

LA VIE SYNDICALE

ORGANE DES SYNDICATS CATHOLIQUES NATIONAUX

Rédaction et administration: 1231, rue De Montigny Est, Montréal

Téléphone: FRontenac 2165

VOL. XIV — No 9



NOVEMBRE 1934

CANADA
PORT PAYÉ
POSTAGE PAID
1 C.
NO 3751
MONTREAL

Quelques voeux des Syndicats Catholiques

Un essai loyal de la loi — Améliorations désirées

(Par Léonce GIRARD)

Lors de la récente assemblée d'installation des officiers du syndicat des travailleurs en chaussures, l'hon. C.-J. Arcand encouragea nos dirigeants et nos membres à continuer leur travail en vue d'appliquer à toutes nos industries la loi de l'extension des conventions collectives. Nous verrons, ajouta-t-il, à apporter à cette législation tout amendement et toute amélioration de nature à lui assurer une entière efficacité.

Ces paroles de l'hon. Ministre du travail sont une belle confirmation des conclusions que nous avons tirées des entrevues avec le Ministère du Travail, l'an dernier, à savoir que nous ferions "un essai loyal de la loi" que le gouvernement, de son côté, verrait à lui apporter, lors de la prochaine session, toutes les améliorations dont une année d'expérience nous révélerait la nécessité ou l'opportunité.

Cet article a pour seul but de dire ce que nous avons fait pour appliquer cette loi et quelles améliorations désirent obtenir les ouvriers concernés.

UN ESSAI LOYAL

Aux syndicats catholiques, nous avons fait un essai loyal de la loi de l'extension des conventions collectives du travail. Nous en avons parlé avec optimisme, nous avons convoqué les intéressés et nous leur en avons montré les avantages. Convaincus de la valeur de son principe, et des résultats bienfaisants que les travailleurs tireraient de son application, nous avons préparé des contrats de travail et nous les avons soumis aux associations patronales, après avoir demandé la collaboration de ceux même qui nous avaient le plus combattus. Et c'est grâce au travail persévérant et même enthousiaste des chefs de nos syndicats dans toutes les villes importantes de notre province si nous avons aujourd'hui réussi à faire bénéficier de conventions collectives des milliers et des milliers d'ouvriers.

LES AMELIORATIONS RECLAMEES

L'expérience d'un an nous a démontré que les ouvriers peuvent retirer des avantages très appréciables du bill Arcand. Mais pour que cette loi devienne le moyen par excellence de stabiliser les conditions de travail dans l'industrie de notre province, les délégués des syndicats catholiques, réunis en congrès aux Trois-Rivières, ont exprimé des voeux dont nous nous inspirons pour faire à nos législateurs les suggestions suivantes.

1o—Le paragraphe 2 de la loi stipule qu'une convention pourra être généralisée à "tous les salariés et employeurs d'un même métier ou d'une même industrie". Il s'ensuivrait que la loi ne pourrait être appliquée qu'à l'industrie, et non pas aux bureaux, aux banques ou au commerce en général. Si c'est bien là son interprétation, nous désirons qu'un amendement soit apporté de manière à rendre cette mesure applicable à tous les travailleurs salariés, à quelque profession qu'ils appartiennent.

2o—Un cas important peut se poser. Certains ouvriers, appartenant à un même métier ou une même profession, se groupent actuellement en syndicat professionnel, en vue de stabiliser les conditions de travail dans leur industrie, par le moyen d'une convention généralisée. Advenant que les patrons refuseraient de coopérer avec les travailleurs ainsi organisés et de signer un contrat, nous suggérons au gouvernement de rendre, dans ce cas, l'arbitrage obligatoire et de forcer ces patrons, en vue du bien public, d'en venir à une entente avec leurs ouvriers syndiqués.

3o—La loi actuelle donne "un droit de réclamer". Tout ouvrier qui reçoit un salaire inférieur à celui fixé au contrat a le droit d'exiger la différence devant les tribunaux. C'est l'opinion à peu près générale chez les ouvriers qu'une sanction pénale doit être ajoutée. L'Honorable Ministre du Travail semble également partager cette opinion, puisqu'à l'assemblée des cordonniers, il déclarait: "Pour moi, je suis d'avis que le voleur doit être puni", laissant entendre que l'employeur qui ne donne pas à un ouvrier le salaire qui lui est dû de par le contrat le vole et doit, en conséquence, être puni.

Nous ne cacherons pas que le plus grand avantage que nous voyons à la sanction pénale serait de faire généraliser non seulement les dispositions "relatives au taux du salaire et à la

(suite à la page 3)

Eclatants succès de la propagande Syndicale

Rapport du comité d'organisation, 7 novembre 1934

Le comité d'organisation des Syndicats catholiques de Montréal a poursuivi depuis la dernière assemblée, avec un très grand succès, une vaste campagne de recrutement et d'organisation. Le travail s'est porté en dehors de Montréal et dans la ville elle-même.

I — En dehors de Montréal

Nous avons déjà porté à la connaissance de ce conseil que, grâce au travail de nos organisateurs, particulièrement MM. Bénéard et Delisle, des syndicats importants ont été organisés, ou sont en voie d'organisation dans Saint-Sébastien, Thetford les Mines et Lac Mégantic. Le syndicat de Saint-Sébastien comprend les ouvriers travaillant dans les carrières de pierre; celui de Thetford-les-Mines groupe particulièrement des ouvriers d'amiante et le syndicat de Lac Mégantic groupe les employés des manufactures de bois ouvré. Ces trois syndicats représentent un effectif d'environ treize cents membres.

Au cours de la semaine dernière le travail de propagande en dehors de Montréal s'est porté sur trois points principaux: Valleyfield, Victoriaville et Saint-Jean d'Iberville. A Valleyfield, nous avons obtenu un succès très appréciable, puisque tous les syndicats de cet endroit ont adopté à l'unanimité une résolution demandant leur affiliation à la Confédération des travailleurs catholiques du Canada. — (Voir page 12).

Sur la demande des ouvriers de Victoriaville, sympathiques aux Syndicats catholiques, les représentants des Syndicats de Montréal ont tenu une grande assemblée de propagande, samedi soir dernier, et ont exposé le mode d'organisation et les principes sur lesquels se dirigent nos syndicats. Le comité d'organisation était représenté par M. l'abbé L. Lacombe, et MM. R. Bénéard, J.-B. Déglise et L. Girard. Le travail à Victoriaville promet des résultats très appréciables. Ainsi, nous avons déjà l'assurance d'obtenir des améliorations de salaires pour les travailleurs, ainsi que l'atelier fermé au syndicat dans trois boutiques importantes: Fashion-Craft, Rubin Bros., et Victoriaville Furniture, comprenant un effectif d'environ 800 membres.

D'autres démarches ont été faites à Joliette, à Saint-Jean d'Iberville, et à Saint-Hyacinthe, soit en vue de s'affilier des organisations déjà existantes, soit pour fonder de nouveaux syndicats. A Saint-Hyacinthe, une grande assemblée de propagande a eu lieu le 19 de ce mois.

On nous apprend de Québec que, depuis la passation de la loi de l'extension des conventions collectives du travail, nos syndicats dans cette ville ont signé 128 contrats d'atelier fermé, et un beaucoup d'autres sont en perspective.

II — A Montréal

A Montréal, le travail d'organisation se poursuit avec succès dans à peu près tous nos syndicats. Depuis quelque temps nos syndicats de la construction ont

doublé et même triplé leur effectif. Le Conseil de construction, par l'entremise de ses agents d'affaires, a fait pour environ \$5,000 de réclamations de salaires dus grâce au contrat de travail devenu légal récemment. Dans l'imprimerie, nos syndicats et le conseil se sont tracé un programme de recrutement et d'organisation. Ce programme, en autant que nous pouvons en juger présentement, contribuera largement à augmenter nos effectifs. On pourra lire en page 6 un résumé de ce programme. Notons encore que notre syndicat des pressiers de journaux a obtenu de l'administration de la Presse des rajustements très appréciables de salaires pour lesquels nous tenons à remercier cette importante maison.

Le tramway

Les membres du Conseil central ont certainement eu connaissance des fêtes organisées par le syndicat des employés de tramways à l'occasion de l'installation de ses officiers. Ce syndicat, à cause de son développement rapide, a cru devoir nommer un comité d'organisation dans chaque division de la ville. En ce qui a trait à la question du solotram, on note avec plaisir que la compagnie ne met pas de tramways à employé unique sur d'autres lignes.

Les cordonniers

Les activités de notre syndicat des cordonniers, portent sur plusieurs points. Un travail considérable se fait, et avec beaucoup de chances de succès, en vue de signer des contrats d'ateliers fermés. Nous espérons dès la prochaine assemblée être en mesure de vous citer des ateliers nouveaux portant l'étiquette. Le comité conjoint composé des représentants des patrons et des ouvriers a actuellement terminé ses règlements qui seront sanctionnés par le gouvernement. Aussi, on a commencé à faire des réclamations de salaires en faveur des membres. Plusieurs de ces réclamations sont payées immédiatement, d'autres devront aller devant les tribunaux. Depuis une semaine, on a procédé au rajustement de salaires dans les manufactures de chaussures. Certains ouvriers ont reçu des augmentations allant jusqu'à \$12 par semaine. Il n'est pas surprenant que l'effectif des syndicats de la chaussure augmente dans

notre province. Notre Fédération compte présentement environ 7,000 membres.

Notre syndicat des gantiers prépare présentement son contrat de travail.

Les boulangers

Chez les boulangers, une campagne de propagande a commencé samedi le 10 novembre. Une grande assemblée, à eu lieu, à l'édifice des Syndicats catholiques en vue d'exposer la loi de l'extension des conventions collectives et les moyens de l'appliquer à la boulangerie. L'assemblée fut nombreuse et enthousiaste.

Les barbiers

Nos deux associations de barbiers, maîtres et employés, font un recrutement régulier mais sans cesse progressif. Ces organisations veulent d'abord une réglementation des heures de travail, soit par un amendement ou règlement municipal actuel, soit par un contrat de travail généralisé; une réglementation des salaires, par un contrat entre patrons et ouvriers, et la fixation d'un taux minimum chargé au client; la profession fermée par l'imposition de la licence aux patrons et aux ouvriers.

Ce court rapport permettra aux délégués du Conseil central de constater que le comité d'organisation est très actif et travaille avec méthode. Tout ce que nous pourrions souhaiter, ce serait que notre comité se rassemble régulièrement, ce qui lui permettrait de diviser les charges et de travailler avec plus de coopération. Pour répondre à toutes les demandes, en effet, il nous faut nécessairement utiliser toutes les bonnes volontés.

LE SECRETAIRE

A LIRE

- Pages
- 2—Loi du salaire minimum.
 - 3—Apprentices — To the Plasterers.
 - 4—Le plan Panet.
 - 5—Le contrat de travail.
La hausse du prix du lait.
 - 6—Les Syndicats de l'Imprimerie.
 - 7—Le patronage politique.
Le Syndicat de Victoriaville.
 - 8—Les attaques de McKeher.
 - 9—La Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique.
 - 10—Le programme des barbiers.
 - 11—J.O.C. et Syndicats.
 - 12—Le contrat des latteurs.
Affiliation des Syndicats de Valleyfield.

MEMBRES DES SYNDICATS, POUR VOTRE PAIN, VOYEZ

"Le bon pain de chez nous"

LE MEILLEUR

I. CARON
LTEE

CRescent 4114 - WELLINGTON 3060

Téléphonez dès aujourd'hui

Loi du salaire minimum pour les hommes

Mémoire de M. Alfred Charpentier présenté au dernier congrès de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada

Une question très débattue en notre province depuis quelque temps est celle d'une loi du salaire minimum pour les hommes.

Dès 1929 la Confédération des travailleurs catholiques du Canada favorisera une législation de ce genre spécialement "pour les journaliers". En 1931 fut portée à son attention la question de l'extension juridique des conventions collectives. Après

avoir étudié les résultats de cette législation en certains pays d'Europe; la C.T.C.C., en 1933, en demanda l'adoption en cette province. Le gouvernement sut sans tarder voter cette loi pour remédier à la situation désespérée du monde du travail.

En pronant cette mesure la C.T.C.C. marqua surtout son grand souci de reconstruire les syndicats ouvriers presque tous disloqués par la

crise. Implicitement elle proclamait, par là, la supériorité de l'extension juridique des conventions collectives sur la fixation, par voie législative, du salaire minimum des hommes. Mais il restait évident, pour ses dirigeants avertis, qu'une multitude de travailleurs en dehors des professions où n'existent pas de syndicats ne pourraient pas bénéficier de la législation réclamée. Aussi le Bureau confédéral comprit-il que la question du salaire minimum pour les hommes méritait une étude approfondie pour mieux éclairer l'action future de la C.T.C.C. sur ce sujet. Désigné à cette fin avec M. l'abbé Geo. Côté, je scrutai, pour ma part, ce problème en répondant aux six questions suivantes:

1o—Le système de l'extension des conventions collectives peut-il protéger toutes les catégories de travailleurs dans toutes les industries?

2o—La fixation des salaires minima pour certaines classes de travailleurs peut-elle entraver toute syndicalisation future parmi eux?

3o—Comment en principe déterminer les catégories de travailleurs chez lesquels doit s'appliquer la réglementation des salaires?

4o—Dans notre province quelles sont les industries où seraient nécessaires les salaires minima?

5o—La loi provinciale de l'extension des conventions collectives, dite loi Arcand, constitue-t-elle un système assez compréhensif et rigide pour annuler dans toutes les industries le besoin d'une réglementation officielle?

6o—Pour quelle méthode de fixation opter?

La réponse à ces six questions, suivie de l'analyse de l'état de la législation canadienne relative aux salaires minima des hommes, nous permettra de tirer des conclusions propres à guider la décision du congrès.

L'extension des conventions collectives protégera-t-elle tous les travailleurs de toutes les industries?

Il importe, d'abord, de se demander si le système de l'extension des conventions collectives peut protéger toutes les catégories de travailleurs dans toutes les industries? La convention collective n'est possible que s'il y a organisation du côté des ouvriers et des employeurs, surtout du côté des ouvriers. Or dans toutes les industries où ces deux facteurs manquent et où ils ne peuvent arriver à se produire, nul est le système de l'extension des conventions. Ce qui veut dire qu'il ne peut bénéficier qu'à un nombre restreint d'ouvriers dont les métiers sont organisés.

L'organisation professionnelle n'est pas obligatoire en notre pays. Volontaire et libre, sa réalisation, en notre régime individualiste, continue à susciter maintes difficultés dans de nombreuses industries. Aux motifs d'ordre moral: hostilité sourde ou ouverte de la part des patrons, inquiétude, ignorance, délation, perte de position chez les ouvriers, s'ajoutent des motifs d'ordre technique (particulièrement chez tous les sans-métiers et dans les industries où prédomine la petite production) qui rendent l'organisation professionnelle pratiquement impossible, pour un temps indéfini, au sein de nombreuses catégories d'ouvriers, qui ont au surplus un besoin pressant de protection. Or ces ouvriers méritent qu'on s'occupe d'eux aussi.

C'est ce qu'a reconnu la législation du travail dans la plupart des pays du monde et qu'a confirmé l'Organisation Internationale du Travail à Genève, il y a plusieurs années. A la "Conférence" de 1927, en réponse à un questionnaire pour connaître les méthodes de fixation des salaires minima dans les Etats membres de la Société des nations, 20 pays avaient déjà légiféré en cette matière. La moitié avaient limité leur effort au travail des fabriques, tant des hommes que des femmes. Et, l'année suivante, la "Conférence" recommanda de généraliser dans tous les pays la réglementation des salaires minima à certaines autres industries que le travail à domicile, et suggéra que cette réglementation protégeât les salaires des travailleurs des deux sexes situés dans les mêmes conditions d'infériorité économique.

Attitude de l'Organisation Internationale du travail

Ce double objet que la "Conférence" avait en vue ressort avec évidence dans le premier article de la convention internationale qu'elle

Monsieur Alfred Bertrand

Monsieur Alfred Bertrand est mort, samedi soir, le 10 novembre, laissant de bien vifs regrets dans le coeur de tous nos syndiqués.

Nos membres se souviendront longtemps de son déroulement affable et de sa grande générosité. Il savait faire bénéficier ceux qui l'entouraient de ses vastes connaissances de la science sociale et de la comptabilité.

Tous ceux qui l'ont connu à la tâche, soit comme président du Syndicat des Fonctionnaires municipaux, soit comme secrétaire-financier du Conseil Central, soit comme vérificateur de la Confédération ou comme membre du Comité Consultatif du Secrétariat, sont unanimes à dire que les Syndicats Catholiques perdent en M. Bertrand un chef ouvrier d'une haute valeur. Le vide que laisse sa mort sera difficilement comblé.

A sa famille, à ses amis, à son syndicat, nos plus sincères condoléances.

adopta alors, consacrant le principe de l'institution de méthodes de fixation des salaires minima. Voici ce texte:

"Tout Etat membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à instituer — ou à conserver — des méthodes permettant de fixer des taux minima des salaires pour les travailleurs employés dans les industries ou parties d'industries dans lesquelles il n'existe pas d'accords ou de réglementations efficaces relatifs aux salaires, où les salaires sont exceptionnellement bas et pour lesquelles ledit Etat estime opportun de posséder de telles méthodes".

Dans les industries où "il n'existe pas d'accord ou de réglementations efficaces relatifs aux salaires et dans lesquelles les salaires sont excessivement bas", tel est le critère qui, à cette "Conférence" de 1928, a centralisé l'attention des délégués gouvernementaux, patronaux et ouvriers et qui a déterminé leur attitude. Car on s'est convaincu que dans les industries où existe ce double phénomène, l'avalissement des salaires résulte ou de la concurrence indue que se font entre eux les travailleurs, ou de la concurrence déloyale entre les employeurs sur le taux de rétribution de leurs employés, ou des deux facteurs à la fois.

Mais avant de prendre son parti sur la fixation officielle des salaires minima, la "Conférence" avait eu à étudier deux objections importantes sur l'opportunité de recommander l'institution de méthodes de fixation.

Quelques gouvernements avaient prétendu que vouloir améliorer l'infériorité économique des travailleurs concernés par un système officiel de fixation des salaires minima serait nier la tendance générale de la législation vers les conventions collectives. On arguait que dans les industries qui ne sont pas des industries à domicile l'organisation insuffisante et les salaires très bas peuvent exister à un moment donné, mais ne sont que des phénomènes temporaires que les travailleurs peuvent faire disparaître à la longue par leurs propres efforts en s'associant ou en concluant des conventions collectives.

Il fut répondu à cet argument qu'on ne pouvait affirmer avec certitude qu'à un moment donné, les phénomènes de manque d'organisation des travailleurs et d'insuffisance exceptionnelle des salaires ont disparu pour toujours, car l'histoire du syndicalisme et des salaires est là pour prouver que ces phénomènes peuvent réapparaître subitement sans qu'il ait été possible de le prévoir. Au surplus, fut-il ajouté, les pays conservant ou instituant un système de cette nature pourraient toujours l'utiliser le cas échéant.

On avait objecté encore "que les salaires minima tendent à devenir des salaires maxima; que, comme ils ne seront pas fixés à un taux très élevé, ils auront pour résultat d'abaisser le niveau général des salaires; qu'ils ont une tendance à être trop rigides et ne peuvent s'adapter aux fluctuations économiques, provoquant ainsi le chômage; que le contrôle de leur application est difficile". Ces arguments n'étaient pas pour détourner la "Conférence" du but qu'elle poursuivait. Elle était convaincue qu'ils sont moins fondés sur une objection de principe que sur la crainte de dangers d'application, mais elle était confiante que ces dangers d'application n'étaient pas impossibles à éviter, vu qu'on croyait généralement y avoir échappé dans les systèmes en cours.

En définitive, la "Conférence internationale du Travail" de 1928 a consacré le principe général que l'Etat a pour devoir de fixer les salaires chaque fois que les organisations professionnelles font défaut ou sont trop faibles pour assurer aux travailleurs une rémunération correspondant à un niveau de vie convenable.

II

La fixation des salaires minima nuit-elle au progrès du syndicalisme?

Si excellent que soit ce principe, il faut chercher à savoir si les méthodes de fixation ne nuiraient pas au développement du syndicalisme parmi ces catégories de travailleurs trop faibles pour se protéger eux-mêmes.

Telle est bien la principale préoccupation que se doit avoir notre mouvement dans la question sous étude. Comme bien l'on pense, c'était aussi l'inquiétude dominante de tous les représentants, presque, du syndicalisme ouvrier dans le monde qui assistaient, en 1927 et 1928, aux délibérations de la C.I.T. sur les méthodes de fixation des salaires minima.

Quelle fut l'attitude de ces chefs du travail syndiqué des différents pays?

Ceux dont les pays possédaient un complet et rigide système de l'extension juridique des conventions collectives, allant de la conciliation jusqu'à l'arbitrage obligatoires, eurent une attitude conforme à ce système qui tend à établir un réseau des conventions collectives s'étendant à toutes les industries du pays, moins toutefois le travail à domicile. C'est que le travail organisé de ces pays appréhendait que l'introduction des méthodes de fixation dans toutes les industries non organisées et insuffisamment payées ait pour effet d'enlever aux travailleurs intéressés les motifs qui auraient pu, en l'absence de ces méthodes, les pousser à s'associer, et d'ajourner ainsi indéfiniment l'éventualité d'une réglementation par conventions collectives dans un certain nombre des dites industries.

Par contre, différente fut l'attitude du travail organisé dans la plupart des pays où les conventions collectives ne sont pas obligatoires en vertu de la loi, et où leurs effets sur les clauses des contrats individuels conclus dans leurs cadres dépendent de l'importance des organisations ouvrières et de la force de l'opinion publique. Dans ces pays la plupart des organisations du travail accueillirent avec satisfaction les méthodes de fixation dans toute industrie ou partie d'industrie sans organisation et à bas salaire, comme un complément efficace du système des conventions collectives, voire même comme une mesure susceptible d'aider au développement de ce système, surtout si l'on adopte le système de représentation des travailleurs dans les organismes de fixation des salaires.

Complétons cette analyse des arguments syndicalistes pour et contre les méthodes de fixation par deux observations sur leur champ d'application. Or, la mesure dans laquelle elles seraient appliquées est limitée par les termes que voici, contenus dans la convention: a) "dans lesquelles (industries) il n'existe pas d'accords ou de réglementation efficaces relatifs aux salaires, et b) dans lesquelles les salaires sont exceptionnellement bas". Il fut compris que

(Suite à la page 8)

CHOISISSEZ

Votre avenir est entre vos mains: Prodiges aujourd'hui, pauvre demain. Economie 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

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

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

INSTITUT MUSICAL

du Canada

ENSEIGNEMENT INDIVIDUEL OU COLLECTIF

Le Programme des Examens de fin d'année pour les classes de chant, de piano, de violon, etc., est envoyé sur demande.

Pour tous renseignements, s'adresser au directeur des Etudes:

J.-N. CHARBONNEAU, D.M.

4116 AVENUE GIROUARD, (N.-D.G.) DEx. 9111



Compagnie
d'Assurance sur la Vie

La Saubegarde

MONTREAL

NARCISSE DUCHARME, PRESIDENT

Apprentices

Regulations of the Plasterers Union

Art. 1 — He considered as an apprentice, any young man who has no experience in the plastering trade, and who desires to learn the trade.

Art. 2 — Any young man who desires to learn the trade will have to be at least 16 years of age, but not more than 21.

Art. 3 — He will have to have a paper signed (bound) by his father or his tutor, with his employer.

Art. 4 — At the signing of his paper he will have to notify the Plasterers' Association of Montreal, and be registered as an apprentice. He will also receive an apprentice card, which will be supplied free of charge by the Association.

Art. 5 — He, will have also to notify the Association if he leaves his job, or if he is laid off by his employer.

The executive will have to investigate on his case. If after investigation, it has been proven, that the young man was justified to leave his job, or that the employer had laid him off without a reason, it would be the duty of the executive to try and place the boy with some other boss.

If on the other hand the boy has left his job without a good reason or if the boss has laid him off, on account of larceny or misconduct, the committee will then not consider his case.

Art. 6 — Any employer who desires to take on an apprentice shall have been in business at least one year.

He will also have the right to two apprentices, the first one serving two years before he can out the other one on.

In his last year of apprenticeship, the boss will see to it that the boy has a chance to work in cornice and ornamental work.

In right it is his duty to help the boy and try to make a competent plasterer of that boy, when he comes out of his time.

Note — Owing to the depression, a good many young men had'nt a chance to complete their apprenticeship.

Any employer who desires to take on an apprentice will have to give the preference to one of those young men, if possible.

These young men will be subject to an examination before the board of examiners, said board to decide what number of years the boy will have to serve to complete his apprenticeship. Montreal, September 21, 1934

Suggested amendment

To the law of hours of work

Montreal, October 6th, 1934
At a regular meeting, of the executive, it was suggested that the following changes would be made.

Article 1st — That the 40 hours a week should be worked as follows. Eight hours per day, starting time from eight o'clock in the morning until five o'clock in the afternoon (it is understood that the quitting time would be 4.30 if the men takes half hour for lunch) **THE FORTY HOURS TO BE WORKED DURING THE FIRST FIVE DAYS OF THE WEEK.**

Article 4, Clause B — This clause to be scratched off for the Montreal district.

Article 5 — To be added. If a permit is granted to work extra time on a job, said extra time to be paid at the rate of time and one half up to 12 o'clock (midnight) and from midnight, until the usual starting time, which will be paid at the rate of double time.

Salaires

Le salaire ne peut pas être fixé par le simple jeu de l'offre et de la demande mais bien en tenant compte de l'aspect individuel et social du travail.

Just another talk to the plasters

I told you of our big reorganisation campaign in our last *La Vie Syndicale*. I also told you we hope for better results. We are pleased to state new members are coming along. But not as fast as we would like.

We had a call for some English speaking members. Pleased to say we were able to supply them. I think it is safe to say all our English members are working. That is to say those that are attending our meetings.

I notice quite a lot of names on our books. Come down to our meetings and get your competence card. Hear of the good work we are doing along that line. You will get a surprise.

The thing is easy when you know how. Bring another plasterer with you. Bring old times back again.

Our motto should be:

Plasterers back to the wall. Chins up.

Jos. LEARMOUTH.

La question de l'apprentissage

Parmi les multiples problèmes sociaux qui, à l'heure présente, se posent dans notre province, dans le monde du travail, la question de l'apprentissage est assurément une des plus importantes.

On s'en est préoccupé tout particulièrement à la convention tenue aux Trois-Rivières au mois de juillet dernier. Une demande fut faite à tous les métiers de la construction qu'un projet de loi fût préparé et soumis au Conseil de la construction qui devra l'étudier très sérieusement et le présenter à son tour à la prochaine session de la Législature de Québec.

Ce projet de loi tel que rédigé par l'Association des Plâtriers de Montréal rencontrera, nous l'espérons, l'approbation de ceux qui s'intéressent au bien-être général de nos apprentis.

Nous nous sommes abstenu d'aborder la question de salaire, laissant ce soin au patron et gardien du jeune homme de s'entendre à la signature du contrat d'apprentissage.

Nous présentons ce projet de loi aux lecteurs de la *Vie Syndicale* tel qu'approuvé par notre Association des Plâtriers de Montréal, espérant qu'il rencontrera les besoins de l'heure, mais nous serons très reconnaissants à ceux qui nous feront des suggestions tendant à rendre encore plus effective cette loi d'apprentissage.

J.-M. CHALUT

Quelques vœux des Syndicats Catholiques

(Suite de la 1ère page)

durée du travail", mais encore celles relatives à l'apprentissage. Sans sanction pénale, il semble impossible d'imposer à tous les patrons d'une même industrie telle proportion d'apprentis par rapport au nombre de compagnons.

4o—La sanction pénale peut être de deux sortes: elle peut être l'amende ou la prison imposée par les cours criminelles; elle peut être aussi l'enlèvement du permis, en supposant que le permis deviendrait obligatoire pour tous les patrons et pour tous les ouvriers d'une industrie jouissant de l'extension d'un contrat collectif de travail. Ce dernier mode de sanction semble être préféré des ouvriers syndiqués, puisque le permis pourrait être donné et aussi enlevé par l'organisation professionnelle ou par le comité conjoint, laissant ainsi à l'organisation intermédiaire le soin de régler toute question de travail, sous la surveillance de l'Etat, bien entendu.

5o—A propos de permis obligatoire, il est à noter que le bill Arcand consacre déjà le principe du permis, ou licence, ou carte de compétence, donné aux ouvriers par l'organisation intermédiaire, le syndicat ouvrier ou le comité conjoint. L'article 8 de la loi dit que "si tel bureau d'examineurs est établi... seuls les ouvriers et apprentis auquel ce bureau a décerné un certificat de qualification ont droit d'exercer les réclamations civiles" qui peuvent leur compéter en vertu du contrat.

Cet article ne pourrait-il pas être remplacé par celui-ci? "Seuls les ouvriers et apprentis auxquels ce bureau a décerné un certificat de qualification, ont le droit de travailler du métier et d'exercer les réclamations civiles..." Ce serait, du fait, rendre le permis ou la carte de compétence obligatoire et assurer à tous les ouvriers consciencieux qu'ils ne subiront pas la concurrence des ouvriers non qualifiés consentants de travailler pour un salaire de crève la faim. Une clause semblable devrait protéger le patron.

Cet article est déjà trop long. Nous aurions voulu parler de la nécessité de trouver des fonds au comité conjoint chargé d'assurer l'application de la loi. Nous y reviendrons, avec d'autres suggestions encore, à la prochaine occasion.

Notre livre-caisse facilite l'épargne

L'épargne requiert des efforts constants. Notre petite banque à domicile revêtant la forme d'un livre vous facilite la besogne de recueillir les sous qui se transforment en dollars.



Cessez l'émiettement de vos revenus. Canalisez vos ressources grâce à notre banque à domicile.

Grâce aux économies accumulées, vous pourrez ensuite effectuer les achats nécessaires.

Demandez au gérant de notre succursale locale de vous la montrer.

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, La Chine, 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.

AUGUSTIN FRIGON,

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

Le plan de la Commission du Chômage

Le Conseil Central approuve ce plan

En conclusion d'une étude préparée par le comité exécutif, le Conseil Central s'est déclaré favorable au plan de la Commission du Chômage qui paraît être très louable, comme portée générale.

Principe du travail

Ce plan consacre tout d'abord le principe du travail. Grâce à lui l'ouvrier-chômeur sera appelé à rendre service à la collectivité pour l'argent qu'il reçoit. Les membres de nos syndicats ont demandé en maintes circonstances que la ville voie à faire travailler les chômeurs au lieu de leur verser de l'argent sous forme d'aumône; le plan Panet répond à ce désir de nos ouvriers.

Le plan de la Commission du Chômage crée un précédent; c'est qu'il a été fait dans le but d'être appliqué; et il l'est déjà en partie. Il semble que ce seul fait suffit à faire renaître des espérances.

La taxe

Nous croyons que tous les ouvriers devraient comprendre que c'est leur intérêt que les secours travaillent pour l'argent qu'ils reçoivent. Les ouvriers qui travaillent savent fort bien que la ville ne peut pas, sans imposer des taxes, garder dans l'inertie un nombre considérable de citoyens, et qu'en somme ce sont eux qui payent le secours direct. Les ouvriers sans-travail de leur côté ne peuvent pas prétendre être logés et nourris indéfiniment, sans rien faire en retour: bientôt les coffres deviendront vides, et ce sera pour le malheur de tous.

\$15,000,000.00

Il est certaines anomalies auxquelles le plan Panet mettra fin. Il est absolument illogique, en effet, que la ville ne puisse pas trouver un million de dollars pour entretenir les rues au cours de l'hiver pendant qu'elle donne plus de quinze millions aux chômeurs en pure perte.

Salaires raisonnables

Le plan de la commission du chômage mérite, du point de vue ouvrier, une considération toute spéciale du fait qu'il consacre le principe du salaire raisonnable. Il faut partir de ce point que les chômeurs ne seront pas employés comme hommes de métier, mais comme journaliers, et ceci dans le but de donner plus en salaires et moins en matériaux. Pas un chômeur ne travaillera pour un salaire moindre que 35 cents l'heure. Ainsi, d'après le tableau présenté par la commission, un chômeur seul aura droit à une journée de travail. Il recevra son secours, \$1.80, plus \$1.00, soit \$2.80 pour 8 heures d'ouvrage, ce qui fait 35 cents l'heure. Le soutien de deux personnes recevra 58¢ cts; le soutien de 7 personnes travaillera trois jours et recevra environ 50 cts l'heure; le soutien de 13 personnes travaillera 5 jours et recevra 49 cts et 5-8 l'heure, et ceci en plus du loyer et du chauffage. Il se peut que, plus tard, l'on trouve des améliorations à ce plan, mais pour le moment, il nous a paru satisfaisant.

La famille

Le congrès de la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique invite les pouvoirs publics à réserver autant que possible les emplois disponibles à des hommes ayant des charges de famille.



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

Précisions importantes

Pour faire suite à une résolution adoptée à notre dernière assemblée, une délégation est allée rencontrer la Commission du Chômage qui était représentée par MM. E. de B. Panet et A. Mathieu.

Notre délégation se composait de MM. R. Bénard, J.-B. Delisle, Louis Laroche, A. Dufresne, Philippe Girard, W.-J. Deslauriers, L. Girard et était accompagnée de M. l'abbé Lacombe.

Voici en substance les précisions ou informations que nous avons demandées et les réponses que nous ont données les membres de la Commission.

OUVRIERS CONGEDIÉS

1o. Nous avons demandé tout d'abord ce que la Commission entendait par la clause suivante du plan: "les services de travaux publics devraient faire un choix de leurs employés spécialistes absolument indispensables et charger leurs salaires sur la liste de pays ordinaire. Les autres devraient être démis et ils pourraient faire leur demande au secours direct." Nous avons noté que si cette phrase voulait dire que les employés actuels du service des travaux publics devaient être congédiés, nos syndicats s'y opposaient absolument. M. Panet nous affirma que ce n'était pas là le sens de cette phrase. Il s'agit, nous dit-il, des employés qui ne travaillent qu'une journée de temps à autre et qui, de ce fait, seraient mieux sous le secours direct. Ce ne sont pas des employés qui ont de l'ouvrage permanent, mais simplement des supplémentaires. M. Panet croit que cette dernière phrase devrait être rédigée comme suit: "Les autres qui, d'ailleurs, ne travaillent pas régulièrement devraient faire leur demande de secours direct, sans délai."

LA "MONTREAL TRAMWAYS" PAIERA-T-ELLE?

2o. Nous avons demandé, en ce qui a trait à la neige spéciale, si la Compagnie des Tramways ne devrait payer que 50% du dollar par jour payé aux chômeurs. M. Panet nous répondit que la Compagnie devrait payer 50% du prix régulier que la ville paye pour l'enlèvement de cette neige, soit 35c l'heure.

CONTREMAITRES

3o. Nous avons parlé ensuite du cas des contremaîtres qui, d'après les instructions du Ministère des Travaux Publics, recevraient une "allocation suffisante pour les nécessités de la vie, d'après le nombre de leurs dépendants". On nous a expliqué que c'était là le texte de la loi provinciale et que ce texte ne s'appliquait pas à Montréal puisque les contremaîtres sont payés par la ville et non pas par le secours.

POINTEURS

4o. En ce qui a trait aux pointeurs, nous avons demandé s'il ne serait pas préférable de les mettre permanents afin d'assurer plus de continuité et plus de rendement. D'après les réponses que nous avons reçues, les pointeurs travaillent une semaine entière. Ce qui a fait penser que ces employés ne travaillent que trois jours, c'est qu'on a fait travailler le premier groupe seulement trois jours, afin que tous les pointeurs ne partent pas en même temps, de sorte que ceux qui restent peuvent initier les nouveaux venus.

ASSURANCES DES CHOMEURS

5o. Nous avons demandé à la Commission, si vraiment, elle prétendait enlever les assurances aux chômeurs. Les membres de la Commission nous donnèrent l'explication suivante: lorsque nous apprenons qu'un chômeur a une assurance, nous lui demandons d'emprunter sur sa police pour une somme équivalente à son pouvoir de rachat. Toutefois, sur la somme qu'il reçoit, nous lui permettons de payer ses primes pour deux ans à l'avance, espérant que dans ce laps de temps, il pourra retrouver de l'emploi et conserver ses assurances.

\$3.00 PAR JOUR

6o. Mais, avons-nous dit, lorsqu'un homme travaille, quelle somme lui laissez-vous? On nous fit réponse qu'on laissait à cet ouvrier une somme de \$3.00 par jour. S'il gagne davantage, il devra rester sans secours pour un temps équivalent à la différence de salaire qu'il a gagné. Supposons un chômeur qui a droit à \$5.00 par semaine d'allocation. S'il travaille dix jours à \$5.00 par jour, la Commission lui laissera \$30.00, soit dix jours à \$3.00 par jour. Il reste donc une somme de \$20.00, c'est-à-dire, que ce chômeur devra être quatre semaines sans recevoir d'allocation quand il aura cessé de travailler.

SECOURS IMMEDIAT

7o. On a encore porté à notre connaissance que depuis la mise en force du nouveau plan, plusieurs chômeurs qui recevaient du secours ont cessé de réclamer leur chèque. Nous avons dit aux membres de la Commission qu'avant la mise en force de ce plan, plusieurs chômeurs qui travaillaient continuaient de recevoir le secours direct parce qu'ils craignaient d'être plusieurs semaines sans recevoir de secours lorsqu'ils auraient cessé de travailler, s'ils faisaient rapport à la Commission. C'est un fait que la Commission prenait beaucoup de temps avant de donner de nouveau une allocation à un chômeur qui avait eu quelques jours d'emploi. Que la nouvelle Commission voie à ce que celui qui cesse de travailler ait son secours immédiatement, et beaucoup d'ouvriers ne craindront plus de faire rapport à la Commission chaque fois qu'ils trouveront de l'ouvrage.

Imprimeries autorisées à apposer l'étiquette des Syndicats Catholiques.



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

LA LIBRAIRIE BEAUCHEMIN, 430, rue Saint-Gabriel;

ARBOUR & DUPONT, Limitée, 429, rue Lagayette 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;

Tél. Adherst 1788

J.-W. JETTE, Limitée

ENTREPRENEURS EN CHAUFFAGE ET PLOMBERIE

Spécialités: Plans de pouvoir.

Nous fournissons nos propres plans, si désiré.

2114, RACHEL EST :: :: MONTREAL

EMILE-NAP. BOILEAU,
Sec.-trés.

ULRIC BOILEAU,
Prés.-gérant

Bureau: Tél. Cherrier 3191-3192

ULRIC BOILEAU, Limitée

ENTREPRENEURS GENERAUX

EDIFICES RELIGIEUX

4869, RUE CARNIER — MONTREAL

Tannerie: 4900, rue Iberville

Daoust, Lalonde & Cie, Ltée

MANUFACTURIERS DE CHAUSSURES

TANNEURS et CORROYEURS

Bureau et fabrique:

639, SQUARE VICTORIA — MONTREAL

MICHEL CHOUINARD, Ltée

ENTREPRENEURS

FERBLANTIER, COUVREURS

3935-3937, rue Adam Tél.: Clairval 3124

(Coin Orléans)

Tél.: Harbour 3644

P.-A. LEMAY

Entrepreneur général

SPECIALISTE EN ELECTRICITE

SERVICE DE 24 HEURES.

20 rue Saint-Jacques Ouest, — Montréal

Le Contrat de Travail

Par M. J.-B. DESROSIERS, P.S.S.

L'actionnariat ouvrier

(Par M. J.-B. DESROSIERS, P.S.S.)

Le contrat de travail n'est pas un contrat de société; c'est la location de l'activité d'un homme qui s'engage à travailler sous la direction et l'autorité d'un patron, moyennant une rétribution déterminée d'avance, certaine et immédiate.

Le fait que la rétribution est certaine et immédiate est un très gros avantage pour le salarié; que les affaires soient prospères ou mauvaises, il reçoit son enveloppe de paye, à la fin de la journée, de la semaine ou du mois. En d'autres termes, sous le régime du salariat, l'ouvrier n'est pas exposé aux risques auxquels peut l'être le patron.

Mais inutile de se le cacher, le régime n'est pas sans quelques inconvénients: il laisse l'ouvrier trop étranger chez le patron; il ne l'attache pas assez à l'entreprise par le lien puissant de l'intérêt personnel; au contraire, il oppose trop l'intérêt du travailleur, qui est naturellement enclin à désirer le maximum de salaire pour le minimum de travail, à celui de l'employeur qui lui naturellement vise au maximum de travail pour le minimum de salaire.

Evidemment ces inconvénients sont minimes comparés à tous les conflits que ferait naître le contrat de société pure et simple; et ils sont grandement atténués par l'application des lois de justice et de charité qui doivent régir tout contrat de travail. Mais ils valent la peine qu'on s'y intéresse.

C'est pourquoi, Sa Sainteté Pie XI, après avoir bien affirmé que ceux qui déclarent le contrat de travail injuste en lui-même et veulent lui substituer le contrat de société sont dans une profonde erreur, ajoute qu'il y a avantage à le tempérer par des éléments empruntés au contrat de société. "Nous estimons, dit-il, plus approprié aux conditions de la vie sociale de tempérer quelque peu, dans la mesure du possible, le contrat de travail par des éléments empruntés au contrat de société. C'est ce que l'on a commencé à faire sous des formes variées, non sans profit sensible pour les travailleurs et pour les possesseurs du capital. Ainsi, les ouvriers et employés ont été appelés à participer à la prospérité de l'entreprise, à sa gestion et aux profits qu'elle rapporte."

Cette formule, très générale, est on ne peut plus prudente. Essayons de voir pourquoi le pape désire tempérer le contrat de travail par des éléments empruntés au contrat de société; et nous verrons les formes diverses sous lesquelles cette participation se fait ailleurs.

1o Pourquoi le Souverain Pontife désire-t-il ce tempérament et dans quelle mesure?

La raison pour laquelle nous devons souhaiter avec le Souverain Pontife ce tempérament, ce n'est pas la justice stricte: son salaire reçu, l'ouvrier n'a pas droit à autre chose; mais c'est la nécessité qu'il y a d'améliorer toujours les bonnes relations,

la collaboration entre travailleurs et patron: l'union d'intérêt entre patron et employés ne peut qu'augmenter leur collaboration; et le patron sera le premier à en bénéficier; car que les ouvriers soient intéressés au succès de l'entreprise, ils travailleront certainement de meilleur cœur et, par suite, donneront un meilleur rendement. — Par exemple, un homme qui cultive une terre de moitié travaille ordinairement mieux que s'il travaillait pour trois, quatre dollars par jour; un gérant associé fait plus attention qu'un gérant à salaire.

Et puis, l'équité ne demande-t-elle pas qu'on attribue aux ouvriers une portion de ces gains qui sont imputables aux circonstances économiques plus qu'à l'habileté de l'entrepreneur. — Le génie de l'entrepreneur est digne d'une rémunération proportionnée, c'est vrai; mais bien des entrepreneurs ont réussi sans avoir beaucoup de génie: les circonstances seules ont fait leur fortune.

Dans quelle mesure devons-nous souhaiter cette introduction du contrat de société dans le contrat de travail? — C'est difficile à déterminer; "Quelque peu", dit le Souverain Pontife. Ce qui est clair, c'est qu'il ne veut pas, dans les circonstances actuelles du moins substituer le contre de société au salariat... Que nous réserve l'avenir? — C'est impossible de le prévoir clairement.

"L'essentiel, dit le R. P. Rutten, est que nos ouvriers et leurs dirigeants sachent que nous sommes à un tournant dangereux et que ce n'est pas aux tournants dangereux qu'il faut accélérer la vitesse. Mais qu'ils sachent aussi que non seulement il ne leur est pas interdit, mais qu'il leur est conseillé d'aspirer à un régime social plus parfait que celui que leur a donné le salariat."

2o Sous quelles formes cela se fait-il ailleurs?

En France, en Belgique et ailleurs on a vu souvent et on voit encore des patrons sages et animés d'un bel esprit social faire participer leurs employés aux bénéfices de l'entreprise, c'est-à-dire, leur donner, en plus du salaire déterminé — qui, pour cela, ne doit pas être inférieur — une part dans leurs bénéfices. Certains font cela pour stimuler le zèle de leurs employés et c'est ce que l'on appelle la "participation stimulante"; stimulante, en effet, est cette participation: car savoir qu'à la fin du mois, le patron donnera à ses meilleurs employés, en plus du salaire déterminé, tel pourcentage dans ses bénéfices, c'est pour les ouvriers un stimulant à travailler et à prendre les meilleurs intérêts du patron, au moins aussi puissant que ne sont les prix pour faire étudier et rendre sages les élèves des écoles ou des collèges.

D'autres patrons, soucieux de garder longtemps les bons employés, leur donnent cette participation après un certain nombre d'années passées à leur service; d'autres, et c'est un but encore plus social, accordent cette participation à leurs employés les plus économiques; etc., etc.

Nous n'avons encore là qu'une pri-

me à l'excellence des services; à la permanence des engagements ou aux économies, etc. C'est quelque chose d'éminemment social; mais cela ne constitue pas encore un contrat de société. Avec l'actionnariat ouvrier, nous avons un réel contrat de société en plus du contrat de travail.

Or, qu'est-ce que l'actionnariat ouvrier? En quoi consiste-t-il? — L'actionnariat ouvrier consiste à donner à l'ouvrier, en plus de son salaire — qui pour cela non plus ne doit pas être inférieur — des parts dans une entreprise dont le capital est divisé par actions.

a) Certaines compagnies par actions, chez nous comme ailleurs, admettent très volontiers les employés au nombre de leurs actionnaires; souvent elles leur offrent des parts pour leur salaire ou une partie de leur salaire.

Sommes-nous là en présence d'un procédé bien protecteur de la classe ouvrière et qu'il faille encourager? — Non! Etant donné le peu de sécurité qu'offre notre législation sur les compagnies par actions et le manque de conscience d'un trop grand nombre des administrateurs des grosses compagnies par actions, on peut dire que ce procédé est, par le fait, suspect; c'est ordinairement un truquage pour enlever à l'ouvrier son salaire ou une partie de son salaire: car ordinairement ces parts ne rapporteront jamais de gros dividendes et, un jour ou l'autre, finiront par ne valoir plus rien. C'est pourquoi, dans notre loi du salaire minimum des femmes, nos législateurs provinciaux ont cru sage d'insérer l'article suivant: "Toute vente d'intérêts, d'actions ou d'obligations, à une employée, dans une industrie ou un commerce exploité par son employeur, est prohibée et de nul effet, à moins, toutefois, que les gages hebdomadaires de ladite employée ne soient supérieurs à la somme de vingt dollars." — Cette restriction ne peut manquer de nous faire passer l'idée suivante par la tête: si elle est bien payée, si elle a le salaire individuel, vingt dollars, le patron peut la voler impunément. — Et l'article continue: "Un employeur, son agent ou un représentant qui tente de violer ou viole les dispositions du présent article est passible d'amende ou d'emprisonnement."

b) En Europe surtout, certaines compagnies ont deux sortes d'actions: des actions dites "de capital" et, à côté, des actions dites "de travail". Ces dernières sont destinées au personnel. Certaines compagnies distribuent ces actions à leurs employés individuellement d'après leur ancienneté et le taux de leur salaire. Ces actions sont dites individuelles. Pourquoi qu'elles ne diminuent en rien le salaire des employés, c'est une excellente mesure sociale: elle est bien de nature à stimuler le zèle de l'employé et en même temps elle lui constitue un petit capital qu'il sera heureux de trouver sur ses vieux jours et de laisser à ceux qui lui survivront ici-bas.

Certaines autres donnent ces actions non aux ouvriers individuellement, mais à leur syndicat; ces actions sont dites "collectives" ou "syndicales"; elles sont très populaires en Belgique. En France, il y a une loi spéciale, la loi du 26 avril 1917, qui permet d'organiser des sociétés anonymes avec participation ouvrière. "Elle permet — j'emprunte à Belliot le résumé qu'il en donne — de constituer des actions de travail qui doivent demeurer la propriété collective de tous les salariés de l'entreprise et ne peuvent jamais devenir propriété individuelle. Tous les salariés majeurs employés dans l'entreprise doivent former une société de main-d'œuvre qui sera représentée au Conseil d'administration et aux assemblées générales des actionnaires." Cette loi est restée à peu près lettre morte; pourquoi? — Le fait que ces parts ne peuvent jamais devenir propriété individuelle leur enlève certainement du charme et par suite leur force stimulante.

Comme on peut le constater par le texte de cette loi française, l'actionnariat ouvrier pose nécessairement une question très délicate, celle de la participation à la gestion de l'entreprise.

Les employés doivent-ils participer à la gestion d'une entreprise où on les admet comme actionnaires, c'est-à-dire comme copropriétaires?

La hausse du prix du lait

Une lettre du Conseil Central à la Commission de l'Industrie Laitière

Une famille de dix personnes peut-elle bénéficier de prix réduits?

Montréal, 14 nov. 1934

Monsieur Paul Boucher, Commission de l'Industrie Laitière, Edifice Thémis, Montréal.

Cher Monsieur,

Grâce aux renseignements que vous avez bien voulu nous communiquer, nos délégués ont pu étudier, en connaissance de cause, le problème de la fixation du prix du lait qui, vous le comprendrez facilement, intéresse au plus haut point les travailleurs.

Notre Conseil trouve excellent le principe de la fixation du prix du lait à l'égard du cultivateur comme à l'égard du consommateur, et admet volontiers que c'est un moyen de mettre de l'ordre dans ce commerce.

Toutefois nos délégués sont d'avis que la marge est trop grande entre le prix payé au cultivateur, soit \$1.85 du cent et le prix vendu au consommateur, soit 10 cts la pinte ou \$4.00 du cent. La marge est plus grande encore lorsque le lait est vendu à la chopine. C'est à notre avis payer trop cher l'intermédiaire entre le cultivateur et le consommateur.

Nous remarquons dans l'ordonnance No 9 de la Commission, parue dans la Gazette Officielle du 6 octobre, que les maisons de pension, servant, moyennant une considération pécuniaire, trente repas ou plus par jour, peuvent acheter le lait à raison de 4¼c la chopine et 8½c la pinte. Il n'est pas rare de trouver parmi nos membres des chefs de familles comptant plus de dix personnes. Ces ouvriers qui servent plus de trente repas par jour désirent savoir s'ils peuvent bénéficier du taux fixé aux maisons de pension.

Comptant que votre Commission donnera toute l'attention voulue à cette lettre qui représente la pensée d'un grand nombre de consommateurs, je vous prie de croire en nos meilleurs sentiments.

SECRETAIRE

Mieux vaudrait n'avoir jamais établi la participation aux bénéfices que de leur refuser une participation quelconque à l'administration, ne fût-ce que le droit de vérifier de temps en temps les comptes: pas n'est besoin d'être bien psychologue pour ne pas voir qu'immédiatement, dans une telle boutique, le mécontentement naîtrait contre les administrateurs. Ainsi, ayant voulu mettre plus de concorde entre patrons et ouvriers, tout simplement on aurait introduit un élément de discorde.

Il faut donner à ces ouvriers actionnaires une certaine participation à la gestion. Dans quelle mesure? Evidemment cette participation ne doit pas être telle qu'elle nuise au succès de l'entreprise; or, elle nuirait certainement au succès de l'entreprise si elle ne laissait pas au patron toute son autorité, si elle le mettait à la merci des exigences de son personnel; car aucune industrie ne peut marcher sans unité et fermeté de direction; cette participation des ouvriers à la gestion nuirait au succès de l'entreprise, si elle pa-

ralysait l'initiative du patron, qui, sous peine de ruine, doit rester parfaitement libre de saisir telle et telle occasion avantageuse, de prendre telle ou telle responsabilité: autrement ce serait l'hésitation et bientôt la faillite; cette participation à la gestion nuirait certainement au succès de l'entreprise, si elle exposait l'industriel à voir ses secrets divulgués et être trahi auprès de ses concurrents, ce qui arriverait certainement dans un très grand nombre de cas, si les employés étaient au courant de ce qui se passe au bureau de direction.

Dès lors, comment aplanir la difficulté? comment donner aux employés une certaine participation à la gestion tout en sauvegardant la hiérarchie dans la direction et le succès de l'entreprise? — La formule, semble-t-il, est dans ce qu'en plusieurs pays d'Europe, on connaît sous le nom de "Conseils d'entreprise", et qui sont des conseils où le patron rencontre les représentants de ses ouvriers; leur

(Suite à la page 12)

Une appréciation

MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS

Québec, le 26 octobre, 1934

M. Léonce Girard, Secrétaire général, Les Syndicats catholiques nationaux,

Cher M. Girard,

J'ai une demande extraordinaire à vous faire. Y aurait-il possibilité de me procurer la collection des articles publiés dans La Vie Syndicale par l'abbé J.-B. Desrosiers, P.S.S., sur Le contrat de travail?

Anciennement, j'avais régulièrement votre journal, mais malheureusement depuis la séparation du département des Travaux publics et du Travail, j'attrape assez rarement un numéro de La Vie Syndicale, dont la lecture, il me fait plaisir de vous le dire, est toujours très intéressante.

Acceptez mes remerciements et croyez-moi, Cordialement à vous,

Maxime MORIN, Officier en loi.

CHerrier 1300

I. NANTEL

Fournisseur du Secrétariat des Syndicats Catholiques de Montréal.

BOIS DE SCIAGE — CHARBON ET BOIS DE CHAUFFAGE

Coin Papineau et Demontigny - Montréal

Cartes d'Affaires

NOTAIRES

Tél. Bureau: HA. 8966
Rés. CH. 2261

Résidence:
1465, Letourneux

J.-A. COUTURE, LL., L.
NOTAIRE

Attention particulière aux
membres syndiqués
Edifice "MAISONNEUVE"
57 St-Jacques Ouest
Montréal

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

AVOCATS

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. GOUDREAU, C.R.,
ANTONIO GARNEAU, H.-N. GARCEAU,
MARCEL PIGEON.

MAquette 2228

PAUL GOUIN

AVOCAT

201, rue Notre-Dame ouest

Montréal

Tél. HArbour 0187-8

MARCEL PRIMEAU

AVOCAT

10, Saint-Jacques Est

Chambre 62

COMPTABLES

Tél. LANcaster 2412

ANDERSON & VALIQUETTE

Comptables - Vérificateurs

J.-Charles Anderson, L.I.C. Roméo Carle, C.A.
Jean Valiquette, C.A., L.I.C. A. Dagenais, C.A.
syndic autorisé.

84, RUE NOTRE-DAME O.,

MONTREAL

MEDECINS

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

Les Syndicats de l'imprimerie

désirent que tous les imprimeurs de Montréal se groupent en syndicat professionnel et travaillent en collaboration au relèvement de la profession

Pour parvenir à cette fin, ils se sont fait une "organisation sérieuse" et un "programme bien défini"

Organisations

Les Syndicats de l'Imprimerie se sont donné l'organisation professionnelle la plus forte que l'on puisse avoir dans notre province. Ils ont voulu que leur organisation soit:

1. — *Un syndicat incorporé*, parce que le syndicat incorporé devient une personnalité civile. Il en résulte deux avantages principaux: a) les membres ne sont pas responsables individuellement des dettes de l'Union (Cf. Union Can. du vêtement); b) les contrats passés par le syndicat sont légaux, et par conséquent peuvent être défendus devant les tribunaux, et non pas seulement par la grève.

2. — *Un syndicat national* qui assure les membres: a) que tout argent versé au syndicat restera au pays, et sera dépensé au profit de notre peuple exclusivement; b) que la direction de l'union sera de chez nous, et, par conséquent, ne prendra pas de décisions contraaires aux intérêts de nos ouvriers canadiens, et au profit des étrangers; c) que nos demandes recevront beaucoup plus facilement l'appui des sociétés nationales; d) que le gouvernement donnera plus complètement et avec plus de confiance son adhésion à toute mesure suggérée par un syndicat national.

3. — *Un syndicat chrétien*. Les syndicats de l'imprimerie sont affiliés aux syndicats catholiques qui basent leur action sur la doctrine sociale chrétienne. Nous avons besoin de cette doctrine: a) pour nous diriger en temps de difficulté, comme en temps de grève, par exemple; b) pour défendre les droits des travailleurs qui tous découlent de cette doctrine; c) pour nous indiquer la voie à suivre lorsque nous réclamons de nouvelles législations; l'extension juridique en est un exemple.

4. — *Une Fédération de Syndicats*: Les imprimeurs veulent grouper tous les syndicats de l'imprimerie de la province dans une fédération, afin que non seulement un groupe, mais toute la province, fasse les mêmes demandes aux pouvoirs publics en vue d'améliorer la profession.

Les imprimeurs sont aussi affiliés aux Conseils Centraux des Syndicats dans chaque ville et à la Confédération des Syndicats pour la province, ce qui leur assure l'appui de tous les corps de métiers, tant pour l'organisation que pour leur demande auprès de l'autorité civile. Grâce à cette affiliation, nous avons déjà des syndicats de l'imprimerie dans tous les centres importants de la province.

Nous avons également notre journal: *La Vie Syndicale*.

Programme

Par le moyen de cette forte organisation, les Syndicats de l'Imprimerie travaillent:

1. — *A réglementer les heures de travail et les salaires* pour toute l'industrie. Dans ce but, ils ont réclamé, et obtenu, en 1925, la *Loi des Syndicats professionnels*, donnant aux syndicats le pouvoir de signer des contrats légaux et de faire respecter ces contrats par la loi, plutôt que par la grève.

Au cours de l'année dernière, ils ont aussi réclamé et obtenu la *Loi de l'Extension des conventions collectives du travail*, généralisant le contrat à toute une industrie, c'est-à-dire, obligeant tous les patrons à payer

leurs ouvriers le même salaire minimum pour un nombre égal d'heures de travail.

Cette année, les Syndicats de l'Imprimerie ont demandé la *collaboration* de tous les intéressés, patrons et ouvriers de toute organisation, en vue d'appliquer l'extension juridique à l'Imprimerie. De cette façon, nous pourrions faire disparaître la concurrence sur les salaires, et obtenir pour tous les hommes du métier des conditions de vie raisonnables.

2. — *A réglementer la concurrence déloyale*. Cette concurrence se fait de plusieurs façons et exige des solutions différentes. On réglementera la concurrence: a) dans les limites de la ville, par la généralisation d'un contrat de travail; b) de la campagne, par la fixation d'une juridiction territoriale assez étendue; c) des provinces voisines, comme l'Ontario, par des pressions auprès des gouvernements, demandant l'uniformisation des lois ouvrières, particulièrement l'extension juridique; d) des autres pays, les Etats-Unis particulièrement, en réclamant des hausses de tarifs. Les syndicats ont obtenu dans le passé une augmentation de tarifs. Ils demanderont encore cette année, de nouveaux tarifs sur tous les imprimés et sur les électros portant des écrits.

3. — *A faire de l'imprimerie une profession fermée en rendant la licence obligatoire* à tous les patrons et ouvriers du métier. Par cette mesure, l'on pourrait: a) protéger les ouvriers imprimeurs contre la concurrence que leur font nombre d'employés qui ne sont pas du métier et qui font du travail d'impression, et contre les apprentis qui prennent la place des compagnons dans une proportion trop grande; b) bien définir ce qu'on entend par maître-imprimeur, déterminer les conditions d'atelier, de façon à rendre illégaux les ateliers taudis ou de chambre à coucher...

La loi de l'extension des conventions collectives a déjà consacré le principe du permis ou de la carte de compétence octroyé par l'organisation ouvrière. A la prochaine session, les syndicats de l'imprimerie, avec la C.T.C.C., demanderont que ce permis soit obligatoire pour tous les ouvriers et patrons du métier.

Note. — Le syndicat donne à ses membres une assurance-maladie et une assurance-décès.

Léonce GIRARD,
agent d'affaires.

L'assistance chômage et les conflits industriels en France

Le ministre du travail a envoyé aux préfets, le 31 août 1934, une circulaire d'après laquelle les personnes dont le chômage est provoqué par un différend collectif du travail, grève ou lock-out, intéressant l'établissement où elles travaillent, ne peuvent, en principe, être secourues par les fonds publics d'assistance-chômage.

A l'avenir, les personnes dont le chômage est provoqué par une grève ou un lock-out, ne pourront, en aucun cas, être admises au bénéfice des fonds et caisses de chômage, subventionnés par l'Etat. La raison invoquée est que l'expérience a démontré qu'il était pratiquement impos-

Social Insurance in United States

On more than one occasion, the President has stated his intention of submitting plans for social insurance to the next Congress. What the President appears to have chiefly in mind is old-age and unemployment insurance, although other forms, insurance for times of sickness, are not excluded. E. E. Witte, until recently administrator of the unemployment-insurance system in Wisconsin, has been preparing a series of studies at the direction of the President, and a report is looked for before Congress meets.

Distress avoided

It has been pointed out that much of the distress which now prevails might have been avoided, had serious thought been given to social insurance, even as late as a decade ago. Probably that is true; furthermore, the existence of large sums invested for this insurance might have had a sobering effect on Wall Street and the companies which ran riot in the last few years before the crash of 1929. But that was an opportunity lost, and the only profit that can now be drawn is the resolution not to let it slip away again.

A need

Today there is general agreement on the need of social insurance, and this in spite of the difficulties which will certainly be encountered in devising a system that will actually work. One thing that should be kept steadily in mind is the obvious truth that the funds for this insurance cannot be extracted out of the air, as the Germans have drawn nitrogen, but must be supplied by the public at large. As soon as the shoe begins to pinch the public, discontent will follow, with crippling legislation in its train. It is important, then, to understand that the funds paid out for old-age and unemployment insurance will not be supplied by some fairy godmother, but must be found by us.

The cost

Some part of the costs, for a time perhaps the major part, must be supplied by the State. Care should be taken that the heavier burdens be laid upon those best able to carry them. Since these forms of insurance are in some sense an attempt to secure a better distribution of temporal goods, they should be so arranged by the State, that the chief contributors are not those who have little, but those who have much.

AMERICA

sible aux fonds de chômage d'établir si, pendant que le différend suit son cours, les travailleurs grévistes ou lock-outés peuvent, dans certaines conditions être considérés comme ayant perdu cette qualité et être assimilés à des chômeurs susceptibles de bénéficier des secours. Par ailleurs, si des membres de famille d'ouvriers grévistes ou lock-outés se trouvent, par la prolongation du conflit, complètement privés de ressources, ils peuvent, à titre d'indigents, mais non de chômeurs, s'adresser aux bureaux de bienfaisance, lesquels peuvent les assister comme tels, aidés à cet effet, par des subventions votées *ad hoc* par les communes intéressées.

(Informations sociales).

Le contrat de Joliette

D'après une précision, apportée dans la *Gazette officielle* du 27 octobre 1934, la juridiction territoriale de la convention collective du travail intervenue entre la Chambre de Construction de Montréal et l'Association des Ouvriers de Joliette, s'étendra aux seuls comtés de Joliette et de Montcalm.

Le patronage politique

Est contraire à l'ordre social, aux intérêts des ouvriers et des politiciens (1)

Nous entendons ici par patronage politique le placement des ouvriers sur un chantier de construction, par l'intermédiaire des députés.

Dès le premier abord, cette méthode apparaît clairement contraire au bon ordre des choses, puisque les représentants des gouvernements se substituent à l'organisation ouvrière chargée de régler les questions de travail. C'est au représentant du syndicat et non au représentant du gouvernement qu'il appartient de classer les hommes dans tel ou tel métier et de juger de leur compétence. Le représentant de l'Etat a pour rôle d'aider, et non de se substituer, au représentant de l'organisation ouvrière.

Or, en faisant lui-même le placement sur un chantier, le député, loin d'aider au syndicat ouvrier, lui nuit considérablement. Disons même qu'il se nuit à lui-même.

NUIT A L'ORGANISATION OUVRIERE

Que le patronage politique nuise à l'organisation ouvrière, il n'est pas difficile de le comprendre. L'ouvrier placé par son député ne croit pas devoir appartenir au syndicat et payer ses dus. En un moment où la grande majorité des constructions importantes sont données par les pouvoirs publics, le patronage des députés équivalait presque à la ruine des unions ouvrières. L'ouvrier placé par protection politique ne donne pas même crédit au syndicat de lui avoir obtenu par contrat des salaires de 20 à 30 cts l'heure plus élevés que ceux dont il aurait bénéficié sans l'intervention du syndicat.

NUIT AU POLITICIEN

Nous estimons assez nos députés et nous voulons assez leur bonheur pour nous permettre de leur dire, à quelque parti qu'ils appartiennent, que le patronage politique est contraire à leurs intérêts. Vu le nombre considérable de sans-travail, un député peut avoir trois à quatre cents chômeurs à placer sur un chantier. Mais, comme il réussit à n'en placer qu'une cinquantaine, il s'ensuit qu'il se fait une cinquantaine d'amis et plusieurs centaines d'ennemis ou de mécontents. Si au lieu de faire de sa maison un bureau de placement, le député reconnaissait officiellement le syndicat professionnel, et s'en rapportait à lui pour le placement de ses protégés, il s'emparerait de bien des blâmes qu'il ne mérite pas toujours.

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

Tout député qui veut se protéger, tout en travaillant à établir plus d'ordre dans la société, se doit de demander dès la prochaine session la reconnaissance officielle par les gouvernements, soit provincial, soit fédéral, de l'organisation ouvrière professionnelle comme bureau de placement et, par le fait, l'abolition complète de tout patronage politique sur les travaux faits ou subventionnés par les gouvernements.

(1) C'est la conclusion qui découle d'une récente entrevue entre quelques délégués des Syndicats et un député influent de Montréal. Cette conclusion fut admise de part et d'autre.

Notre argent aux États-Unis

Le revenu des unions locales devra être un tiers de toutes les recettes provenant de taxes d'initiation, d'us et amendes nationales, et les recettes entières des perceptions locales et des amendes locales.

CONSTITUTION DE LA BOOT & SHOE WORKERS UNION, Sec. 51

N.D.L.R. — Ainsi une union de 1,000 membres qui perçoit \$1.50 de contribution par mois devra envoyer aux États-Unis, en plus des deux tiers des taxes d'initiation, amendes et prélevés, \$1.00 par membre par mois, soit \$1,000 par mois ou \$12,000 par année. N'est-ce pas une véritable honte?

Syndicat de Victoriaville

Faits et précisions

Les syndicats affiliés à la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada possèdent actuellement trois manufactures importantes fermées à l'union dans Victoriaville: Fashion-Craft, Rubin et la manufacture de meubles.

* * *

Le syndicat de la confection pour hommes est formé; M. A. Bélanger en est le président et M. Jos. Melancon, le secrétaire.

Nos syndicats de Victoriaville ont un aviseur moral dans la personne de M. l'abbé Beauchesne et un aviseur légal dans

Our Money to the United States

The revenue of the local unions shall be one-third of all receipts from initiation fees, dues and national fines and the entire receipts from local assessments and local fines.

medi soir, à eux maintenant de juger.

* * *

On nous a rapporté que M. Duquette avait affirmé que les membres faisant partie d'une union incorporée pouvaient être tenus responsables des dettes de l'union. C'est un argument digne de l'Amalgamée, puisque c'est juste le contraire qui est vrai. Une union non incorporée n'a pas de personnalité civile différente de celle des membres, et, par conséquent, ce sont les membres qui sont responsables. Un syndicat incorporé obtient, par le fait de son incorporation, une personnalité civile qui lui est propre et par conséquent, lui seul est responsable de ses propres dettes.

* * *

Certains gens ont paru surpris du fait que les syndicats catholiques faisaient beaucoup plus facilement des ententes avec les patrons que les unions internationales. La raison est fort simple, c'est que le syndicat négocie en collaboration plutôt que par la lutte. C'est pourquoi ils ont réclamé et obtenu l'extension des conventions collectives du travail, obligeant tous les patrons d'une même industrie à payer les mêmes salaires à leurs employés. De ce fait, il est facile de conclure que tous les bons employeurs, ceux qui paient des salaires raisonnables, ont intérêt à signer un contrat avec les syndicats, parce que leurs compétiteurs, partisans des salaires de famine, seront tenus de payer des salaires aussi élevés et de cesser leur concurrence déloyale. Si les patrons tout aussi bien que les ouvriers préfèrent nos syndicats aux unions internationales, c'est parce que nous offrons une meilleure solution aux difficultés du travail.

* * *

La concurrence de l'Ontario, grâce à la pensée que propagent les syndicats catholiques, deviendra bientôt une objection du passé. Ontario, en effet, adoptera, dès sa prochaine session, une loi calquée sur notre loi de l'extension des conventions collectives du travail. De cette façon, les syndicats catholiques dans la province de Québec donneront aux unions internationales de l'Ontario une chance de survivre. Ces faits devaient être de nature à prouver, au moins aux catholiques, l'efficacité de la doctrine sociale chrétienne qui découle des principes de leur foi.

* * *

Le syndicat national des ouvriers du vêtement de Victoriaville vient de demander son incorporation en vertu de la Loi des Syndicats professionnels.

A la dernière assemblée publique tenue à Victoriaville, prirent part: M. René Bénard, président de la C.T.C., M. l'abbé L. Lacombe, aumônier; M. J.-B. Déglise, secrétaire de la Fédération du Bâtiment; et M. L. Girard, secrétaire général des Syndicats Catholiques de Montréal.

Congé de maternité pour les employées de Tchecoslovaquie

Les Informations sociales ont analysé les dispositions générales de la loi du 11 juillet 1934, concernant le contrat de travail des employés. En ce qui concerne les femmes employées, cette loi contient des dispositions instituant un congé de maternité pavé pour les femmes employées. En cas d'absence, pour cause d'accouchement, la femme employée a droit à son traitement pendant six semaines, à la condition qu'elle ait été occupée dans la même entreprise pendant deux ans au moins sans interruption. Pendant ces six semaines, elle ne peut être congédiée; si toutefois son absence se prolonge encore 14 jours, elle peut être congédiée, mais conserve son droit aux six semaines de traitement.

Cartes d'Affaires

MEDECINS

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.

Téléphone: MARquette 3288

Consultations sur convocation seulement

Dr J.-Roméo Pepin

Médecin de l'Hôtel-Dieu

410, RUE SHERBROOKE OUEST

MONTREAL

DIRECTEURS DE FUNERAILLES

Tél. AMherst 2562

J.-B. Bergeron

Entrepreneur de pompes funèbres et embaumeur

SALONS MORTUAIRES

4228, Avenue PAPINEAU
Vis-à-vis l'église Imm.-Conception.



A l'occasion appelez DOLLARD 1345

REMI ALLARD

DIRECTEUR DE FUNERAILLES
EMBAUMEUR DIPLOME
SALON MORTUAIRE
SERVICE JOUR ET NUIT

234 DeCastelneau — Montréal

INGENIEURS CIVILS

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

HARbour 3488

Adrien Plamondon, B.A., SC.

INGENIEUR-CONSEIL

1074 BEAVER HALL

MONTREAL

La loi du salaire minimum

(Suite de la page 2)

cela voulait dire que les industries dans lesquelles l'une ou l'autre de ces deux conditions fait défaut ne tombent pas sous le coup de la convention.

Bref, les représentants ouvriers, de même que les délégations patronales et gouvernementales à la "Conférence" de 1928, reconnurent que les conventions collectives sont la méthode normale de réglementation, mais ils convinrent que dans les cas exceptionnels où elle est inapplicable, elle doit être complétée par un système de fixation officielle.

III

Comment détermine-t-on en principe général les catégories de travailleurs auxquelles devraient s'appliquer les méthodes de fixation?

Déblayons d'abord le terrain.

Selon l'esprit des auteurs de la convention internationale de 1928, pour ne pas nuire à la généralisation des conventions collectives, il faut soustraire aux organes de réglementation :

1o les industries où les salaires sont très bas, mais où les travailleurs sont suffisamment organisés pour conclure des conventions collectives;

2o les industries sans organisation, mais où les travailleurs sont protégés par d'autres dispositions également efficaces.

Après la triple élimination des industries dans lesquelles les travailleurs, ou sont protégés par des conventions collectives, ou sont suffisamment organisés pour en conclure, ou sont protégés par d'autres moyens, l'ensuit-il que dans toutes les autres industries n'ayant pas ces caractéristiques devraient être introduits les organes de réglementation?

En principe il semblerait, en effet, que ces dernières industries sont celles où les travailleurs sont inorganisés et insuffisamment payés. Ce n'est pas toujours exactement le cas dans chacune de ces industries. Souvent ce n'est que dans une partie d'industrie, c'est-à-dire dans certaines occupations ou opérations, que les travailleurs ne sont pas protégés et non en mesure de se protéger.

Conséquemment si nous soustrayons encore aux méthodes de fixation les parties d'industrie (ordinairement les principales occupations) où les travailleurs peuvent se protéger eux-mêmes, nous devons saisir que le champ d'application des organes de réglementation se limite aux industries, et particulièrement aux catégories d'ouvriers chez lesquels l'organisation professionnelle rencontre des difficultés. Tout juste, cela fut la constatation même de la C.I.T. :

"Les organes de réglementation des salaires, y disait-on, sont plus souvent institués dans des industries où l'organisation professionnelle rencontre des difficultés. Ces difficultés sont particulièrement graves dans le cas des travailleurs où prédomine la petite production."

La valeur de cette constatation consiste en ce qu'elle est un fait d'expérience universelle. Ainsi c'est dans les industries où l'organisation professionnelle rencontre des difficultés d'organisation, de recrutement, de permanence que les travailleurs sont impuissants par eux-mêmes à obtenir ou à conserver des salaires convenables. A souligner que c'est surtout parmi les travailleurs occupés à la petite production, sans parler du travail féminin, que l'organisation professionnelle rencontre les plus graves difficultés.

Difficultés morales et techniques

Ainsi donc, les difficultés contre l'organisation professionnelle varient en degré d'importance. Peut-être pourrions-nous dire avec logique, en résumé, 1o que dans les industries où les difficultés sont graves, l'organisation professionnelle est impossible ou pratiquement inexistante; 2o que dans les industries où les difficultés sont moindres, l'organisation professionnelle peut exister, mais est insuffisante et inefficace.

Ces difficultés qui, dans l'ordre moral, se traduisent par l'hostilité, l'intimidation, la crainte ou l'ignorance, sont aussi d'ordre technique. L'industrie moderne qui révolutionne continuellement ses procédés de fabrication laisse loin en arrière le syndicalisme ouvrier trop enlisé règle générale, par habitude quand ce n'est pas égoïsme, en de trop étroites démarcations professionnelles. L'émiettement des métiers par la spécialisation finit souvent par laisser un déchet d'occupations secondaires

dans maintes industries, dont n'ont pas souci les occupations supérieures souvent organisées. Il est même de ces soi-disant occupations supérieures qui en raison de la mécanisation des métiers ne sont pas plus organisées que les inférieures ou le sont très insuffisamment.

En principe général il semble admis que l'organisation professionnelle est, selon le cas, inexistante, insuffisante ou non viable dans les industries où l'on remarque l'une ou l'autre ou plusieurs à la fois des caractéristiques suivantes: haute spécialisation; personnel mixte adonné en partie aux mêmes opérations; petite production exercée dans pratiquement tous les centres urbains et ruraux; concurrence étrangère excessive; longs ou fréquents chômage; congédiement ou exclusion des plus de 40 ans; main-d'oeuvre fréquemment remplacée; main-d'oeuvre dispersée sur de longues distances. Énumération dans laquelle on peut ajouter les professions commerciales et quantité de menues occupations diverses.

Ensemble de difficultés qui crée un état de choses très complexe pour les autorités administratives appelées à déterminer les industries dans lesquelles doit être appliquée la réglementation des salaires minima. Or voici deux critères à ce sujet que la C.I.T. de 1928 recommande quant au degré de l'organisation et à l'étendue des contrats collectifs.

Premièrement. Le degré d'organisation des travailleurs dans une industrie se mesure en comparant le nombre des travailleurs organisés avec le nombre total des travailleurs occupés. Si un certain pourcentage n'est pas atteint l'organisation est insuffisante.

Deuxièmement. La proportion des travailleurs qui bénéficient des conventions collectives dans une industrie peut s'établir en comparant leur nombre avec l'effectif total des travailleurs dans l'industrie considérée.

Ainsi, après telle enquête, si les autorités constatent, d'une part, l'insuffisance de l'organisation dans une industrie ou, d'autre part, dans une autre industrie, le nombre trop restreint d'ouvriers protégés par des contrats collectifs et qu'en plus dans chaque cas la majorité des ouvriers concernés sont insuffisamment payés, les mêmes autorités peuvent donc appliquer la réglementation officielle pour les catégories de travailleurs non protégés.

IV

Dans la province de Québec, à quelles catégories d'ouvriers serait nécessaire la fixation des salaires minima?

Voyons à présent, pour notre propre compte, s'il y a des industries ou parties d'industries dans notre province qui réclameraient la fixation officielle des salaires minima.

Analisons la situation. Combien avons-nous d'industries? Combien sont organisées, combien ne le sont pas?

L'Office national des statistiques divise les activités industrielles du pays en 11 groupes généraux: agriculture, pêche et chasse, exploitation forestière, mines et carrières, industries manufacturières, transport, communication, bâtiment et entretien, commerce, services personnels et amusements et finance.

Dans ces 11 groupes la province de Québec compte environ 300 industries diverses, laissant de côté quantité d'occupations intermédiaires et non classables. Sur ce nombre il y en a environ 110 d'organisées en syndicats. Nous n'entendons pas dire qu'il n'y a que 110 syndicats ouvriers dans la province, mais bien 110 branches industrielles, soit métiers, soit occupations diverses, qui le sont et sous quelque forme que ce soit. Et c'est précisément en faisant avec soin le rapprochement des différentes sortes de syndicats existants dans la province que nous avons pu retracer ce nombre approximatif de 110 branches industrielles organisées (nous disons approximatif, car le nombre exactement retracé est 101, nous l'avons arrondi à 110 pour parer à certaines omissions involontaires.)

300 industries dans la province

Par contre, avons-nous dit, il y a 300 industries diverses dans la province. Ce chiffre est encore approximatif, mais nous croyons l'avoir mis aussi près que possible de la vérité, à l'aide de l'Annuaire provincial.

Or sur ces 300 industries les lignes

manufacturières en comptent environ 156. Sur ce nombre l'Annuaire en énumère exactement 126 dans les 9 groupes que voici:

Branches	Branches organisées	No (approximatifs)
1—Produits végétaux..	15	3
2—Produits animaux..	14	5
3—Textile et produits	22	9
4—Bois et papier.....	23	13
5—Fer et ses dérivés	12	7
6—Métaux non ferreux	5	3
7—Minéraux non métalliques.....	12	4
8—Produits chimiques et dérivés.....	11
9—Usines centrales électriques.....	1	1

Ce dernier groupe ne figure ici que pour une industrie malgré ses 132 usines dans la province, parce que ces usines ne représentent pas autant de branches industrielles variées de la même industrie mais autant d'ateliers identiques de la même industrie. C'est pourtant l'une des industries de haute production où bien peu d'ouvriers sont organisés.

A la liste ci-dessus un dixième groupe est à ajouter comprenant les "industries diverses". Mais, de ces dernières, l'Annuaire n'en énumère que 11 alors que, d'autre part, il indique 63 établissements sans mention d'industrie. Or, prenant pour acquis que ces établissements sont affectés à la petite production, nous pouvons présumer qu'ils représentent une trentaine d'industries, ce qui forme le total approximatif de 156 industries manufacturières.

110 métiers organisés

Sur 110 métiers syndiqués, 45 appartiennent aux 10 groupes manufacturiers contre environ 111 industries non organisées dans ce domaine. La balance des 65 métiers syndiqués se partage entre les 10 autres groupes généraux d'industries contre 82 activités non organisées encore dans cet autre domaine.

Les métiers de l'imprimerie, de la métallurgie, de la machinerie, de certaines branches du vêtement et de quelques autres lignes manufacturières groupent à peu près la moitié des 45 métiers organisés, l'autre moitié restant par conséquent plutôt insuffisamment organisée.

En dehors des métiers manufacturiers, deux industries, bâtiment et transport, réunissent à elles seules 40 professions, n'en laissant que 25 aux 8 autres groupes généraux. Et encore 5 de ceux-ci sont à éliminer: agriculture, pêche et chasse, exploitation forestière, finance, parce que dans aucune de ces industries il n'y a trace d'organisation de salariés. (1) Conséquemment la balance de ces 25 métiers est répartie très inégalement aux mines et carrières, communication et services personnels et amusements.

Or il n'est pas téméraire d'affirmer qu'un quart du total des 65 lignes industrielles organisées dans ces dix groupes généraux est faiblement organisé.

Pourcentage des métiers organisables et non syndiqués

Déduction faite, enfin, du total des métiers syndiqués dans l'ensemble de toutes les industries, indistinctement comprise, il en reste environ 190 qui ne sont pas organisées. Serait-ce trop affirmer que de dire que 75 pour cent de ce nombre se prêtent difficilement à l'organisation professionnelle; que chercherait-on de l'y introduire elle ne serait pas assurée d'y être viable et efficace, en raison des motifs allégués plus haut; et que peut-être seulement 25 pour cent seraient syndiquables avec espoir de succès?

En outre, puisque c'est dans les industries où prédomine la petite production que l'organisation professionnelle rencontre les plus graves difficultés, il faut reconnaître que c'est bien le cas de la moitié, pour le moins, de nos 156 industries manufacturières.

Une preuve concluante contre la possibilité de l'organisation professionnelle dans les industries manufacturières, c'est le nombre considérable de syndicats qui y sont dissous chaque année à côté de ceux qui y sont formés, comme en est témoin le rapport annuel sur "Le Mouvement syndical ouvrier au Canada." Ce rapport, soit dit en passant, constate la même chose dans plusieurs autres branches industrielles dont une partie des occupations

(1) Signalons, toutefois, les bucherons que l'U.C.C. tente actuellement d'organiser.

Les attaques de McKercher

Au cours du dernier mois, Monsieur McKercher a cru devoir attaquer deux fois notre syndicat des travailleurs en chaussures. Vu le peu de sérieux de ses articles nous répondrons très brièvement à une seule de ses affirmations.

Monsieur McKercher croit dur comme fer que "Monsieur l'agent d'affaires du syndicat a été l'obstacle pour empêcher la *Boot & Shoe* d'avoir la représentation qu'elle méritait d'avoir — minoritaire — comme non contractante". Monsieur McKercher a demandé que son union ait droit à deux représentants sur le comité conjoint.

Or, ce n'est pas Monsieur Durand, mais la loi, qui ne permet pas à la *Boot & Shoe* d'avoir cette représentation. La loi dit en effet très clairement: "le Ministre du Travail peut adjoindre à ce comité tels délégués, n'excédant pas deux, qui lui seront désignés par les employeurs, ou employés, non parties à la convention". De là, il faut conclure que les ouvriers (unionistes et non unionistes) qui ne sont pas parties à la convention n'ont droit qu'à un représentant et que les patrons non signataires ont droit également à un représentant. Autrement, les patrons non signataires ne pourraient avoir aucune représentation. Que dirait Monsieur McKercher si les patrons non signataires avaient réclamé pour eux du Ministère du Travail les deux représentants que ce dernier a le droit d'adjoindre au comité?

Si nous en jugeons par les minutes de l'assemblée, Monsieur Durand semble très sympathique à la *Boot & Shoe*, puisque c'est lui-même qui a proposé Monsieur McKercher comme représentant. Si Monsieur McKercher veut des changements, qu'il réclame donc que la loi autorise une plus forte représentation des oppositionnistes sur le comité, ce qui lui permettrait peut-être de s'opposer plus efficacement à la mise en application du contrat et à tout ce qui peut contribuer au relèvement des conditions de travail de nos cordonniers de la province.

ne sont pas spécialisées ou seulement semi-spécialisées, tels, entre autres, l'exploitation forestière, le commerce et les services personnels et amusements.

Une chose est ici acquise: Nous pouvons dire en résumé: 1o que 25 pour cent des industries manufacturières organisées, ainsi que des industries appartenant aux dix autres groupes généraux sont normalement insuffisamment organisées pour protéger efficacement les salaires; 2o que 75 pour cent environ des industries manufacturières non organisées et 50 pour cent, peut-être, des industries relevant des autres groupes, également non organisées opposent chacune entièrement ou en partie des obstacles inhérents contre l'organisation professionnelle qui la rendent impossible ou insuffisante pour y être efficace.

Les salaires exceptionnellement bas

Pour justifier à présent la réglementation des salaires minima dans les industries sans protection, la présence d'un second facteur est nécessaire: les salaires exceptionnellement bas. A notre triste époque n'y a-t-il rien de plus commun que les salaires odieusement bas? Le temps n'est pas normal. Admis. Cependant, même en temps de prospérité, il y eut toujours plus d'industries ou parties d'industries qu'on ne pense où les bas salaires étaient chose normale. Ce fut toujours le cas des industries de la petite production; le cas aussi, règle générale, de toutes les classes de manoeuvres de fabriques, même dans les industries de la haute production; le cas, enfin, d'une multitude innombrable de commis, serveurs, auxiliaires, journaliers et tâcherons de toutes sortes qu'on retrouve dans tous les autres groupes industriels.

Que choisirait-on entre 60 heures de travail pour \$24 et 48 heures pour \$24? On choisirait le second salaire pour lequel la semaine de travail est plus courte de 12 heures et dont le taux horaire représente 0,50 alors qu'il n'équivaut qu'à 0,40 cents dans le premier cas. Or ainsi faut-il observer les faits pour déterminer quand un salaire est trop bas. Peu importe que le salaire global retiré en fin de semaine paraisse raisonnable, il cesse de l'être si la somme de travail mise pour l'obtenir est excessive. Or c'est le cas d'un trop grand nombre de nos industries où la semaine de travail encore en faveur est de 60 heures. Durée de travail qui n'a plus sa raison d'être, on en conviendra franchement, dans aucune de nos industries. Ce en quoi notre province est plus rétrograde que la plupart des autres parties du pays.

124 industries emploient hommes et femmes

Dans ce problème des bas salaires,

un autre aspect est à considérer en ce qui regarde tout particulièrement les industries manufacturières. Nous constatons que sur 126 de ces dernières citées dans l'Annuaire provincial, 124 emploient hommes et femmes, en nombre inégal évidemment, selon la nature des industries, et que près d'un quart de ce nombre emploient indistinctement hommes et femmes à certaines de leurs opérations. Mentionnons, entre autres, les textiles, la confection, l'alimentation, la fourrure, le caoutchouc, etc. Ces faits 1o établissent que dans les industries où hommes et femmes peuvent travailler indifféremment à certaines opérations le salaire des premiers est généralement inférieur à ce qu'il devrait être du fait de la concurrence des femmes; 2o ils permettent facilement de prévoir qu'à mesure que la réglementation du salaire féminin pénétrera toutes les industries non organisées à personnel mixte, le salaire des hommes, à cause de leur qualité de chefs et futurs chefs de famille, demeurera, règle générale, à un niveau relativement inférieur à celui des femmes, bien qu'il paraîsse plus élevé.

V

Le stimulant donné au syndicalisme ouvrier par la loi Arcand peut-il dispenser de toute réglementation légale des salaires?

Mais, objectera-t-on, la loi provinciale de l'extension des conventions collectives n'aura-t-elle pas pour effet d'éliminer les difficultés qui ont empêché l'expansion du syndicalisme dans maintes industries et fermé son entrée dans un grand nombre d'autres? Si tel était son effet, pourquoi demander la réglementation des salaires minima? Il ne faut être ni trop pessimiste ni trop optimiste sur les effets de la loi Arcand.

Envisageons d'abord la situation actuelle. Après toutes les considérations faites précédemment sur la totalité des industries de la province, le nombre d'organisées, parfaitement ou imparfaitement, le nombre de non organisées, il reste à savoir le nombre de celles qui seraient en mesure de bénéficier présentement ou sous peu de ladite loi. De nos 110 industries organisées, nous estimons qu'il y en aurait environ les deux tiers. Un tiers resterait donc sans protection efficace, ajouté aux 190 autres sans protection aucune parce que non organisées du tout. Soyons pleinement optimistes, admettons que, d'ici peu, la loi de l'extension des conventions collectives s'étende à la totalité des 110 industries déjà plus ou moins bien organisées et qu'elle couvre aussi 25 pour cent de celles qui ne le sont pas présentement, il restera encore environ 150 lignes industrielles, les plus arriérées

(Suite à la page 11)

La Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

Le 15 juillet dernier, la Confédération des Syndicats chrétiens de la Belgique (C.S.C.) a commémoré le XXVe anniversaire de sa fondation. Trente mille syndiqués chrétiens, précédés d'un cortège de 1,200 drapeaux, défilèrent dans les rues de Charleroi et les plus hautes autorités religieuses religieuses et civiles tinrent à apporter, par leur présence, leurs approbations et encouragements à l'oeuvre du syndicalisme chrétien.

A l'assemblée générale de clôture, le Nonce apostolique à Bruxelles donna lecture d'une lettre du Souverain Pontife dans laquelle le Saint-Père félicite l'organisation jubilaire et approuve son action; puis, le cardinal archevêque de Malines apporta à la C.S.C. l'approbation sans réserve de l'épiscopat.

Cette manifestation exerça une répercussion profonde sur toute l'opinion publique belge; elle constitua une nouvelle preuve de la puissance et du prestige de la C.S.C.

I — Origine

Le syndicalisme chrétien belge est évidemment d'origine plus ancienne de la C.S.C. Déjà, en 1857, des ouvriers constituaient un syndicat dont la dénomination "Dieu et la Loi" marque suffisamment les tendances. Par la suite, les socialistes mirent la main sur les syndicats qui, jusqu'alors, étaient restés "politiquement neutres"; cela décida les travailleurs catholiques, après une expérience nouvelle de syndicalisme neutre antisocialiste — en 1886 — à fonder un syndicat réellement chrétien. Ceci se passait en 1888.

L'exemple des ouvriers gantois fut suivi dans les grandes villes et les centres industriels de Belgique. Un peu partout des syndicats chrétiens se constituèrent mais, influencés par l'exemple des Trades Unions anglaises, ils gardaient une base purement locale et étroitement professionnelle. Cependant, dès 1896, un Comité central des Unions professionnelles chrétiennes était constitué à Gand.

Base de l'organisation

Il fallut attendre jusqu'en 1904 pour assister à un raffermissement de l'action syndicale chrétienne. Une enquête pratiquée en Angleterre et en Allemagne avait convaincu les dirigeants des syndicats belges de la nécessité d'une concentration syndicale. Un secrétariat général des Unions professionnelles chrétiennes fut constitué et sa direction fut confiée au R. P. Rutten. Celui-ci s'inspira de trois idées fondamentales:

1o la nécessité d'organisations nationales professionnelles d'abord, d'une concentration de celles-ci en confédération ensuite;

2o donner aux syndicats, par la cotisation des membres, les ressources propres à assurer leur indépendance et instituer les services de documentation, d'éducation, de propagande et de défense professionnelle;

3o confier la direction des organisations syndicales à des ouvriers jouissant de la sympathie des syndiqués et possédant les qualités requises pour assurer pareille fonction.

Les fédérations

Chaque année marqua un progrès de ces idées et de l'organisation. Les Fédérations nationales de métier se constituèrent possédant chacune, outre le personnel nécessaire, tout ce qu'il fallait pour assurer leur fonctionnement régulier et gagner la confiance des travailleurs.

Conjointement au travail d'organisation, le recrutement était activement poussé; en 1909, les choses en étaient à ce point que la Confédération des Syndicats chrétiens pouvait être constituée. A ce moment, les syndicats chrétiens comptaient 40,478 membres contre 14,759 en 1904.

Au cours des années qui suivirent, les progrès des syndicats

chrétiens furent plus rapides encore. En 1914, la Confédération groupait 123,000 membres, presque autant que les syndicats socialistes.

Après la guerre

La guerre détruisit les syndicats chrétiens de fond en comble, mais, dès le lendemain de l'armistice, ceux des dirigeants syndicaux d'avant-guerre qui étaient restés au pays se remirent à l'oeuvre et, au prix de difficultés énormes, ils parvinrent à reconstituer le syndicalisme chrétien.

L'organisation se concentra davantage, les Fédérations nationales de métier firent place aux centrales qui assumèrent toute la direction de la politique syndicale dans la profession qu'elles organisaient. L'effort financier réclamé aux membres fut accentué et la Confédération reconstituée, assumant la direction générale du syndicalisme chrétien.

304,010 membres en 1933

En 1922, la C.S.C. comptait 162,036 membres, fin décembre 1933, elle en groupait 304,010 répartis dans 17 centrales nationales professionnelles. Près de 500 propagandistes et employés sont complètement au service du syndicalisme chrétien belge.

Ce simple énoncé montre l'effort d'organisation considérable qui a été fourni par le syndicalisme chrétien de Belgique et les succès qui l'ont couronné.

II — Programme

Depuis son origine, le syndicalisme chrétien n'a cessé de se préoccuper, de la façon la plus active, de défendre et de promouvoir tous les intérêts professionnels et économiques des travailleurs belges.

Comme bien on pense, cependant, cette action s'est étendue et s'est faite plus décisive à mesure que les possibilités d'action du syndicalisme chrétien se développaient. En fait, on peut diviser en trois phases bien distinctes l'action syndicale au cours des années écoulées.

Amélioration des conditions des ouvriers

Depuis leur origine jusqu'en 1914, les syndicats chrétiens occupèrent quasi exclusivement de l'amélioration de la condition des ouvriers. Ils s'attachèrent à relever les salaires et à rendre plus favorables les conditions de travail soit par l'action professionnelle proprement dite, soit par le développement de la législation sociale.

Dès 1905, les syndicats chrétiens parvinrent à conclure une convention collective de travail qui était la première à laquelle ils participaient.

Problèmes économiques

Au lendemain de la guerre, la puissance qu'ils avaient acquise ainsi que la répercussion des solutions économiques sur les conditions de vie des travailleurs amenèrent tout naturellement les syndicats chrétiens à s'occuper des problèmes économiques.

Ce glissement de l'action syndicale est particulièrement mis en relief par les études et publications de la C.S.C. ainsi que par les travaux de ses congrès.

En s'occupant des problèmes économiques, les syndicats chrétiens belges entendaient non seulement collaborer dans un esprit de confiance et de loyauté avec les employeurs, en vue d'éviter des heurts et des conflits, mais aussi défendre et promouvoir leur programme d'organisation professionnelle, qui est conforme au bien commun de la profession et de la Nation.

En maintes circonstances, l'action du syndicalisme chrétien a été appréciée et a donné les meilleurs résultats.

Réforme de l'Etat

En 1932, un nouveau glissement se produisit et les syndicats s'occupèrent de la réforme de l'Etat. Cette attitude leur était

imposée par leur programme qui réclame l'organisation corporative, l'agencement de la vie économique et qui postule une réforme de l'Etat. Les congrès de 1932 et 1934 ont formulé une série de propositions précises et, à l'heure présente, la C.S.C. met au point les propositions de lois qu'elle fera déposer au Parlement et dont le but est d'organiser la vie économique et de faire progresser la réforme corporative.

Il est intéressant de noter que la Fédération des patrons catholiques belges est d'accord sur ce point avec la C.S.C.

III — Revues

La Confédération des syndicats chrétiens n'a cessé d'attacher le plus grand prix à l'éducation syndicale. Dès leur début, les Fédérations nationales publient un organe professionnel et, depuis plusieurs années, la Confédération édite un bulletin mensuel qui tire à plus de 6,000 exemplaires et qui peut être considéré comme une des meilleures revues syndicales du moment. Ce bulletin est destiné aux dirigeants des syndicats. C'est, en effet, surtout à la formation d'élite dans chaque section locale que la C.S.C. se consacre. A cette fin et pour compléter la formation des dirigeants locaux, déjà entreprise par son bulletin, la C.S.C. organise, quatre fois par an, par province, des journées d'études auxquelles ses dirigeants sont conviés. Ces journées d'études sont suivies avec la plus grande assiduité et elles font le plus grand bien.

Les Centrales nationales continuent la publication de leur organe professionnel mensuel qui contribue à resserrer les liens entre elles et leurs membres.

Ce travail d'éducation et de formation poussé sur tout le front syndical a contribué à accroître l'autorité, le prestige du syndicalisme chrétien dans tous les milieux. Il ne nous paraît pas douteux, quant à nous, que si des progrès considérables ont été enregistrés, ils doivent être inscrits tout autant à l'actif de l'effort éducatif qu'à l'action professionnelle et économique des syndicats chrétiens.

IV — Hostilité disparue

La C.S.C. est aujourd'hui l'organisation la plus représentative dans la Confédération internationale des Syndicats chrétiens et elle figure parmi les dix organisations syndicales nationales les plus puissantes du monde. Ces résultats sont les fruits d'un travail intense et persévérant mené par les dirigeants syndicaux qui ne se laissèrent rebuter par aucune difficulté.

Les difficultés furent, en effet, nombreuses. Les syndicats chrétiens belges eurent à lutter non seulement contre les syndicats socialistes qui voulaient les détruire ou tout au moins empêcher leur développement, mais aussi contre de nombreuses hostilités émanant souvent de milieux catholiques. La tyrannie

Nouvelles du Diocèse d'Ottawa

"Journée des officiers"

Notre Journée annuelle des officiers des Syndicats catholiques nationaux du diocèse, a eu lieu, le 14 octobre dernier. Elle a réuni une quarantaine d'officiers de nos divers Syndicats. Le matin il y eut messe d'ouverture à la chapelle privée du presbytère Notre-Dame de Grâce, (Hull). Notre aumônier général officiait. Le sermon de circonstances a été donné par le R. P. Henri Levasseur, C. S. S. R. Il y eut communion générale des officiers. Dans l'après-midi, la séance d'études réunissait les mêmes officiers, à la Bourse du travail. M. Maurice Doran, agent d'affaires, a présenté une magistrale conférence sur l'extension juridique du contrat collectif de travail. Le R. P. L. Gratton, O.M.I. aumônier général, a traité des qualités du chef ouvrier. Cette journée d'études a renouvelé nos officiers dans l'esprit de leur vocation syndicale, et a remporté un vif succès.

"Extension juridique"

Notre Conseil des métiers de la construction Inc., a commencé un travail, dans le but de faire bénéficier patrons et ouvriers de la récente législation sur l'extension juridique des conven-

socialiste n'est plus qu'un souvenir aujourd'hui, partout elle a été brisée et partout aussi les syndicats chrétiens sont mis sur le même pied que les syndicats socialistes dans leurs négociations avec les patrons ou les associations patronales.

La position des syndicats chrétiens est telle en Belgique que les socialistes, à plusieurs reprises, leur ont proposé officiellement de collaborer. Ce fut notamment le cas au début de cette année, lorsque la commission syndicale socialiste proposa à la C.S.C. de collaborer avec elle pour réaliser le "Plan du travail".

D'autre part, le travail fructueux du syndicalisme chrétien, l'extension de ses effectifs ainsi que de son prestige et de son autorité, ont contribué à atténuer considérablement, sinon à supprimer les autres hostilités.

Le syndicalisme chrétien belge a sa vie assurée; son action s'est révélée bienfaisante pour les travailleurs et pour le pays. C'est, comme le disait le cardinal archevêque de Malines à Charleroi, "une force pour le bien" et, continuait le cardinal, "ce n'est pas parce qu'on diffère d'avis au sujet d'un cas particulier et d'une question déterminée qu'on est autorisé à méconnaître vos intentions et à combattre votre mouvement".

Il faut souhaiter pour la classe ouvrière, pour le pays et pour l'Eglise, que le syndicalisme chrétien belge marche de conquête en conquête.

Henri PAUWELS, président de la C.S.C.

tions collectives de travail. Le contrat sera sous peu signé avec les entrepreneurs généraux et les comtés de Hull, Gatineau, La-belle, Wright, Pontiac jouiront des bienfaits du bill Arcand. Un travail dans ce sens a également été entrepris chez les Maîtres barbiers et coiffeurs de Hull. Ces derniers s'organiseront bientôt aux Syndicats catholiques nationaux. Les Syndicats de la construction qui bénéficieront de l'extension juridique seront les manoeuvres, les plâtriers, les menuisiers-charpentiers et les briquetiers-maçons.

Nos cercles d'études

Nos deux cercles d'études de Hull et d'Ottawa ont repris leurs activités dès septembre. Nous aurons en novembre une grande assemblée intercircles. Nous vous faisons parvenir le programme de nos cours pour la présente année:

Programme du cercle

Albert-de-Mun d'Ottawa

Sept.: Rapport du Congrès de la C.T.C.C. Programme de restauration sociale (question ouvrière).

Oct. — La Journée des officiers des Syndicats cath. nat. Léon XIII, sa vie, son oeuvre.

Nov. — Programme de restauration sociale. (Réformes politiques). Assemblée intercircles. (Benoît XV, Albert de Mun, Jésus Ouvrier).

Déc.: Etude sur le communisme en France. Programme de restauration sociale. (Trust et finance).

Janv. — Le libéralisme. (Nature, espèces). Assemblée intercircles.

Fév. — Débat privé entre quatre membres du cercle. Le Fascisme. (Définition opinion).

Mars. — Assemblée intercircles. Le Syndicalisme et l'Etat.

Avril. — L'économie dirigée. (Définition, bienfaits). La Journée sociale annuelle.

Mai. — "Ad libitum". Le mouillage du capital.

Juin. — Cours par le R. P. L. Levasseur, C.S.S.R. Rapport de l'année. Programme l'an prochain. Elections. Vacances.

Programme du cercle

Benoît XV de Hull

Sept. — Nos cercles d'études ouvriers. Le Syndicalisme en Russie.

Oct. — La Journée des officiers. Les Syndicats et les jeunes.

Nov. — Assemblée intercircles. Le Syndicalisme en Allemagne.

Déc. — Le Syndicalisme et l'Etat. Ad libitum.

Janv. — L'Eglise et le capital. Assemblée intercircles.

Fév. — Organisation ouvrière en Italie. Débat privé au cercle.

Mars. — Assemblée intercircles. Le Fascisme.

Avril. — Les Syndicats chrétiens en Belgique. La journée sociale annuelle.

Mai. — Le contrat de travail. Assemblée intercircles.

Juin. — L'Eglise et la propriété. Rapport de l'année. Programme vacances.

Maurice DORON



G.-N. MONTY DIRECTEUR GERANT

1926 RUE PLESSIS, OTTAWA AMHERST 8800

MONTY, LEFILS & TANGUAY

POMPES FUNEBRES

CHAMBRES-MORTUAIRES SERVICE D'AMBULANCE

Le Compagnie Canadienne de Pompes Funèbres, Limitée

LE SIROP du Docteur **GARNIER**

vous débarrassera des TOUX, RHUMES, BRONCHITES, ENROUEMENTS, etc. 35c la bouteille.

EN VENTE DANS TOUTES LES BONNES PHARMACIES

L'HISTO-FER du Docteur **GARNIER**

est un tonique puissant et un reconstituant de qualité supérieure. \$1.25 la bouteille.

Agents spéciaux:

PHARMACIES MODELES GOYER

256 STE-CATHERINE EST (Près Ste-Elisabeth) HARBOR 7980 FRONTENAC 9761

Téléphones: 6883 CHERRIER 6262 7980 FRONTENAC 9761

1278 STE-CATHERINE EST (Coin Visitation)

Le programme des barbiers syndiqués

Les Maîtres-Barbiers et les Employés-barbiers se sont groupés récemment en syndicats professionnels nationaux incorporés en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels. Un travail intense de recrutement se fait dans tous les centres importants de notre province en vue de former une fédération.

PROGRAMME

Par le moyen de cette forte organisation, les barbiers espèrent obtenir:

1—Une réglementation des heures de travail qui permette au barbier de jouir de son foyer et prendre quelque repos, comme un être raisonnable. La réglementation des heures de travail pourra être faite de deux manières: a)—soit par un amendement au règlement municipal actuel; b)—soit par un contrat de travail généralisé en vertu du bill Arcand. — La fixation et le mode de réglementation des heures requièrent la collaboration de tous les intéressés.

2—Une réglementation des salaires. Le barbier doit vivre de son métier, et non pas végéter. Le salaire de l'employé devrait être fixé par entente collective entre patrons et ouvriers et généralisé en vertu du bill Arcand; celui du patron sera amélioré par la fixation d'un taux minimum raisonnable chargé au client et appliqué par un règlement soit municipal, soit provincial. L'on comprendra facilement l'importance du syndicat tant pour la fixation des taux que pour l'obtention des règlements nécessaires.

3—Un permis ou licence obligatoire et pour le patron et pour l'ouvrier qui aurait pour avantages: a)—d'arrêter l'envahissement du métier par les incompetents; b)—de protéger le public contre les dangers de maladies contagieuses. Cette licence obligatoire peut être donnée de deux façons: a)—soit par le gouvernement directement, comme c'est le cas pour les électriciens; b)—soit par le syndicat, soit par le comité paritaire composé des représentants des patrons et des ouvriers. Il est à noter que, grâce au bill Arcand, tout métier qui jouit de l'extension juridique d'un contrat peut former un comité paritaire, et ce comité (ou le syndicat) a le droit de donner des licences ou certificats de compétence. Cette année, les Syndicats Catholiques demanderont que cette licence soit obligatoire. Aux barbiers de saisir cette occasion de fermer leur métier

ACTION IMMEDIATE

Voici le procédé à suivre immédiatement: a)—organisation rapide des ouvriers et des patrons en syndicats séparés; b)—signature d'un contrat entre patrons et ouvriers fixant les heures de travail et les salaires; c)—demande de généralisation de ce contrat en vertu de la loi de l'extension juridique; d)—formation, en vertu de cette loi, d'un comité paritaire composé de patrons et d'ouvriers; le comité et le syndicat auront le droit de donner des licences, ou certificats de compétence; e)—demande, conjointement avec les syndicats catholiques, au gouvernement de rendre cette licence obligatoire à toute la profession...

Note: Tous les membres du Syndicat soit des employés-barbiers, soit des maîtres-barbiers reçoivent gratuitement, à domicile, le journal de l'organisation. *La Vie Syndicale*.

Nouvel abus que l'on réprimera

Les travailleurs ont droit, chaque semaine, d'une journée complète de repos

Yvonne Campeau, femme de M. Demetrius Apostolopoulos et propriétaire du Select Cafeteria, situé à l'angle des rues Sainte-Catherine et Saint-Denis, comparait dernièrement devant le juge Maurice Tétreau, en Correctionnelle, pour répondre à l'accusation de ne pas avoir respecté la "Loi du repos hebdomadaire". Le chef cuisinier, les marmitons et toutes les autres personnes de cet établissement employées dans la confection des aliments, ne jouissaient pas de la journée de congé que la loi leur reconnaît. On sait que toute personne qui travaille dans la province de Québec a droit à 24 heures consécutives de repos chaque semaine. Le ministre du travail, par l'intermédiaire de l'inspecteur Clovis Bernier, avertit à maintes reprises Yvonne Campeau de se conformer à la loi. Comme cette dernière faisait toujours la sourde oreille, on la traduisit en Correctionnelle. Elle reconnut sa culpabilité à l'accusation portée contre elle. Me Azéus Denis, avocat de la poursuite, déclara que beaucoup de patrons faisaient travailler leurs employés sans leur donner un seul instant de répit. Il est temps de faire un exemple. La délinquante a été avertie plusieurs fois et toujours elle a semblé se moquer des conseils qu'on lui donnait. Le ministre du travail a la ferme intention de mettre un terme à cette exploitation éhontée de la main-d'oeuvre.

Le juge Tétreau, après avoir entendu ces explications, condamna la prévenue à \$25 d'amende et à payer les frais de la cause. A défaut de paiement, Yvonne Campeau devra passer un mois dans les cellules de la prison commune.

Cercle d'études

Le comité d'éducation de Norvège recommande notamment, la création de cercles d'études rattachés aux bibliothèques populaires, l'installation de postes de radiophonie dans les principales institutions d'éducation populaire, la création de cercles d'études dirigés par radiophonie, la fourniture d'appareils cinématographiques transportables pouvant être mis en location, la publication d'un catalogue de films éducatifs, l'organisation d'expositions d'art ambulantes, la nomination de guides compétents chargés de conduire les jeunes chômeurs dans les galeries d'art et les musées, l'assistance financière aux écoles du soir, la création de cours techniques par correspondance dans les établissements d'enseignement technique, notamment au collège d'agriculture, etc.

Enfin, le comité émet le vœu que soient créés des conseils locaux d'éducation populaire et que, simultanément, l'activité de l'Est soit développée et coordonnée dans ce domaine.

(Informations sociales).

Règlement municipal

No 712

Règlement à l'effet de fermer les boutiques de barbiers de bonne heure certains jour de la semaine.

(Adopté par la Commission Administrative le 3 février 1920 et par le Conseil, le 29 mars 1920).

A une assemblée de la Commission Administrative de la Cité de Montréal tenue à l'hôtel de ville le 3ème jour de février 1920, en la manière et suivant les formalités prescrites par la loi, à laquelle assemblée sont présents: M. E.-R. Décary, président, l'hon. Chs Marcil, MM. R.-A. Ross et Alphonse Verville, membres de ladite Commission,

Et à une assemblée spéciale du Conseil de la cité de Montréal, tenue à l'hôtel de ville, le 29ème jour de mars 1920, en la manière et suivant les formalités prescrites dans et par l'acte d'incorporation de ladite Cité, à laquelle assemblée sont présents: l'échevin Sansregret, maire suppléant, au fauteuil, les échevins O'Connell, Turcot, Vandellac, Rubenstein, Hushhion, Elie, Denis, Brodeur, Lamarre, Bédard, Creelman, Jacobs, Shaw, DesRoches, Carmel, Fillion, Tremblay, Dixon,

Il est statué et décrété comme suit:

Article 1.—Les règlements suivants sont abrogés:—

(a) Le règlement No 616, intitulé: "Règlement à l'effet de fermer les boutiques de barbiers de bonne heure certains jours de la semaine";

(b) Le règlement No 659, intitulé: "Règlement amendant le règlement No 616 intitulé: "Règlement à l'effet de fermer les boutiques de barbiers de bonne heure certains jours de la semaine".

Article 2.—Les mots "boutiques de barbiers" signifient tout endroit ou établissement où l'on coupe les cheveux, où l'on taille et rase la barbe, où l'on exécute des ouvrages de toilette de quelque genre que ce soit se rapportant soit à la barbe, soit aux cheveux.

Article 3.—Les boutiques de barbiers, dans la Cité de Montréal seront fermées tous les soirs de la semaine à 8 heures et resteront ainsi fermées jusqu'à 7 heures du matin le lendemain, excepté les samedis et les jours qui précèdent les jours de fête indiqués dans le paragraphe 24 de l'article 36 des Statuts Refondus de la province de Québec, 1909, où lesdites boutiques pourront rester ouvertes jusqu'à 11 heures P.M., et durant les heures pendant lesquelles lesdites boutiques devront être ainsi fermées, il sera défendu d'y admettre des clients. Cependant un travail commencé avant l'heure fixée pour la fermeture pourra être complété.

Article 4.—Les boutiques de barbiers, dans la Cité de Montréal, seront fermées les jours de fête suivants: la fête du Travail, le Jour de Noël et le Jour de l'An.

Article 5.—Lorsqu'une boutique de barbier est située dans un bâtiment où s'exerce un autre commerce, avec une entrée commune, ce bâtiment pourra rester ouvert, mais uniquement pour l'exercice légal de cet autre commerce.

Article 6.—Quiconque contreviendra à quelque-une des dispositions du présent règlement sera passible d'une amende avec ou sans frais, et à défaut du paiement immédiat de ladite amende ou de ladite amende et des frais, selon le cas, d'un emprisonnement; le montant de ladite amende et le terme dudit emprisonnement seront fixés par la Cour du Recorder de la Cité de Montréal à sa discrétion; mais ladite amende n'excédera pas quarante dollars et l'emprisonnement ne sera pas pour une période de plus de deux mois de calendrier, ledit emprisonnement, cependant, devant cesser en tout temps avant l'expiration du terme fixé par ladite Cour du Recorder, sur paiement de ladite amende ou de ladite amende et des frais, selon le cas.

Accession à la propriété

Il convient de ne jamais perdre de vue que les syndicats chrétiens doivent poursuivre, conformément aux vœux des Souverains Pontifes, le relèvement du prolétariat, spécialement par l'accession à la propriété. Mais que suivant la juste remarque de Pie XI dans l'Encyclique *Quadragesimo Anno*, les salariés ne peuvent se constituer un modeste avoir que par un prélèvement sur leurs salaires puisqu'ils n'ont pas d'autres ressources que leur travail pour se procurer la subsistance et tout ce qui est nécessaire à la vie.

Travaux insalubres

Dans la détermination des salaires, il faut tenir compte des difficultés et des dangers que les travaux présentent, de façon à permettre aux salariés qui exécutent des travaux spécialement insalubres ou incommodes de se soigner convenablement et d'épargner suffisamment. Ceci sans préjudice des assurances sociales et de la lutte préventive, qui doit être continuée et accentuée, contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Encouragez les annonceurs

Exigez l'étiquette syndicale sur toutes vos impressions.

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 particuliers. 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 toute compétition, sur nos VERRES et MONTURES et les ordonnances de médecins-oculistes.

5 spécialistes pour l'examen de la vue et un laboratoire des plus scientifiques à votre SERVICE.

TAIT-FAVREAU LIMITEE

LORENZO FAVREAU, Optométriste Président.

Institution exclusivement Canadienne

265, RUE SAINTE-CATHERINE EST — TEL. LA. 6703

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



Nous vendons, louons, et réparons les dactylographes.

National Typewriter Exchange

MA. 2147

H. SCHOFIELD

718 St-Jacques O. - Montréal

La loi du salaire minimum

(Suite de la page 8)

peut-être au point de vue conditions de travail, dans lesquelles les travailleurs seront encore abandonnés à eux-mêmes.

La loi actuelle, tout le monde le constate, imprime, certes, une grande poussée aux organisations professionnelles. Elle va consolider celles dont la crise a disloqué les cadres, relever de terre celles que la tourmente a renversées et les faire naître dans plusieurs industries nouvelles; mais, dans sa rédaction actuelle, la loi Arcand nous autorisera-t-elle à espérer davantage?

La loi devrait être plus coercitive

Pour espérer plus que ces prévisions, il faudrait, selon nous, que cette loi établisse un système d'extension des conventions collectives beaucoup plus coercitif; que, par exemple, comme en Allemagne (1) en Autriche, la loi envisageât d'abord la possibilité, par une des parties concernées, du refus d'effectuer une convention collective; qu'en ce cas elle prescrivit la conciliation obligatoire et, sur échec de ce moyen, l'arbitrage obligatoire. C'est dans les pays où fonctionne ce système que le travail organisé préfère l'extension des conventions collectives aux méthodes de fixation des salaires minima, parce qu'il le juge suffisamment apte à inspirer aux travailleurs les motifs capables de les pousser à s'associer pour conclure des conventions collectives. La politique des codes industriels aux États-Unis est, à peu de chose près, analogue à ce système. Aussi a-t-elle incité déjà environ deux millions d'ouvriers à se syndiquer. A remarquer que l'application de la N.I.R.A. dans la plupart des industries non organisées a précédé les organisations ouvrières.

Par contre dans les pays, et ce sont la majorité, où les conventions collectives ne sont pas obligatoires en vertu de la loi, et où leurs effets sur les clauses des contrats individuels conclus dans leurs cadres dépendent de l'importance des organisations ouvrières et de la force de l'opinion publique, le travail organisé accueille les organes de réglementation des salaires comme un complément efficace du système des conventions collectives, susceptible même de le développer. C'est un peu la situation précaire qui sera faite aux organisations ouvrières de chez nous par notre propre loi, car, actuellement dépourvue de pouvoirs de sanction et de réglementation obligatoire de l'apprentissage, son efficacité reposera largement sur l'importance des syndicats ouvriers et sur la force de l'opinion publique.

Seulement 15% des salariés sont organisés

Du reste, même ces deux lacunes comblées, notre loi demeurera insuffisamment coercitive dans son principe et dans sa portée générale dans chaque industrie, vu la carence de la conciliation et de l'arbitrage obligatoires, pour en escompter un stimulant plus puissant que ce que nous avons prévu en faveur de l'organisation professionnelle chez nous. Actuellement, au Canada, les membres des syndicats ouvriers représentent près de 3 pour cent de la population et seulement 15 pour cent des salariés. (1) Doublons, si nous voulons, le pourcentage des syndiqués par l'effet de la loi Arcand d'ici quelques années, il restera tout de même encore 70 pour cent des salariés non organisés. Supposons 20 pour cent de ce nombre suffisamment protégés par d'autres moyens, serait-il exagéré de soutenir, en dernière analyse, que 50 pour cent de notre population ouvrière a besoin, pour protéger son salaire, d'une autre législation que ce que peuvent lui donner nos lois actuelles?

VI

Quelle méthode choisir?

Cette législation, c'est une loi du salaire minimum des hommes. Mais, comme nous l'avons vu, seulement pour ceux qui en ont besoin, et non pas simplement un texte législatif qui n'équivaldrait qu'à un décret du gouvernement et ferait l'objet de la surenchère électorale. Non; une loi qui consiste en une méthode de réglementation extérieure au parlement, à la politique, comme c'est le

(1) Avant l'hitlérisme.

(1) Selon une estimation faite en 1930 aux États-Unis par le R. P. Ryan, S.J., sociologue éminent de ce pays.

cas pour la loi du salaire minimum des femmes.

Lorsqu'il s'agit, cependant, de réglementer les salaires minima des hommes, il semble qu'une autre méthode serait préférable à une commission centrale permanente, appelée à fixer les salaires dans toutes les industries, comme le veut notre loi actuelle concernant les femmes. L'autre méthode serait l'institution de commissions mixtes dans chaque industrie. Ces commissions mixtes ou conseils d'industrie, très répandus en Europe, surtout en Angleterre, comprenant la représentation des ouvriers à côté des employeurs, ont le mérite de développer l'esprit d'organisation chez les travailleurs. En vue de l'expansion du syndicalisme, cette méthode de réglementation nous paraît préférable dans les milieux masculins.

D'aucuns constateront, peut-être, l'efficacité de l'observation d'une telle législation, vu le prétendu fiasco de la loi du salaire minimum des femmes. En combien d'autres choses n'y a-t-il pas eu fiasco durant la crise actuelle? D'ailleurs cette loi n'était pas une loi de crise; elle fut votée à une époque de régime industriel que l'on croyait normal, et alors personne ne contestait la protection réelle qu'elle offrait aux ouvrières. Pourquoi n'en serait-il pas ainsi en temps normal d'une mesure similaire pour les hommes?

Etat de la législation canadienne sur la question

Avant de conclure ce travail, voyons où en est la législation canadienne sur cette question?

A la suite d'un rapport de la Commission permanente des relations industrielles et internationales de la Chambre des communes, le Parlement canadien a admis, en 1926, le principe d'étendre aux travailleurs des deux sexes dans une situation d'infériorité économique le bénéfice d'une législation pourvoyant à la réglementation des salaires minima. L'année précédente la Colombie Britannique était la première province à étendre cette législation aux hommes. Depuis plusieurs années l'Alberta a édicté que les hommes ne doivent pas recevoir de salaire inférieur aux femmes pour le même travail. Le Manitoba, depuis 1931, et notre province, depuis quelque temps, appliquent aux garçons de moins de 18 ans leurs lois du salaire minimum des femmes. L'Ontario, l'une des premières provinces à réglementer les salaires minima des femmes, s'appête à légiférer bientôt dans le même sens en faveur des hommes. C'est devenu, du reste chose étonnante, la revendication du travail organisé dans cette province. Le courant des idées s'avère de plus en plus favorable dans le pays entier à cette législation. Les effets, sans nom, de la crise sur les salaires y orientent de plus en plus l'opinion publique. Partout en ce pays comme dans l'univers entier à l'heure actuelle éclate la brutale évidence que sans la garantie d'un salaire minimum vital aux travailleurs le monde n'est pas près de sortir du présent marasme économique.

C'est bien là la grande expérience poursuivie par la N.I.R.A. chez nos voisins. Seulement au Canada il serait désirable que cette législation fût généralisée à toutes les provinces dans l'intérêt de chacune et de tout le pays. A notre époque d'affaissement industriel si désastreux, une entente interprovinciale ne saurait tarder à ce sujet. A cette fin une conférence interprovinciale s'impose pour adopter, autant que possible, une méthode uniforme de fixation des salaires, et surtout pour déterminer la base du salaire minimum, lequel doit être familial puisqu'il concerne les pères ou futurs pères de famille.

CONCLUSION

En élaborant ce mémoire nous n'avons cherché qu'une chose: savoir si la C.T.C.C., après avoir championné et obtenu la loi de l'extension des conventions collectives, devait et pouvait continuer à favoriser le principe, antérieurement endossé par elle, d'une loi du salaire minimum des hommes.

Le résultat de cette étude nous amène à formuler les propositions suivantes que nous soumettons à la considération du congrès.

1.—La Confédération des travailleurs catholiques du Canada doit réitérer son endossement en faveur d'une législation pourvoyant à la

Les relations entre la J.O.C. et les Syndicats ouvriers professionnels

L'expérience de Belgique

Nous reproduisons, à titre documentaire, une lettre adressée au R. P. Gratton, aumônier des Syndicats d'Ottawa, par un dirigeant de Belgique, relativement au rôle que doivent remplir les syndicats et la J. O. C. Nous remercions le R. P. Gratton d'avoir bien voulu nous adresser cet important document.

Bruxelles, 20-12-33.

Révérènd Père Léopold Gratton,
Secrétariat,
100, Georges,
OTTAWA, CANADA.

Mon révérend Père,

Le R. P. Rutten nous a transmis votre lettre et nous a demandé d'y répondre.

Voici la réponse à votre question, mais d'une manière purement pratique, c'est-à-dire en vous disant comment les choses se font en Belgique.

La J. O. C. ne s'occupe des questions de travail que sous un angle particulier, à savoir celui de la protection morale, physique de la jeunesse ouvrière, de son progrès moral, intellectuel, de l'assainissement du milieu du travail et d'une certaine préparation syndicale.

La Confédération des Syndicats Chrétiens, elle, s'occupe des revendications ouvrières proprement dites dans le domaine professionnel (salaires, chômage, sécurité, réglemets, contrats, etc.).

La J. O. C. est une oeuvre d'Action Catholique officiellement reconnue comme telle. La C. S. C. ne l'est pas. La C. S. C. s'en remet à la Ligue Nationale des Travailleurs Chrétiens pour la défense des intérêts politiques des ouvriers chrétiens; la Ligue organise également les services éducatifs dans une Centrale d'Education Populaire et des services économiques (coopératives, épargnes assurances, etc.).

La J. O. C. s'occupe uniquement des jeunes, c'est-à-dire de 14 ans environ à 25 ans. La C. S. C. s'occupe des adultes. La collaboration doit s'établir entre ces deux groupements et le passage de l'une à l'autre doit être absolument garanti sous peine de courir des mécomptes.

Dans l'espoir, mon révérend Père, que ces quelques lignes pourront vous aider, veuillez recevoir nos salutations respectueuses et empressées.

Le secrétaire adjoint de la C. E. P.

(signé) R. VERMEULE

Certifié copie conforme à l'original.
Léopold GRATTON, O.M.I.

fixation des salaires minima pour certaines catégories de travailleurs. Elle ne croit pas errer en reconnaissant aux hommes placés dans une situation d'infériorité économique le droit naturel à la protection de leurs salaires par l'Etat. Principe conforme à l'enseignement catholique qui fait un devoir à l'Etat de suppléer à la faiblesse de l'individu.

2.—En favorisant la réglementation des salaires minima au moyen d'un organisme officiel, le mouvement syndical catholique veut en limiter le champ d'application aux industries et occupations où les conventions collectives sont impossibles et où les salaires sont très bas.

3.—La C.T.C.C., soucieuse d'étendre l'organisation professionnelle, particulièrement chez les hommes, croit que la réglementation des salaires dans ce milieu doit être faite par des conseils paritaires dans chaque industrie.

4.—Prenant pour acquis le nombre deux fois plus grand des industries non organisées sur celles qui le sont dans la province, et les graves difficultés qui s'opposent à l'organisation professionnelle dans les industries où prédomine la petite production comme au sein de nombreuses occupations secondaires même dans la haute production, le syndicalisme catholique croit urgente l'adoption d'une mesure spéciale au bénéfice de ceux auxquels ne peut s'appliquer la loi Arcand.

5.—Les syndicats catholiques croient que le salaire familial doit être le principe directeur qui doit guider la détermination des salaires minima du coût de la vie d'une famille moyenne.

6.—Enfin la C.T.C.C. formule le vœu qu'une conférence interprovinciale soit tenue ayant pour objet de jeter les bases d'une législation nationale sur l'institution d'organes de réglementation des salaires pour hommes; mais, advenant que ce résultat dût tarder à se produire, elle croit que

rien n'empêche dans l'intervalle l'adoption dans chaque province d'une mesure provisoire pour la même fin. Car, de toute façon, l'application d'une telle mesure ne saurait tarder avant que ne soit trop marquée la reprise des affaires, si l'on veut éviter les conflits de travail qui se font toujours menaçants à l'époque des reprises.

Alfred CHARPENTIER

Les salaires minima

Une ordonnance du conseil des relations industrielles de la Colombie britannique établit, au bénéfice des travailleurs occupés dans le commerce, l'échelle suivante des salaires minima, qui a pris effet à partir du 2 août 1934.

Tous les hommes adultes travaillant 40 heures ou plus par semaine recevront au moins \$15 par semaine. Ceux qui font moins de 40 heures recevront 40 cents l'heure, avec un salaire minimum de \$1.60 par jour.

Pour les jeunes gens (hommes) de 18 à 21 ans, travaillant 40 heures ou plus, le salaire hebdomadaire est fixé à \$9 au minimum pendant le premier trimestre d'emploi, à \$10 pendant le deuxième, à \$11 pendant le troisième et à \$12.75 par la suite.

Les jeunes travailleurs (hommes) faisant moins de 40 heures par semaine, recevront 25 cts l'heure pendant le premier trimestre d'emploi, 27 cts pendant le deuxième, 30 cts pendant le troisième, 35 cts pendant le quatrième et 40 cts ensuite, le salaire minimum devant être de \$1.25 par jour.

N.D.L.R. — Nous donnons ces renseignements simplement à titre documentaire. Dans notre province, nous favorisons plutôt

Tél. AM. 2183-2184

Emery Collette

BOUCHER-EPICIER

1563, Ontario est. - Montréal

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)

Tél. AMherst 7080



ENCADREUR - SERRURIER
4371, avenue Papineau,
MONTREAL

Tél. AMherst 6815 et 0075

A. Lapierre

BOUCHER

Là où 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

Tél. AMherst 5544

CHerrier 0376

Pharmacie

PINSONNAUL

1390 Ontario Est, coin Plessis,
Montréal.

Librairie **BEAUCHEMIN**

Limitée

430, rue Saint-Gabriel

Montréal

Libraire - Editeur - Imprimeur

l'extension juridique d'un contrat, qu'une loi du salaire minimum fixée par l'Etat. Nous croyons que notre principe est supérieur et de nature à favoriser davantage les travailleurs.

Salaire familial

Tout d'abord, on doit payer à l'ouvrier un salaire qui lui permette de pourvoir à sa subsistance et à celle des siens. Assurément, les autres membres de la famille, chacun suivant ses forces, doivent contribuer à son entretien. Mais il n'est aucunement permis d'abuser de l'âge des enfants ou de la faiblesse des femmes.

Salaires et achats

On ne peut pas perdre de vue que la réduction des salaires doit nécessairement amener une diminution correspondante des achats de la classe ouvrière au commerce de détail et par conséquent aussi une diminution des commandes à l'industrie du nav.

Les entrepreneurs en lattes de bois règlementent la concurrence

Texte d'une entente assermentée fixant un taux minimum de \$4.00 du mille, pour entreprendre

En vue de réglementer la concurrence qui se fait présentement entre entrepreneurs latteurs, les patrons de cette industrie ont signé, à l'assemblée de lundi soir, le 12 novembre, un important contrat dont voici la teneur:

"Nous, soussignés, entrepreneurs latteurs en bois, nous engageons par les présentes, à ne pas contracter, au mille ou autrement (blocker) à un prix inférieur à \$4.00 du mille; nous nous engageons également à permettre, à qui de droit, l'inspection de nos livres, afin de prouver l'existence de tels prix dans nos soumissions.

"Tout autre genre d'ouvrage: petites réparations, posages de coins en latte métallique, etc., devra être entrepris au taux de .65 cent de l'heure.

"Cet engagement sera pour une période de six mois et se

renouvellera automatiquement, aux mêmes conditions, à moins que les deux tiers des présents signataires ne fassent des objections à la continuation du présent contrat, un mois révolu avant son expiration.

"Par les présentes, nous nous engageons également à n'employer, sur nos chantiers, que la main-d'oeuvre des Syndicats Catholiques. Ce syndicat, de son côté, s'engage à ne fournir des ouvriers latteurs qu'aux signataires du présent contrat.

"En foi de quoi, nous, dûment assermentés, avons signé le présent engagement, ce douzième jour de novembre, mil neuf cent trente-quatre.

"Le présent contrat entrera en vigueur le premier décembre mil neuf cent trente-quatre."

Tous les membres présents ont signé cette entente et l'ont assermenté.

sous le nom de *Le Syndicat des Taxis de Sherbrooke*, pour l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de la profession, a été autorisé par arrêté en conseil, en date du dix-huitième jour d'octobre 1934.

Le siège principal de la société est dans la cité de Sherbrooke, district de Saint-Raçois.

Alex. DESMEULES,

Sous-secrétaire de la province. (*Gazette Officielle*, 27 octobre 1934.)

Réserve

Dans la fixation des salaires des jeunes travailleurs, il convient de tenir compte des dépenses qu'ils font pour leur éducation professionnelle et aussi des sommes qu'ils devront mettre en réserve en vue de leur mariage.

Industries condamnées

Il ne faut pas compromettre par de trop grandes exigences en temps de crise l'avenir des industries d'exportation qui sont capables de subsister raisonnablement; mais il ne faut pas provoquer une baisse des salaires pour essayer de maintenir en vie les industries qui sont irrémédiablement condamnées, soit par les transformations de la technique, soit par des modifications profondes de la situation des marchés extérieurs.

Devinette

— Quel est le saint le plus lourd?

— C'est le Cimplon.

* * *

Chez un profiteur

La femme. — Dis donc, Gustave, les gens se plaignent; il faudrait songer à diminuer le prix du pain.

Le mari. — Patience! nous diminuons déjà le poids; on ne peut pas tout faire à la fois.

Le contrat du travail

(Suite de la page 5)

donnant simplement voix consultative, il discute avec eux les problèmes qui regardent l'entreprise; en certains endroits, il leur présente son bilan, mais sans pièces justificatives.

Est-il à souhaiter que chez nous s'établisse le véritable actionariat ouvrier? — Oui, pouvons-nous répondre; car c'est là un des éléments du contrat de société que les conditions de notre vie sociale demandent qu'on introduise au moins un peu dans le contrat de travail: ce serait un excellent moyen de mieux distribuer dans la masse des travailleurs les richesses immenses que ne cessent d'accumuler les progrès de l'industrie. Et puis, si les administrateurs de certaines entreprises devaient produire un bilan, ne fût-ce que sommaire, on aurait un moindre besoin d'enquêtes royales.

Mais avant tout, ce qu'il nous faut, c'est l'essentiel: c'est le juste salaire. Et pour établir chez nous l'actionariat ouvrier, il faudrait nécessairement que nos lois sur les compagnies par actions soient revues et corrigées.

Les organisations professionnelles de Valleyfield s'affilient à la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada

A la suite d'une grande assemblée tenue, jeudi soir, le 1er novembre, à Valleyfield, l'organisation ouvrière de cette ville a adopté à l'unanimité une résolution demandant son affiliation à la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada.

L'Association Catholique de Salaberry de Valleyfield comprend quatre groupes importants: les ouvriers du textile, les Syndicats du Bâtiment, les Travailleurs en fer et les Travailleurs en bronze.

Quatre délégués des Syndicats Catholiques de Montréal portèrent la parole au cours de l'assemblée; ce sont MM. les abbés Bertrand et Lacombe, aumôniers, M. Osias Filion, président de la Fédération du Bâtiment, et M. Léonce Girard, secrétaire général. L'assemblée était présidée

par M. Jos. Major, président de l'Association. M. Conran Saint-Onge, député de Valleyfield et aviseur légal des Syndicats de cette ville, ainsi que l'aumônier de l'Association, parlèrent avec éloge du travail accompli par la Confédération des Syndicats Catholiques dans la province et des avantages que pourraient retirer les ouvriers de Valleyfield d'une affiliation à ce corps central, tant au point de vue organisation qu'au point de vue représentation devant les corps publics.

La conclusion unanime de l'assemblée fut que l'Association Catholique de Salaberry de Valleyfield se devait de s'affilier à un vaste mouvement ouvrier qui avait déjà fait ses preuves, la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada.

Faut-il coloniser?

Nés sur une ferme dans une vieille paroisse, des gens qui ne sont jamais sortis de leur milieu, excepté pour aller au collège, fût-il agricole, tranchent en quelques phrases la question de la colonisation chez nous.

Ca ne vaut rien, disent-ils... sans dans les pays nouveaux quand les marchands des vieilles paroisses n'arrivent pas à rencontrer leurs obligations? parce que les habitants qui ont des terres toutes défrichées font des dettes.

C'est un peu comme si nous disions à nos amis les commerçants:

"Pourquoi ouvrir des magasins? Des agriculteurs qui ne réussissent pas sur des fermes trop endettées ont des chances raisonnables de succès dans les pays nouveaux, en travaillant fort, bien entendu, parce qu'ils peuvent avoir de la terre pour trente cents de l'acre sans avoir à déboursier d'argent, parce que le gouvernement les paie pour le défrichement, pour le labour, qu'il leur distribue gratuitement des grains de semence ou prend le moyen de les leur faire gagner, parce que l'égouttement des terres, c'est parfois un revenu au lieu d'être une charge, qu'il en est de même de l'ouverture des chemins, de la construction des écoles, des écoles-chapelles, aussi parce que ça ne coûte presque rien de taxe et que l'ambiance est différente.

Il y a encore ceci, que les colons ont un marché local supérieur à celui des agriculteurs des vieilles paroisses.

paquet de cigarettes, ces jeunes Celui qui passe un dimanche à la campagne remarque presque tous les jeunes une cigarette à la bouche.

C'est leur droit, et ils en usent. Dans les vieilles paroisses, l'été dernier, pour obtenir un dévot payer la valeur d'un minot de bonnes pommes de terre, de trois douzaines d'oeufs ou d'une livre et demie de beurre.

C'est un échange dispendieux. A la même saison, en Abitibi, pays nouveau, pour un paquet de cigarettes, le colon n'avait qu'à échanger un livre de beurre, une douzaine d'oeufs ou le quart d'un minot de patates.

Ca représente moins de travail, moins de valeur produite pour obtenir la même commodité dont le prix est égal à la campagne ou à la ville.

C'est que grâce au développement des ressources naturelles qu'il renferme, chaque pays nouveau offre des opportunités commerciales qu'on rencontre rarement dans les vieilles paroisses.

La plupart de ceux qui vitupèrent contre la colonisation cesseraient leur campagne anti-colonisatrice s'ils allaient se renseigner sur place.

Ils préfèrent ne pas y aller!

J.-E. LAFORCE

Syndicat des taxis à Sherbrooke

La formation d'une société

A PROPOS D'APPÉTIT!

par LA BIERE

Dow

OLD STOCK

Panel 1: A worker on a construction site looks at a sign that says: "ON VA ENTENDRE LE SIFFLET D'ICI QUELQUES MINUTES, PAUL - ET JE T'AI UNE DE CES FAIMS!"

Panel 2: The worker looks thoughtful. A sign says: "TU AS FAIM, TOI? PAS MOI - J'EN AI ASSEZ DE MANGER DES SANDWICHES"

Panel 3: The worker looks at a sign that says: "COMMENT, TU N'AIMES PAS LES SANDWICHES? MOI, UN SANDWICH AU FROMAGE ET UNE BOUTEILLE DE DOW, ÇA FAIT MON BONHEUR"

Panel 4: The worker looks at a sign that says: "C'EST VRAI, J'AI REMARQUÉ QUE TU APPORTAIS TOUJOURS UNE BOUTEILLE DE BIERE DOW OLD STOCK - DANS TA BOITE À LUNCH!"

Panel 5: The worker offers a bottle of beer to another worker. A sign says: "SANS GÊNE, MON VIEUX - PRENDS UN BON COUP ET TU MANGERAS DE MEILLEUR APPÉTIT"

Panel 6: The worker explains his choice. A sign says: "OUI, ET J'AI ENCORE FAIM! JE TE RENDRAI TA POLITESSE DEMAIN, ET À L'AVENIR, MOI AUSSI J'APPORTERAI TOUJOURS UNE BOUTEILLE DE DOW POUR MON LUNCH"