

# LA VIE SYNDICALE

ORGANE DES SYNDICATS CATHOLIQUES NATIONAUX

Rédaction et administration: 1231, rue DeMontigny Est, Montréal

Téléphone: FALKIRK 1139

MAI 1940

## Le Syndicalisme, solution au problème du salariat

La voix du bon sens, par l'abbé Jean Bertrand, aumônier

De quoi s'agit-il, au fond, dans tout ce problème social créé par le régime actuel du salariat? De rapprocher patrons et ouvriers; de leur faire comprendre qu'ils ne sont pas des ennemis, qu'au-dessus des intérêts qui les opposent trop souvent les uns aux autres, ils ont des intérêts communs dans l'entreprise, l'industrie, la profession qui les fait vivre; de les amener enfin à régler leurs différends, à établir entre eux un bon accord pour la conclusion, en toute liberté et en toute justice, d'un contrat de travail qui tiendra compte des besoins de l'ouvrier et de ceux de sa famille, de la situation de l'entreprise et de ce que le public peut raisonnablement payer pour les produits ou la prestation de service de l'entreprise.

### SOUS LE REGIME INDIVIDUALISTE

L'expérience de tous les jours nous démontre que, sous le régime individualiste, il est impossible d'opérer ce rapprochement, d'établir des conditions de travail équitables, respectées par tous les intéressés.

Isolés les uns des autres, les ouvriers ne peuvent se rendre compte des intérêts collectifs de leur profession ni les défendre. Ils assistent, impuissants, à l'envahissement de leur métier par des incompetents ou des apprentis trop nombreux qui avilissent les salaires; ils acceptent forcément des réductions de salaires, disproportionnées à leurs charges de famille, que leur impose un patron pris lui-même dans l'engrenage d'une concurrence sans limite. S'ils perdent leur emploi, ils frapperont en vain aux portes des usines pour obtenir de l'ouvrage à des conditions raisonnables; puis, pressés par la nécessité d'apporter du pain à la femme et aux enfants, ils offrent d'eux-mêmes leurs services à rabais sur des salaires déjà misérables, aggravant ainsi la misère de tous leurs compagnons.

Accablés sous le poids de leurs misères, ces ouvriers deviennent aigris, mécontents de leur sort, mécontents de la société qui leur a fait une aussi misérable existence. Comment voulez-vous que dans de telles circonstances ces ouvriers ne prêtent pas foi aux discours enflammés des propagandistes des unions basées sur la lutte des classes, aux promesses des aventuriers politiques, aux espérances que font naître dans leur imagination les partisans d'un chambardement général?

De leur côté, les patrons, sans lien entre eux, cherchent, chacun pour soi, des avantages immédiats au détriment des intérêts généraux de l'industrie ou du commerce dont ils font partie. Les intérêts généraux de leur industrie, de leur commerce, ils ne s'en font qu'une idée confuse et sont incapables de les défendre contre les concurrents sans scrupule et la compétition des produits étrangers. Fatalement entraînés par la concurrence aveugle, ils réduisent d'abord les salaires de leurs ouvriers, puis vendent leurs produits en bas du prix de revient; enfin, ils risquent leur fortune et celle de ceux qui ont mis en eux leur confiance. Sous ce régime individualiste "seules restent debout", nous dit Pie XI, "ceux qui sont les plus forts, ce qui revient à dire, qui luttent avec le plus de violence, qui sont le moins gênés par les scrupules de la conscience".

Le régime individualiste et la concurrence sans limite sont de toute évidence les principaux artisans des malheurs dont souffrent employeurs et employés d'une même profession et constituent l'obstacle infranchissable à tout rapprochement.

### SOUS LE REGIME SYNDICALISTE

L'organisation syndicale, au contraire, présente aux patrons et aux ouvriers de bonne volonté les moyens de régler leurs problèmes dans la justice, l'ordre et la paix.

Les réunions syndicales permettent aux ouvriers de se rencontrer, de nouer entre eux des liens d'amitié, et d'éveiller le sens de cette solidarité de bon aloi qui doit unir tous les membres d'une même famille. Au cours des discussions et des échanges de vues, ils apprennent à se faire des idées justes sur les intérêts généraux de leur profession, sur les méthodes efficaces à employer pour les promouvoir et les défendre au besoin, sur les revendications à formuler dans l'intérêt général de tous les membres. Ils préparent en commun toutes les clauses d'un contrat de travail élaboré qu'ils présenteront à leurs patrons.

L'expérience des réunions des comités de conciliation, formés par l'Office des Salaires Raisonables, a démontré à l'évidence que les ouvriers non organisés ne connaissent que leur situation individuelle et sont incapables de présenter un plan d'ensemble pour améliorer le sort de leurs compagnons de travail.

(Suite à la page 4)

## Parmi les meilleurs amis du travailleurs

Nos lecteurs remarqueront dans le présent numéro notre rubrique nouvelle; elle ne pourra manquer d'attirer leur attention et leur sympathie.

Ces marchands, industriels, professionnels veulent bien nous aider à maintenir nos oeuvres les plus urgentes, à augmenter notre nombre et la force de nos revendications.

Il nous appartient de retenir leur exemple, un exemple de saine discipline, de véritable coopération.

Dès demain, soyons résolus à encourager nos annonceurs, au fur et à mesure que l'occasion se présentera de bénéficier de leurs produits, de leurs services.

La bienveillance qu'ils veulent bien nous témoigner réclame notre sympathie la plus spontanée, la plus chaude.

Et nos syndiqués ne sont jamais les derniers à payer de retour, même au centuple, les bons sentiments que l'on ne craint pas d'afficher à leur endroit.

La DIRECTION

## Retraite fermée des Syndicats Catholiques

La retraite fermée des syndicats catholiques aura lieu cette année du 7 au 10 juin, à la Villa Saint-Martin.

Elle commencera exactement le vendredi soir le 7 juin, pour se terminer le lundi soir, 10 juin.

Tous les ans, le comité d'action religieuse du Conseil central des Syndicats catholiques de Montréal organise cette retraite fermée pour les syndiqués et il les invite à y participer en grand nombre.

On se plaint dans nos milieux ouvriers qu'il y a une pénurie de chefs pour orienter les ouvriers vers le bien commun de la profession et de la société.

C'est dans le but de compléter la formation de ces chefs que le Comité d'action religieuse organise la retraite fermée. Certes, la formation intellectuelle est absolument nécessaire pour former des chefs éclairés et renseignés sur les problèmes ouvriers, mais la formation morale est encore plus nécessaire pour former des hommes droits et désintéressés.

La retraite fermée est un de ces moyens de formation morale.

C'est dans la retraite fermée que les ouvriers groupés tous ensemble, entendent de la bouche du prédicateur l'énoncé de leurs devoirs professionnels en même temps que les grandes vérités qui orienteront leurs volontés vers un idéal de vie plus surnaturel.

Le comité d'action religieuse saisissant la nécessité de former ces chefs pour assurer l'avenir de nos syndicats catholiques, met en pratique ces paroles de Pie XI dans l'Encyclique Quadragesimo Anno: "Pour ramener au Christ les diverses classes d'hommes qui

## Chronique syndicale

Rapport du gérant général, M. J.-E. Foucault

Tous les délégués de ce conseil propagande syndicale. Il me fait tivity de l'organisation et de la propagande syndicale. Il me fait plaisir de vous en donner un rapport assez élaboré.

Après une enquête sur les syndicats des métiers de la construction, je crois, qu'en général ces syndicats sont en bonne posture. Le syndicat des charpentiers-menuisiers possède un effectif variant de 500 à 600 membres. Aux assemblées de ce syndicat, à cause du grand nombre de membres qui y assistent, l'on peut dire que c'est un syndicat débordant d'activité.

Les syndicats des plâtriers, des tailleurs de pierre, des briqueteurs et maçons se ressentent un peu dans leurs effectifs de la reprise tardive de la grosse construction. On pourrait faire les mêmes remarques concernant les latteurs en bois, les latteurs métalliques, les poseurs d'armature. Vous savez tous que depuis environ deux mois les activités de tous les métiers de la construction ont porté sur les négociations du nouveau contrat de travail, qui, heureusement, a été signé, lundi après-midi. De toute évidence, plusieurs n'en sont pas satisfaits, et spécialement les plâtriers. Tout de même, ce nouveau contrat négocié cette année, au prix de bien des difficultés, accuse une augmentation de 10 p. c. sur celui de l'an dernier.

Le syndicat des plombiers marche de progrès en progrès. Ses cadres s'élargissent pour donner la place à de nouveaux membres. Ce syndicat est à compléter un plan d'organisation très intéressant dont il dévoilera les grandes lignes dans un avenir rapproché.

Le syndicat de la ganterie accuse lui aussi des progrès. Le montant de ses contributions augmente de mois en mois. Présentement, dans la section du gant de travail, malgré les quelques objections soulevées par une poignée de manufacturiers, le syndicat est en train de conclure une convention collective de travail.

Le syndicat de la chaussure a chaussé ses bottes de sept lieues. Ses effectifs augmentent considérablement et sa caisse d'indemnités au décès est vraiment intéressante avec un montant à date de \$2,500.

Le syndicat des employés de

l'ont renié, il faut avant tout recruter et former dans leur sein des auxiliaires de l'Eglise qui sachent parler à leurs coeurs dans un esprit de fraternelle charité.

La retraite fermée recevra cette année, un accueil bienveillant chez tous ceux qui se sentent épris de la vocation d'apostolat social. La Villa Saint-Martin les attend avec la plus cordiale bienvenue.

la cité mène, par ces temps-ci, une campagne de propagande active, si on en juge par le très grand nombre de nouveaux initiés à ses assemblées. Il a distribué en secours en maladie, à tous ses membres \$15,000 d'indemnités.

Le syndicat de la boulangerie, lentement mais sûrement, fait des progrès. Si les vendeurs de pain se décidaient à rejoindre le syndicat, il deviendrait plus représentatif auprès des patrons. Nous demandons à tous les délégués d'exiger de leurs vendeurs de pain, qu'ils appartiennent au syndicat. Car je crois que c'est le meilleur moyen d'ouvrir les yeux à ces ouvriers apathiques.

Le syndicat des manuteneurs de charbon au port de Montréal s'est réveillé avec l'ouverture de la navigation. Il est plus actif que jamais. Le syndicat de la robe (maison Hampton) se porte à merveille, à tel point que plusieurs manufacturiers vont peut-être favoriser un pareil mouvement dans cette industrie de la robe.

Le syndicat de la tuile, marbre, terrazzo, se relève grâce aux activités de son agent d'affaires, M. Monti.

Maintenant, il me reste à parler des nouveaux syndicats que nous avons fondés depuis quelques mois avec le concours de plusieurs agents d'affaires. Avec la collaboration du président, du secrétaire, M. G.-O. Bruneau, de M. Forte, téléphoniste, nous avons mis sur pieds le syndicat des tanneurs de cuir, section du syndicat de la chaussure, le syndicat des travailleurs en fibre, également comme une section du syndicat de la chaussure.

Le syndicat des travailleurs en fibre, dans un avenir rapproché, espère de grouper dans ses rangs les employés de la manufacture Bennett, au nombre de 300, de Chambly. Le curé de cette paroisse nous a promis son entière collaboration en mettant à notre disposition une salle d'assemblée pour réunir tous ces ouvriers. Nous attendons aussi des bonnes nouvelles pour ce syndicat de St-Hyacinthe et de Québec. Un contrat provincial de travail est un projet pour cette industrie de la fibre.

Le syndicat de l'industrie du bois de la construction est à préparer une convention collective de travail avec les divers représentants de St-Jérôme, de St-Jean, de Terrebonne, de St-Joseph de Beauce, de Farnham, etc., qui, sous les auspices de la Fédération du bâtiment, se rendront bientôt à Montréal pour discuter et venir à une entente concernant ce projet de convention.

Le syndicat des employés des vendeurs de bois et charbon est

(Suite à la page 8)

## La ville de Québec signe deux contrats collectifs

Les contrats prescrivent des conditions de travail et des salaires pour les fonctionnaires et les employés manuels permanents

### Pensions de vieillesse à 65 ans

La "Gazette officielle de Québec" publie cette semaine les deux contrats collectifs de travail signés dernièrement par la ville de Québec, le Syndicat des employés des services extérieurs de la cité de Québec, inc., et l'Union des employés municipaux de l'extérieur, inc. Ce sont les premières ententes de travail signées par la ville de Québec.

Le contrat collectif des fonctionnaires municipaux fixe un minimum et un maximum de salaire pour chaque classe d'employés, mais il ne s'applique qu'aux employés permanents. A ce sujet, on prescrit qu'à l'avenir aucun employé âgé de plus de quarante ans ne pourra être nommé employé permanent, et tout employé âgé de 65 ans devra être mis à sa pension.

Les diplômes et les certificats de compétence déjà reconnus dispenseront les aspirants ou candidats de l'examen spécial devant le comité de compétence, mais lorsqu'il y aura une promotion à donner, des examens de-

ront avoir lieu devant ce comité pour les employés municipaux. Si personne n'est alors trouvé apte à remplir cette fonction, le comité de compétence fera subir des examens aux aspirants de l'extérieur.

Toute augmentation statutaire prévue par le contrat sera donnée automatiquement le 1er mai de chaque année, sous un rapport au contraire du comité de compétence. Chaque employé aura droit à une journée et demie de crédit par mois pour la maladie. Les heures de travail restent les mêmes, c'est-à-dire de 9 h. du matin à 4 h. du soir, et du 15 juin au 15 septembre, de 9 h. du matin à 4 h. de l'après-midi. Les bureaux ferment à 1 h. le samedi.

La convention collective est signée pour un an.

Voici les salaires tels que prescrits par le contrat de travail.

#### Echelle des salaires des employés permanents

Les chiffres inscrits au début

indiquent, le premier le minimum, et le second, le maximum.

\$900, \$1200, commis, grade 3, augmentation annuelle, \$100; \$1,000, \$1,200, gardiens, conducteurs d'ascenseur, journaliers, augmentation annuelle, \$100; \$1,000, \$1,300, ambulanciers, opérateurs adjoints de l'aqueduc, désinfecteurs, opérateurs de l'usine de chloration, surveillants adjoints du bassin d'alimentation de l'aqueduc, aides juniors au laboratoire, augmentation annuelle \$100; \$1,000, \$1,600, commis aux services extérieurs, augmentation annuelle \$100; \$1,200, \$1,500, commis grade 2, chaîneurs, dessinateurs grade 2, inspecteurs adjoints des bâtisses, assistant-chef jardinier, pointeurs aux travaux publics, augmentation annuelle, \$100; \$1,200, \$1,600, concierge, inspecteurs, opérateurs de l'aqueduc; huissiers audienciers, augmentation annuelle, \$100; \$1,300, \$1,800, chef des gardiens de l'aqueduc, augmentation annuelle, \$100; \$1,400, \$1,800, hommes d'instruments aux travaux publics, augmentation annuelle, \$100; \$1,500, \$1,800, commis grade 1, huissiers, maître de poste, opérateurs du télégraphe d'alarme, opérateurs des machines à comptabilité, vérificateurs grade 3, secrétaires des services de la police et des incendies, chef de l'entretien des bâtisses, assistant-surintendant de l'aqueduc, augmentation annuelle \$100; \$1,500, \$2,000, comptables, adjoint du comptable du prix de revient, inspecteurs des bâtisses, régistiaire à la cotisation, aides-séniors au laboratoi-

re, dessinateurs grade 1, inspecteur principal aux travaux publics, surveillants du bassin d'alimentation de l'aqueduc, augmentation annuelle, \$100; \$1,500 \$2,000, chefs d'équipe aux travaux publics, pointeur principal aux travaux publics, augmentation annuelle \$100; \$1,700, \$2,000, chef-jardinier, chef-électricien, huissier en chef, augmentation annuelle, \$100; \$1,800, \$2,000, chefs de sections à la trésorerie; commis du conseil et secrétaire du cabinet du maire, augmentation annuelle, \$50; \$1,800, \$2,000, surintendant du télégraphe d'alarme, détectives, surintendants de l'aqueduc, assistants-surintendants aux travaux publics, augmentation annuelle \$50; \$1,800, \$2,400, chef-inspecteur sanitaire diplômé, division du lait, augmentation annuelle \$75; \$1,800, \$2,500, caissiers, secrétaire du département des travaux publics, secrétaire statisticien du département de la santé, comptable du prix de revient, enquêteurs judiciaires, vérificateurs grade 2, augmentation annuelle \$100; \$1,900, \$2,500, chef des appropriations, chef de la cotisation, acheteur, percepteur de la taxe d'amusements, augmentation annuelle, \$75; \$2,000, \$2,500, payeur, arpenteur-géomètre-adjoint, sous-chef du service des incendies, augmentation annuelle \$100; \$2,100, \$2,500, sergents-détectives — sans allocation pour habillement, augmentation annuelle, \$50; \$2,200, \$2,500, surintendant aux travaux publics — quartier Montcalm, quartier St-Roch, quartier Limoilou, quar-

tier Saint-Sauveur. Atelier municipal, augmentation annuelle \$50; \$2,500, \$3,000, le surintendant des travaux publics pour les quartiers Saint-Jean-Baptiste et Champlain, augmentation annuelle \$50; \$2,000, \$2,800, comptable en chef adjoint, augmentation annuelle, \$100; \$2,000, \$3,000, assistants-greffiers de la Cour du recorder, augmentation annuelle, \$100; \$2,500, \$3,000, arpenteur-géomètre, architecte, vérificateurs grade 1, directeur des propriétés de la cité, chef-adjoint de la police, chef-adjoint du service des incendies, augmentation annuelle, \$50; \$2,600, \$3,000, adjoint à la perception, vétérinaire, augmentation annuelle, \$50; \$2,800, \$3,500, ingénieur aux Travaux publics, chimiste, ingénieur adjoint de l'aqueduc, augmentation annuelle, \$75; \$3,000, \$3,600, chef de la perception, comptable en chef et assistant-trésorier, augmentation annuelle, \$100; \$3,500, \$4,000, ingénieurs des services aux travaux publics, greffier adjoint de la cité, avocat de la cité, augmentation annuelle, \$100.

#### Les employés manuels

Le second contrat collectif signé par la ville de Québec protège exclusivement les employés manuels. Il fixe les heures de travail, les salaires et d'autres conditions avantageuses. Le taux de salaire régulier est payé pour huit heures de travail, mais après ces huit heures et jusqu'à seize heures supplémentaires, l'employé aura droit au salaire et demi. Après ce temps supplémentaire, il recevra double salaire, de même que pour les dimanches et les jours de fêtes. Les jours de la Confédération, de la Saint-Jean-Baptiste et de la Fête du Travail, les employés bénéficient d'un congé payé.

Une clause spéciale a trait aux différends qui peuvent survenir entre la ville et les employés. On y déclare que tous ces différends doivent être réglés par une commission d'arbitrage, un arbitre particulier ou un juge de la Cour supérieure du district de Québec. Cette convention est signée pour un an à compter du 1er mai 1940.

Voici les salaires payés aux ouvriers:

#### Groupe no 1

Moulin d'asphalte (fabrication).

Mécanicien en chef du moulin, 70 cents de l'heure; mécanicien, 55; chauffeurs stationnaires, 55; peseurs, 50; mélangeurs, 50; préposés aux chalu-meaux, 50; préposés aux alivettes, 50 cts; préposés aux manchons, à la poussière inorganique, charretiers et journaliers, 45; gardiens, 40 cents de l'heure; contrôleurs adjoints, \$25 par semaine; contremaître-gardien, \$27, et commis, \$23 par semaine.

#### Groupe no 2

Pose de l'asphalte: rouleurs, 65 cts de l'heure; chefs d'équipe, 65; râteleurs 60; remplaçants râteleurs, 55; lisseurs, pilonneurs, 50; lisseurs et pilonneurs supplémentaires, 45; traceurs, pelle-teurs, graisseurs, balayeurs, coupeurs, journaliers, 45 cents de l'heure. Gardiens, 30; chauffeurs sur camions de la cité, 40; chauffeurs avec camions loués, \$1.00.

#### Groupe no 3

Atelier municipal (garage municipal): machiniste, mécaniciens, 55; peintres, charrons, forgerons, 55; soudeurs à l'oxygène, 55; électriciens, plombiers, ferblantiers, 55; ingénieurs stationnaires, 55; aides-mécaniciens, aides-forgerons, 45 cts de l'heure.

#### Groupe no 4

Bâtisses municipales: briqueteurs, maçons, plâtriers, 75 cts; charpentiers, menuisiers, 55 cts; tireurs de joints, 55 cts; finisseurs de ciment, 55; électriciens, 55; plombiers, 55; peintres, cal-fats, 50 cts de l'heure.

#### Groupe no 5

Aqueduc: Ingénieurs stationnaires, 55; opérateurs de malaxeurs, 55; opérateurs de compresseurs, 55; plombiers, 55; hommes de ligne, 50; chauffeurs de camions, 45 cts de l'heure.

#### Groupe no 6

Voirie (section A): ingénieurs stationnaires, 55; opérateurs de compresseurs, opérateurs de ma-

(Suite à la page 3)



## 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 MINISTRE DU TRAVAIL DU CANADA

L'HON. NORMAN A. McLARTY,  
Ministre

W. M. DICKSON  
Sous-ministre

# Cercle Léon XIII

5ème cours, 7 mars 1940

## "L'ORGANISATION DE SYNDICATS"

par M. l'abbé Jean Bertrand

### I—STRUCTURE SYNDICALE:

a) le syndicat de métier: comprend les ouvriers qui exercent un même métier, un même emploi dans une industrie donnée. Ex.: syndicat des briqueteurs, — syndicat des menuisiers.

Avantages: initiatives des intéressés;  
Désavantages: dispersion des forces.

b) le syndicat industriel: comprend tous les employés d'une même branche d'activités. Ex.: syndicat des travailleurs en chaussure. Ce syndicat peut comprendre autant de sections qu'il y a d'emplois différents dans la même industrie, ou d'établissements importants dans une même localité.

Avantages: union des forces, cohésion;  
Désavantages: apathie de certains groupes devant le bien commun.

### II—ADMINISTRATION FINANCIERE::

L'argent est un des moyens indispensables pour assurer la vie d'un syndicat.

a) contributions: fortes, elles permettent au syndicat d'atteindre son but et de rendre service à ses membres. Le syndicat doit être en mesure de maintenir un bureau permanent, d'établir des caisses de secours: maladie, invalidité, décès.

b) contrôle des dépenses: établir un contrôle strict des dépenses. Dans chaque syndicat une autorité, comité exécutif ou comité des finances, doit avoir le pouvoir d'écarter toute dépense intempestive, inutile, même si elle est votée par l'assemblée générale.

c) vérification des livres: établissement d'un système de comptabilité simple mais efficace; vérifications régulières par des représentants du syndicat et soumises à l'inspection d'un comptable de profession, expérimenté dans les auditions de livres des unions ouvrières. Cautions (bons) de garantie sur ceux qui perçoivent les contributions, tiennent la caisse.

### III—UTILITE D'UN AGENT D'AFFAIRES:

a) rôle de l'agent d'affaires: il personifie le syndicat, il sert de liaison entre les membres, son organisation et ses employeurs; il est le "vendeur" officiel de l'idée syndicale. Ce n'est pas une "job", c'est une mission d'apôtre.

b) qualités de l'agent d'affaires: honnêteté, ponctualité, jugement, pondération, zèle, instruction.

c) école normale des agents d'affaires — Un syndicat ne devrait pas être à la merci d'apprentis agents d'affaires. Savoir poser de la brique, c'est un métier; être agent d'affaires des briqueteurs, c'est un autre métier.

### IV—SECRETARIAT DES SYNDICATS CATHOLIQUES DE MONTREAL INCORPORE:

a) son but: aider à la formation et au développement du syndicalisme ouvrier catholique dans le diocèse de Montréal.

b) ses moyens d'action: acquisition de biens-meubles et immeubles pour le bénéfice des syndicats, bureau de liaison et de permanence, engagement de secrétaires et de propagandistes au service de la cause syndicale, publications de tracts, revues, journaux.

c) ses revenus: Dons, allocations, contributions en faveur de l'oeuvre.

d) sa composition:  
1—un bureau de direction: trois directeurs et l'aumônier général;  
2—une société de membres-bienfaiteurs;  
3—un comité consultatif.

## La protection de l'enfance dans une démocratie

La Conférence sur la protection de l'enfance dans une démocratie qui se réunit tous les dix ans sur l'invitation du président des Etats-Unis, a eu lieu du 18 au 20 janvier 1940, sous la présidence de Miss Frances Perkins, secrétaire fédérale au travail. La Conférence a examiné le rapport élaboré depuis la session préparatoire tenue en avril 1939.

Ce rapport a été établi par une commission présidée par M.

Homer Folks, secrétaire de l'Association de bienfaisance de l'Etat de New-York; il met en relief le fait que le bien-être de l'enfant est étroitement lié à celui de la collectivité dans laquelle il grandit.

#### Revenus

La famille doit avoir un revenu suffisant pour procurer à l'enfant le minimum indispensable en fait de nourriture, de vêtements, de logement et de soins, et pour lui assurer une vie familiale comportant les conditions indispensables à l'éducation de l'enfant, à son bonheur et à la formation de son caractère. Des enquêtes ont permis d'établir qu'en 1935 près des deux tiers des enfants américains appartenaient à des familles dont le revenu était trop faible pour

leur procurer des conditions de vie suffisantes d'après les normes américaines. Les informations sont moins abondantes en ce qui concerne les enfants élevés à la campagne dans des exploitations agricoles mais les faits connus permettent d'inférer que la situation de ces enfants est au moins aussi mauvaise. Il semble incontestable qu'un chômage étendu doit être présentement considéré comme inévitable et qu'il est indispensable que des programmes de travaux adaptés aux fluctuations du marché de l'emploi soient entrepris pour y remédier. Des programmes de cette nature devront être adaptés aux besoins des populations rurales aussi bien que des populations urbaines et ils devront prévoir des mesures spécialement adaptées aux besoins de la jeunesse.

La Conférence a recommandé aussi le développement des mesures visant à permettre aux familles de donner à leurs enfants les soins et l'éducation nécessaires. Le gouvernement fédéral doit accepter la responsabilité de collaborer avec les Etats

(Suite à la page 5)

### La ville de Québec signe deux contrats collectifs

(Suite de la page 2)

laxeurs, charpentiers, menuisiers, finisseurs de ciment, 55 cts de l'heure.

(Section B): Chauffeurs sur "snogos", chauffeurs sur charreurs, chauffeurs sur souffleurs, chauffeurs sur arrosoirs, 55 cts; chauffeurs sur grattes, 50; chauffeurs sur camions, 45; préposés à la distribution des billets, 45 cts de l'heure.

#### Groupe no 7

Département de l'électricité: électriciens, 55; hommes de câbles, 55 cts de l'heure.

#### Groupe no 8

Service des vidanges: hommes préposés à l'enlèvement des vidanges, y compris les camionneurs, charretiers ou chauffeurs, pour le travail requis, \$22.00 par semaine.

#### Groupe no 9

Gardiens (tous les départements): gardiens de nuit, \$3 par nuit; gardiens de jour, \$3 par jour.

#### Groupe no 10

Hommes d'écurie préposés au soin des chevaux et harnais (ces employés travailleront alternativement pendant une semaine de jour et une semaine de nuit), \$22 par semaine.

Hommes préposés aux pesées publiques, pour tout travail requis en aucun temps, \$23.00 par semaine.

Opérateurs des ponts (pour la saison de la navigation), \$28.00 par semaine.

Chauffeurs de fournaies (à l'hôtel de ville), \$24.50 par semaine.

#### Groupe no 11

Pares, jardiniers, 50 cts de l'heure; journaliers et charretiers, chauffeurs de fournaies, 45 cts de l'heure.

#### Groupe no 12

Palais Montcalm: les employés du Palais-Montcalm recevront — pour le travail requis, \$21.00 par semaine. Les préposés à l'entretien et à la garde des vestiaires recevront \$18 par semaine.

#### Groupe no 13

Enlèvement de la neige et tous autres départements: journaliers et charretiers, 45 cts de l'heure; garde-magasins, \$25.00 par semaine.

## 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'Epargne 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'EPARGNANT DEPOSE SES ECONOMIES"



## GANTERIE

Gilets de cuir                      Tricots  
Vêtements de travail      Chemises

Costumes pour le sport,  
etc., etc.

## Acme Glove Works Limitd

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

1998 RUE PLESSIS  
MONTRÉAL

AMHERST 6000

H. MONTY, PRÉSIDENT  
L. P. GAGNON, VICE-PRÉSIDENT  
M. P. MONTY, SECRETAIRE  
Capt. J. A. BOIVIN, DIRECTEUR  
J. P. B. MARTEL, PROPRIÉTAIRE

# MONTY, GAGNON & MONTY

## POMPES FUNEBRES

SALONS-MORTUAIRES — SERVICE D'AMBULANCE

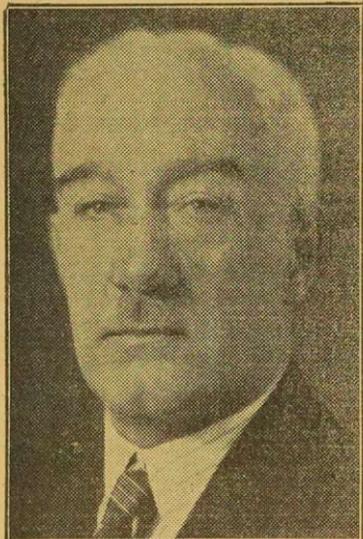
Administrateurs de  
La Compagnie Générale de Pompes Funèbres, Limitée



G. N. MONTY

1154 RUE ADAM, MAISONNEUVE — AMHERST 1718

## 50e anniversaire



M. E. C. RYAN, acheteur et gérant de transport et des garages et ateliers des Brasseries Dawes, Dow et Frontenac, à Montréal.

A l'occasion du 50e anniversaire de son entrée au service de la National Breweries Limited, les officiers de la compagnie et les compagnons de travail de M. E. C. Ryan se sont réunis pour le féliciter et pour lui présenter une magnifique peinture à l'huile.

M. Ryan est bien connu à Montréal pour le grand intérêt qu'il a toujours pris dans les sports amateurs.

Ayant débuté comme garçon de bureau à l'ancienne Brasserie Dawes, en 1890, il gravit à grands pas l'échelle du succès pour devenir une personnalité importante quand la National Breweries Limited fut fondée en 1909. Il travailla ferme et eut l'occasion d'exercer ses capacités dans divers départements jusqu'à ce qu'il devint acheteur et gérant du transport. Il jouit de la confiance et de l'estime de ses confrères et de ceux qui travaillent sous ses ordres.

La fierté de M. Ryan dans le record de son long service est partagée par les nombreux employés qui sont venus en contact avec sa belle personnalité, son sens d'équité et son habileté à aplanir les difficultés à la satisfaction de tous.

"Eddie", comme il est populairement connu de centaines d'amis, est le père de cinq enfants et l'orgueilleux grand-père de sept petits-enfants.

Il naquit à Londres, Angleterre, le 1er août 1878, mais il est encore très difficile à battre au golf, on l'admire au curling, et aux quilles, il remporte la palme.

## Le Syndicalisme, solution au problème du salariat

(Suite de la 1ère page)

De leur côté, les patrons trouvent dans leur syndicat l'occasion de se réunir, d'étudier ensemble les problèmes particuliers à leur genre d'activités, de mettre en commun leurs expériences personnelles. Ces échanges de vues, ces discussions amicales les habituent à voir dans les membres de leur profession non des compétiteurs égoïstes mais des confrères disposés comme eux-mêmes à promouvoir l'intérêt général, à contenir la concurrence dans les limites de la justice, de la loyauté et de l'honneur.

Dans un régime syndicaliste bien organisé, les patrons et les ouvriers cherchent d'eux-mêmes à se rencontrer, à s'entendre par l'intermédiaire de représentants qu'ils choisissent avec soin parmi leurs membres qui se font remarquer par leur compétence, leur pondération et leur sens délicat de la justice.

Ces rencontres fréquentes donnent lieu à d'utiles conversations, à des explications nécessaires, à des échanges de points de vue de part et d'autre. Patrons et ouvriers se rendent compte davantage qu'il existe une communauté d'intérêts entre tous ceux qui, à un titre quelconque, exercent un emploi dans une même industrie, un même commerce, et qu'en conséquence tous doivent apporter leur part de sacrifices et d'efforts pour rendre l'industrie payante afin que celle-ci puisse à son tour payer convenablement tout son monde, patrons et ouvriers.

### LA CONVENTION COLLECTIVE, SAUVEGARDE DES PATRONS ET DES OUVRIERS

C'est dans cette atmosphère de bienveillance mutuelle que l'on aborde l'épineuse question des salaires. Libérés par l'appui que leur assure le syndicat de l'état de dépendance où les réduit individuellement leur situation économique devant leurs employeurs, les représentants des employés exposent en toute liberté et avec connaissance de cause les revendications de leurs compagnons de travail. De leur côté, les patrons, bien au fait des conditions économiques de leur industrie ou de leur commerce, assurés du concours loyal des membres de leur association, étudient à leur mérite les demandes présentées et, dans la mesure du possible, donnent aux ouvriers pleine et entière satisfaction. Ainsi, par l'intermédiaire de leurs délégués, patrons et ouvriers élaborent, dans le respect de la justice et de la liberté, ces conventions collectives, soigneusement appropriées aux besoins des ouvriers, aux conditions économiques des différentes entreprises et aux exigences du commun.

Les patrons signataires de ces contrats collectifs n'ont plus à craindre, comme autrefois, la concurrence ruineuse de patrons moins scrupuleux sur leurs devoirs de payer de justes salaires. Depuis avril 1934, grâce à la loi de l'extension des conventions collectives, ils peuvent obtenir du lieutenant-gouverneur en conseil que les clauses insérées dans leurs contrats collectifs, relativement "au taux de salaire, à la durée du travail, à l'apprentissage et au rapport dans une entreprise donnée entre le nombre des ouvriers qualifiés et celui des apprentis, lient également tous les salariés et employeurs d'un même métier, d'une même industrie ou d'un même commerce". (Cf. Loi des conventions collectives).

Cette loi de l'extension des conventions collectives est par elle-même une nouvelle preuve de l'efficacité de l'organisation syndicale. Si les ouvriers et les patrons de notre province peuvent aujourd'hui, en s'organisant, bénéficier des avantages de cette loi, ils le doivent à la campagne vigoureuse menée à travers toute la province, de 1932 à 1934 par les Syndicats catholiques. Ces derniers, il faut l'ajouter en toute justice, furent grandement secondés dans leurs efforts par le ministre du Travail du temps, l'hon. C.-J. Arcand, et son sous-ministre, M. Gérard Tremblay, homme exceptionnellement bien préparé à ses hautes fonctions par les connaissances approfondies de la doctrine sociale de l'Eglise catholique, qu'il a acquises pendant les dix années qu'il consacra, comme secrétaire général, conseiller et publiciste, au mouvement syndical catholique de Montréal.

Comme le démontrent l'expérience et le simple bon sens, l'organisation syndicale est un régime bien approprié aux besoins de notre temps. Par leurs syndicats respectifs, employeurs et employés peuvent se rapprocher, se comprendre, mettre plus de justice dans leurs rapports mutuels et, ainsi, établir entre eux une loyale et sincère collaboration, la plus sûre garantie de toute prospérité durable.

Si le syndicalisme est une force, une force gigantesque, il n'en reste pas moins une force humaine, il n'apporte cependant le bonheur à notre société que dans la mesure où les principes qui l'inspirent et le gouvernement sont conformes à la justice et à l'amour du prochain.

## AVIS IMPORTANT

Les secrétaires-trésoriers des Syndicats affiliés à la C.T.C.C. sont priés de prendre connaissance de la résolution suivante adoptée au Congrès de Thetford-les-Mines en septembre, 1938. "Que la fin de l'année fiscale de la C.T.C.C. soit fixée au 31 mai; que les syndicats et fédérations aient jusqu'au 15 juillet pour faire parvenir leur taxe per capita de mai pour pouvoir avoir le droit d'être représentés au Congrès".

Adopté.

M. A. BOURDON,  
Trésorier de la C.T.C.C.

## Parmi les meilleurs amis du Travailleurs

### AMEUBLEMENT GENERAL :

PAUL CORBEIL  
Ameublement général  
Un seul magasin  
Etabli en 1915  
434 est, Blvd Crémazie - DU. 5737

### AUTOMOBILES: Parties

LECLERC AUTO PARTS  
Réparations  
Parties d'automobiles usagées de  
toutes sortes - Ressorts  
3440 est, Ontario - Tél. FR. 6600

### BATTERIES :

COLLETTE BATTERY  
SERVICE Reg'd  
Réparations générales électriques  
Gaz et Huile  
Vis-à-vis le Bureau Central  
des Syndicats  
1300 est, Demontigny - CH. 3431

### AVOCAT :

ROLAND LAMARRE, L.L.L.  
AVOCAT  
Bureau du soir:  
2300 est, Sherbrooke, appt 5  
Tél. FA. 1481  
57 ouest, rue St-Jacques  
Tél.: Bureau PL. 1125

### BOIS et CHARBON :

HENRI GRATTON  
CHARBON - BOIS  
Charbon: après 7 h. p.m. DU. 2358  
601, Blvd Crémazie - DU. 1914

### CHAUFFAGE: Contracteur de

LA CIE DE CHAUFFAGE  
DRAGON & TEE  
Système à soufflerie - Système  
à l'huile "Ace-Billow" - Chauffeurs  
Auburn et Motorstokers.  
274 ouest, Ste-Catherine - BE. 3319

### CHIRURGIENS-DENTISTES :

Docteur B.-P. FLEURY  
CHIRURGIEN-DENTISTE  
Un ami des syndiqués  
Heures de bureau: 9 h. a.m. à  
9 h. p.m., excepté mardi et jeudi:  
9 h. a.m. à 6 h. p.m.  
Entrée: 4491 DeLanauzière,  
angle Mont-Royal - AM. 2291

Dr Claude de GRANDMONT  
B.A.-D.D.S.  
CHIRURGIEN-DENTISTE  
Post-Graduate: Northwestern  
University, Chicago  
4290, rue Adam - CL. 2323

### ENTREPRENEURS-PLATRIERS:

ANTONIO ARCHAMBAULT  
ENTREPRENEUR PLATRIER  
7728 St-Gérard - TA. 2811

ALBERT MORIN  
ENTREPRENEUR-PLATRIER  
Ouvrage garanti exécuté promptement à des prix très modérés.  
1866, rue Cartier - AM. 8606

DONAT PARE  
ENTREPRENEUR-PLATRIER  
4250, rue Iberville - CH. 5738

### GARAGES :

GARAGE DELISLE  
OUVERT JOUR ET NUIT  
Réparations générales  
d'automobiles - Duco. Débossage.  
Remorquage  
1590 Parthenais - AM. 6565

### HOPITAL :

HOPITAL STE-THERESE Enr.  
Licencié en Maternité privée  
Tenu par des gardes-malades enregistrées - Médecins spécialistes.  
Prix modérés - Soins attentifs dans une atmosphère agréable, et avec l'hygiène la plus scrupuleuse.  
4824, rue St-Denis - LA. 1022

### MANUFACTURIERS de BIJOUTERIE :

C. LAMOND & FILS Ltée  
Médailles et Bagues pour Gradués  
Insignes émaillés pour Sociétés  
929, rue Bleury - MA. 7769

### NOTAIRES :

PIERRE BOURGOIN  
NOTAIRE  
Rés.: 271 McDougall - CA. 3255  
Bur.: 4503 St-Denis - PL. 8063  
coin Mt-Royal

PAUL GUILLET  
NOTAIRE  
Président des Syndics de  
Ste-Philomène  
3002 Masson, Rosemont - CH. 4010

JOS.-P.-A. TURENNE  
NOTAIRE  
Cessionnaire des greffes  
des notaires Perrault et Crépeau  
1422, rue Visitation - CH. 7744

### OPTOMETRISTE-OPTICIEN:

G.-B. LONGTIN, B.A.O.  
OPTOMETRISTE-OPTICIEN  
chez J.-A. GAGNON  
Traitement musculaire - Membre  
du Syndicat  
S.V.P. téléphonez pour entrevue:  
4061 Wellington, Verdun - FI. 7407

### PEINTRES-DECORATEURS :

GODIN & DROUIN  
PEINTRES-DECORATEURS  
1267 est, St-Zotique - DO. 8710

OVIDE LAPLANTE  
PEINTRE-DECORATEUR  
Tapissier - Blanchissage et  
peinture au fusil  
507 est Ontario - PL. 4333

### PLOMBIERS :

CHARETTE & FRERE  
Plomberie, Chauffage, Electricité,  
Couverture, Réparations générales  
816 est, Ontario - CH. 9030  
Le soir et cas d'urgence: FR. 2253

### SOUDURES :

### L'ECOLE MODERNE D'ELECTRICITE

Apprenez ou faites apprendre à votre fils un métier d'avenir.

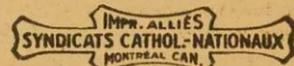
### LA SOUDURE A L'ELECTRICITE

Prospectus sur demande

2251, Delorimier - AM. 6064

### UNIFORMES :

BARNEY'S SUNSHINE  
UNIFORM SUPPLY LTD  
Salopettes, uniformes, etc., vendus,  
fourmis, nettoyés à sec et réparés.  
Taux spéciaux sur contrat.  
J. ROY, R. POIRIER,  
prés.-gér. secr.-trés.  
22, Principale, St-Laurent  
BY. 1166



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

Encouragez

nos

Annonces

# Institution d'un Conseil Supérieur du travail

## NOTES EXPLICATIVES

- 1° Ce projet de loi prévoit la formation d'un Conseil supérieur du travail dont le but général est de conseiller l'administration publique sur la législation sociale et sur les problèmes que pose sa mise en vigueur.
- 2° Le Conseil supérieur est formé de vingt-quatre membres dont huit représentent l'élément patronal, huit, l'élément salarié et huit, les sociologues et économistes.
- 3° Dans un but de collaboration plus étroite, le ministère du Travail et le ministère du Commerce et de l'Industrie seront chacun représentés sur le Conseil par trois membres-adjoints.
- 4° Le Conseil supérieur formera, parmi ses membres, une Commission permanente qui sera particulièrement chargée de conduire de façon immédiate les travaux de recherches et d'enquête du Conseil supérieur.
- 5° Les membres du Conseil supérieur ou de la Commission permanente ne recevront pas de salaire.
- 6° Le Conseil supérieur et la Commission permanente auront à leur disposition le personnel qualifié nécessaire à leurs travaux.

### BILL NO 22

#### Loi instituant le Conseil supérieur du travail

SA MAJESTÉ, de l'avis et du consentement du Conseil législatif et de l'Assemblée législative de Québec, décrète ce qui suit:

1. Il est créé, sous le nom de: *Conseil supérieur du travail*, un organisme d'étude des questions sociales; cet organisme est consultatif.

2. Le Conseil a particulièrement pour mission l'étude des questions relatives à la protection des ouvriers et des salariés, à la rationalisation du travail, aux conventions collectives de travail, à la prévention des accidents du travail, à l'apprentissage, à l'orientation professionnelle, à la réhabilitation des chômeurs, à l'assurance et à l'assistance sociales, à la suppression des taudis et à l'accession des travailleurs à la propriété.

3. Le ministre du Travail peut inviter le Conseil supérieur à étudier préalablement tel problème particulier visé à l'article 2 ou toute autre question que le développement de la vie économique et sociale dans la province impose à l'attention du gouvernement.

Le Conseil supérieur, de son initiative, peut aussi diriger ses recherches sur tel aspect de la question sociale en particulier; toutefois, en ce cas, il doit faire ratifier son programme d'étude par le ministre du Travail.

Le Conseil supérieur, de son initiative, peut aussi diriger ses recherches sur tel aspect de la question sociale en particulier; toutefois, en ce cas, il doit faire ratifier son programme d'étude par le ministre du Travail.

4. Le Conseil supérieur est composé de vingt-quatre membres nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil, sur la recommandation du ministre du Travail.

Huit sont choisis pour représenter le travail, parmi les personnes recommandées au ministre du Travail par les associations ouvrières les plus représentatives de la province.

Huit sont choisis pour représenter le capital, parmi les personnes recommandées au ministre du Travail par les associations patronales les plus représentatives de la province.

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme lui-même huit membres qui sont choisis parmi les personnes spécialement versées dans les questions économiques et sociales.

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut aussi nommer, à titre de membres-adjoints, trois représentants du ministère du Travail et trois représentants du ministère du Commerce et de l'Industrie. Ces membres-adjoints prennent part aux délibérations du Conseil mais ne votent pas.

5. Sauf les représentants du ministère du Travail et du ministère du Commerce et de l'Industrie, qui sont nommés durant bon plaisir, les membres du Conseil supérieur restent en fonctions pendant une période de trois années.

Toutefois, les associations qui ont recommandé les personnes nommées au Conseil supérieur peuvent demander le remplacement de toute personne nommée sur leur recommandation, si le motif de ce remplacement est agréé par le Conseil supérieur, en séance plénière.

6. Tout membre du Conseil supérieur est rééligible à l'expiration de ses fonctions.

7. Le Conseil supérieur élit un président et deux vice-présidents.

8. Le Conseil supérieur élit une Commission permanente de six membres, qui prépare ses travaux et sert de lien entre le Conseil et le ministre du Travail.

Cette Commission permanente est formée de deux représentants du groupe ouvrier, de deux représentants du groupe patronal et de deux représentants du groupe des économistes et sociologues.

Le ministre du Travail et le ministre du Commerce et de l'Industrie nomment chacun un membre-adjoint de la Commission permanente; ces membres-adjoints prennent part aux délibérations de la Commission, mais ne votent pas.

Le Conseil supérieur et lesdits ministres nomment en outre, et de la même façon, des substitués qui remplacent au besoin les membres de la Commission permanente.

9. Les membres de la Commission permanente sont nommés pour un an et sont rééligibles à l'expiration de leurs fonctions; les membres-adjoints sont nommés durant bon plaisir.

10. La Commission permanente prépare les travaux du Conseil supérieur; elle reçoit communication du Conseil supérieur ou du ministre du Travail des sujets sur lesquels l'administration publique désire être éclairée.

La Commission permanente fait rapport au Conseil supérieur et au ministre du Travail. Le Conseil supérieur peut accepter, rejeter ou amender les conclusions des rapports de la Commission permanente et doit aviser le ministre du Travail de ses décisions.

11. Le Conseil supérieur se réunit au moins deux fois par année, aux dates fixées par la Commission permanente avec l'assentiment du ministre du Travail; ce dernier convoque la première séance.

12. La Commission permanente prépare des règlements pour sa régie interne, celle du Conseil et le mode d'élection des officiers du Conseil. Ces règlements sont soumis au Conseil supérieur qui peut les amender, et entrent en vigueur sur approbation du lieutenant-gouverneur en conseil.

13. La Commission permanente peut désigner, parmi les membres du Conseil et les fonctionnaires qui y sont attachés, des rapporteurs chargés de faire des études, enquêtes et rapports sur des questions particulières. Sur recommandation de la Commission permanente, les rapporteurs qui ne sont pas des fonctionnaires attachés au Conseil supérieur, peuvent recevoir la rémunération que le ministre croit juste.

14. Le Conseil supérieur et la Commission permanente ont, pour l'assignation des personnes appelées à comparaître comme témoins, les pouvoirs conférés aux conseils de conciliation et d'arbitrage par la Loi des différends ouvriers de Québec. (Statuts refondus 1925, chapitre 97.)

15. Il est attaché à la Commission permanente un secrétaire qui remplit le même office auprès du Conseil supérieur.

16. Sous la direction de la Commission permanente, le secrétaire prépare un rapport annuel qui est approuvé par le Conseil supérieur en séance plénière et est ensuite soumis au ministre du Travail.

17. Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne le secrétaire et les autres fonctionnaires qu'il juge nécessaire d'attacher au Conseil supérieur et à la Commission permanente.

18. Les membres du Conseil supérieur et les membres de la Commission permanente ne reçoivent aucun salaire; ils sont indemnisés de ce qu'il leur en coûte pour assister aux assemblées.

19. Toutes les dépenses nécessaires à la mise à exécution de la présente loi sont acquittées à même les montants affectés annuellement à cette fin.

20. Le ministre du Travail est chargé de l'application de la présente loi.

21. La présente loi entre en vigueur le jour de sa sanction.

## La protection de l'enfance dans la démocratie

(Suite de la page 3)

dans l'application des programmes locaux d'assistance, et ces programmes doivent être adaptés à la capacité économique et aux besoins d'assistance de chaque Etat.

### Logement

La Conférence a recommandé que le gouvernement fédéral poursuive son programme de suppression des taudis et de construction de logements à bon marché avec l'aide de prêts du gouvernement fédéral et de subventions des autorités locales en matière de logement. Il convient de ne pas oublier les districts ruraux du pays où vivent la moitié des enfants des Etats-Unis. Toute l'attention désirable doit aussi être accordée aux questions relatives à la fourniture d'eau potable, à l'équipement sanitaire et à l'encouragement nécessaire à l'électrification. Dans la réalisation de tous ces problèmes, la collaboration des gouvernements des Etats et des autorités municipales est souhaitable.

### Travail des enfants

La Conférence a amendé le rapport qui lui avait été soumis de manière à y incorporer une recommandation en faveur de la ratification immédiate de l'amendement de la Constitution des Etats-Unis concernant le travail des enfants. Les recommandations relatives à l'âge minimum d'admission au travail, aux heures de travail des enfants et au travail de nuit sont analogues à celles qui ont été adoptées par la Conférence nationale de Législation du travail. Une autre recommandation demande l'établissement de salaires minima pour tous les jeunes travailleurs.

La Conférence a repoussé une proposition de recommandation demandant que l'emploi des adolescents de 14 à 16 ans soit autorisé seulement pendant les périodes de vacances scolaires et qu'il soit interdit en dehors des heures d'école pendant l'année scolaire.

### Emploi des adolescents

Le rapport souligne le fait que le chômage est plus élevé pour les jeunes gens que pour les travailleurs adultes de n'importe quel groupe d'âge. L'"American Youth Committee" a évalué, sur la base des résultats du recense-

ment des chômeurs effectué en 1937, qu'un tiers des chômeurs des Etats-Unis sont des jeunes gens de moins de 25 ans et que le nombre total des jeunes gens de cet âge qui sont sans travail dépasse 4 millions. Le rapport demande que les programmes scolaires destinés aux adolescents soient complètement réorganisés de manière à répondre aux besoins culturels et professionnels d'une forte proportion de la jeunesse pour qui rien n'est prévu jusqu'ici. Il recommande aussi que soit établi un programme pratique et complet d'enseignement secondaire susceptible de former des citoyens ayant le sens de leur responsabilité, de favoriser la vie de famille, l'utilisation constructive des loisirs et l'appréciation de l'héritage culturel du pays. Les services de préparation et d'orientation professionnelles devraient être développés dans le cadre du système scolaire. Les organismes de placement pour les jeunes travailleurs devraient être dirigés par un personnel qualifié de personnes ayant reçu elles-mêmes une instruction professionnelle complète. Le gouvernement fédéral, les gouvernements des Etats et les autorités locales devraient établir

des programmes de travaux à l'intention des jeunes gens âgés de plus de 16 ans qui ne fréquentent plus l'école et qui ne trouvent pas de travail. Il faudrait aussi poursuivre les expériences déjà faites en matière d'emploi des jeunes gens occupés une partie de la journée à un travail productif et l'autre partie à des travaux scolaires.

### Administration

La Conférence a repoussé une recommandation tendant à obliger les adolescents de 16 à 18 ans à choisir entre continuer à fréquenter l'école et s'embaucher pour l'exécution de travaux organisés à leur intention.

Le rapport signale qu'il existe actuellement aux Etats-Unis un trop grand nombre d'organismes administratifs qui s'occupent d'éducation et d'oeuvres pour l'enfance dont beaucoup ne disposent pas des moyens financiers qui leur permettraient de bien remplir leurs fonctions. Le système fiscal actuel engendré de grandes inégalités et il arrive souvent que les localités qui comptent le plus grand nombre d'enfants indigents soient aussi les plus pauvres. La Conférence demande la suppression de ces inégalités au moyen d'un système de compensation des frais et elle préconise l'adoption d'un système bien organisé comportant l'octroi de subventions accordées aux localités par les Etats et aux Etats par le gouvernement fédéral en vue d'assurer le maintien et le développement de certains services d'assistance à l'enfance.

Le rapport traite aussi de la vie de famille, des services sociaux, de l'éducation, de l'utilisation des loisirs, de la santé de l'enfant et de la mère, des enfants déficients, de la situation de l'enfant dans les groupes minoritaires, de la formation des personnes s'occupant des oeuvres de bien-être de l'enfance et, enfin, de problèmes administratifs.

La Conférence a constitué une commission chargée de s'occuper de la suite donnée aux recommandations émises par elle. D'autre part, un "National Citizen Committee" et un "Federal Inter-Agency Committee" établiront une coordination des activités des organisations des Etats-Unis dans tous les domaines se rapportant aux travaux de la Conférence ainsi qu'en ce qui concerne l'aide à apporter aux Etats pour l'application ou l'élaboration de programmes adaptés à leurs besoins particuliers.

## 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

MEMBRE DU CERCLE LEON XIII

## Suggestions de M. A. Charpentier

PRESIDENT DE LA CONFEDERATION DES TRAVAILLEURS CATHOLIQUES DU CANADA, AU COMITE DE CONCILIATION POUR L'INDUSTRIE DU TEXTILE DU COTON

Messieurs,

A mon humble avis il serait désirable, si la chose n'était trop longue à faire, de préparer un large tableau de l'industrie du textile, où serait photographiée en quelque sorte toute l'organisation technique de chaque "moulin", faisant voir la diversité de cette organisation propre à chaque établissement, quand cela est.

Ce tableau indiquerait:

- 1° Le nombre d'opérations productives,
  - a) qui existent ou n'existent pas dans les différents moulins;
  - b) qui sont manuelles;
  - c) qui sont semi-manuelles;
  - d) qui sont totalement mécanisées.
- 2° Le nombre d'employés,
  - a) masculins;
  - b) féminins;
  - c) d'apprentis.
- 3° Le produit fabriqué,
  - a) la diversité des articles;
  - b) la spécialité fabriquée;
  - c) la qualité du matériel brut employé, etc.
- 4° Le volume de production,
  - a) de chaque article divers;
  - b) de la spécialité.
- 5° Le régime de travail,
  - a) nombre et description des opérations productives à la pièce; — nombre de métiers ou machines surveillés par employé dans chaque opération; —
  - b) nombre et description des opérations productives à l'heure; — nombre de métiers ou machines surveillés par employé dans chaque opération; —
  - c) durée du travail dans les opérations productives:
    - 1—quotidienne,
    - 2—hebdomadaire, a) à deux équipes,
    - b) à trois équipes.
- 6° La base de calcul des salaires pour le travail à la pièce:
  - a) détermination du taux horaire, a) minimal
  - b) moyen
  - c) maximal

Un tableau fait, suivant ce schéma, indiquerait le degré des similitudes et des dissimilitudes qui existent dans l'organisation technique des différentes filatures et autres établissements de l'industrie textile-coton.

Ce tableau permettrait de classer les établissements:

- a) par le degré d'uniformité dans la classification des opérations,
- b) par la sorte ou les sortes de produits fabriqués,
- c) par la qualité de la main-d'oeuvre,
- d) par le volume de production,
- e) par le quota de productivité de la moyenne des employés par opération similaire ou non similaire, compte tenu de la durée du travail,
- f) par le volume de production, de rendement, exigé de chaque employé ou groupe d'employés par heure de travail pour déterminer, taux à la pièce et taux horaire, soit minimum, soit moyen, soit maximum.

Ce tableau synthétique de l'industrie serait-il trop compliqué pour être utile? Il me paraîtrait pour le moins partiellement utile pour permettre de constater s'il n'y aurait pas lieu d'établir des zones industrielles. Zones industrielles, à mon avis, plus nécessaires que des zones territoriales. Mieux que ces dernières, elles faciliteraient la tarification des salaires de façon plus adéquate et plus juste suivant les particularités propres à chaque série d'établissements constitués en trois ou quatre zones industrielles distinctes.

Classification des opérations et tarification des salaires sont les deux plus difficiles items à résoudre dans la préparation d'une ordonnance provinciale.

Le zonage industriel, tout en permettant de décréter des normes générales indispensables, rendrait possibles aussi les adaptations nécessaires et justifiées par la grande complexité de l'industrie.

Humblement soumis,

Alfred CHARPENTIER,  
Président de la C. T. C. C.

## Projet d'une collaboration plus étroite

Entre la J. O. C., la L. O. C. et les Syndicats Catholiques Nationaux de Montréal

L'entente amicale établie dernièrement dans une rencontre qui eut lieu à la Centrale entre les dirigeants de la J.O.C. et de la L.O.C. et ceux des Syndicats (représentés par M. Charpentier et le président du Comité central de Montréal) suggère ce qui suit:

a) Un représentant de la J.O.C. ou de la L.O.C. sera invité à assister aux réunions du Conseil central des Syndicats quand il sera question de sujets de nature à les intéresser. La J.O.C. et la L.O.C. feront de même dans leurs conseils ou Journées d'Etudes, quand ils étudieront des problèmes qui pourraient intéresser de près les Syndicats.

b) La J.O.C. et la L.O.C. orienteront leurs membres vers les Syndicats en rappelant à l'occasion les principes du syndicalisme chrétien, et surtout en développant le sens de la collaboration.

c) Les Syndicats de leur côté pourront diriger vers la J.O.C. et la L.O.C. leurs membres qui ont des dispositions spéciales pour l'apostolat, ou qui ont besoin d'appui au point de vue chrétien. On devra éviter cependant de choisir la même personne pour lui faire cumuler des charges dans les Syndicats et dans la J.O.C. et la L.O.C.

d) Il devra exister une collaboration étroite entre les Syndicats et nos mouvements pour certains sujets pratiqués comme l'apprentissage, le placement, les conditions morales du travail, ou pour certaines revendications qui auront ainsi plus d'efficacité.

Tous les aumôniers présents, dont quelques-uns sont aumôniers des Syndicats, se montrent très favorables à ces suggestions. On rapporte quelques exemples intéressants montrant qu'une telle collaboration, basée sur la charité et l'entraide, est bien possible et des plus efficace.

Ouvriers Syndiqués

Lisez La Vie Syndicale

C'est votre journal

*Sobre en tout - la Bière me suffit*



La sirène se fait entendre! On dépose les outils! On poinçonne à l'horloge enregistreuse! Et par les portes défilent des groupes de robustes ouvriers, satisfaits d'avoir fait une bonne journée de travail. Pour ces hommes, élevés dans le respect des traditions de notre vieille province, la bière a toujours été le breuvage préféré... conforme aux habitudes de tempérance. Pâle ou foncée, douce ou amère... quel autre breuvage peut se comparer avec elle?

# Organisation corporative et démocratie

La grande objection que font infailliblement les Anglo-Canadiens d'abord et, chez nous ensuite, tous ceux que l'idée corporative agace, inquiète ou menace, c'est qu'elle s'identifie avec le fascisme, qu'elle vise à détruire la démocratie pour la remplacer par la dictature. Objection curieuse en vérité, qui est une preuve, en certains cas, de préjugés à l'égard de l'idée corporative — préjugés souvent faciles à expliquer et à comprendre — en d'autres cas, d'ignorance totale de ce qu'est la corporation.

Sans doute, il y a une organisation corporative et organisation corporative, comme il y a d'ailleurs démocratie et démocratie. Ce n'est pas parce que l'organisation corporative existe quelque part à l'intérieur d'un régime fasciste et a été mise à la remorque d'un Etat dont elle est en même temps l'un des rouages, qu'il faut en déduire qu'elle est d'essence fasciste, pas plus qu'il ne serait exact de conclure que les Soviets ont la prétention de constituer la plus parfaite démocratie au monde. Avant de porter des jugements aussi sommaires, il conviendrait de se demander de quoi on parle.

Voilà une série d'organismes composés respectivement de tous les membres d'une même profession ou d'une même industrie — patrons et ouvriers. Ces hommes se réunissent et tous ensemble, au suffrage universel de tous les travailleurs de la profession, décident d'élire des représentants qualifiés pour surveiller leurs intérêts professionnels et prescrire les règlements nécessaires à les sauvegarder. Nous voudrions bien qu'on nous dise ce qu'il y a d'antidémocratique là-dedans. En ce cas, notre organisation politique elle-même serait antidémocratique, puisque c'est exactement selon le même principe que la collectivité choisit les représentants qui la gouvernent. En fait, bien au contraire d'être antidémocratique, l'organisation corporative apparaît comme une évolution vers la réalisation d'une démocratie économique et sociale qui n'existe pas à l'heure actuelle.

On est trop porté, en effet, à confondre démocratie politique et démocratie sociale, et à croire que nous avons celle-ci parce que celle-là existe chez nous. Les deux domaines sont d'autant plus séparés que la doctrine de la non-intervention de l'Etat dans le domaine économique — quoique avec des brèches de plus en plus nombreuses — est toujours celle qui inspire la vie des démocraties politiques. Les deux domaines étant séparés, nous pouvons concevoir, en gros, dans chacun, trois formes d'organisation: anarchie, dictature et démocratie. Actuellement, nous avons peut-être la démocratie politique, mais nous en sommes au stade de la dictature économique. Cette dernière dictature tend même à s'introduire dans le monde politique et à corrompre le régime démocratique; nous y reviendrons plus loin. Pour le moment, prenons pour acquis que chacun des mondes — le politique et l'économique — reste dans sa sphère respective et vérifions la proposition que nous venons de soumettre quant au caractère des deux organisations.

Pour mieux établir notre comparaison, commençons par le politique, que chacun connaît mieux. L'anarchie ici, c'est l'absence d'Etat, donc d'organisation. Chacun reste libre d'agir à sa guise, n'étant limité que par la liberté des autres et la force qu'il peut leur opposer ou, s'il est le plus fort, son sens de la justice et de la charité. C'est le genre d'organisation que nous avons dans le domaine international, avec les résultats que nous voyons: la guerre. Sur le plan national, ce stade, qui a existé aux âges primitifs, est depuis longtemps dépassé: le citoyen doit se soumettre à une autorité qui arbi-

tre ses différends avec les autres citoyens et lui impose des règles de conduite quant à sa vie civile et politique. En gros, le caractère de cette autorité peut être double: un homme ou un groupe d'hommes s'impose en privant les citoyens, ou certains citoyens, de quelque façon et sous quelque prétexte, d'exprimer leur opinion et de choisir leurs gouvernants — nous avons alors toutes les formes de gouvernement par un homme ou par une classe; ou bien ce sont les citoyens qui choisissent leurs gouvernants et même se prononcent sur leur politique: c'est ce qu'on appelle la démocratie, régime idéal mais appelé à bien fonctionner seulement si les citoyens sont à la hauteur de leurs problèmes, c'est-à-dire s'ils sont bien renseignés et bien formés. Nous avons dépassé chez nous le stade de l'organisation politique autoritaire; nous avons la démocratie politique, cela ressort de la définition ci-dessus. Il resterait à voir si notre peuple est suffisamment éclairé pour en assurer le bon fonctionnement, mais c'est une autre histoire. Passons à notre monde économique et, à l'aide des mêmes raisonnements, voyons dans quelle catégorie d'organisation il se range.

Il n'y a pas encore si longtemps, nous avions, à peu de chose près, l'anarchie. Les unités économiques ou entreprises, comme nos individus de tantôt, étaient libres de s'affronter, de se concurrencer à leur gré; l'entreprise et l'individu avaient d'ailleurs tendance à coïncider, vu la prédominance de l'artisanat. Comme les intérêts en jeu n'étaient pas aussi vitaux que dans le monde politique, comme la faiblesse même des entreprises leur enlevait toute prise réelle les unes sur les autres, les empêchant de se détruire ainsi qu'un homme peut tuer un autre homme, les conséquences d'un régime de liberté absolue n'avaient pas la même gravité que dans le monde politique. Il n'était peut-être pas impossible que du heurt des intérêts égoïstes sortissent l'harmonie et le bien commun, ainsi que le montraient les économistes du temps, bien que ce ne soit pas certain.

Mais le progrès technique, avec toutes les nouveautés qu'il a engendrés — division poussée et organisation scientifique du travail, machinisme, concentration industrielle et financière — a rapidement modifié cette situation. Les entreprises ont grossi, le capital s'y est dissocié du travail et il s'est formé une classe de prolétaires et d'employés de plus en plus importante. C'est le capital qui a pris l'initiative de la production et de son organisation, et ses détenteurs sont devenus la classe privilégiée — ce qui ne signifie pas que ses privilèges vont sans certains risques et certaines responsabilités — la classe ayant seule son mot à dire dans l'organisation de la produc-

tion. A partir de ce moment, le monde économique s'orienta dans la voie de l'organisation autoritaire: aux détenteurs du capital seuls la direction de la vie économique; la masse des travailleurs n'a qu'à obéir. Quant à ses intérêts de consommateurs, ils ne sont respectés que dans la mesure où le producteur n'arrive pas à les amadouer par une publicité souvent mensongère, où ils ne parviennent pas à profiter de l'ignorance dans laquelle les consommateurs se trouvent des conditions du marché, où il ne réussit pas à les briser par l'exercice du monopole.

Ce caractère autoritaire devait s'accroître davantage chaque jour, avec les perfectionnements techniques exigeant des entreprises de plus en plus grosses et avec le développement des opérations financières. Par le phénomène de la concentration, issu à la fois de ces deux causes, nous avons vu se constituer ces immenses entreprises, ces mastodontes de l'ère contemporaine que sont les trusts et les cartels. Théoriquement parlant, le monde économique moderne s'apparente ainsi comme organisation à telle société politique du monde grec: une classe assez peu nombreuse de citoyens, c'est-à-dire de gens ayant leur mot à dire dans la direction de la société, la politique, ici, économique (les détenteurs du capital), une classe d'ilotes travaillant au service des autres et n'ayant rien à voir à la direction. Bien plus, même parmi les détenteurs du capital, une classe privilégiée, une sorte d'oligarchie économique s'est constituée du fait que le capital de telles entreprises s'est trouvé réparti à l'infini entre de nombreux petits capitalistes incapables de suivre l'affaire de près et souvent même dépourvus du droit de le faire par le système des actions sans vote, résultat de la substitution de l'esprit de spéculation à l'esprit d'entreprise; par le jeu du vote par procuration ou des combinaisons financières, un certain nombre d'individus sont parvenus ainsi à s'installer en permanence à la direction de la vie économique — direction imparfaite sans doute parce que leur pouvoir n'est pas aussi total que celui du chef politique, mais direction tout de même, et remarquablement efficace. Notre régime économique actuel est donc caractérisé par un mélange d'anarchie — restes d'un régime ancien — et d'organisation autoritaire, qu'on appelle la dictature économique et qui est plus proprement une oligarchie économique, oligarchie que commence à miner la force syndicale. Remarquons-le, en disant tout cela nous ne jugeons pas; nous définissons tout simplement. A partir de ces définitions, on pourrait fort bien prétendre que c'est là le régime idéal, comme d'autres soutiendraient que la monarchie absolue ou l'oligarchie aristocratique constitue la meilleure forme d'organisation politique.

Ce n'est pas notre affaire de discuter aujourd'hui ce point; ce qu'il nous suffit de préciser, c'est qu'en aucun cas il n'est possible de qualifier cette organisation de démocratique, tous les intéressés dans le régime de

production n'ayant pas voix au chapitre.

Que faudrait-il pour que cette organisation devienne démocratique? Comme dans le monde politique, que chaque citoyen puisse dire son mot à l'occasion, sur la façon dont il entend que l'organisation soit faite ou maintenue. Nous entendons déjà l'ob-

jection des hommes d'affaires: "Mais il n'est pas compétent pour cela". Au fond nous pourrions répondre que cela n'a pas d'importance: si l'on veut une organisation démocratique, il faudra qu'elle soit ainsi conçue... autrement elle ne sera pas démocratique quels que puissent (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 rectifiée et redistillée, la rectification et la redistillation étant pratiquées en présence de baies de genièvre 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 genièvre 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 BERTHIEVILLE

### Organisation corporative et démocratie

(Suite de la page 7)

être, par ailleurs, ses mérites. Mais il y a plus que cela: si le citoyen n'est pas compétent sur certains sujets particuliers concernant l'administration de telle entreprise, il l'est sur d'autres — du moins autant que la plupart des hommes d'affaires eux-mêmes: sur tous ceux qui concernent ses intérêts. En somme, il sait mieux que quiconque ce qui est ou du moins ce qu'il croit conforme à ses intérêts, et une organisation économique démocratique doit lui permettre de faire valoir son point de vue. Quels sont ces intérêts?

Il a d'abord son intérêt de consommateur. Et si on s'arrête à celui-là, la réalisation du principe démocratique se retrouverait dans la coopérative de consommation, non pas seulement en tant que vendeuse de produits, mais aussi en tant que chargée d'organiser et de diriger la production selon les goûts et les volontés des consommateurs. Mais cela ne suffirait pas, car beaucoup d'autres intérêts ne seraient pas sauvegardés: la coopérative continuerait à entretenir des salariés — qui ne seraient plus autant des ilotes qu'ils le sont actuellement, ayant au moins la possibilité de parler en tant que consommateurs; ils resteraient néanmoins incapables de défendre efficacement leurs intérêts d'ouvriers: dans un système où la coopérative de consommation généralisée resterait seule organisatrice de l'économie, les gens ne penseraient instinctivement qu'en fonction du prix de revient le plus bas, comme les patrons d'aujourd'hui, sauf que tout le monde en tirerait profit. Sans doute, comme les patrons actuels d'ailleurs,

les consommateurs auraient intérêt à ce que leurs ouvriers et employés soient bien payés, mais cet intérêt serait lointain et risquerait, comme à l'heure actuelle, d'être souvent sacrifié. Il faudrait à la masse des consommateurs beaucoup de bon sens, de sens de la justice et de la charité pour qu'il en soit autrement; et c'est organiser un monde sur des bases utopiques que de compter sur la bonté naturelle de l'homme pour en régler les problèmes: n'oublions pas la faute originelle et les tares trop évidentes qui en résultent pour le genre humain.

Donc la coopérative, même généralisée, ne suffirait pas. Elle doit exister dans une organisation économique démocratique, mais elle ne peut exister seule. Cela pour les bonnes raisons que les intérêts de consommateurs ne sont pas les seuls intérêts économiques qu'un citoyen a à défendre; il a aussi ses intérêts de producteur; et cela quel que soit son rôle dans la production; patron, employé, ouvrier. Evidemment, une solution serait ici la coopérative de production qui laisserait à tous les producteurs la propriété et l'administration conjointe de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Elle s'est malheureusement révélée, à l'expérience, inapplicable, sauf dans certains cas particuliers, justement parce qu'elle exige de ses membres trop d'esprit d'abnégation. Il n'y a donc pas à y songer.

Mais si l'on réfléchit un peu sur les intérêts de ces producteurs, une autre solution ne tarde pas à se présenter. En effet, il est évident que ces intérêts-là sont professionnels ou industriels. Puisqu'ils ne sauraient être défendus utilement en changeant la forme de l'entreprise pour passer à la coopérative de production, il reste la possibilité de grouper les entre-

prises dans des organisations où tous les travailleurs — et nous désignons ici par ce terme les patrons autant que les ouvriers — d'un métier ou d'une industrie pourront se rencontrer, discuter leurs problèmes respectifs et les résoudre à la satisfaction de tous. Cette organisation-là, contrairement à celle que nous connaissons actuellement, sera démocratique, parce que tous les producteurs, et non seulement une classe de producteurs, participeront à sa direction, chacun selon ses capacités et ses intérêts. Or cet organisme professionnel démocratique, ce n'est autre chose que la corporation, "corps social, groupant tous les membres d'une même profession, sous une autorité unique habilitée par l'Etat à agir en vue de l'intérêt collectif". Des organismes intercorporatifs viendront ensuite unir toutes ces associations en une superassociation chargée de surveiller les intérêts de la production en général.

Sans doute, la corporation seule ne suffirait pas davantage que la coopérative seule, puisqu'elle risquerait, elle, d'oublier les consommateurs qu'elle a aussi à ménager, mais par le même intérêt lointain que la coopérative pourrait avoir à bien traiter ses salariés. De sorte qu'une organisation économique vraiment démocratique devrait reposer sur le principe suivant: toute la production organisée d'abord en fonction des consommateurs, avec point de départ donc, la coopérative de consommation, qui serait partout le patron; à côté de cela une organisation corporative de la production dans laquelle patrons et employés coopèreront dans leurs sphères respectives.

Qu'on ne se méprenne pas. Nous ne prétendons pas, pour le moment, que cette organisation soit la meilleure, ni même qu'elle

le soit possible: nous disons seulement qu'elle serait la seule forme complètement démocratique de la vie économique. Nous nous rendons parfaitement compte par exemple qu'organiser toute la production en fonction de la coopérative de consommation présenterait certaines impossibilités et certains inconvénients. Il n'y aurait pas d'intérêt, pour prendre un cas, à ce que nos cultivateurs deviennent des fermiers, ou nos artisans des salariés au service d'une coopérative de consommation qui posséderait la terre ou la boutique. Non certainement pas! De même, il est évident que la coopérative de consom-

mation, même si elle s'en tient au commerce, ne peut le mieux réussir que dans les domaines où la consommation comporte une certaine régularité: alimentation, vêtements, électricité, etc. Elle est moins facile à établir dans les produits de luxe ou artistiques, etc... En remontant à la production dans ces domaines, la chose devient encore plus compliquée; on conçoit mal l'artiste ou le médecin salarié d'une coopérative de consommation des produits de l'art ou des services médicaux. Peut-être suffirait-il de retenir ici qu'une forte organisation coopérative de

(à suivre)

Tél. FR. 0117

Accommodation spéciale pour délégués

### HOTEL LAFAYETTE

A.-H. PATENAUDE, prop.

Amherst 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

### Chronique syndicale

(Suite de la 1ère page)

près de passer une convention collective. Des entrevues avec les patrons doivent être poursuivies pour en arriver à cette fin.

Enfin, il y a l'Union Nationale des chauffeurs de taxis. Nous avons convoqué une assemblée à trois heures du matin le premier mai pour la relève de nuit. M. Charpentier, M. Forte, M. Gravel et moi-même, nous avons pris la parole et défendu la cause de ce syndicat. M. Charpentier leur a démontré les avantages d'un contrat collectif et plusieurs membres se sont inscrits, séance tenante.

Nous avons aussi à vous annoncer la venue d'un tout nouveau syndicat: l'association des garçons et filles de table de Montréal qui commence avec un effectif de plus de cent membres et qui espère doubler ce nombre sous peu. Ils veulent s'enrôler sous la bannière des Syndicats catholiques, espérant, par là, d'arriver à l'obtention par les patrons d'un contrat collectif.

Maintenant je dois vous dire que nous avons beaucoup d'appels pour certains groupes qui voudraient s'organiser pour bénéficier des contrats collectifs, tels que les employés de bureau, les commis de magasins, de chaussures, bouchers, épiciers, la biscuiterie, les vendeurs de lait et autres.

Ce rapport, si imparfait soit-il, vous donnera une idée du bon travail accompli, ces dernières semaines, par vos agents d'affaires, le secrétariat, les propagandistes bénévoles avec l'aide de nos aumôniers et la bonne publicité faite dans nos journaux.

Nous avons donc raison, malgré les difficultés de l'heure, de regarder avec confiance l'avenir de nos syndicats catholiques.

**ETABLIE 1790!**

**EXCELLENTS**

**la Bière**

**Dow**

**AVEC**

**OLD STOCK**

58F