

LA VIE SYNDICALE

ORGANE DES SYNDICATS CATHOLIQUES NATIONAUX

Rédaction et administration: 1231, rue DeMontigny Est, Montréal

Téléphone: FALKIRK 1139

1

AVRIL 1940

Congrès régional des S.C.N.

LE DEUXIEME CONGRES REGIONAL DES S. C. N. DE MONTREAL, LES 18 ET 19 MAI — MESSE A L'INTENTION DES CONGRESSISTES—TROIS SEANCES D'ETUDE SUR DES SUJETS D'INTERET LOCAL

Le Cercle d'Etudes Léon XIII clôturera ses activités par la tenue d'un grand congrès qui groupera toutes les forces du syndicalisme catholiques de la région de Montréal. Le comité d'organisation a déjà adressé à tous les syndicats des invitations leur demandant de se choisir de préférence, parmi les officiers, des délégués qui pourront assister à toutes les séances du congrès. Nous sommes déjà assurés de la présence d'au moins deux cent cinquante délégués.

Les études du congrès porteront sur les sujets suivants:

- 1o—L'administration financière du syndicat.
- 2o—La contribution à charger aux membres.
- 3o—Le contrôle des dépenses.
- 4o—La vérification des livres.
- 5o—La propagande.

Tous les syndicats sont invités à nous adresser des résolutions sur les sujets plus haut mentionnés, ou sur d'autres questions qu'ils désiraient faire étudier par le congrès. Toutes ces résolutions devront nous parvenir avant le 15 mai prochain, afin que le comité des résolutions puisse en faire une étude préliminaire.

PROGRAMME DU CONGRES

Samedi 18 mai à 7.30 p.m.—Réception des lettres de créance; à 8.30 p.m.—Séance d'ouverture du congrès sous la présidence de M. Hector Cormier, président du Cercle Léon XIII.

Dimanche 18 mai à 7.30 p.m.—La messe des congressistes sera célébrée dans la chapelle N.-D. de la Pitié. Mgr Chaumont y assistera et l'instruction sera donnée par le R. P. Dauteuil Richard.

A 9.30 a.m.—Deuxième séance du congrès sous la présidence de M. J.-B. Délisle, président du Conseil central.

A 2.00 p.m.—Dernière séance du congrès sous la présidence de M. C.-O. Bruno, président du secrétariat. Le discours de clôture sera prononcé par M. Alfred Charpentier, président général de la C. T. C. C.

A cette occasion le Cercle Léon XIII décernera des certificats d'études aux élèves qui auront subi avec succès des examens portant sur les cours qui ont été donnés au cours de l'année. Nous comptons sur la coopération de tous les syndicats pour faire de cette manifestation un grand succès et nous sommes convaincus que cela contribuera largement à orienter le syndicalisme catholique vers de nouveaux succès.

Hector CORMIER, prés.,
pour le Cercle Léon XIII.

Le syndicalisme

Solution au problème du salariat

(par l'abbé Jean BERTRAND)

Sous le régime actuel, basé sur le droit de propriété privée, est-il possible d'apporter des améliorations durables au sort des salariés et d'arriver, peu à peu, à la disparition de cette dépendance excessive qui tient l'immense majorité de notre population québécoise dans une situation économique toujours précaire, souvent misérable? Écoutons d'abord les enseignements de l'Église sur ce grave problème.

LA VOIX DE L'ÉGLISE

LEON XIII, dès 1891, dans son encyclique sur la "condition des ouvriers", "Rerum Novarum", enseigne que "Les patrons et les ouvriers eux-mêmes peuvent singulièrement aider à la solution par toutes les oeuvres propres à soulager l'indigence et à opérer un rapprochement entre les deux classes".

"Mais la première place appartient aux corporations ouvrières qui, en soi, embrassent à peu près toutes les oeuvres. Le droit à l'existence leur a été octroyé par la nature elle-même, et la société civile a été instituée pour protéger le droit naturel et non pour l'anéantir. Dans l'état actuel des choses les ouvriers chrétiens n'ont plus qu'à choisir entre deux partis: ou de donner leur nom à des sociétés dont la religion a tout à craindre; ou de s'organiser eux-mêmes et de joindre leurs forces pour pouvoir secouer hardiment un joug si injuste et si intolérable. Y a-t-il des hommes ayant vraiment à coeur d'arracher le souverain bien de l'humanité à un péril imminent, qui puissent douter qu'il faille opter pour ce dernier parti?"

PIE XI, en 1903, 1904, 1905, revient sans cesse à la charge et demande que l'on fonde des "unions professionnelles ouvrières et patronales et que l'on établisse entre elles un bon accord". De toutes les organisations sociales, ces associations professionnelles

(Suite à la page 2)

Nouveau contrat dans la fourrure

La Gazette Officielle de Québec, du 11 avril courant, publiait en entier, un contrat de travail signé en mars, entre, d'une part: l'Association des Marchands du Canada, section de la fourrure, et d'autre part: l'Union Nationale du vêtement, section de la fourrure.

Environ 125 magasins de détail seront assujettis à ladite convention collective qui prévoit pour les ouvriers de substantielles augmentations de salaires.

Ouvriers et ouvrières, voilà ce que votre organisation a réussi à vous obtenir. Nous avons lieu de croire que tous seront satisfaits de ces nouvelles conditions de travail, et que vous ferez voir votre assentiment en donnant à votre union l'appui qu'elle mérite, et dont elle a absolument besoin pour continuer son beau travail.

Conférence internationale du travail

Il a été décidé que malgré la guerre la Conférence internationale du Travail s'ouvrira à Genève le mercredi 5 juin 1940.

Étant donné qu'il pouvait être difficile, dans les circonstances actuelles, d'adjoindre aux délégations à la Conférence un grand nombre de conseillers techniques et que, d'ailleurs, de nombreux délégués pouvaient se trouver dans l'impossibilité de consacrer à la Conférence autant de temps que de coutume, il a paru désirable de recommander à la Conférence de modifier l'ordre du jour qui avait été primitivement fixé.

Il est donc prévu qu'en dehors de certaines questions d'ordre formel, la Conférence n'examinera qu'un seul problème, à savoir la question des

Méthodes de collaboration entre les pouvoirs publics, les organisations professionnelles ouvrières et les organisations professionnelles patronales.

Cette question n'est pas soumise à la Conférence en vue de l'adoption d'un projet de convention ou d'une recommandation, mais pour faire l'objet d'une discussion générale et d'un échange d'opinions et d'expériences, pouvant aboutir à des conclusions utiles. Le Bureau international du Travail procède actuellement à l'élaboration d'un rapport destiné à fournir les éléments d'information nécessaires à la discussion.

Parmi les questions d'ordre formel que la Conférence sera, d'autre part, appelée à examiner, se trouve le rapport du directeur du Bureau international du Travail et le résumé des rapports annuels

(Suite à la page 2)

Chronique syndicale

Avant la fondation d'un syndicat --- Après la fondation d'un syndicat

Le cas des vendeurs de pain

Je me rappelle avoir déjà observé dans les journaux une annonce qui m'avait bien frappé; cette annonce couvrait un grand espace avec des photographies suggestives, montrant les bons effets d'un tonique pour faire pousser les cheveux.

D'un côté de l'annonce en question, il y avait la photo d'un crâne complètement chauve, de l'autre côté de l'annonce la photo du même crâne, mais cette fois, recouvert d'une épaisse chevelure. Au bas de la première photo, on pouvait lire, *avant le traitement*, au bas de la deuxième on pouvait lire, *après le traitement*.

Vous me direz peut-être: c'est un peu exagérer tout le bien que pouvait procurer ce fameux remède pour faire repousser les cheveux. Quand il s'agit de louer un produit, un remède merveilleux, les agences de publicité ne reculent devant rien, pas même d'en vanter exagérément les effets.

Il n'en est pas ainsi dans l'organisation ouvrière. On peut se servir de la méthode par contraste, avec certaines restrictions: Avant la fondation du syndicat, après la fondation du syndicat, et de cette manière faire connaître aux ouvriers d'un métier qui n'ont pas encore confiance dans l'organisation qui leur a négocié une convention collective tous les avantages qu'ils en ont retirés aux dépens de ceux qui ont rejoint le mouvement et paient fidèlement leurs contributions. Seulement, il faut s'arrêter là; et tout ce qu'on peut dire à ceux qui hésitent à rejoindre leurs confrères de travail déjà membres du syndicat, c'est ceci: si une minorité d'ouvriers a obtenu de si grandes améliorations dans les salaires et les conditions de travail, qu'en serait-il si la majorité des ouvriers du métier rejoignait le syndicat? Ce serait merveilleux. C'est une chose cependant que nous ne pouvons pas dire, car il arrive malheureusement que tous les ouvriers, à quelque métier qu'ils appartiennent, ne comprennent pas leurs intérêts professionnels et rejettent sur les autres le soin de leur procurer des conditions de travail et des salaires raisonnables.

Les syndicats, les unions professionnelles ne valent rien à leurs yeux, tant qu'ils jouissent en paix des avantages que leur a procurés une convention collective dans leur métier. Si celle-ci vient à tomber, c'est là, et c'est là seulement qu'ils s'aperçoivent, un peu tard cependant, que c'était à cause de la convention collective

qu'ils pouvaient compter sur des salaires convenables. Jusqu'à ce moment, pour s'excuser et se dispenser de faire partie du syndicat ils répétaient à qui voulait les entendre que c'était le gouvernement, et non pas le syndicat, qui leur avait négocié leur convention collective de travail avec leur patron.

Voyez-vous le gouvernement négocier une convention collective avec tel ou tel patron? Le gouvernement a bien d'autres chats à fouetter que celui-là. Prenons seulement la législation ouvrière, dans ce seul domaine il a une grande tâche à accomplir. Je ne vois pas que le gouvernement prendrait sur ses responsabilités le soin de négocier pour tous les métiers de cette province des conventions collectives de travail. Tout cela appartient aux ouvriers et aux patrons. C'est leur affaire, et ils doivent s'en occuper.

Malheureusement, quels sont les ouvriers qui s'en occupent? C'est le petit nombre, c'est la faible minorité. Si on compare le nombre des ouvriers organisés à celui des ouvriers non organisés, dans la province de Québec, on compte à peu près 100,000 ouvriers organisés dans des unions ouvrières. Et les autres ouvriers qui ne sont pas organisés, on peut les estimer au nombre important de 600,000. Il y a donc la proportion de 1 à 6. Sur 6 ouvriers, il y en a un seul qui a compris la nécessité de l'organisation; un seul qui a compris que c'était peu de verser chaque mois à son union une cotisation mensuelle, d'assister fidèlement aux assemblées de son union pour discuter de salaires et de conditions de travail.

Et les 5 autres, qu'ont-ils fait? Ils sont demeurés en arrière, profitant dans une large part des conventions collectives selon qu'ils appartenaient à un métier régi par une de ces conventions collectives à extension juridique.

Pour ce qui est des ouvriers n'appartenant pas à un métier régi par une convention collective, indirectement ils se ressentent dans leur métier de la hausse du niveau des salaires procurés par les conventions collectives, dans les autres métiers, mais ils ne font rien pour en augmenter les bienfaits en organisant de nouvelles unions.

On peut affirmer sans crainte que ces derniers vivent aux dépens des autres, profitant pour une grande part des conditions sociales et économiques que les

(Suite à la page 2)

Solution au problème du salariat

par l'abbé Jean BERTRAND

(Suite de la 1ère page)

lui paraissent "les plus opportunes" et, selon sa propre expression, "à nouveau et instamment", il recommande "de veiller avec soin à leur fondation et à leur marche".

PIE XI, en 1931, dans son encyclique "QUADRAGESIMO ANNO", se réjouit de constater que grâce à l'Encyclique de Léon XIII, "partout ces syndicats ouvriers (animés de l'esprit chrétien) se sont développés", que "d'utiles associations parmi les agriculteurs et dans les classes moyennes" ont fait leur apparition et se développent, que des "essais heureusement tentés" chez les patrons et chefs d'industrie ont déjà obtenu de "notables résultats" et "promettent pour l'avenir des fruits plus grands encore". Après avoir exposé à son tour la doctrine de l'Eglise en matière économique et sociale, Pie XI apporte de nouvelles précisions sur le rôle que l'organisation professionnelle est appelée à remplir dans l'établissement et le maintien de l'ordre social.

"L'objectif que doivent avant tout se proposer l'Etat et l'élite des citoyens, écrit-il, ce à quoi ils doivent appliquer tout d'abord leur effort, c'est de mettre un terme au conflit qui divise les classes et de provoquer et encourager une cordiale collaboration des professions."

"La politique sociale mettra donc tous ses soins à reconstituer les corps professionnels. Jusqu'à présent, en effet, la société reste plongée dans un état violent, partout instable et chancelant, puisqu'elle se fonde sur des classes que des appétits contradictoires mettent en conflit et qui, de ce chef, inclinent trop facilement à la haine et à la guerre"...

"L'ordre résultant, comme l'explique si bien saint Thomas, de l'unité d'objets divers harmonieusement disposés, le corps social ne sera vraiment ordonné que si une véritable unité relie solidement entre eux tous les membres qui le constituent. Or ce principe d'union se trouve, et pour chaque profession, dans la production

des biens ou la prestation des services que vise l'activité combinée des patrons et des ouvriers qui la constituent, et pour l'ensemble des professions, dans le bien commun auquel elles doivent toutes, et chacune pour sa part, tendre par la coordination de leurs efforts".

CONCLUSION

De l'ensemble de ces documents pontificaux une idée très nette se dégage: pour assurer l'ordre et la paix dans notre société moderne il ne suffit pas de rappeler aux patrons et aux ouvriers leurs devoirs réciproques, de dénoncer les communistes et leur doctrine, de tonner contre les abus d'un capitalisme vicié, jouisseur et sans âme. Tout cela est bon, nécessaire, mais il importe surtout de prendre avec confiance dans l'assistance divine les moyens humains qui sont propres à créer sur terre une atmosphère où la justice pour tous puisse régner, c'est-à-dire, fonder et développer, dans toutes les branches d'activités, des syndicats puissants, inspirés et dirigés par "les principes de la philosophie sociale chrétienne qui auront pour tâche de frayer la voie à ces organismes meilleurs, à ces groupements corporatifs, et d'arriver, chacun dans la mesure de ses moyens, à en procurer la réalisation."

—(Pie XI, "Quadragesimo anno")

Conférence internationale du travail

(Suite de la 1ère page)

présentés par les gouvernements sur l'application des conventions qu'ils ont ratifiées. Enfin, au cours de la Conférence aura lieu l'élection des membres du Conseil d'administration du Bureau international du Travail pour la période 1940-1943.

La discussion du rapport du

directeur fournira aux délégués une excellente occasion pour examiner les problèmes sociaux posés par la guerre.

La durée prévue pour la Conférence est d'une dizaine de jours.

Le Bureau international du Travail a prié les gouvernements de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux délégués à la Conférence d'être présents à Genève le mercredi 5 juin au matin; dans la matinée de cette journée se tiendront des réunions des trois groupes: groupe gouverne-

mental, groupe des employeurs et groupe des travailleurs.

Il est permis d'espérer que tous les pays s'efforceront de se faire représenter à la Conférence par des délégations complètes (c'est-à-dire qui comprennent des représentants des organisations patronales et ouvrières aussi bien que des délégués gouvernementaux), témoignant ainsi de l'importance qu'ils attribuent à l'Organisation internationale du Travail en vue du maintien et du développement du progrès social.

Chronique syndicale

Avant la fondation d'un syndicat — Après la fondation d'un syndicat

(Suite de la 1ère page)

ouvriers organisés leur apportent, et cela sans déboursier un sou.

Vous savez ce que c'est qu'un parasite. Je vous en donne la définition: c'est celui qui s'est fait une habitude de vivre aux dépens d'autrui. Dans le monde ouvrier, il y a donc de ces êtres-là qui vivent aux dépens d'autrui, c'est-à-dire qui bénéficient de tous les avantages que leurs procureurs les ouvriers assez conscients de leurs responsabilités pour s'organiser et se donner la main afin d'améliorer leurs conditions sociales. Et ici, pour donner un exemple de cet état de choses que je viens de décrire longuement, je cite le cas des livreurs de pain de Montréal. Je pourrais en dire autant de tous les métiers, de toutes les unions, mais je cite le cas des livreurs de pain, quitte à vous de l'appliquer aux autres syndicats.

Avant la fondation du syndicat des boulangers et de la pâtisserie, il y avait à Montréal des vendeurs de pain qui travaillaient pour les maigres salaires de \$7, \$9 et \$12 par semaine. Après la fondation du syndicat de la boulangerie et de la pâtisserie en 1935, le salaire des vendeurs de pain a monté graduellement pour atteindre en 1940, le minimum de \$18 par semaine plus 3 p. c. sur l'argent collecté en plus de cent dollars.

Le syndicat protège donc tous les ouvriers de la boulangerie par une convention collective, mais il ne protège contre la maladie que les ouvriers qui ont eu la bonne idée de faire le sacrifice d'un dollar par mois pour acquitter leur cotisation. En retour tous ces membres jouissent du privilège de la caisse en maladie et au décès.

De septembre 1935 au 31 décembre 1939, le syndicat a versé en bénéfices à ses membres malades le montant de \$2,443.84, et aux héritiers légaux, en bénéfices mortuaires, la somme de \$400, répartie en parts égales pour quatre anciens membres décédés.

C'est le cas de le dire ici, le bien s'accomplit en dépit de la mauvaise volonté et de l'insouciance du reste des ouvriers qui ne veulent pas comprendre leurs intérêts en donnant leur adhésion à nos syndicats.

Nous avons une tâche à accomplir, celle de faire comprendre tout le bien qu'il y a à attendre de nos syndicats. Ceux qui hésitent encore à en faire partie retardent d'autant l'avènement de la justice sociale au sein de toutes les professions et portent la responsabilité de leur manque de sens social.

Lucien VALOIS, ptre
assistant-aumônier



Service en Relations Industrielles

Depuis quarante ans le ministère du Travail du Canada est l'instrument coordonnateur des intérêts interdépendants des trois éléments constitutifs de notre structure économique et sociale: le public, le travailleur et l'employeur. Ce service de maintien de relations industrielles satisfaisantes a entraîné une vaste extension du champ d'action du ministère par:

La disponibilité d'un mécanisme rapide et impartial de conciliation; La constitution de commissions dans le cas de conflits dans les mines et services d'utilité publique; Le maintien de facilités de placement (en collaboration avec les autorités provinciales); L'application des salaires raisonnables aux travaux de l'Etat; L'application des lois concernant les **Coalitions, l'Enseignement technique, les Rentes viagères sur l'Etat, Formation de la jeunesse et l'Assistance-chômage.**

De plus, le ministère prépare et publie statistiques et autres renseignements concernant les salaires, heures de travail, coût de la vie, législation du travail, mouvement ouvrier, etc. LA GAZETTE DU TRAVAIL, son périodique mensuel, indique les changements économiques et sociaux au Canada et à l'étranger. Le ministère tient aussi à la disposition du public une bibliothèque moderne de documentation.

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA

L'HON. NORMAN A. McLARTY,
Ministre

W. M. DICKSON
Sous-ministre

Belle initiative de l'Université Queen

CONFERENCE INDUSTRIELLE TENUE A KINGSTON SOUS SES AUSPICES

Les 10, 11 et 12 avril derniers avait lieu à Kingston, Ontario, une conférence industrielle très marquée, organisée par la "section des relations industrielles" de l'Université Queen. Y assistaient une soixantaine de personnes venues de différents points du pays. La moitié de ce nombre — ce qui convenait — se composait des gérants du personnel de près de quarante des principales firmes industrielles du Québec et de l'Ontario, voire même de certaines firmes du Nouveau-Brunswick et de la Colombie canadienne. Les autres membres de la conférence représentaient les quatre grands groupes du travail organisé au pays, quelques associations commerciales, techniques et éducatives, puis, évidemment, quelques représentants des ministères du Travail d'Ottawa et d'Ontario, de même que des Universités de Toronto et de Kingston.

Ce rassemblement et les travaux qui y furent faits prenaient franchement l'aspect d'un conseil supérieur du travail canadien. On y a étudié trois questions qui seront d'un intérêt capital tout le temps que le Canada sera en guerre: 1o le mécanisme pour la prévention et le règlement des conflits industriels; 2o la formation professionnelle en regard des besoins de l'industrie; 3o la politique des salaires pendant la guerre.

PREVENTION DES CONFLITS INDUSTRIELS

La discussion sur chacun de ces problèmes fut fort fertile en observations diverses. Ainsi l'on a été frappé d'une grave lacune dans le principal de nos statuts fédéraux concernant la prévention des grèves. En effet la Loi des Enquêtes dans les différends en matières industrielles ou loi Lemieux serait inapte à remplir adéquatement sa fin en toute circonstance: empêcher une grève d'éclater avant que ne soit tentée la conciliation et l'arbitrage. Cette loi exigerait actuellement dans certains différends qu'un vote de grève soit pris par les ouvriers avant qu'ils puissent demander l'intervention du ministre du Travail fédéral. Tout de même, c'est cette loi dont l'application a été étendue à toutes les industries de guerre à travers le pays. Il faut compter que la toute prochaine législature fédérale amendera cette loi de façon à ce que le ministre du Travail puisse considérer le sérieux de la demande des ouvriers sans les obliger à prendre un vote de grève pour l'établir.

D'autre part, l'on s'est plu à reconnaître la supériorité de la loi des conventions collectives du travail de notre province sur le *Standards Industrial Act* de l'Ontario pour promouvoir des relations harmonieuses entre employeurs et employés dans un plus grand champ d'activités industrielles.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les représentants des firmes industrielles ont avoué que la formation professionnelle avait été très négligée par les employeurs eux-mêmes depuis une dizaine d'années. Habités depuis le commencement de la crise à se procurer facilement de la main-d'oeuvre spécialisée, ils ne se sont pas préoccupés à en former de la nouvelle. (On n'a pas dit, mais cela est connu, qu'on ne voulait pas non plus s'embarasser d'apprentis parce que leur rendement n'était pas assez payant.) On a dit toutefois qu'il fallait maintenant "avalier la dragée", c'est-à-dire en former des apprentis pour répondre à la production intensifiée par les besoins de la guerre.

Un aveu très important fut recueilli sur les lèvres du vice-président de la *Bell Telephone Co.*, M. J. H. Brace. Celui-ci, en parlant du traitement des employés dans les grandes firmes industrielles, déclara: "Nous avons tous manqué dans le passé d'entretenir avec nos employés des relations vraiment humaines". Précieux, très précieux aveu. Serait-ce vrai que l'humanisation de l'industrie cesserait d'être un rêve dans l'avenir?

POLITIQUE DES SALAIRES DURANT LA GUERRE

La politique des salaires durant la guerre fut la question la plus complexe à étudier par la conférence. Elle n'y fut pas vidée, loin de là. Mais on a constaté que la détermination des salaires ainsi que leur rajustement constituent un problème situé au coeur de toute l'économie nationale; que la fixation des salaires est largement influencée par l'équilibre ou le déséquilibre existant entre la production et la consommation, et que, conséquemment, il faut, pendant la durée de la guerre, éviter de trop consommer des produits dont a besoin le gouvernement fédéral pour la poursuite de la guerre, si nous ne voulons pas, la rareté se produisant, subir une hausse désordonnée des prix, laquelle sera suivie d'une augmentation des salaires, provocatrice à son tour d'une nouvelle hausse des prix. Cercle vicieux, inflation des prix qu'il faut savoir freiner pendant cette guerre mieux qu'on ne l'a fait en 1914-1918. Le facteur fondamental pour cela serait de ne pas venir en concurrence avec le gouvernement dans la consommation des produits requis pour la guerre.

Soin doit être pris aussi pour éviter que des salaires trop élevés dans les principaux centres n'y attirent un flot d'ouvriers ruraux, fût-il aussi observé. Deux observations capitales encore à rapporter sont les suivantes, savoir 1o que la "structure" du salaire (c'est-à-dire la manière de le déterminer) devrait reposer sur des bases indépendantes du coût de la vie; 2o qu'il ne sera jamais possible d'arrêter aucun plan de politique des salaires tant qu'on n'arrivera pas à s'entendre sur un salaire de base.

La triple étude qui précède a fait éclater sur plus d'un point le conflit de juridiction entre le pouvoir fédéral et le provincial sur la législation sociale; elle a aussi établi la nécessité de coordonner davantage la législation sociale des provinces avec celle du fédéral et, tout particulièrement, en ce qui concerne le salaire.

Les travaux de la quatrième conférence industrielle de l'Université Queen de Kingston auront, nous le souhaitons, leur utilité. Nos hommes publics feront bien de les étudier après leur publication. Un conseil supérieur du travail nommé par Ottawa lui-même n'accomplirait pas meilleure besogne pour le pays que les conférenciers que nous avons vus à l'oeuvre à Kingston.

Alfred CHARPENTIER

Le Syndicat des employés barbiers

Dans un article paru la semaine dernière dans les journaux, M. Gaudet, organisateur des barbiers indépendants, relatait tous les bienfaits que l'union des barbiers indépendants a apportés à tous les gens du métier.

Je n'ai pas à discuter ici à leur mérite ces bienfaits apportés par les indépendants; seulement je peux dire à ces derniers de ne pas trop se vanter et de ne pas s'attribuer tout le crédit de l'avancement du métier, tel qu'il existe présentement.

M. Gaudet semble ignorer qu'il existe en marge des barbiers indépendants d'autres unions, parmi lesquelles il doit compter le syndicat des employés barbiers. Ce dernier a accompli dans le passé beaucoup de bien pour le métier. Il possède une charte d'incorporation, il est affilié à la Fédération des barbiers syndiqués de toute la province de Québec ainsi qu'à la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada.

C'est dire qu'il appartient à un mouvement ouvrier sérieux et représentatif auprès des pouvoirs publics de cette province. Il est à bonne enseigne et les ouvriers, surtout les employés barbiers qui ont à coeur l'avancement de leur profession, tiennent à lui donner leur adhésion franche et loyale. Si M. Gaudet des barbiers indépendants est si fier du bien accompli, par son union en faveur des employés barbiers, qu'en serait-il si toutes les unions d'employés de barbiers fondées et conduites en marge du syndicat catholique national des employés barbiers se donnaient enfin le mot d'ordre, oubliaient leurs dissensions et venaient se joindre à la grande famille des travailleurs catholiques du Canada? Quelle somme de bien toutes ces unions d'employés barbiers réunies dans la grande famille syndicale, ne pourraient-elles pas accomplir pour notre métier et notre bien-être? Vous devez vous rendre compte M. Gaudet que notre métier est actuellement victime de l'anarchie et de la désunion. Il faudrait se fermer les yeux pour ne pas constater que dix unions d'employés barbiers ne peuvent accomplir un travail de reconstruction en ce qui touche les intérêts de notre métier. Et du train où vont les choses, nous ne pouvons espérer que les employés barbiers atteignent dans un avenir rapproché un niveau de vie qui les mette à l'abri des incertitudes du lendemain.

Tous les employés barbiers se plaignent actuellement des conditions pénibles qui existent dans leur métier. On accuse les unions d'être les responsables de cet état de choses, c'est-à-dire que l'accusation vise surtout les unions fantômes, les unions qui n'ont été fondées que pour semer la dis-

(Suite à la page 4)

L'économie

doit être pratiquée par toutes les personnes de la famille, car elle bénéficie à toutes, sans exception.

L'ouverture d'un Compte d'Épargne est un acte essentiel dans la pratique de l'économie.

LA BANQUE PROVINCIALE DU CANADA

Siège social : Montréal
221, rue St-Jacques ouest,
316 succursales et bureaux
"OU L'ÉPARGNANT DÉPOSE SES ÉCONOMIES"



GANTERIE

Gilets de cuir Tricots
Vêtements de travail Chemises

Costumes pour le sport,
etc., etc.

Acme Glove Works Limited

MONTREAL

Fabriques à Montréal, Joliette, Loretteville et St-Tite

Tannerie : 4900, rue Iberville

Daoust, Lalonde & Cie, Ltée

MANUFACTURIERS DE CHAUSSURES
JANNEURS et CORROYEURS

Bureau et fabrique :
939, SQUARE VICTORIA — MONTREAL

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

PHARMACIE PINSONNAULT

390 RUE ONTARIO EST, COIN PLESSIS — MONTREAL
Tél. AMherst 5544 — CHerrier 0376

1308 RUE PLESSIS
MONTRÉAL

G. N. MONTY, PRÉSIDENT
L. P. GAGNON, VICE-PRÉSIDENT
M. P. MONTY, SECRÉTAIRE
C. J. A. BOIVIN, DIRECTEUR
J. P. B. MARIN, DIRECTEUR



G. N. MONTY

8, LAPOINTE, 414 RUE ADAM, MAISONNEUVE — AMHERST 288

Pourquoi devons-nous être des Syndiqués catholiques?

PAR L'ABBE ANTOINE GRENIER, VICAIRE A KENOGAMI

La *Vie Syndicale* est heureuse d'annoncer à tous ses lecteurs ainsi qu'à tous les ouvriers catholiques la publication d'un "petit livre contenant toutes les principales raisons pour lesquelles un ouvrier catholique doit être un syndiqué catholique".

Cet ouvrage contient l'enseignement de l'Eglise, des Papes, des Evêques sur cette question et quelques arguments d'ordre pratique.

"La lutte sournoise, et souvent ouverte, qui se fait de nos jours contre les Syndicats catholiques, demande que tous les catholiques se pénètrent de la doctrine sociale de l'Eglise sur la question ouvrière et que tous travaillent à son triomphe dans la justice et la charité."

Tel est le but que M. l'abbé Antoine Grenier a poursuivi en écrivant: *Pourquoi devons-nous être des Syndiqués catholiques?*

Cette brochure se vend:
25 sous l'unité;
\$20.00 le cent.

Adresse: La *Vie Syndicale*, 1231 est, de Montigny.

L'affaire Price

Des événements syndicaux d'une extrême importance se sont déroulés depuis le 29 novembre 1939 dans la région du Saguenay. C'est l'affaire Price.

Le 29 novembre 1939, les journaux nous apprennent qu'une entente était intervenue entre la Compagnie Price Brothers et les Unions Internationales de la pulpe et du papier pour le moulin de Kénogami.

Immédiatement la Fédération Nationale Catholique de la pulpe et du papier s'est saisie de l'affaire, en protestant auprès de la Compagnie et en demandant l'intervention du gouvernement pour persuader celle-ci de donner le même traitement au syndicat catholique du papier de Kénogami et à la F.P.P.

Devant le cabinet provincial, la F.P.P., appuyée par le C.T.C.C. a réclamé justice. Le ministère du travail fédéral a été saisi de la question et a envoyé un enquêteur. L'hon. ministre du Travail de Québec est intervenu directement auprès du président de la Compagnie.

Nous n'avons rien gagné. Le ministère du Travail fédéral aussi bien que le provincial ne pouvaient ni l'un ni l'autre intervenir parce que les lois ouvrières ne prévoient pas cette sorte de conflit et rien dans ces lois n'autorisait l'intervention des gouvernants, la compagnie s'opposant à l'arbitrage.

Toutes les associations sociales et catholiques de la région protestèrent auprès du gouvernement et de la Compagnie réclamant justice pour les syndiqués catholiques. Les gouvernements municipaux et commissions scolaires en firent autant. Tout cela sans succès. A deux reprises, le président de la F.P.P., rencontra un des hauts officiels de la Cie Price, la première fois en compagnie de M. Gérard Picard, sec. général de la C.T.C.C., la deuxième fois, seul.

La Cie Price n'a pas bronché et a continué d'imposer à tous les ouvriers l'obligation sous peine d'être mis dehors ou punis de toute autre manière, d'entrer dans l'Union Internationale neutre qu'elle-même a choisie, avec une minorité de ses ouvriers.

Et plus, la F.P.P. faisait des démarches pour obtenir justice. plus la compagnie intensifiait son travail d'organisation. Car c'est la compagnie elle-même qui a fait la plus grande partie de l'organisation. Et toutes les méthodes les plus malpropres, les plus in-

justes, les plus déloyales ont été employées par la compagnie pour forcer les ouvriers syndiqués à signer des cartes d'adhésion à l'Internationale.

Nos syndiqués de Kénogami ont réagi courageusement et continuent à résister à toutes les attaques.

Mais à St-Joseph d'Alma et Jonquières, l'attaque fut si soudaine, si rapide et si inhumainement menée que nos syndicats n'ont pu réagir et que les faibles passèrent aux Internationaux assez nombreux pour que les ententes pour ces deux moulins deviennent possibles. Et en effet les journaux annonçaient que le vingt-deux mars 1940, le vendredi saint, des ententes étaient conclues entre la Cie Price et les Unions Internationales pour ses deux moulins de Jonquières et Riverbend.

Qu'on remarque bien, le vendredi saint, le jour de la trahison, le jour du Déicide, Judas vendait aux Juifs pour trente deniers Jésus, leur Roi, notre roi éternel qu'ils crucifièrent le même jour. Et les organisateurs de l'Internationale vendaient à Price, pour conserver leurs jobs, leurs salaires, leur union pour servir de façade à des syndicats de boutique. Ils vendaient leurs ouvriers, qu'apparemment ils se chargeaient de défendre, (le baiser de Judas).

Car les preuves se comptent par centaines que dans les moulins de Price, l'Internationale n'est autre chose que syndicats de boutiques, dont la Cie va tirer toutes les ficelles. C'est l'Union de la Compagnie et non pas l'Union des ouvriers. La compagnie par ses contremaîtres, par ses surintendants a assez dit à ses ouvriers: "Si tu n'entres pas dans l'Internationale, tu travailleras contre la Compagnie et celle-ci ne peut te garder à son service".

Et maintenant, dans les moulins de Kénogami, Riverbend et Jonquières, il n'y a plus qu'une seule organisation ouvrière véritable, seule protectrice des droits des ouvriers et c'est le Syndicat National Catholique de chaque moulin.

Les ouvriers l'ont compris, Kénogami a tenu ferme et continuera à tenir, les deux autres syndicats reconquirent leurs membres; il n'y aura eu que quelques jours de faiblesse et la terrible leçon profitera, car l'expérience nous vient des erreurs des autres mais surtout des nôtres.

Aussi la lutte va continuer, plus rude, plus ferme, plus habile. Apparemment, nous avons perdu la première manche, on a prati-

qué contre nous la violence, mais nous savons que la violence retourne toujours contre celui qui la pratique.

Au cours d'une délégation conjointe de l'U.C.C., de la C.T.C.C. et de la F.P.P. auprès des honorables ministres des terres et forêts, P.-E. Côté et de l'hon. ministre du travail, Edgar Rochette, ceux-ci nous ont promis une convention collective provinciale à brève échéance. Une loi doit être passée à la présente session qui favorisera l'exécution d'un tel projet.

Nous devons faire en sorte que nos syndicats grandissent à leur maximum au plutôt afin que notre organisation soit au bon moment assez représentative.

Aussi, nous recommandons d'accentuer le plus qu'il sera possible l'organisation. Que dans chaque syndicat on prenne les moyens de ramener au bercail tous les anciens syndiqués et de prendre 100 p. c. des ouvriers.

Nous tenons à la disposition des syndicats des cartes d'application pour nouveaux membres. Qu'on en demande à la F.P.P. autant que nécessaire. Ces cartes sont un excellent médium de propagande et favorisent le contact entre ouvriers syndiqués et non syndiqués.

Il est certain que le moment approche où nous aurons besoin du plus grand nombre possible de membres dans nos syndicats. Qu'on se mette donc à l'oeuvre partout à la fois avec la même ardeur de façon que d'ici un mois chaque syndicat ait doublé son effectif, là où il reste assez de non syndiqués pour cela.

Saluts fraternels à tous et que la Divine Providence qui veut des syndicats catholiques bénisse nos travaux et ses travailleurs.

Ph. LESSARD,

président de la Féd. nat. catholique des employés des pulperies et papiers incorporée.

Le Syndicat des employés-barbiers

(Suite de la page 2)

sension au sein du métier, compliquer et retarder la solution de tous nos problèmes. Il est plus urgent que jamais, que tous les officiers de ces unions comprennent leurs responsabilités et expient leurs erreurs d'avoir été les artisans du malheur qui frappe présentement leurs confrères du métier. L'expérience du passé devrait leur ouvrir les yeux et les amener tous à une compréhension plus sincère de leurs intérêts et de leurs responsabilités. Il n'est jamais trop tard pour se pardonner, pour marcher la main dans la main, et mettre en pratique le commandement: Aimez-vous les uns les autres. C'est la charité, c'est l'union fraternelle qui nous sauvera dans notre métier. Le syndicat des employés barbiers tâche par tous les moyens de mettre en pratique ce commandement de la charité, de l'union fraternelle. S'il n'arrive pas à réaliser ce précepte dans sa plénitude, il est animé des meilleures intentions et il n'en tient qu'à tous les employés barbiers de lui aider à le réaliser.

Lucien AUBIN,
vice-président

Syndicat Catholique des Employés barbiers.

Le syndicat des Employés de la Cité et sa caisse d'indemnités en cas d'accident ou de maladie

Le syndicat des employés de la cité ne veut pas ici se vanter dans cet article destiné aux lecteurs de la *Vie Syndicale*. Plusieurs le connaissent déjà. Dans le passé, il a fait connaître ses activités bienfaisantes, en publiant les demandes qu'il avait formulées auprès des autorités de l'hôtel de ville, au bénéfice de tous les employés manuels de la ville de Montréal. Il y a cependant, une initiative à son crédit, qu'il a, par modestie oublié de faire connaître aux lecteurs de ce journal, c'est celle de sa caisse d'indemnités en cas d'accident ou de maladie.

Je n'entreprendrai pas de faire valoir et de faire défiler devant vos yeux les avantages de cette caisse d'indemnité. Je sais pertinemment que plusieurs syndicats ont reconnu déjà les services précieux que cette caisse procure à leurs membres, et qu'ils se sont empressés par tous les moyens, de l'alimenter et de la consolider au prix de grands sacrifices.

Il est donc hors de doute que ces caisses d'indemnités en cas d'accident ou de maladie donnent aux syndicats qui les administrent avec prudence et justice, un rôle de bienfaiteur et leur assurent un caractère de permanence et de stabilité, quant à leurs effectifs.

Les membres d'un syndicat possédant une caisse d'indemnités, l'expérience le prouve, paient plus fidèlement leurs cotisations mensuelles.

La caisse d'indemnités du syndicat des employés de la cité est régie par un comité spécial composé de six membres, aidés des services professionnels d'un médecin.

Voici les noms des membres de ce comité: MM. J.-N. Périard, prés., H. Lavallée, sec.-arch., J. Dazé, A. Courcelles, F. Lacombe, A. Goulet, directeurs; R. Laporte, médecin.

Ce comité étudie tous les cas de maladies ou d'accidents des membres du syndicat. Il reçoit et examine, avec l'aide du médecin tous les certificats des médecins et accorde à ceux que le mérite l'indemnité à laquelle ils ont

droit. L'indemnité payée est de \$1 par jour, jusqu'à concurrence de \$100 par année.

La loi des accidents de travail prévoit que tout ouvrier accidenté a droit aux soins d'un médecin de son choix. Le syndicat respecte parfaitement cette loi, tout malade ou accidenté choisit son médecin. Cependant, le syndicat retient les services d'un médecin spécialement chargé de visiter ses membres, de vérifier après enquête la gravité de leurs cas et d'en faire un rapport détaillé au comité d'assurance.

Depuis l'existence de cette caisse d'indemnité, le syndicat des employés de la cité a payé à ses membres la jolie somme de \$14,663.

Comme vous le constatez, c'est un gros montant d'argent qui a été destiné à secourir bien des infortunes, à apporter du bonheur dans bien des foyers.

Dans le but d'écartier les exploitateurs et les faux malades, on comprendra sans peine que le comité d'assurance est dans l'obligation d'examiner soigneusement tous les cas, et cela pour le plus grand bénéfice des membres du syndicat. On pourra peut-être critiquer sa sévérité à procéder contre les faux malades, on doit cependant lui rendre justice d'avoir disposé à bon escient des argents de sa caisse d'indemnités. Les employés de la cité ont raison d'être fiers de leur syndicat, car il leur vient en aide non pas seulement en paroles, mais en actes, il accomplit une oeuvre de prévoyance contre les maladies et les accidents dont ils peuvent être victimes. Les chiffres parlent par eux-mêmes: \$14,663 distribués jusqu'à date en assurances contre les maladies et les accidents.

Je voudrais, en terminant, donner un conseil à tous ceux qui entendent dire du mal de notre syndicat: le syndicat des employés de la cité a eu soin de ses malades, en leur versant cette somme ci-haut mentionnée, \$14,663.

Victor GAUDET,
agent d'affaires du Syndicat des Employés de la Cité.

Le syndicalisme à travers le monde

La conférence du R. Père Ledit, Jésuite

Le 28 mars dernier, j'avais le bonheur d'assister, à la conférence du R. P. Ledit, Jésuite, sur le syndicalisme à travers le monde. Le conférencier, qui a vécu 15 ans à Rome, nous a retenus une heure et demie sous le charme captivant de sa parole. Il nous a surtout fait mieux connaître le syndicalisme fasciste et le bien immense qu'il a accompli en faveur de la classe ouvrière.

Tous les auditeurs présents à cette conférence étaient heureux d'entendre un témoin qui a vu et observé sans préjugé, leur raconter ce que le fascisme italien a accompli de bien en faveur de la classe ouvrière. A travers tout le fatras des fausses nouvelles et des partis pris des agences de nouvelles internationales contre le fascisme italien, les esprits le moins avertis pouvaient à peine

discerner des brins de vérité, et, pour cause, enveloppaient dans la même réprobation le fascisme italien et l'hitlérisme allemand. Et pourtant quelle différence entre les deux régimes, entre ces deux dictatures! Je n'entreprendrai pas ici d'établir ces différences à tous les points de vue, ce serait trop long. Je ne puis m'empêcher cependant de donner un conseil à ceux qui dénoncent et fustigent le fascisme italien en le mettant sur le même pied que l'hitlérisme et le communisme, de se renseigner et de se documenter afin de ne pas dire de monumentales bêtises. Il y a de ces gens qui passent, aux yeux de certains groupes de "gogos", pour être des savants sur toutes les questions, et qui, en plus souffrent du grand mal d'émettre des

Suite à la page 7

LES RENVOIS ABUSIFS

par M^{re} Marie-Louis Beaulieu, avocat à Québec, professeur à l'École des Sciences sociales, politiques et économiques

L'organe des syndicats catholiques de Québec, le *Syndicat*, publiait, dans sa livraison d'avril, un article intitulé *Les renvois abusifs*. Écrit à l'occasion d'une disposition ajoutée au Code criminel lors de la dernière session dans le but de protéger les organisations ouvrières, l'article en question n'a traité qu'aux renvois abusifs à raison des activités syndicales:—

La dernière précision apportée à la Loi pour la protection des activités syndicales consiste dans un amendement au Code criminel soumis à la Chambre des Communes à Ottawa, par le ministre de la Justice.

Suit le nouvel article 502-A. L'auteur continue en rappelant que la Loi des conventions collectives de travail et la Loi des salaires raisonnables renferment toutes deux des dispositions déclarant "illégal de congédier un ouvrier à cause de ses activités syndicales". Ce sont les articles 39 et 23.

Mais il y a une autre espèce de renvois abusifs prévus par nos lois provinciales, ou, si l'on veut, deux autres cas que je ramène à une seule espèce, puisqu'ils reposent tous les deux sur le même principe, et je veux parler du congédiement à l'occasion de l'application d'un décret, article 40 de la Loi des conventions collectives, ou d'une ordonnance, prévu par l'article 24 de la Loi des salaires raisonnables.

Renvois abusifs à raison d'activités syndicales, ou, plutôt, refus d'emploi et renvoi, car les deux hypothèses sont prévues par la Loi fédérale, et renvois abusifs à l'occasion de l'application d'un décret ou d'une ordonnance. Il est bon de rappeler ces dispositions de nos lois ouvrières, afin que les intéressés soient renseignés, et il convient d'en faire l'objet d'une étude, car elles sont de date récente et les difficultés qu'elles présentent n'ont été étudiées jusqu'ici ni par nos juristes, ni par la jurisprudence, si ce n'est dans quelques arrêts pratiquement sans valeur.

Les textes qui régissent les deux éventualités diffèrent sur plusieurs points, et la loi fédérale et les lois provinciales édictées pour la protection des organisations ouvrières sont également différentes dans plusieurs de leurs dispositions essentielles. Il ne faut pas confondre. C'est ce qu'a fait le rédacteur du *Syndicat*. Référant à nos lois provinciales sur les renvois abusifs à raison des activités syndicales, il a donné comme se rapportant à cette espèce de renvois, la seule dont il parle, une disposition qui ne se rencontre que dans les articles qui ont trait au congédiement à l'occasion de l'application d'un décret ou d'une ordonnance. "Tout employeur qui, sans raison valable, dont la preuve lui incombe..." Cette disposition ne se trouve ni dans l'article 39 de la Loi des conventions collectives, ni dans l'article 23 de celle des salaires raisonnables.

Après s'être réjoui de ce qu'a fait le fédéral en édictant le nouvel article 502-A, le rédacteur du *Syndicat* écrit:—

Ce qui serait plus complet, toutefois, ce serait un amendement prévoyant les mêmes sanctions, non seulement lorsqu'un ouvrier est congédié pour activités syndicales, mais aussi lorsqu'il y a d'autres raisons concomitantes, en marge des activités syndicales.

J'ai eu l'occasion, tant devant le tribunal qu'au cours de conversations avec des membres de comités paritaires ou des officiers d'organisations ouvrières, d'employer cette expression "autre raison concomitante", et je présume que l'organe des syndicats l'emploie dans le même sens que moi. Prenons un renvoi à l'occasion de l'application d'un décret. Le salarié X, a porté plainte contre son patron auprès du Comité paritaire, ou bien a témoigné dans une instance judiciaire, ou encore, a fourni des renseignements à l'inspecteur. Mais il arrive que X, il n'y a pas très longtemps, s'est absenté de

son travail, ou bien qu'il a gaspillé du matériel ou endommagé l'outillage dont il se sert. Et il est congédié. L'a-t-il été parce qu'il a concouru à l'application du décret? Peut-être. Mais il y a d'autres raisons concomitantes.

Depuis quelques semaines on a ajouté un autre amendement prévoyant qu'un congédiement pour activités syndicales peut être suivi de dommages-intérêts payés par l'employeur à l'employé ainsi lésé.

dit encore le rédacteur du *Syndicat*, référant à l'article 2 de la Loi 3, George V, chapitre 15, qui a ajouté l'article 50-A à la Loi des conventions collectives. Cet article donne un recours en dommages-intérêts pour un mois de salaire, tant dans le cas de renvoi à raison d'activités syndicales que dans celui de congédiement à l'occasion de l'application d'un décret.

Enfin, dernière éventualité que j'étudierai, les congédiements à la suite d'une grève ou le refus de reprendre les grévistes constitué-t-il un renvoi abusif?

Je crois avoir posé le problème des renvois abusifs. Nous connaissons les textes et nous savons quelle éventualité chacun d'eux a pour objet de régler. Nous savons également quels sont les vœux des intéressés et les reproches qu'on fait à nos différentes lois sur le sujet. Reprenons maintenant les principales questions qui se posent, commençant par ce qui regarde les activités syndicales.

* * *

Il y a d'abord lieu de se demander si l'article 502-A du Code criminel est *intra vires* des pouvoirs du fédéral. Est-il constitutionnel? Si oui, jusqu'à quel point et à quelle condition? Nous examinerons cette question en recherchant le pourquoi et la raison d'être de l'expression "injustement et sans autorisation licite".

Cette expression, non seulement surprend et même déroute à la première lecture, mais il faut chercher avant d'en trouver le sens et la portée. Il est illicite, criminel pour un employeur de refuser d'employer, ou de congédier une personne pour la seule raison qu'elle est membre d'union ouvrière légitime, ou encore d'intimider des travailleurs, ou de leur imposer une peine pécuniaire pour les empêcher d'adhérer à une union à laquelle ils ont droit d'appartenir, seulement lorsqu'il agit sans autorisation licite. Autorisation de qui? Et comment l'autorisation de faire ce qui, en soi, paraît être la violation d'un droit peut-elle être accordée?

Tout s'éclaircit si la pensée vous vient que nos lois émanent de deux autorités différentes qui ont chacune sa juridiction propre, mais que, d'autre part, ces juridictions, parfois, apparemment du moins, empiètent l'une sur l'autre, parce qu'elles ne sont pas dans tous les cas très bien démarquées, et que même il arrive que les deux autorités ont juridiction sur les mêmes objets. Et il faut avoir présentes à l'esprit les règles posées par le Conseil privé dans le cas de conflit. C'est que cet article 502-A soulève un problème de droit constitutionnel: pouvoir du fédéral en matière de droit criminel, pouvoir du provincial en matière de louage de services.

Il est de jurisprudence que le Parlement fédéral ne peut, en décrétant des amendements au Code criminel, empiéter sur le domaine des législatures en matière de droit civil et de propriété privée. Mais il est également de jurisprudence que l'autorité fédérale peut décréter offenses criminelles des actes déjà prohibés par l'autorité provinciale: Et c'est ce qu'elle a entendu faire dans le cas qui nous occupe. Et alors, l'article 50-A est *intra vires* de ses pouvoirs. En d'autres termes, en autant que les droits des provinces sont concernés, la législation fédérale ne défend que ce qui est déjà défendu par les législations provinciales; l'autorisation licite, c'est l'absence de lois

locales. Ainsi, ce qui est criminel dans une province peut ne pas l'être dans une autre. L'article 502-A s'applique donc chez nous dans la mesure où ce qu'il déclare criminel est déjà l'objet d'une sanction pénale d'après nos lois, Loi des conventions collectives, Loi des salaires raisonnables, ou toute autre loi au même effet que l'article 502-A s'il en existe.

Le même raisonnement s'applique évidemment pour les autres provinces. Actuellement, seules l'Ontario et l'Île du Prince-Edouard n'ont pas légiféré sur le sujet.

Comme l'article 502-A du Code criminel est applicable seulement dans la mesure où il est conforme aux lois provinciales, nous avons une raison additionnelle de faire une étude de droit comparé. Disons plus, cette étude s'impose.

L'article 502-A du Code criminel diffère sur plusieurs points de l'article 39 de la Loi des conventions collectives et de l'article 23 de la Loi des salaires raisonnables. Tout d'abord, non seulement il punit le congédiement à raison des activités syndicales, comme les lois provinciales, mais il fait une offense de la conduite du patron qui refuse de l'emploi pour la même raison. Il n'y a rien à cet effet dans nos lois locales, car on ne peut pas dire que le fait d'empêcher d'obtenir du travail, ce qu'elles défendent, constitue un refus d'emploi. Dans un cas, il s'agit de l'action d'un tiers, par exemple, un chef ouvrier, alors que, dans l'autre, il s'agit de l'action de l'employeur lui-même.

Pour qu'il y ait une offense en vertu du Code criminel, il n'est pas nécessaire que le congédiement ait eu lieu; la menace de la perte d'une situation ou d'un emploi constitue un délit. Rien de tel dans la Loi des conventions collectives ni dans celle des salaires raisonnables, du moins expressément. Je dis expressément parce qu'il peut arriver que le 1^{er} paragraphe des articles 39 et 23 permette de porter une plainte pour menace de congédiement, bien que ce paragraphe n'ait pas été rédigé, je ne le crois pas du moins, pour atteindre cette hypothèse. Ce sera un pur cas d'espèce.

Alors que les lois provinciales protègent ceux qui sont, en dehors du travail organisé, et il faut, pour déterminer le sens du mot "organisé", référer au sens du mot "organisation", paragraphe B de l'article 1 de la Loi des conventions collectives, et paragraphe A de l'article 1 de celle des salaires raisonnables, tout comme ceux qui font partie des associations ouvrières, la loi fédérale ne vient au secours que des derniers. En d'autres termes, d'après le Code criminel, il n'y a pas d'offense dans le fait de congédier quelqu'un pour la seule raison qu'il ne fait pas partie d'une association professionnelle, alors que c'est une offense en vertu de la Loi des conventions collectives et de celle des salaires raisonnables d'attenter "à la liberté de travail d'un salarié en le congédiant parce qu'il ne fait partie d'aucune association, ou parce qu'il ne fait pas partie d'une association particulière".

Pour faire condamner un employeur en vertu du Code criminel, il faut que les activités syndicales soient la seule raison du refus d'emploi ou du congédiement, alors que, d'après les lois provinciales, il suffit que le fait d'être ou de ne pas être membre d'une association soit une des raisons du renvoi. Dans le premier cas, les raisons concomitantes sont en elles-mêmes une défense, mais non dans l'autre. C'est là la règle, mais, et c'est ici un des points où ces lois sont d'application difficile, les juges devront rechercher quelle est la raison réelle du refus ou du renvoi, ce qui n'est pas toujours tout seul, car les tribunaux ne peuvent pénétrer le for interne. Il arrivera que des raisons concomitantes ne seront pas une défense à une accusation fondée sur le Co-

de criminel, par exemple, si elles ne sont que des prétextes servant à couvrir le véritable motif de l'acte de l'employeur. Au contraire, elles constitueront une défense à une plainte portée en vertu des Lois provinciales lorsque effectivement le congédiement n'aura pas eu lieu parce que le salarié a concouru à l'application d'un décret ou d'une ordonnance, mais parce qu'il est incompetent. Il appartiendra au juge de trouver ce qui a déterminé la conduite du patron, et c'est le cas de le dire, de "prévenir les fraudes de la loi". Aussi, alors que dans les textes, les deux législations diffèrent considérablement, il y a lieu de se demander si dans la réalité et, davantage encore dans la pratique, elles sont aussi différentes.

La loi fédérale n'atteint pas seulement l'employeur qui congédie à raison des activités syndicales. L'article 502-A du Code criminel permet de poursuivre l'agent de l'employeur dans tous les cas où celui-ci peut être poursuivi: "Tout employeur ou son agent". L'article 39 de la Loi des conventions collectives de même que l'article 23 de la Loi des salaires raisonnables, s'appliquent à "Quiconque attente à la liberté de travail d'un salarié... en le faisant congédier, en tentant de le faire congédier, ou en l'empêchant ou en tentant de l'empêcher d'obtenir du travail", ce qui peut comprendre, par exemple, les officiers ou les employés de bureaux de placement, les propagandistes, les officiers d'organisations ouvrières, les agents de ces mêmes organisations, etc., etc.

Les procédures sous le Code criminel peuvent être instituées par n'importe qui et sans permission, alors que sous l'article 39 de la Loi des conventions collectives, "la poursuite est intentée par le ministre, le Comité ou toute autre personne munie d'une autorisation écrite du procureur général". Sous l'article 23 de la Loi des salaires raisonnables, c'est le "ministre, l'Office, ou toute personne munie d'une autorisation écrite du procureur général" qui poursuit.

Les sanctions ne sont pas les mêmes sous la loi fédérale et les lois provinciales, mais cela est sans intérêt.

Le fardeau de la preuve repose en entier sur le plaignant et ici le Code criminel et nos lois locales sont identiques. Nous savons déjà qu'en matière de renvois à l'occasion de l'application d'un décret ou d'une ordonnance, l'employeur peut plaider qu'il avait une raison valable de congédier son employé à condition de faire toute sa cause; par conséquent, si l'employeur invoque, par exemple, l'incompétence du plaignant, celui-ci devra convaincre le tribunal que ce n'est pas la raison de son renvoi.

Est-il nécessaire de signaler, avant de passer aux renvois abusifs à l'occasion de l'application d'un décret ou d'une ordonnance, que je n'étudie pas ici toutes les offenses prévues par l'article 502-A du Code criminel. L'article 39 de la loi des conventions collectives et l'article 23 de celle des salaires raisonnables, mais, seulement, ainsi que l'indique le titre de ce travail, ce qui, dans ses dispositions législatives, a trait aux renvois à raison des activités syndicales.

* * *

"Tout employeur qui sans raison valable, dont la preuve lui incombe, congédie un salarié à l'occasion d'une plainte..." dit l'article 40 de la Loi des conventions collectives. Le 1^{er} paragraphe de l'article 24 de la Loi des salaires raisonnables est rédigé dans les mêmes termes, mais cette loi prévoit deux autres offenses.

B.—congédie un salarié pour le réengager à une fonction à un poste ou à un emploi quelconque inférieur à celui qu'il occupait lors du congédiement, dans le but d'étudier les prescriptions d'une ordonnance et de payer audit salarié un salaire moindre que celui auquel il avait droit lors de son congédiement; ou

C.—change un salarié de fonction, de poste, de rang ou d'occupation, ou attribue une autre désignation, nom ou appellation à

(Suite à la page 6)

GATEAU
au MEL-O-ROL
recouvert de crème fouettée

Grands et petits raffoleront de ce NOUVEAU gâteau fait exclusivement avec de la nouvelle crème glacée MEL-O-ROL de la crème fouettée Joubert... Ce gâteau alléchant sera le clou de vos repas de famille et de vos réunions sociales, tant par son apparence appétissante que par son goût savoureux. Achetez-en pour vous-même et offrez-en comme cadeau. Commandez au département des Fantaisies Glacées.

Le gâteau au MEL-O-ROL FRONTENAC 3121

- est prêt à servir sur réception;
- se tranche facilement en parties égales;
- est fait en grosseurs de 8 à 20 portions;
- constitue le dernier cri en dessert à la crème glacée.

J. Joubert
LIMITÉE

Clairval 7902 Service courtois et diligent
AQUILA LAPOINTE
ASSURANCES
Vie — Feu — Automobile — Vitrine — Vol — Accident —
Maladie, etc., etc.

4466, RUE LAFONTAINE (Angle William-David) MAISONNEUVE MONTREAL
DU CERCLE LEON XIII

MAGNUS POIRIER
DIRECTEUR DE FUNERAILLES
BUREAU CHEF:
6603 ST-LAURENT CR. 5700
SUCCURSALES ET SALON MORTUAIRE:
6520 St-Denis 2045 Champlain
2184 Fullum 1874 Boul. Rosemont



Les renvois abusifs

(suite de la page 5)

sa fonction, poste, rang ou occupation, dans le but d'éviter les prescriptions d'une ordonnance et de payer à ce salarié un salaire moindre que celui qu'il recevait ou avait droit de recevoir avant ce changement.

On peut se demander si ces textes sont équitables. Est-il juste de défendre à un employeur de faire des changements dans son établissement, dans l'organisation de la main-d'œuvre et la distribution de l'ouvrage, lorsqu'une situation nouvelle est créée par une ordonnance? Le patron, même si l'on est partisan de l'interventionnisme juridique, conserve, dans les limites de ce qui est nécessaire au bien général, le droit d'organiser son exploitation aussi bien que celui de la diriger. La situation de l'employeur semble encore empirée par le fait que, du moment que le plaignant a prouvé être dans un des cas prévus par le statut, l'inculpé, pour éviter une condamnation, doit apporter au tribunal une "raison valable dont la preuve lui incombe".

D'abord, comme nous le verrons dans un instant, l'application de cette règle de droit, qui semble très favorable au salarié, ne l'est pas à ce point. Puis, la raison valable que l'employeur peut plaider en défense, ce sera précisément que ce qu'il a fait était nécessaire, et ne constituait que l'exercice de son droit de faire des changements dans son établissement. Il appartiendra alors au tribunal de rechercher si la conduite de l'employeur s'est limitée à l'exercice de ce droit. Remarquons que la loi dit "dans le but d'éviter les prescriptions d'une ordonnance et de payer un salaire moindre..." Ce qui fait que, si elle paraît exorbitante dans sa rédaction, dans la pratique, la loi peut être considérée comme équitable. Mais, elle comporte une anomalie assez étrange; elle ne défend pas de renvoyer le salarié, de le congédier complètement et de le remplacer par un autre. Ainsi, le patron ne peut changer son employé de fonction, de poste ou d'emploi pour lui donner une situation inférieure; il ne peut non plus changer la désignation, le nom ou l'appellation de la fonction du poste ou de l'occupation, pour parler comme nos législateurs, mais il peut, poliment ou non, remercier l'ouvrier de ses services et en mettre un autre à sa place, dans le but d'éviter les prescriptions d'une ordonnance. Est-ce un oubli? Il faut espérer que oui. Mais, de pareils oublis, il n'est pas permis d'en avoir quand on est législateur.

Y a-t-il lieu d'introduire dans la Loi des conventions collectives des textes correspondant aux paragraphes B et C de la Loi des salaires raisonnables, en y faisant, bien entendu, l'addition demandée? Je le crois, bien que les Conventions collectives prêtent peut-être moins aux pratiques qui sont prohibées par ces textes.

Dans tous les cas de renvois à l'occasion de l'application d'un décret ou d'une ordonnance, les raisons concomitantes offrent un moyen de défense à l'employeur qui doit cependant en faire la preuve.

Si l'inculpé réussit à faire la preuve de raison concomitante, la plainte sera-t-elle par le fait même rejetée? Revenons à notre salarié X dont le congédiement, à la suite d'une inspection ou d'une plainte au comité, a amené celui-ci à tenter une poursuite contre le patron qui plaide et prouve que l'ouvrier, à quelque temps de là, a abîmé l'outillage de la boutique. La Cour devra-t-elle se demander si c'est la participation du salarié dans l'application du décret ou la raison valable qui a déterminé la conduite du patron? Deux théories peuvent être soutenues. Le tribunal, dira-t-on, doit se limiter à rechercher si le patron avait une raison valable de renvoyer le salarié, et s'il en a fait la preuve. Si cette preuve est faite, la plainte doit être rejetée. Indépendamment de l'acte du salarié en rapport avec le décret, le patron avait droit de le congédier. Il pouvait en tout temps se prévaloir de ce droit comme il pouvait également ne

ment la loi ne lui enlève pas ce droit, mais elle lui en reconnaît l'exercice. C'est un droit qu'il a exercé, et il a agi dans les limites permises par le statut.

La Cour, diront d'autres, doit rechercher si c'est la raison valable ou bien la conduite du salarié en rapport avec l'application du décret qui a déterminé l'acte du patron et amené le renvoi. Bien qu'ayant une raison valable de congédier son employé, si ce n'est pas cette raison qui l'a fait agir, l'employeur devra être condamné. Ne doit-on pas dire, dans ce cas, que la raison du congédiement, c'est la plainte portée devant le Comité ou le renseignement fourni à l'inspecteur? C'est en définitive le décret, ce que la loi veut précisément prévenir. Du fait que l'employeur a prouvé qu'il avait une raison valable de congédier le salarié, la loi fait naître une présomption en sa faveur que ce n'est pas à l'occasion du décret qu'il a agi, mais cette présomption peut être détruite par une preuve contraire.

Laquelle des deux façons de voir doit-on suivre? En faveur de la première, l'on peut encore dire ceci: si le salarié n'avait pas participé à l'application du décret, le patron n'aurait pu le renvoyer. Pourquoi perdrait-il ce droit? A cela, l'on peut répondre que la position du salarié est préférable parce que les dispositions

du décret sont d'ordre public.

Comme question de fait, la loi n'enlève aucun droit à l'employeur. Et puis, sa conduite n'est pas l'exercice d'un droit mais l'accomplissement d'un acte que la législation a défendu.

La deuxième théorie est certainement plus conforme à l'esprit de la loi et à l'intention du législateur, et elle s'appuie sur l'article 41 de la "Loi concernant les statuts", S.R.Q. 1925, chapitre 1er. Avec la première, la loi n'atteint pas son but, qui est de protéger l'ouvrier qui a voulu faire respecter le décret; en effet, au meilleur, on peut toujours reprocher quelque chose, et le salarié est ici, très souvent, à la merci de l'employeur.

* * *

En plus des sanctions pénales, depuis la dernière session, les renvois abusifs en matière de conventions collectives, qu'ils aient lieu à raison des activités syndicales ou à l'occasion d'un décret, donnent ouverture à une action civile; le salarié congédié a droit à un mois de salaire à titre de dommages-intérêts. Ici, ce n'est pas seulement le fardeau de la preuve qui est partiellement déplacé, mais le législateur a édicté en faveur de l'ouvrier une véritable présomption: "La preuve que le salarié n'est pas dans les conditions prévues pour réclamer ce droit incombe à celui qui l'employait". C'est le droit d'action lui-même qui bénéficie de cette dérogation à la règle générale, qui veut que le demandeur fasse sa cause. Ainsi, un salarié est congédié parce qu'il fait partie d'une association ouvrière

et le comité porte plainte en correctionnelle; il doit prouver toute sa cause. L'ouvrier se pourvoit au civil, réclamant un mois de salaire; il lui suffit de prouver le décret, son louage individuel d'ouvrage, sa qualité de membre d'une association et le renvoi. L'employeur devra prouver "que le salarié n'est pas dans les conditions prévues pour réclamer". Par exemple, qu'il ne fait pas partie d'une association ouvrière, ou que son renvoi est étranger au fait qu'il est ou n'est pas membre d'une ou d'aucune telle association.

L'action civile peut-elle être intentée par le comité? Il faut dire non. Le paragraphe K de l'article 20 ne s'applique qu'au salaire ou aux gages. De plus, cette action ne naît pas du décret, mais de la loi. Ainsi, l'article 37, qui stipule que "l'action résultant du décret se prescrit par six mois", ne s'applique pas ici et la prescription est de deux ans, ce que n'a certainement pas voulu le législateur. Comme on le voit, cet article doit être complété. Enfin, remarquons qu'aucun texte correspondant à l'article 50-A n'a été introduit dans la Loi des salaires raisonnables, et c'est malheureux, car le recours en dommages-intérêts a sa raison d'être aussi bien en faveur des salariés qui sont régis par les ordonnances qu'en faveur de ceux qui tombent sous le coup des décrets. Encore un oubli probablement.

* * *

"La grève entraîne-t-elle la résiliation du contrat de travail, ou bien ne fait-elle qu'en suspen-

dre momentanément les effets?" Voilà une question qui a été plusieurs fois débattue devant les tribunaux français, et l'on sait qu'elle a fait l'objet d'une décision récente de la Cour suprême des Etats-Unis. Le patron peut-il réclamer des dommages des grévistes, des chefs de file, ou des organisations professionnelles, pour suspension brusque du travail? Les salariés ont-ils un recours contre leur employeur qui refuse de les prendre à son emploi, une fois la grève réglée? La jurisprudence française, qui comprend plusieurs décisions de la Cour de cassation, est à l'effet que la grève emporte par elle-même la rupture du contrat de travail, et alors, le refus du chef d'entreprise de reprendre les grévistes ne constitue pas un renvoi abusif. Certains auteurs soutiennent au contraire que la grève ne fait que suspendre les effets du contrat de travail; elle le laisserait subsister, avec la conséquence que l'employeur est obligé de reprendre les grévistes.

Il n'entre pas dans le cadre de ce travail d'examiner les deux théories, ce que je ferai dans une prochaine étude sur le droit de grève, la grève et les recours en dommages auxquels elle peut donner naissance, et la nécessité d'instituer une procédure de grève. Il suffira de dire qu'au pays, c'est la solution jurisprudentielle qui est suivie.

Marie-Louis BEAULIEU

Avocat à Québec; professeur à l'École des Sciences sociales politiques et économiques.

*Sobre en Tout -
La Bière me suffit*

Qu'y a-t-il dans la bière pour qu'elle soit devenue au cours des siècles le breuvage préféré de tous? Est-ce le malt qui facilite la digestion — le houblon qui donne l'appétit — le sucre qui fournit l'énergie et la levure qui accroît la vitalité? C'est en partie pour cela et en partie parce que la bière est le SEUL breuvage stimulant qui assure satisfaction dans la modération.

Le syndicalisme à travers le monde

La conférence du Rév. P. LEDIT, jésuite

(suite de la page 4)

opinions tranchées sur tel ou tel fait existant; ils ont la déman-gaison de parler, de conférer sur ce qu'ils savent et surtout sur ce qu'ils ne savent pas. Que d'inepties, de sottises ont été dites contre l'Italie et son régime, contre un pays de race latine, par conséquent de même origine que la nôtre, un pays neutre dans la guerre européenne actuelle qui peut devenir notre allié éventuel contre les ennemis de la civilisation chrétienne.

Nous remercions de tout coeur le R. P. Ledit, Jésuite, des

prises au point qu'il nous a faites sur un sujet si brûlant d'actualité. Lui, au moins, a vu et observé sur place. Il a terminé ses remarques en répétant cette parole de Mussolini, que le fascisme italien n'est pas un produit d'exportation pour les autres pays. Nous avons admiré et nous admirerons encore tout le bien que ce régime a procuré à l'Italie.

Nous ne pouvons nous refuser à reconnaître le bien qui s'accomplit ailleurs en faveur de la classe ouvrière. L. V.

Mon métier

Conférence donnée à Radio-Canada, le 29 mars, par M. Ernest St-Amand, agent d'affaires du Syndicat de la chaussure

Mesdames et Messieurs,

Radio-Canada accorde un grand honneur aux ouvriers de l'industrie de la chaussure puisqu'il leur permet de vous parler de leur métier. C'est un honneur pour tous mes confrères de métier de faire connaître au public qui est aux écoutes l'industrie de la chaussure, mais pour moi c'est un devoir plein de responsabilités d'être, ce soir, leur porte-parole. Je demande donc aux uns et aux autres d'être indulgents à mon égard. C'est un ouvrier qui vous parle, un ouvrier, qui, pendant trente années, comme cordonnier, a gagné sa vie et celle de sa famille.

Mon métier! Il a bien évolué, il a bien changé dans ses moyens de fabrication. Je ne crois pas qu'il y ait aux écoutes des auditeurs qui se figureraient encore que le métier de cordonnier peut se passer de l'outillage moderne mis au service de la fabrication de la chaussure. Nous n'en sommes plus au temps où l'ouvrier voulant fabriquer une paire de chaussures n'avait à sa disposition que quelques formes de bois, alènes, fil, etc., bref, des outils ordinaires non mécanisés. Ce temps-là est passé. La demande des chaussures sur le marché se fait plus pressante, il faut fabriquer plus vite et à meilleur marché qu'on a pu jamais le faire. La machine-outil joue donc un grand rôle aujourd'hui dans l'industrie de la chaussure. Et je peux affirmer sans crainte d'exagération qu'il n'y a pas de si petite manufacture qui ne soit pourvue de l'outillage moderne. On dira peut-être que l'ouvrier d'aujourd'hui exécute à peu près le même petit travail rapide mais répété souvent, qu'il n'a pas besoin d'autant d'habileté que l'ouvrier d'autrefois qui fabriquait de ses mains une paire de chaussures. Soit. Cela n'est pas forcément un rôle de machine qu'il joue dans la production générale? La plupart des perfectionnements apportés dans l'organisation des ateliers sont dus à l'initiative des ouvriers eux-mêmes. Telle machine a été simplifiée, débarrassée de parties trop compliquées et inutiles, grâce aux réflexions que se faisait le conducteur de cette machine. Il y a dans les métiers de la chaussure une large place laissée à l'intelligence, et cela à tous les degrés de la production. On disait jadis: "il n'y a pas de sot métier", on peut

dire actuellement que dans mon métier, il n'y a pas de "sot emploi".

Car si la machine remplit un grand rôle dans l'industrie de la chaussure, il reste toujours vrai que la machine n'est qu'un outil. Or un outil dans des mains inhabiles pourra toujours gâcher la matière première. Il est donc nécessaire dans le métier de la chaussure, comme dans tous les autres métiers, que les ouvriers fassent un stage d'apprentissage variant de 3 mois à 2 ans selon les emplois qu'ils veulent occuper dans une manufacture de chaussures.

Pour citer un exemple, prenons, mesdames et messieurs, l'opération du taillage du cuir à empeignes. Il y a dans cette seule opération tout un apprentissage assez long à faire. D'abord l'ouvrier doit apprendre à se servir du couteau à tailler afin de pouvoir contourner sans difficulté le modèle ou le patron fixé solidement sur la peau de cuir. L'ouvrier tailleur d'empeignes doit aussi savoir utiliser les différentes parties d'une peau de cuir pour telle ou telle fin. Il doit connaître les qualités diverses du cuir qui servira à confectionner l'empeigne d'un soulier de luxe ou d'un soulier d'un bas prix.

Vous savez, mesdames et messieurs, combien la mode est capricieuse aujourd'hui, même pour les souliers, et surtout les souliers de dames. Il y a des souliers de luxe dont les empeignes peuvent réunir de 20 à 38 pièces différentes. Toutes ces pièces qui

entrent seulement dans l'empeigne, c'est-à-dire sur le dessus du soulier depuis le cou-de-pied jusqu'à la pointe requièrent du tailleur autant d'opérations séparées. Après que ces parties sont taillées, elles sont envoyées à l'ouvrière qui les assemble toutes pour former l'empeigne d'une seule pièce. Là, encore à cette opération de l'assemblage, l'ouvrière doit apporter une grande attention. Un travail mal fait enlève aussitôt la belle apparence du dessus du soulier, ce qui est la partie la plus visible et qui attire davantage l'oeil exercé de l'acheteur et surtout de l'acheteuse.

Si vous m'avez bien suivis dans mon métier, mesdames et messieurs, le soulier est loin d'être fini. L'empeigne est faite, c'est une pièce de cuir composée de plusieurs petits morceaux assemblés et cousus ensemble selon le modèle exigé, mais elle n'offre pas cependant à l'oeil la forme du dessus du pied humain. Il faut donc lui donner cette forme.

Une autre opération accomplit cette besogne qu'on appelle le montage. L'ouvrier monteur prend l'empeigne, l'enveloppe autour d'un pied en bois sur lequel il a fixé auparavant une fausse semelle. La fausse semelle aura pour fonction de réunir les bords de l'empeigne et de lui garder la forme d'un pied humain jusqu'à ce que la semelle véritable qui lui sera assujettie, lui en assure la permanence.

Ce travail du montage demande beaucoup d'expérience; il peut s'exécuter soit à la main, soit à l'aide d'une machine. Pour devenir un bon monteur, l'ouvrier doit fournir au moins deux années d'apprentissage dans cette opération qui est assez délicate, surtout quand il s'agit d'un soulier de luxe destiné à chauffer des pieds de Cendrillon.

Le cuir utilisé à la fabrication des empeignes de ces souliers est très mince, et à cause des multiples pièces d'ornementation, il faut que le monteur fasse bien attention de ne pas déchirer, érailler ou découper les parties qui les composent. Un manque d'attention, de savoir-faire de la part de l'ouvrier monteur peut gâcher à jamais le matériel, ou amener des difficultés pour les opérations subséquentes de la fabrication du soulier.

Mesdames et messieurs, après que l'empeigne a reçu sa forme, il faut assujettir à cette empeigne une semelle. Dans mon métier, ai-je dit, on appelle couramment cette opération le fonçage parce que l'on pose un fond à l'empeigne. On peut poser ces fonds ou ces semelles aux souliers selon des procédés différents, soit en

les clouant, soit en les cousant au fil. Dans ce seul stage de la pose des semelles, il peut y avoir de 30 à 42 opérations différentes, et l'ouvrier qui les exécute doit posséder une grande habileté, car il a souvent à travailler sur des types différents de chaussures: des

chaussures de type good-year dont les semelles sont cousues au fil, des chaussures du type Mackey, dont les semelles sont fixées à la fausse semelle et à l'empeigne au moyen de couture, des chaussures du type Compo, Stapel Welt, (Suite à la page 8)

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.

CONNAISSEZ-VOUS LA
SAVEUR

DU

Gin?

C'EST un fait reconnu que le grain produit l'eau-de-vie la plus fine. Les règlements établis sous l'empire de la "Loi des Aliments et Drogues" spécifient que le gin doit être préparé avec de l'eau-de-vie de grains.

Par conséquent, lorsque des spécialistes expérimentés distillent le grain d'après la véritable formule, ils obtiennent le spiritueux qui possède le plus fin bouquet et la saveur la plus agréable. Qu'est-ce qui donne sa saveur au gin que vous achetez?

Le Genièvre Melchers CROIX d'OR a toujours été fait des meilleurs grains et distillé suivant une formule fameuse, vieille de plusieurs générations, par des spécialistes passés maîtres dans l'art de la distillerie. C'est un GIN pur — dont la saveur est sans égale.

Le Genièvre Melchers CROIX d'OR est fabriqué en conformité avec les règlements de la "Loi des Aliments et Drogues" du Canada. Chaque bouteille comporte le timbre du gouvernement, lequel garantit la date exacte de la distillation, l'origine de la fabrication et la maturité.

Ne vous exposez pas à être désappointé: insistez toujours pour qu'on vous donne du Gin Melchers CROIX d'OR.

EXTRAIT des règlements établis sous l'empire de la "Loi des Aliments et Drogues", telle que régie par le Ministère des "Pensions et de la Santé Nationale", Ottawa, et se rapportant à la fabrication et à l'étiquetage du gin, du gin composé, de l'imitation de gin, etc.

DIVISION 2

- Sec. 11. Le genièvre sera un spiritueux potable, édulcoré ou non, préparé avec de l'eau-de-vie de grains spécialement rectifiés et redistillés, la rectification et la redistillation étant pratiquées en présence de baies de genévrier et d'autres herbes ou plantes aromatiques. Le genièvre devra contenir au moins trente-sept (37) pour cent d'alcool absolu en volume.
- 11(a). En dépit de tout ce qui pourrait être contenu dans ces Règlements spéciaux, le breuvage fait par l'addition d'alcool neutre au produit obtenu par la distillation d'un mélange d'alcool, de baies de genévrier et autres plantes aromatiques sans distillation subséquente du tout, devra porter l'étiquette du gin composé. (traduction)
- 12. Le genièvre factice ou imitation de genièvre sera un spiritueux composé, préparé par addition de bouquets artificiels ou substances aromatiques aux spiritueux en cause. Le genièvre factice devra contenir au moins trente-sept (37) pour cent d'alcool absolu en volume.

Chacun est l'artisan de sa fortune

Ce qu'on attribue au hasard est presque toujours la conséquence des qualités ou des défauts de chacun. Sauf de rares exceptions, chacun est responsable de sa propre destinée. Comptez sur vous-même, et non sur les autres ou sur les événements. Votre avenir sera ce que vous l'aurez fait. Quoi que vous entrepreniez, il vous faut de l'argent. Pour en avoir, il faut économiser méthodiquement. Ouvrez un compte d'épargne à la

BANQUE CANADIENNE NATIONALE

Actif, plus de \$160,000,000
534 bureaux au Canada
66 succursales à Montréal

Melchers

GIN CROIX D'OR

PRODUIT DE MELCHERS DISTILLERIES LIMITED • MONTRÉAL ET BERTHIERVILLE

Le Syndicat de l'Industrie du Bois de Construction

Le Syndicat de l'industrie du bois pour la construction, bien qu'il soit de fondation récente, marche toujours de progrès en progrès. Dernièrement il réunissait à l'édifice des Syndicats, au numéro 1231 est, de Montigny, tous ses adhérents pour leur soumettre un projet de convention collective. Au nombre des invités, nous avons grandement apprécié la présence de MM. Lebel, aviseur légal du syndicat, C.-O. Bruneau, président du Secrétariat des Syndicats catholiques de Montréal, J.-E. Foucault, gérant général des Syndicats.

Deux résolutions d'affiliation à la Fédération du Bâtiment et à la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada furent adoptées à l'unanimité par l'assemblée. Il fut décidé également que dorénavant le droit d'entrer comme membre du syndicat sera fixé à deux dollars à partir du 1er mai prochain. C'est pourquoi nous invitons tous les ouvriers du bois de construction à se hâter de rejoindre le syndicat avant le 1er mai. Après cette date, les retardataires, les hésitants doivent verser la somme de deux dollars pour devenir membres du syndicat. Il y a lieu d'espérer dans l'avenir du syndicat du bois de construction. Par un travail d'intense organisation dans tous les centres de la province avec l'aide et la coopération de la Fédération des métiers du Bâtiment, nous pourrions obtenir une convention collective de travail provinciale.

Mon métier

(Suite de la page 7)

O.K. Welt, Stick down, où l'on colle les semelles aux fausses semelles et aux empeignes à l'aide d'un ciment spécial.

Voilà donc, mesdames et messieurs, le soulier presque terminé. Il a passé entre plusieurs mains, il a subi bien des changements et pourtant si le manufacturier le plaçait en étalage pour être vendu au détaillant, ce dernier ne l'achèterait pas. Pourquoi? Parce qu'il n'a pas une belle apparence, il ne possède pas en effet ce fini, ce lustre d'un soulier neuf. Les bords des semelles sont rugueux, le cuir de l'empeigne a été sali, froissé durant sa fabrication, il y a même des rides assez prononcées sur toute sa surface. Pourtant c'est un soulier neuf qui doit paraître comme tel aux yeux de l'acheteur. Il devra donc subir une grande toilette. S'il est taché, il sera lavé avec soin, si sa surface a des rides, des plis disgracieux, il sera repassé au fer chaud, et ses plis disparaîtront immédiatement. Si les bords et les surfaces de ses semelles sont rugueux, la sableuse mécanique, les brosses rotatives roulant à une très grande vitesse lui donneront du poli, qui, avec les différentes couches de vernis ou de teinture appliquées au moyen de l'air comprimé, achèveront d'en faire un soulier parfait.

Nous pouvons compter dans ce seul département du finissage de 20 à 27 opérations différentes, dont la majeure partie est accomplie par la main-d'œuvre masculine.

Le soulier est prêt pour l'inspection. L'œil exercé de l'inspecteur peut lui trouver des défauts. S'il est possible de les corriger, le soulier retourne à l'ouvrier chargé de corriger ces défauts; s'il est jugé parfait par l'inspecteur, il est enveloppé et mis dans une boîte de carton à l'épreuve de la poussière.

Jusqu'ici, Mesdames et messieurs, j'ai peut-être abusé de votre patience à m'écouter sur les choses de mon métier. Avant de terminer cette causerie, je veux attirer votre bienveillante attention sur les principaux points de vue économiques de l'industrie de la chaussure dans cette province de Québec et dans le Canada. Savez-vous, mesdames et messieurs, que l'industrie de la chaussure est une des plus anciennes de cette province? Savez-vous que cette

sur les statistiques officielles, je dois dire que l'industrie de la chaussure est une industrie canadienne-française, puisque sur 158 manufactures, il y en a 122 qui appartiennent à des Canadiens français. 18 manufactures appartiennent à des Juifs, 10 à des Canadiens anglais, 3 à des Italiens et 5 à des industriels des autres nationalités.

Si les cadres de cette conférence me le permettaient, je pourrais, d'après les statistiques vous donner, mesdames et messieurs, des chiffres intéressants sur la moyenne des salaires payés dans mon métier pour les diverses opérations et pour les divers types de chaussures. Vous constateriez que les ouvriers de mon métier ne gagnent pas des salaires exorbitants si on les compare aux salaires payés dans les autres métiers. Et pourtant il y a eu de septembre 1938 à septembre 1939, 12,430 personnes qui ont gagné leur vie en exerçant ce métier. Sur ce nombre, il y a 7,025 hommes et 5,405 femmes.

L'industrie de la chaussure dans cette province est donc, mesdames et messieurs, une industrie importante, une source considérable de revenus pour un grand nombre de Canadiens français.

Cette industrie peut cependant faire des progrès incessants dans la mesure où les consommateurs encourageront notre main-d'œuvre canadienne-française, et cela en achetant des chaussures fabriquées par des ouvriers et des ouvrières de chez nous.

Si vous agissez ainsi, vous contribuerez à procurer de l'ouvrage aux ouvriers de mon métier non pas pendant 7 mois ou 8 mois, mais pendant les 12 mois de l'an-

née, et vous aurez la satisfaction d'avoir accompli une oeuvre éminemment sociale.

IMPR. ALLIÉS
SYNDICATS CATHOL.-NATIONAUX
MONTREAL CAN.

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

Tél. FR. 0117

Accommodation spéciale pour délégués

HOTEL LAFAYETTE

A.-H. PATENAUDE, prop.

Amharst et Demontigny (à proximité de l'édifice des Syndicats)

ANTONIO GARNEAU, C.R.

Avocat et procureur



BERTRAND, GARNEAU & PIGEON

276 ouest, rue St-Jacques, Montréal

HA. 7291

**La BIÈRE en BOUTEILLE
se VENDANT le PLUS
au CANADA**

Bière
BLACK HORSE

8F

Aussi:

BIÈRE EXPORT BLACK HORSE — LAGER KINGSBEER — CREAM PORTER DAWES