUT DIRIGER L'AUTRICHE D'APRÈS L'ENCYCLIQUE DE PIE XI.

QUADRAGESIMO ANNO

Vienne, 5.(P.A.) — Le chancelier Engelbert Dollfuss a déclaré aujourd'hui que la nouvelle constitution autrichienne serait basée sur le christianisme, plutôt que sur le capitalisme ou le marxisme. Son autorité sera basée sur celle de Dieu et non sur celle du peuple. Elle suivra les dictées de l'encyclique Quadragesimo Anno laquelle recommande un nouveau système social. Les détails de cette nouvelle constitution seront publiés dans une semaine.

Un client envoie à l'épicier la note suivante:

"S'il vous plaît envoyez-moi six douzaines d'oeufs; s'ils sont bons, je vous enverrai mon chèque."

L'épicier, désireux de ne pas faire un tel marché, répondit:

"Envoyez-moi votre chèque; s'il est bon, je vous enverrai six douzaines d'oeufs."

Charland & Charland
Avocats et Procureurs
57, RUE ST-JACQUES OUEST, Montréal
Tél. PLateau 2673
J.-R. CHARLAND
2373 Monsabré,
Notre-Dame des Victoires
Tél. CLairval 0628M
Bureau du soir pour le Nord:
GERMAIN CHARLAND
6992, rue St-Denis
Tél. DOllard 5243

Tél. AMherst 5544
CHerrier 0376
Pharmacie
PINSONNAULT
1390 Ontario Est, coin Plessis, Montréal.

Tél. CHerrier 6488
Résidence: 1615 St-André
FRontenac 5662
J.-Edouard Jeannotte
NOTAIRE
1306, rue Ste-Catherie E.
MONTREAL

Tél. AMherst 6815 et 0075
A. Lapierre
BOUCHER
Là ou l'hygiène, la qualité et la pesée sont scrupuleusement observées.
Votre satisfaction est mon succès
Attention spéciale aux commandes par téléphone.
1850 et 1330
MONT-ROYAL EST,
MONTREAL

Pour vos YEUX
et votre BOURSE
Consultez les spécialistes officiels des Syndicats Catholiques Nationaux
Votre VUE, — le plus précieux des organes de l'organisme humain, exige une attention et un soin tout particulier.
Consultez-nous, où la science et l'expérience répondent précisément aux besoins de l'oeil.
"N'ALLEZ PAS"
au hasard, voyez ceux qui peuvent vous guider sûrement.
"PRIX"
spécialement réduits défiant toutes compétitions, sur nos VERRES et MONTURES et les ordonnances de médecins-oculistes.
3 spécialistes pour l'examen de la vue et un laboratoire des plus scientifiques à votre SERVICE.
TAIT-FAVREAU OPTO LIMITEE
Institution exclusivement Canadienne
265, RUE SAINTE-CATHERINE EST — TEL. LA. 6702
3871 rue Sainte-Catherine Est, coin Bourbonnière — Tél. FR. 5900
Succursale: 6890, RUE SAINT-HUBERT — Tél. DO. 8355
Succursale: SAINT-LAMBERT: 270 Avenue VICTORIA — Tél. 791
LA PLUS GRANDE INSTITUTION DU GENRE AU CANADA

Messieurs les membres des Syndicats Catholiques
ENCOURAGEZ
La Cie de Charbon Atlantic
Fournisseurs attitrés du
SECRETARIAT DES SYNDICATS CATHOLIQUES
Anthracite gallois, écossais et américain, charbon Bleu, LaSalle Coke
Spécialité: BOIS DE CORDE
CRescent 3443 — 182 Beaubien Est

GRANDE ACTIVITÉ CHEZ LES CORDONNIERS

(par Armand DURAND)

Les assemblées de propagande du Syndicat Catholique et National de la chaussure ont remporté un succès dépassant toutes les espérances. Les effectifs ont grandi considérablement. Depuis le milieu de février plus de cent nouveaux membres se sont groupés dans le Syndicat. Aux assemblées règne une activité inconnue depuis longtemps.

Le Syndicat étudie actuellement des questions de haute importance pour les membres. Mentionnons entre autres la fixation des listes de prix et l'Extension des Conventions Collectives du Travail.

Nos ouvriers voient dans cette dernière question de grands avantages du fait que cette mesure mettrait fin à la concurrence sur les salaires.

Nous ne sommes pas prêts à faire peser sur les épaules des manufacturiers de chaussures des villes de Québec et de Montréal toute la responsabilité de cette concurrence déloyale qui se fait actuellement sur les gages des ouvriers. Nous connaissons nombre d'industriels qui seraient désireux de donner à leurs employés des conditions de vie plus équitables.

La concurrence que leur font les petits ateliers et les partisans de salaires de famine les met dans l'impossibilité de hausser les gages des ouvriers. Ils ne peuvent pas, sous peine de perdre des contrats importants, payer des salaires de beaucoup supérieurs à ceux payés par le concurrent. Nous demandons donc à tous ces patrons consciencieux et honnêtes de prêter main-forte aux Syndicats Catholiques afin de hâter dans notre métier l'application de la loi de l'**extension juridique des conventions collectives de travail,** qui mettrait fin à cette triste concurrence. Nous obtiendrons par là et le bien-être de l'ouvrier et la prospérité de l'industrie de la chaussure dans notre province.

Pour mener cette campagne à bonne fin nous avons besoin de la collaboration entière de tous les ouvriers du métier et de tous les patrons bien pensants. Les travailleurs ne doivent pas se contenter de donner leur nom au Syndicat, ni même de payer leur contribution. Ils doivent prendre part à toutes les délibérations du syndicat, aider à la préparation des listes de prix, faire une étude des conditions de travail actuellement en cours, suggérer les réformes qui s'imposent et faire une propagande active en vue de grouper tous les ouvriers dans notre syndicat qui jouit des privilèges de l'incorporation.

Le travail constant de certains ouvriers de Québec a rapporté des résultats plus que consolants. Depuis le mois de janvier des centaines d'ouvriers se sont groupés dans les syndicats de cette ville. Pas moins de mille travailleurs appartiennent actuellement à l'organisation. En plus une section féminine qui compte au delà de 100 membres coopère étroitement avec les travailleurs en chaussures de Québec.

A Montréal nous n'avons pas une proportion aussi grande d'ouvriers dans l'union, mais le travail se fait d'une façon très rapide. Déjà cinq manufactures importantes sont organisées de la "cave au grenier". Souhaitons que bientôt pas un ouvrier ne reste en dehors de notre organisation et que pas une boutique ou manufacture ne soit sans organisation.

Jamais, depuis des années, nous n'avons approché de si près le triomphe de l'organisation professionnelle. Jamais nous n'avons pu garantir aux travailleurs une protection aussi efficace que celle que nous entrevoyons pour un avenir très rapproché.

Armand DURAND,
Agent d'affaires du Syndicat des cordonniers.

Automobiliana

Dans une petite ville américaine voisinent deux constructeurs: une usine d'automobiles Ford et un fabricant de boîtes de conserves.

Un jour celui-ci reçoit la visite d'un ami qui, après avoir fait le tour de son établissement, remarque dans un hangar un monceau de débris de fer-blanc.

— Qu'est-ce que cela?

— Ça! Les déchets de mes boîtes. Ça qui tombe de la machine.

— Pourquoi ne les envoies-tu pas à la fonderie? Tu pourrais en tirer quelque profit?

— Sapristi! Tu as raison! Je vais les envoyer à mon voisin et je passerai lui expliquer ce que je veux, demain.

Il fait porter les déchets de fer-blanc à l'usine Ford et reçoit par retour du commissionnaire le billet suivant:

"Cher monsieur, nous avons bien reçu votre envoi. Nous ne comprenons pas très bien comment l'accident est arrivé, mais néanmoins, faisons commencer les réparations tout de suite."

Monsieur Bob

Bob commence à savoir lire; hier son oncle lui demande:

— Quels livres veux-tu que je t'achète?

Et notre savant en herbe, sans hésiter:

— Deux livres de pralines.

PATRONS POURSUIVIS POUR REFUS DE PAYER LES SALAIRES

Sur la demande des membres des Syndicats catholiques, nous nous sommes procuré une liste complète des poursuites prises par la Commission du salaire minimum des femmes contre les employeurs qui ne se sont pas conformés aux exigences de la loi en soustrayant aux ouvrières une partie du salaire qui leur revenait. Nous reproduisons cette liste pour que les ouvriers sachent à quoi s'en tenir, et se rendent compte par eux-mêmes, et non pas en ce fiant aux commérages, s'il faut louer ou blâmer la Commission du salaire minimum des femmes.

Causes plaidées et jugées

Fine Children's Wear Co., $100 d'amende, frais ou saisie. Juge V. Cusson, le 9 sept. 32.

Mary Lou Frocks Inc., $100 d'amende et aux frais. Juge T. Enright, le 25 nov. 32.

Modern Hat Mfg Co., cause prise et plaidée, accusé en faillite depuis assignation (cadenas), 1933.

O. K. Ladies Garment Company, Ltd., $50 d'amende, les frais ou la saisie. Juge V. Cusson, le 15 juin 33.

Consolidated Manufacturing Company, $50 d'amende, les frais ou la saisie. Juge G. Perrault, le 28 juin 33.

Infant Togs Limited, $50, frais ou saisie. Juge G. Perrault, le 28 juin 33.

Rose Garment Company (prop. Rose Alder), $50 frais ou saisie. Juge M. Tétreau, le 13 juin 33.

Shaw Manufacturing Company, $50 frais ou saisie. Juge M. Tétreau, le 13 juin 33.

Eddy's Whitewear Mfg Company (prop. A. K. Eddy, $50 frais ou 2 mois de prison. Juge Monette, le 16 juin 33.

St-Hubert Pants Makers and Co. (M. Malitz), $50 frais ou 2 mois de prison. Juge G. Perrault, le 28 juin 33.

Mrs M. Oliver, $50 frais ou 2 mois de prison. Juge G. Perrault, le 28 juin 33.

Rother Stein and Lavita, $50 frais et la saisie. Juge G. Perrault, le 28 juin 33.

Specialty Pants Company (prop. M. Kirsh), $50 frais ou 2 mois de prison. Juge G. Perrault, 28 juin 33.

Federal Pants Company (prop. M. Besner), $50 frais ou deux mois de prison. Juge G. Perrault, 28 juin 33.

Crown Pants Company (Bennett Weinstein), réglée, payé frais R. et R. Juge M. Tétreau, le 13 juin 33.

S. Rohrlick and Sons Ltd, réglée, payé frais, R. et R. Juge G. Perrault, le 28 juin 33.

Nemo Hat Mfg Co., $50 frais ou saisie. Juge V. Cusson, le 5 juil. 33.

National Whitewear Co., $50 frais ou 2 mois de prison. Juge Marchildon, 12 juil. 33.

A. P. Dress Mfg., $50 frais ou 2 mois de prison. Juge Marchildon, 12 juil. 33.

William Lecker, $50 frais ou 2 mois de prison. Juge Marchildon, 12 juil. 33.

Whitaker's Inc., $50 frais ou saisie. Juge Marchildon, le 12 juil. 33.

Design O'Craft, $50 frais ou 2 mois de prison. Juge Marchildon, 12 juil. 33.

Patricia Lingerie Mfg. Co., $50 frais ou 2 mois de prison. Juge Lacroix, 26 juil. 33.

Regent Dress Mfg. Co. (Max Freedman), $50 d'amende, les frais ou 2 mois. Juge J. Monette, 16 août 33.

Piccadilly Dress Co. (R. Lavy) $35, les frais ou 2 mois. Juge J. Lacroix, 6 déc. 33.

Taub Bros Ltd (D.-B. Taub), $50, les frais ou 2 mois. Juge J. Lacroix, 6 déc. 33.

Society Skirt Mfg Co. (M. Salonin), $25, les frais ou 2 mois. Juge J. Lacroix, 6 déc. 33.

Dainty Children's Wear, $50, les frais ou saisie. J. Lacroix, 6 déc. 33.

M. Lerner Registers (F. Berman), $35, les frais ou 2 mois. Juge J. Lacroix, 6 déc. 33.

Brighton Dress Inc., $50, les frais ou saisie. Juge J. Lacroix, 6 déc. 33.

Kay Dress Co., Limited, $35, les frais ou saisie. Juge J. Lacroix, 6 déc. 33.

Scott Clothing (H. Scott), $50, les frais ou 2 mois. Juge J. Tétreau, 30 nov. 33.

Buanderie Perfection (J. A. Laframboise, prop.), $25, les frais ou deux mois. Juge J. Lacroix, 20 déc. 33.

Namerow Mfg Co., $50, les frais ou 2 mois. Juge J. Lacroix, 20 déc. 33.

Montreal Candy Mfg Co., $10 et les frais. Juge J. Perrault, 3 jan. 34.

Mayflower Dress, $50 et les frais. Juge Marin, 24 jan. 34.

Royal Silk Mills, $50, les frais ou saisie. Juge Marin, 24 jan. 34.

Millcraft Garment Inc., $50 et les frais. Juge Monet, 29 jan. 34.

Independant Shippers, $50 et les frais. Juge Lacroix, 16 fév. 34.

Valley Shoe Co., Ltd, $10 d'amende, Juge J. T. Ferron, 4 mai 33.

Valley Shoe Co. Ltd., $50 d'amende. Juge J. S. Couture, 22 juin 33.

Yellin et Goldman, Joliette, $10 d'amende et les frais. Juge Dubeau, 27 nov. 33.

Sam Lenetsky, Joliette, $10 d'amende et les frais. Juge Dubeau, 27 nov. 33.

United Clothing, Joliette, $10 d'amende et les frais. Juge Dubeau, 28 nov. 33.

Laliberty Shoe, Québec, $10 d'amende et les frais, déc. 33.

Teinturerie française, Québec, $1 d'amende et les frais. 17 jan. 34.

La joie se trouve dans la vertu

Rappelons-nous la définition de saint Thomas: "La joie est le plaisir approuvé par la raison."

Or, que prêche-t-elle, la raison? La fidélité à la loi divine, l'accomplissement du devoir, la pratique de la vertu. Toutes obligations représentées par le mot **conscience.**

La conscience est la voix de la raison. Jugement de l'esprit, la conscience se prononce sur le bien et sur le mal moral.

Comme tout tribunal, cette cour rend des sentences. Elle prononce la double sanction de la récompense ou du châtiment. La joie est la rémunération du juste. La tristesse est la peine du pécheur.

Il en résulte que la vertu est à la fois l'élément de la joie et son bienfait.

Ce bienfait, que pèse-t-il?

A nous de le dire.

IMPR. ALLIÉS SYNDICATS CATHOL.-NATIONAUX MONTRÉAL CAN. 1

Ce journal est imprimé au No 430, rue Notre-Dame Est, à Montréal, par l'IMPRIMERIE POPULAIRE (à responsabilité limitée). Georges Pelletier, administrateur.

C.-R. LABERGE, B.A. S.C., I.C. C.-A. PRIEUR, I.C.

LABERGE & PRIEUR

INGENIEURS CIVILS

Bureaux: 10, RUE ST-JACQUES EST HArbour 9360

AIDEZ UN DE VOS ANCIENS MEMBRES DU SYNDICAT

En achetant à la

Librairie Sénécal Ltée

Articles religieux, Papeterie, Livres
Bonbons, Tabac, Cigares, Cigarettes,
toujours frais et à bon marché.

Librairie Sénécal Ltée

943 MONT-ROYAL EST Coin Mentana

AUTOUR D'UN MANUEL DES MÉTIERS

Depuis des années, à chacun de ses congrès, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, (C.T.C.C.) revenait à la charge, présentait résolution sur résolution afin d'obtenir un manuel des métiers. On revenait de Québec les bras chargés de promesses, mais de manuel... point. L'année 1934 devait voir nos efforts couronnés de succès; tant il est vrai qu'un travail persévérant vient à bout de tout.

Comme par le passé, le congrès de la C. T. C. C. de novembre dernier insista sur cette question d'un manuel des métiers, cela, à la suggestion de la Fédération du bâtiment et, contrairement aux autres années, au lieu de noyer cette résolution dans une foule d'autres de moindre intérêt on lui donnait une place d'importance, immédiatement après l'extension juridique. Le projet était clairement présenté par la résolution même; il fut fortement appuyé et défendu intelligemment par M. Gamache, le président du Conseil des métiers de la construction de Montréal, ce n'était pas une demande floue, vague, mais c'était des précisions, des chiffres que l'on apportait: Il faut un manuel des métiers pour la bonne raison que nous n'en avons pas; ce manuel coûtera tant; nous savons, jusqu'à un mot près, la grandeur de l'entreprise; nous sommes assurés de la collaboration nécessaire pour la composition, les graphiques, l'impression. C'était là, en résumé les paroles de M. Gamache. Sur la demande de l'hon. M. David, nous avions, quinze jours plus tard, une entrevue avec lui à ses bureaux de Montréal. C'était un samedi. Le mercredi suivant, entrevue avec M. Augustin Frigon, directeur de l'enseignement technique de la province. Il y a là: M. A. Frigon, M. A. Bélanger, des représentants des Ecoles techniques de Québec, des Trois-Rivières, de Montréal et des représentants des Syndicats catholiques. On se réunit en comité depuis. Nous aurons notre manuel des métiers.

Notre insistance à demander ce manuel des métiers est facilement justifiable. Depuis des années, on se plaît, en certains milieux, à décerner à nos ouvriers, syndiqués ou non, des certificats d'incompétence, des certificats de "cabochons". Mais si l'on étudie bien la situation, si l'on remonte à la cause première de l'incompétence, on s'aperçoit que, de cette incompétence professionnel, l'ouvrier n'est pas le seul responsable. Au petit enfant qui s'achemine vers l'école pour la première fois, à l'élève plus âgé, à l'ingénieur civil, au médecin, au futur prêtre, il y a une arme que l'on remet entre ses mains, une arme qui, s'il sait s'en servir, fera disparaître son incompétence; lui indiquera d'autres manières de penser et, par conséquent d'agir; cette arme que l'on offre à tous ceux désireux d'apprendre quoi que ce soit, cette arme nécessaire, c'est le manuel.

L'ouvrier lui, qui s'adonnait à tel ou tel métier, n'avait pour tout manuel que ses yeux et sa tête; il regardait faire et tâchait de faire de même; si le maître qui lui avait montré était compétent, dans son métier, tout allait bien; s'il ne l'était pas, s'il dirigeait mal le travail de son apprenti, il donnait naissance, sans s'en douter, à un "cabochon" de plus. En plus de ses yeux, l'ouvriers, dépourvu de manuel, avait encore sa tête. Les avocats, du moins la plupart, ont aussi leur tête; ils trouvent pourtant essentielle l'existence des différents codes de lois qui sont leur manuel de travail à eux; or, les ouvriers ont, eux aussi, des données pour tel ou tel genre de travail; des principes qu'ils ne doivent pas oublier; il y a ce que je pourrais appeler des "cas de conscience", des cas difficiles, des cas qui ne se présentent pas tous les jours; une difficulté spéciale, que sais-je! Où peut-il recourir dans ces différentes occasions? Comment pourra-t-il se rafraîchir les idées, les notions déjà acquises? Il n'a pas de manuels qu'il puisse consulter; il faut qu'il s'en remette à sa mémoire; si elle est bonne, tant mieux; si elle est infidèle, si, à cause de cela, il est obligé de tâtonner pour atteindre le résultat désiré, qui l'en pourra blâmer? On a refusé jusqu'ici à l'ouvrier, un outil que l'on jugeait nécessaire à tout le monde.

On a bien de nos jours des manuels anglais ou américains, des manuels français faits d'après le système métrique et enseignant des manières de procéder totalement différentes de celles employées dans ce pays. Il fallait à notre ouvrier menuisier, plâtrier, plombier, etc., il fallait un manuel adapté à ses besoins; un manuel bien à point; un manuel fait par des Canadiens français pour des Canadiens français. Ce manuel, nous l'aurons. Les ouvriers y gagneront en compétence; ceux qui les emploient y gagneront également puisqu'ils auront à traiter avec des hommes compétents dans le métier qu'ils professent. Avec le manuel des métiers, "l'ignorance crasse" aura vécu ou, si elle continue d'exister, elle n'aura plus sa raison d'être. L'ouvrier sent qu'aujourd'hui, il ne suffit plus d'être n'importe quoi et de travailler n'importe comment; il voit la compétence dans le métier, devenir chaque jour plus nécessaire; donnons-lui le moyen d'acquérir cette compétence.

Léandre LACOMBE, ptre,
aumônier des Syndicats de la construction.

Leçon de calcul

M. l'inspecteur visite l'école. Il interroge une petite fille sur le calcul:

— Dis-moi, mon enfant, si ta mère achète chaque jour deux livres de viande à un franc, combien cela fait-il d'argent par semaine?

L'enfant se met à compter:

— Deux livres par jour à un franc, cela fait douze francs par semaine.

(C'était avant la guerre!...)

— Comment! dit l'inspecteur, est-ce que chez toi la semaine n'a que six jours?

— Oh! non, répliqua l'enfant: elle a bien sept jours chez nous, mais le vendredi nous ne mangeons pas de viande!

Tél. AMherst 2291 Appartements Fleury

Docteur B.-P. Fleury
CHIRURGIEN-DENTISTE

Entrée: 4491 de Lanaudière
Angle Mt-Royal et de Lanaudière

- SPECIAL -
AUX SYNDICATS CATHOLIQUES NATIONAUX SEULEMENT
Un escompte général de 20% vous sera alloué sur tout genre d'assurance: auto, ménage, bâtisse, etc.
Voyez ou appelez
PHILIPPE LEFEBVRE
Autrefois de Savard et Lefebvre
ETABLIE EN 1912
701 Mont-Royal Est FRontenac 7200

BUVEZ
LA BIÈRE
Dow
OLD STOCK
PRIME PAR LA FORCE ET PAR LA QUALITÉ