

Le Travail

et LA VIE SYNDICALE

3c

VOL. XVIII — No 3

Organe officiel de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada

MONTREAL, AVRIL 1942

LES UNIONS INTERNATIONALES SE METTENT DANS LE PETRIN

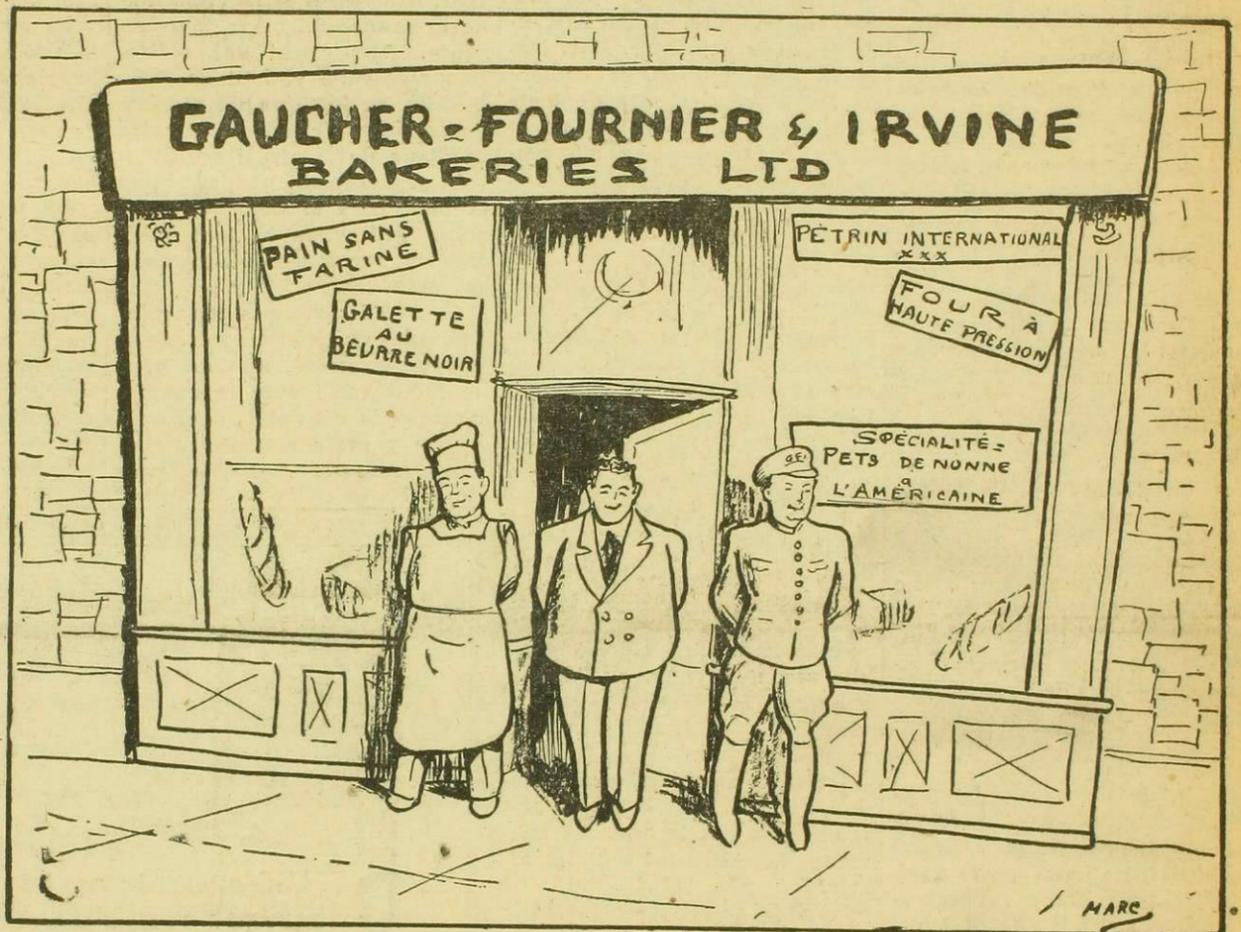
Aux pires heures de la crise, alors que le chômage sévissait partout, les employés de la boulangerie à Montréal travaillaient durant des heures interminables pour des salaires de famine: 70 à 80 heures de travail de nuit par semaine pour un salaire de \$7.00, \$10.00 et \$15.00 par semaine. Des centaines de vendeurs de pain ne recevaient que \$7.50 par semaine. Excepté dans les boulangeries juives, aucune union ne s'occupait alors du sort de ces malheureux.

Dès l'automne 1934, le Secrétariat des Syndicats Catholiques de Montréal convoqua une assemblée des anciens membres du Syndicat de la Boulangerie et une vigoureuse campagne de recrutement fut lancée. Après de nombreuses assemblées, des demandes réitérées auprès des employeurs et du ministère du Travail, une première convention collective de travail fut sanctionnée le 6 juillet 1935. Des améliorations substantielles, pour le temps, étaient obtenues: pas un salaire en bas de \$18.00 par semaine, et temps et quart au-dessus de 60 heures. Par la suite, le contrat se renouvela d'année en année avec des améliorations relativement appréciables.

Au cours du mois d'août, l'an dernier, les membres du Syndicat réclamèrent des augmentations de salaires proportionnées au coût de la vie et de meilleures conditions de travail. Les patrons demandèrent une commission d'arbitrage et s'engagèrent, par écrit, à se soumettre à ses décisions. La commission ainsi formée rendit sa décision quelques jours avant la mise en vigueur du décret fédéral, 8253, stabilisant le taux des salaires existants avant le 15 novembre 1941.

Au grand mécontentement de tous les employés de la boulangerie, le nouveau contrat collectif sanctionné en février 1942 par le ministère du Travail n'accordait qu'une des recommandations de la commission d'arbitrage, le boni de \$2.50 par semaine sur les taux de salaires fixés dans l'ancien contrat et biffait deux autres recommandations importantes: la réduction de trois heures de travail par semaine et une semaine de vacances payée.

Le Syndicat protesta vigoureusement auprès du ministère du Travail et du conseil régional des taux de salaires en temps de guerre. Comme la cause était encore pendante devant les autorités concernées, le local 55 des unions internationales, ressuscité depuis quelques mois par certains faiseurs de trouble que le Syndicat avait mis à la porte, commença à créer de l'agitation. Le comité d'organisation du Conseil des métiers et du travail, M. Paul Fournier en tête,



De gauche à droite: Gaucher, contremaître des hommes... de pâte; Irvine, gérant-général, représentant le capital américain...; Fournier, inspecteur des vendeurs et livreurs de petits-fours.

se mit de la partie. L'occasion, croyait-on, était des mieux choisies pour bouter le Syndicat Catholique hors de l'industrie de la boulangerie, sans se soucier des risques que l'on faisait prendre aux ouvriers intéressés.

Les chefs internationaux convoquèrent de grandes assemblées, promirent aux employés l'appui de toutes les unions internationales, des milliers de dollars de Boston, une augmentation de salaire de \$5.00 par semaine, la semaine de 48 heures, deux semaines de vacances payées si ces bonnes poires daignaient seulement se laisser cueillir par l'invincible Internationale.

Sept cents employés, paraît-il, d'après la publicité parue dans le journal le "Canada", se mirent en grève. On fit beaucoup de bruit. Démarches sur démarches auprès d'Ottawa et de Québec. Un grand personnage de Boston, William Irvine, vint prêter main-forte à ses confrères Levine, Lenger, Burman, Rayman, Larose, Gaucher et Fournier. Les revendications se précisèrent, puis se simplifièrent: il ne s'agissait plus de \$5.00 par semaine, de vacances payées, une seule cause était en jeu, la reconnaissance de l'Union internationale. "Nous avons seulement l'inten-

tion d'obtenir la reconnaissance de notre mouvement", déclarait M. Paul Fournier dans le "Canada", 14 mars 1942, "et laisser au conseil régional du Travail le soin de décider des salaires".

Nous laissons le lecteur deviner l'impression que produisit cette déclaration réaliste sur les cent vingt-cinq boulangers restés en grève jusqu'à la fin et qui ont définitivement perdu leur emploi et attendent encore les \$50,000.00 de leurs confrères de Boston.

Les derniers mots de la tragédie furent prononcés par les deux grands organisateurs internationaux. "Que l'on établisse une boulangerie pour donner du travail aux grévistes", dit William Irvine. — "C'est une vraie idée", d'ajouter M. Fournier, qui comprend si bien l'américain...

Voilà ce qui arrive quand l'on promet plus de beurre que de pain; on finit par se mettre dans le pétrin.

Le Syndicat de la Boulangerie et de la Pâtisserie est toujours debout, plus vigoureux que jamais, et toujours déterminé à défendre la cause des ouvriers de la boulangerie.

A travers les revues et les journaux

par L. BOVY, ptre

Élargissements des objectifs de l'Organisation internationale du travail

A la conférence de New-York de l'Organisation internationale du travail (27 oct. au 5 nov. 1941), on discuta en séance plénière sur "L'Organisation internationale du travail et la reconstruction économique et sociale". Y prirent part 66 délégués et conseillers techniques représentant 27 pays libres ou même envahis par les Etats totalitaires.

Voici quelques points de cette discussion consignés dans *La Revue internationale du travail* (janv. 1942, p. 1-14). La vie quotidienne des travailleurs est devenue le problème central de la politique des Etats, non seulement au point de vue conditions de travail, mais encore au point de vue plus vaste des conditions de vie: santé publique, alimentation, logement, éducation, formation technique et professionnelle (surtout en Orient) prévention du chômage. Mais ce programme social ne sera réalisable qu'en assurant une transformation, une révolution économique: la réforme sociale doit reposer sur une solide reconstruction économique. M. Necas, de Tchécoslovaquie, avança que "l'Organisation internationale du travail devrait devenir non seulement un parlement mondial de la politique sociale, mais aussi un parlement mondial de la politique économique". Le débat élargi, M. Van Zeeland pouvait affirmer: pas de sécurité sociale sans sécurité économique, — pas de sécurité économique sans sécurité politique internationale. Rien à faire dans un monde nazifié, déclara M. Rodriguez, de l'Uruguay. Le problème constitué par le retour à la production de paix amena des considérations sur le ravitaillement de l'Europe après la guerre, sur les plans d'après-guerre nationaux s'agissant en un immense plan international (la rapidité des communications rend impossible un splendide isolement); sur la part de l'O.I.T. dans ce travail de reconstruction. Les délégués ouvriers ont affirmé leur droit à être représentés, par l'entremise de l'organisation, à toute conférence de paix ou de reconstruction qui aurait lieu à la suite de la guerre.

La lecture de ce compte rendu nous laisse l'impression que cet organisme tripartite est bien vivant, éclairé, bien disposé.

Conférence du conseil national et des conseils régionaux du travail en temps de guerre

La conférence des conseils créés pour appliquer l'arrêté 3253 eut lieu les 14 et 15 janvier 1942. Elle réunissait les ministres provinciaux du Travail, les 25 représentants ouvriers et le même nombre de représentants patronaux.

La *Gazette du Travail*, janv. 1942, reproduit textuellement le discours de l'hon. ministre du Travail et celui de M. Donald Gordon, président de la Commission des prix et du commerce en temps de guerre.

M. Humphrey Mitchell rappelle que le mal à éviter est l'inflation dont la "répercussion sur les travailleurs est ni plus ni moins celle de la cherté de la

vie". M. Mitchell, un vétéran de la Grande Guerre, dit avoir constaté les effets de l'inflation en Allemagne et au Canada; il cite des faits. Il termine en demandant à la population civile de s'imposer une discipline égale à celle exigée des combattants, — et en notant que cette politique, conçue par des jeunes gens qui ont à cœur de servir les intérêts du pays, est une politique nouvelle que d'autres pays adopteront.

M. Donald Gordon, après avoir indiqué lui aussi que le mal à éviter est l'inflation, note l'écart sans cesse grandissant entre un pouvoir d'achat accru et une quantité décroissante de denrées disponibles. D'où tendance des prix à monter. Mais jusqu'où monteront-ils, se demande l'employeur, et comment arrêter mes plans? Tandis que l'ouvrier réclame une augmentation que l'employeur de plus en plus perplexe est de moins en moins disposé à donner. Si l'inflation se produit, nous aurons après la guerre un problème de plus: la déflation. D'où opportunité de la stabilisation des prix et des salaires. Stabilisation possible par la collaboration.

Un Office du travail franco-allemand

Une dépêche de l'*Associated Press*, du 28 mars, reproduite dans *The Standard* (Montréal), du même jour, annonce la création d'un office du travail franco-allemand. Huit employés civils seront envoyés en Allemagne pour la création d'un service du travail français en Allemagne.

De source officielle allemande, environ 100,000 Français remplacent des techniciens allemands actuellement sous les armes.

Ce nouveau service assurera le contact entre le gouvernement de Vichy et les ouvriers français outre-Rhin, protégera leurs intérêts et solutionnera les problèmes causés par leur exil temporaire, pour autant que ces problèmes ne relèveront pas du consulat.

Plus de grève — Collaboration

Dès après l'ouverture des hostilités entre les Etats-Unis et le Japon, le président Roosevelt convoqua une conférence qui réunissait six représentants de la Fédération américaine du Travail, six représentants du C.I.O. et douze représentants patronaux des S.K.F. Industries. (*Gazette du Travail*, janv. 1942).

Le point en question était la prévention des grèves et des lock-outs qui interrompent la production de guerre. En fait, une partie du travail organisé, cédant au désir d'accélérer la production de défense, s'est engagé à ne pas faire la grève. Même le président put suggérer aux représentants de convenir des "mesures appropriées à mettre en pratique par le salariat et le patronat pour assurer la production maximum de matériel de guerre".

Pour la solution des conflits de travail, toujours possibles, la conférence a recommandé l'institution d'un Conseil national du travail chargé des relations patronales-ouvrières. Pour le ré-

glement des conflits, le Conseil aurait recours à la conciliation, à la médiation ou à l'arbitrage. La *Gazette du Travail* signale que dans le Connecticut, notamment, on s'est rendu à cette invitation.

Cette manifestation de bonne volonté est réconfortante. Mais pourquoi a-t-il fallu attendre que le couteau japonais se taille une part dans les colonies américaines pour que collaborent les citoyens américains, employeurs et employés? Ambitions démesurées? Indifférence ou mépris pour la personne humaine? Croissance à la loi du plus fort? Certainement, absence d'une doctrine solide sur la nature de l'homme et sur les relations des humains entre eux, et illusion, persuasion que l'orage qui menaçait depuis des années n'éclaterait jamais.

Un nouveau mode d'assurance

Le gouvernement provincial vient d'autoriser la création d'une assurance collective nouveau genre. Moyennant une cotisation mensuelle variant de \$0.75 à \$2.00, en fonction du nombre de membres de la famille, seize hôpitaux de Montréal accueilleront gratuitement pendant vingt et un jours et donneront les soins ordinaires à tout bénéficiaire recommandé par son médecin.

Ce sont les groupes et non les individus qui sont assurés. Dans un établissement, un tant pour cent qui varie avec le nombre d'employés est requis pour qu'il puisse y avoir assurance. Les employeurs servent d'intermé-

diaires entre les assurés et la société pour l'organisation et la perception. Deux cents firmes montréalaises s'intéresseraient au projet.

(*The Standard*, Montréal, Saturday, March, 28, 1942).

Rationnement en Italie

Neuf mois avant sa participation à la guerre, l'Italie imposait le rationnement alimentaire. Au cours de la guerre, le rationnement s'est développé, adapté: il était un système à l'automne 1941. L'Italie connut le contrôle des prix, puis la concentration des céréales les unes après les autres (ministère de l'Agriculture) enfin, une institution chargée de la distribution, celle-ci sous le contrôle du ministère des Corporations.

Le ministère a établi dans chaque province des offices régionaux pour la distribution. Le mode de distribution varie selon qu'il s'agit de céréales, de viandes, d'huiles.

En un mot, l'Etat s'empare de la production pour la redistribuer ensuite à la population civile, déduction faite de la part de l'armée, de la part de l'exportation, de la part de l'Allemagne.

En septembre 1939, on interdisait la vente du café aux particuliers; en février 1940, on permettait 50 grammes par personne, par mois; après deux mois, nouvelle interdiction. En 1940 restriction sur la consommation de l'huile et des pâtes alimentaires. En mars 1941, restriction sur la consommation de viande. Quelle réaction provoqua le

rationnement? Chez les humbles, la première impression fut mauvaise, puis on s'y soumit. Des autres classes, par de nouvelles, sauf des "bootleggers" qui semblent nombreux malgré les peines sévères qui les menacent. (D'après *Commercial America*, fév. 1942, reproduisant *Foreign Commerce Weekly*).

Le Travail et la Vie Syndicale

Organe mensuel officiel de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada

Directeur: Alphonse Bégin, L.L.L.; L.S.C. Chef de la publicité.

Chef de la Rédaction: J.-E.-A. Pin

Collaborateurs: Alfred Charpentier, président de la C.T.C.C. Gérard Picard, secrétaire général de la C.T.C.C. L'abbé Jean Bertrand, aumônier général de la C.T.C.C. L'abbé Lucien Valois, assist.-aumônier

Questions économiques: F.-A. Angers, L.S.C., secrétaire général de l'Actualité Économique

Revue des journaux et périodiques: L'abbé Lambert Bovy, D.Th.

Administrateur: Yvon Meunier, L.S.C.

Rédaction et administration: 1231 est, de Montigny — Tél.: PA. 3008

Abonnement:

Un an . . . 0.50, le numéro 3 sous

Publié par le Secrétariat des Syndicats Catholiques de Montréal et imprimé par l'Imprimerie Populaire, Limitée, 430, NOTRE-DAME EST, MONTREAL



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 conflit 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. HUMPHREY MITCHELL,
Ministre

N. B. BRYCE M. STEWART,
Sous-ministre

Le décret C. P. 7679

(Par Gérard PICARD)

Il y a des gens qui ont la mémoire des figures; d'autres ont la mémoire des noms; et d'autres ont la mémoire des numéros de téléphone. Ces derniers doivent éprouver une certaine facilité à retenir les numéros des décrets fédéraux adoptés sous l'autorité de la Loi des Mesures de guerre, qui ressemblent, à s'y méprendre, à des numéros de téléphone.

Le présent article portera sur le décret C.P. 7679 du 4 octobre 1941. Ce décret jouit à l'heure actuelle d'une popularité telle, qu'elle menace de reléguer au second rang le décret C.P. 8253. Mais cette popularité, (comme toute popularité), provient autant du mal qu'on en dit que du bien qu'on lui attribue. On se souvient du mot d'un homme public d'autrefois aux journalistes: "Parlez de moi en mal ou en bien, ça m'est égal, pourvu que vous parliez de moi." Cet homme public a été très populaire, dans son temps. Son nom revient encore, de temps à autre, sur les lèvres de ceux qui l'ont connu ou, du moins, en ont entendu parler.

Le décret C.P. 7679 du 4 octobre 1941, en vigueur depuis le 15 octobre 1941, détermine les salaires minima que doivent respecter tous les employeurs qui obtiennent des contrats ou des sous-contrats de guerre. On résume généralement ce décret en disant qu'il prévoit un salaire minimum de vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure pour les femmes âgées de dix-huit ans ou plus, et un salaire minimum de trente-cinq cents (\$0.35) de l'heure pour les hommes âgés de dix-huit ans ou plus. Il y a cependant un certain nombre d'autres dispositions dans ce décret, mais comme chacun peut référer facilement au texte officiel, il est bien inutile de les citer.

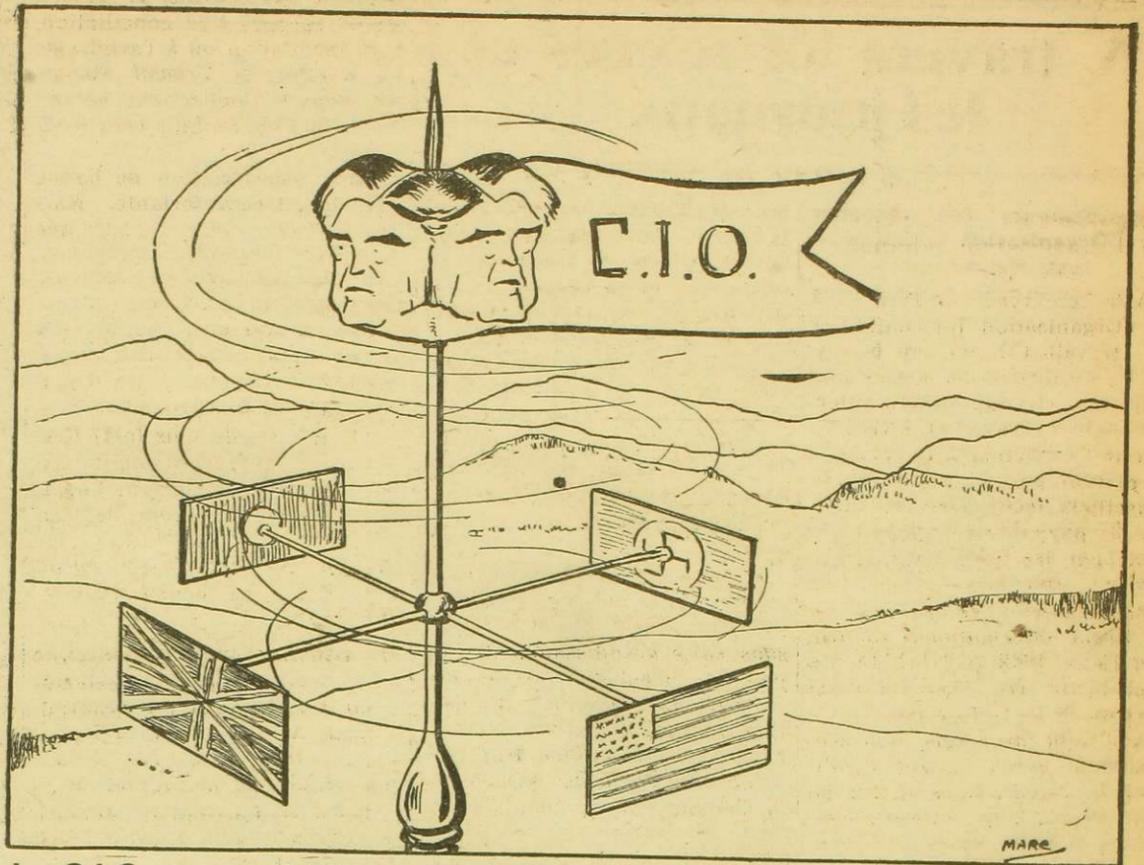
Chez les ouvriers et les ouvrières, en général, on a approuvé le décret C.P. 7679 et c'est même l'approbation enthousiaste des travailleurs et des travailleuses qui a encouragé les autorités fédérales, et particulièrement le Ministre du Travail du Canada, à le maintenir en vigueur intégralement. Chez les employeurs, dans l'industrie manufacturière légère, on a critiqué sans répit le décret C.P. 7679. Quant à l'industrie manufacturière lourde, elle n'a pratiquement pas été affectée par ce décret, vu les salaires plus élevés en vigueur dans cette branche industrielle.

Le fait que les ouvriers et les ouvrières ont bien accueilli, en général, le décret C.P. 7679 indique qu'un bon nombre d'entre eux et d'entre elles ne gagnaient pas, avant l'adjudication des contrats et sous-contrats de guerre dans l'industrie manufacturière légère, les minima de trente-cinq (\$0.35) de l'heure ou de vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure, suivant le cas.

En passant, voici une explication importante au sujet des sous-contrats de guerre. Quand y a-t-il sous-contrat de guerre? Il faut s'en rapporter, pour répondre à cette question, non pas à ce qui est fabriqué, mais aux spécifications du sous-contrat. Il semble admis, aujourd'hui, à Ottawa, qu'un employeur qui fabrique un produit pour une industrie de guerre, ne remplit pas un sous-contrat quand ce produit n'est pas différent de celui qu'il livre à ses autres clients. Mais, il y aurait sous-contrat lorsqu'un employeur, en vertu de spécifications expresses, doit fabriquer un produit différent de ses produits réguliers. A titre d'exemple, lorsqu'un employeur qui fabrique des boîtes reçoit une commande d'une industrie de guerre, il n'y aurait pas sous-contrat du moment qu'on lui demande la livraison de boîtes semblables à celles qu'il fabrique régulièrement. Mais il y aurait sous-contrat, si le même employeur doit fabriquer des boîtes différentes de celles qu'il fabrique régulièrement. Il peut y avoir différence quant à la forme, quant aux dimensions, quant à la solidité, quant au matériel employé, etc.

Résumons maintenant les principales difficultés résultant, pour l'industrie manufacturière légère, de l'application du décret C.P. 7679 du 4 octobre 1941. La première difficulté est créée lorsqu'un employeur n'occupe qu'un faible pourcentage de son personnel à l'exécution d'un contrat de guerre et qu'il doit tout

(Suite de la page 9).



Le C.I.O. et son chef Lewis sont des girouettes qui changent de direction selon le vent. . .

Les pirouettes de John Lewis

On reconnaît un bon comédien à la variété de visages qu'il peut se faire, au nombre des personnages qu'il peut composer ou imiter, à la justesse et à l'à-propos de ses gestes; mais c'est surtout à sa vivacité pour se mettre à la température et aux goûts du public que l'on décèle l'habile comédien.

Si l'on considère le nombre de pirouettes, de spectacles et de "shows" de toutes sortes que nous ont servi les chefs du C.I.O. ces derniers temps pour se mettre en bonne posture vis-à-vis du public ouvrier et pour gagner ses faveurs, on doit leur reconnaître des aptitudes de comédiens. . .

Mais le malheur là-dedans pour le C.I.O., c'est que les gens qui sont prêts à payer pour entendre ou voir le comédien **au théâtre**, n'entendent pas sortir leur monnaie pour faire vivre les farceurs qui essaient de les blaguer et de les rouler sur la scène de la vie quotidienne. Les échecs que le C.I.O. a subis dernièrement auprès des ouvriers canadiens en sont une preuve.

Parmi les nombreuses attitudes et volte-face qui classent les chefs du C.I.O. et en particulier M. John Lewis dans les rangs de comédiens, il faut mentionner leur conversion en bloc à la cause des Alliés "jusqu'à la victoire finale".

Ce bon monsieur Lewis qui au début de la guerre s'opposait à toute aide américaine à la Grande-Bretagne, ce monsieur qui faisait alors le jeu d'Hitler, le voilà maintenant qui s'égosille à faire des déclarations d'amour aux nations, le voilà assoiffé du sang des nazistes!

Tout de même, si on ne peut douter du grand talent de Lewis comme "beau parleur" et comme tireur de ficelles, on peut d'autre part, sans manquer à la charité, douter de son honnêteté et de sa sincérité.

Si John Lewis s'était contenté d'observer une stricte neutralité au début de la guerre, il en aurait été excusable puisque son pays se tenait hors du conflit à condition toutefois qu'il ne se mêlât pas des affaires d'un autre pays en guerre.

Mais quand il venait chez nous provoquer l'agitation, les grèves et le sabotage au moment même où il était primordial que les ouvriers canadiens fournissent le maximum d'efficacité dans leur travail pour fabriquer les outils de la victoire, on peut prétendre facilement qu'il se foutait bien de notre effort de guerre, qu'il était un maître saboteur. En effet il a été prouvé que depuis 1939, 80% des grèves et des actes de sabotage au Canada ont été commis par les groupements formés par le C.I.O.

Que le C.I.O. ait été contre l'effort de guerre du Canada dans ce temps-là, il n'y a rien de surprenant! Infesté d'éléments communistes, ce groupement était naturellement contre les Alliés parce qu'alors la Russie était l'amie de l'Allemagne.

Mais aussitôt qu'il apparut au printemps de 1941 qu'Hitler se préparait à se lancer sur la Russie, le C.I.O. avec John Lewis en tête commença à changer d'attitude.

Bien avant l'attaque de Pearl Harbour par les Japonais, John Lewis avait changé son fusil d'épaule.

Si donc le C.I.O. est en faveur de l'effort de guerre total actuellement, ce n'est pas parce qu'il l'a désiré; il n'a adopté qu'une attitude de circonstances.

Puisque M. Lewis est disposé actuellement à faire son possible pour aider les Etats-Unis dans la guerre, nous croyons que nous lui rendrons service en lui disant de rester dans son pays où il pourra employer et renouveler son zèle de néophyte, car il a besoin de tout son temps pour s'habituer à ses nouvelles idées. . . et il trouvera ainsi l'occasion de tenir parole.

Alphonse BEGIN

Questions Economiques

Les lecteurs désireux de voir traiter ici certaines questions, d'obtenir des détails supplémentaires sur les sujets étudiés ou de discuter les opinions de l'auteur, sont priés d'écrire au signataire, à 535, avenue Viger, Montréal.

Augmentation des salaires et répartition

Toute augmentation de salaire consiste-t-elle vraiment à enlever quelque chose à quelqu'un pour le donner à un autre? Voilà une question que n'a pas manqué de soulever mon texte du mois dernier. Elle mérite donc que nous nous y attardions davantage.

Rappelons bien d'abord ce que je disais. Je n'ai pas affirmé qu'il en était ainsi de toute hausse de salaire, mais bien d'une ou de toute hausse qui ne s'accompagnerait pas d'une augmentation dans le rendement du travail, c'est-à-dire de la production.

Cela exclut donc le cas de hausse de salaires résultant d'un effort de rationalisation, c'est-à-dire de la multiplication par deux, par dix ou par cent, au moyen de méthodes perfectionnées, de la capacité de production par tête d'ouvrier dans un temps donné. Cela exclut également, en totalité ou en partie, la hausse de salaire qui stimule l'ouvrier et le détermine à donner un meilleur rendement par un effort mieux suivi ou plus soutenu. Ce sont même là, on comprendra facilement pourquoi plus loin, les seuls cas à peu près où l'augmentation du salaire n'enlève rien à personne.

Oublions l'aspect monétaire du problème

Pour bien le comprendre, il importe tout d'abord d'oublier l'aspect monétaire que prend le revenu-salaire. Il tombe sous le sens commun, en effet, que ce n'est pas la quantité de monnaie totale dans la poche d'un individu ou dans l'ensemble de la nation qui en fait la richesse. La monnaie ne vaut que par ce qu'elle peut acheter. Ce qui constitue la richesse, ce sont les marchandises; et il y a plus ou moins de marchandises, pour une même quantité de monnaie distribuée, selon que les ouvriers ayant reçu cette monnaie en salaire ont fourni un plus ou moins fort rendement.

S'il a fallu distribuer seulement 60,000 dollars en salaires, intérêts et profits pour fabriquer 60,000 unités d'une marchandise, il est évident que la collectivité s'en trouvera mieux que s'il avait fallu 80,000 dollars pour obtenir 50,000 unités: pourtant les salaires seraient plus élevés dans le second cas. Ce que les individus de cette collectivité auront à se partager au cours ou en fin d'année, ce ne sont pas tellement les 60 ou les 80 mille dollars que les 60 ou 50 mille unités de marchandises.

En un mot, et pour généraliser, plus les producteurs dans une nation s'efforceront de fournir de beurre, de pain, de vêtements, de radios, d'autos — à condition bien entendu

qu'il y en ait un besoin — plus grandes seront les satisfactions disponibles pour chacun, quel que soit, par ailleurs, son revenu monétaire.

Le revenu en monnaie ne constitue qu'un droit de prendre une certaine quantité de produits sur une table, qui est d'autant plus chargée que les intéressés ont travaillé plus fort. La part que chacun prendra ne dépendra pas de la somme totale de monnaie, mais de la répartition de cette somme entre les divers copartageants.

Le salaire n'est qu'une donnée monétaire

Or — et c'est là le point — la hausse du salaire, en elle-même, n'est que l'augmentation de la quantité de monnaie versée, pour chaque heure, chaque semaine ou chaque mois de travail. L'ouvrier recevra 70 cents de l'heure au lieu de 60, 30 dollars par semaine au lieu de 26, 125 dollars par mois au lieu de 110. Si la production ou les prix n'augmentent pas en proportion, où prendra-t-il ailleurs que dans le lot du voisin les marchandises que représentera la quantité supplémentaire de monnaie reçue?

En d'autres mots, il y avait auparavant 15 livres de beurre à répartir entre 10 individus. Voilà que le dixième reçoit une augmentation de salaire, mais les dix ensemble continuent toujours à ne produire que 15 livres de beurre. Pour bénéficier de son augmentation, le dixième devra nécessairement disputer à ceux qui en jouissaient auparavant l'u-

ne des 5 livres de beurre supplémentaires. C'est un problème d'une extrême simplicité; et qu'on le retourne sur le côté qu'on voudra, on n'y trouvera pas d'autre face.

En langage économique, on exprime cela en disant que toute augmentation du revenu — sous forme de salaire ou autrement — qui ne résulte pas d'un accroissement dans le rendement du travail — salarié ou autre — ne fait que modifier la répartition, sans accroître la richesse collective.

Le mot répartition indiquant justement la part que chaque individu reçoit de l'ensemble de la production, cela revient au même que de dire: toute personne qui accroît son revenu monétaire sans fournir un rendement plus élevé de travail peut recevoir une part plus grande de la production, mais il faut pour cela que d'autres en reçoivent une plus petite. 2 + 2 font 4; 3 + 1 font 4; mais de 4 on n'arrivera jamais à tirer 3 + 2.

Deux cas de conscience

Je ne dis pas que toute hausse de salaire non accompagnée d'un accroissement dans le rendement du travail est injuste et injustifiée. Je dis seulement qu'elle comporte nécessairement la privation d'une satisfaction chez quelqu'un d'autre... à moins que tous les revenus ayant crû dans les mêmes proportions, personne ne soit plus avancé.

La justice peut commander cette privation, si elle consiste à corriger un écart trop prononcé entre les revenus de ceux qui dirigent et de ceux qui obéissent. Il importera alors que la hausse du salaire se fasse dans des conditions telles qu'elle donne les résultats attendus. Et outre les problèmes pratiques que cela peut poser, cela met en jeu deux questions de justice concernant l'ouvrier et son syndicat?

La première est la suivante: la situation générale des affaires ou de l'industrie en cause, ou la situation particulière de telle entreprise, permet-elle la hausse sans priver le patron du juste revenu auquel il a droit? Car il y a un juste revenu pour le patron comme pour l'ouvrier. Sinon, la demande d'augmentation est injuste, à moins que ne soit en jeu le salaire minimum vital.

Et la deuxième question: dans les cas où la hausse peut être justifiée du point de vue précédent, le poids en retombera-t-il vraiment sur celui qui doit la supporter — patron ou consommateur, selon le cas? Sinon, qui la supportera? et ceux-là sont-ils plus en mesure de le faire que les réclameurs? Dans la négative, il faudra commencer, avant d'exiger la hausse du salaire, par rendre les conditions telles qu'elle porte vraiment sur ceux qui la doivent et la peuvent supporter.

François-Albert ANGERS, professeur à l'Ecole des Hautes Etudes commerciales.

Le Service Social est-il possible dans l'usine ?

Une bonne dame téléphone un jour à un bureau de service social au sujet de sa locataire, Mme Dupont, qui est gravement malade et qui doit se faire servir par son garçonnet de six ans. L'homme, un brave ouvrier, travaille de nuit. Il ne peut dormir que très peu dans le jour, puisqu'il doit voir au ménage, à sa femme et à ses quatre jeunes enfants. La maison n'en est pas moins en désordre et très sale. M. Dupont ayant dû s'absenter de son travail pendant les semaines précédentes, le loyer n'est pas payé. Quant à la parenté, elle ne visite pas les Dupont depuis un an déjà, à cause de M. Dupont qui, parfois, fait usage de boissons enivrantes et s'empare alors contre tout le monde. Et, pour comble de malheur, il s'est remis à "boire" dernièrement et Mme Dupont est bien découragée.

Puis voici cette bonne demoiselle Durand, âgée de 48 ans et qui travaille à la même usine depuis de nombreuses années. Elle est le seul soutien de sa vieille mère invalide et de sa soeur plus âgée qui voit à l'entretien des trois. Mlle Durand aime ses patrons mais, depuis cinq ans au moins, elle travaille avec peu d'entrain, car elle se sent de plus en plus malade. Elle voit bien que son rendement à l'usine n'est plus le même et elle a peur d'être remerciée. A grands frais, elle a essayé de se faire soigner mais tous les médecins qu'elle a consultés lui ont, en définitive, dit la même chose. Mlle Durand devrait prendre plusieurs mois de repos et suivre des traitements au radium. Elle souffre du cancer. Comment s'y décider quand on n'a aucune économie?

Pensez-vous qu'un bureau de service social dans l'usine aurait pu aider M. Dupont et Mlle Durand? Pensez-vous même qu'il aurait aidé l'usine en contribuant à un MEILLEUR RENDEMENT des employés et en prévenant les ABSENCES, voire même les ACCIDENTS? Un homme tel que M. Dupont, en effet, dans l'état physique et mental où il est, en plus de ses absences répétées, devient bien plus une menace qu'un apport à l'usine où il travaille. Inquiet au sujet de sa femme, de ses enfants, de son loyer, manquant de sommeil et arrivant au travail après avoir pris une cuite, quelle satisfaction pouvait-il donner à ses employeurs? Une assistance sociale semble nécessaire, dans ce cas, d'abord pour trouver une ménagère, puis pour ramener la parenté à s'intéresser de nouveau à la famille Dupont et à aider au moins de ses services et de son encouragement. Et puis, moins il aura d'inquiétudes et d'ennuis, moins M. Dupont sentira la nécessité de "noyer sa peine" dans l'alcool.

Quant à Mlle Durand, il est évident qu'elle avait besoin de prendre quelque arrangement avec ses patrons afin de revenir à la santé et de rendre à nouveau les services d'autrefois. Un examen médical périodique aurait sûrement prévenu bien des complications, et de toutes façons, dans l'état où elle était, il est évident qu'elle pouvait être remerciée d'un moment à l'autre, sans compter que son rendement était de beaucoup diminué et pouvait être cause d'accidents, vu sa grande nervosité.

Un bureau de service social, ou tout le moins une personne à la disposition des employés, pour voir à leur bien-être moral et social, aurait détecté à temps ces cas de misère physique et morale et empêché de plus graves conséquences, en donnant les services requis ou en utilisant les bureaux d'assistance déjà existants.

Mais, on ne s'improvise pas auxiliaire social, et pour rendre efficacement service à ses semblables, il faut une préparation spéciale, qui demande d'abord "la vocation" puis les études appropriées. Nous somme: assez heureux d'avoir maintenant notre Ecole de Service Social (x) où les Syndicats, par exemple, pourraient fort bien envoyer quelques-uns de leurs membres. C'est une suggestion que je me permets de faire, si vous êtes convaincus que le Service social est possible dans l'usine. Ils seraient les bienvenus.

Jeanne BARABE,

directrice Bureau d'Assistance Sociale aux Familles.

— Le 13 avril 1942.

(x) Ecole de Service Social, directeur: Abbé Lucien Desmarais, 535, avenue Viger, Montréal.

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
"LIMITEE"

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

Chômage chez les hommes d'âge non militaire

par Alfred CHARPENTIER

Perspectives inquiétantes pour les inaptes au service militaire

Au mois de février, plusieurs de nos centres syndicaux, notamment Montréal, Québec et Trois-Rivières se sont plaints qu'un trop grand nombre d'hommes d'âge non-militaire de même qu'un grand nombre de jeunes gens de 17 à 21 ans étaient éliminés des usines de munitions et que des jeunes filles et nombre de femmes mariées étaient employées à leur place. Des agents recruteurs, a-t-on dit, parcouraient même certains centres ruraux pour obtenir cette main-d'oeuvre féminine.

Nos représentants de Québec prétendirent alors que 2,500 hommes y chômaient; que parmi eux se trouvaient nombre de vétérans qui s'étaient vus refuser de l'emploi aux bureaux de placement des usines de munitions.

Voici le printemps venu et cette situation ne s'est guère améliorée. N'a-t-on pas appris ces dernières semaines que 6,000 chômeurs seraient inscrits au bureau de l'assurance-chômage de Montréal; et les demandes d'emploi y seraient chaque jour plus nombreuses que les offres d'emploi. La vérité nous apprendrait peut-être que Montréal compte encore plus de chômeurs que les chiffres fournis — il est vrai qu'il faut enlever un certain nombre de "non-employables" . . . suivant le terme désormais consacré pour désigner ceux qui souffrent de déficiences physiques, amenées par la crise 1930-39.

Faut-il attribuer ce chômage persistant chez les hommes d'âge non-militaire seulement au fait de l'emploi des femmes dans les usines de guerre? Non, mais aussi dans une certaine mesure à la venue d'un grand nombre de jeunes réfugiés exercés dans les divers métiers de la mécanique ou de la métallurgie. Ce en quoi, les nôtres n'étaient pas préparés en nombre suffisant.

Il semble toutefois que la préférence donnée à l'embauchage féminin soit la principale cause du chômage encore constatée chez les hommes. Deux raisons se conjuguent pour éliminer le plus possible les jeunes gens des usines de guerre: 1.—d'une part, depuis un an au moins, le gouvernement enjoint les employeurs de remplacer par des femmes leurs jeunes employés qui passent à l'armée; 2.—les employeurs ou ceux qui ont la direction de ces usines préfèrent la main-d'oeuvre féminine parce qu'elle peut donner une plus grande production dans certains emplois.

MESURES D'URGENCE

Mais en quoi cette situation va-t-elle changer par suite des nouvelles mesures d'urgence mises en vigueur le 23 mars dernier?

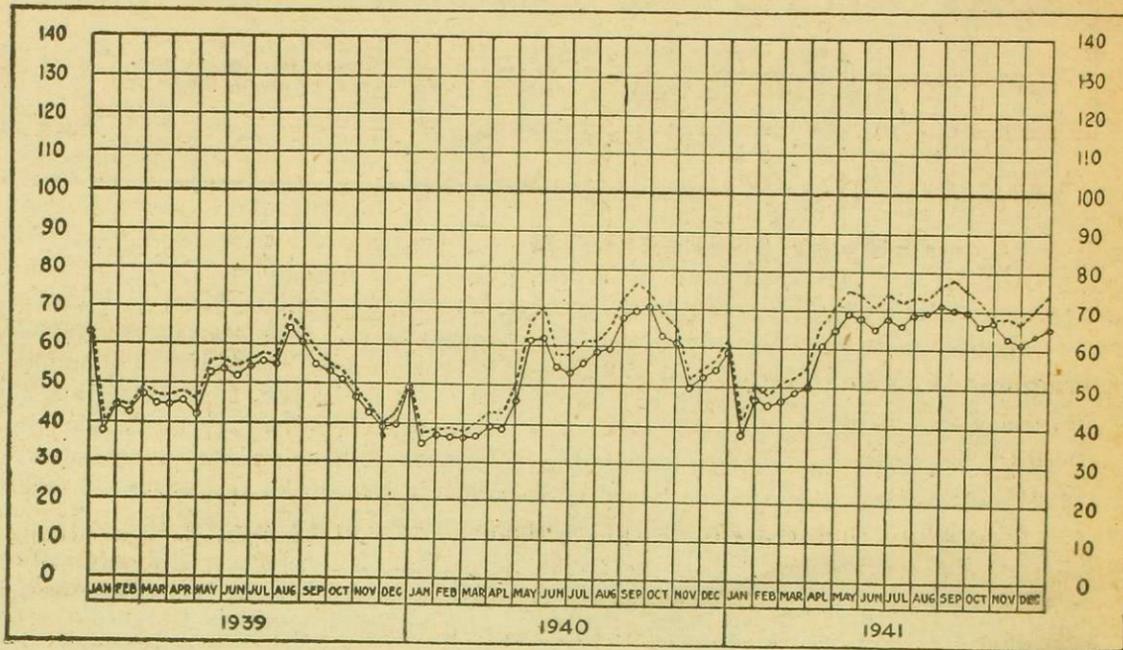
Le gouvernement veut enrôler 200,000 soldats de plus et augmenter de 100,000 le personnel dans les usines de munitions. Pour satisfaire ce double besoin il a décrété le service sélectif national en vertu duquel tout homme de 17 à 45 ans est, de quelque façon, considéré apte au service militaire, et en vertu duquel l'accès des femmes dans les industries va être rendu encore plus facile, particulièrement à une multitude d'emplois dans environ une trentaine d'industries dites "réservées".

A première vue il semble bien que l'enrôlement de 200,000 hommes de plus dans l'armée va permettre à l'industrie en général de résorber ce qui reste de chômeurs au pays sans compter, dira-t-on, qu'une partie de ces derniers trouveront à se placer dans les usines de munitions, bien que les femmes y soient actuellement employées à environ 50 pour cent du personnel. Proportion d'employés féminins que le service sélectif national tendra peut-être à accroître.

Faut-il toutefois présumer absolument que l'exécution de ce programme fera disparaître toute trace de chômage? Qu'arrivera-t-il des milliers de jeunes d'âge militaire employés dans des emplois réservés,

(Suite à la page 9)

Offres d'emploi et placements par cent demandes de travail.
Demandes de travail — Office d'emploi — Placements



LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le graphique ci-haut indique la marche de l'emploi depuis janvier 1939, d'après le pourcentage des offres d'emploi et des placements par cent demandes de travail inscrites aux différents bureaux de placement du Canada. Ce calcul est effectué à chaque quinzaine. A noter que les courbes des offres d'emploi et des placements par rapport aux demandes inscrites pour le mois de décembre ont indiqué respectivement 74.4 et 65.4 à rapprocher de 62.1 et 59.1 en décembre précédent.

La moyenne quotidienne des offres d'emploi transmises aux bureaux de la Commission dans tout le Canada par les employeurs s'établit à 1,661 en décembre 1941, contre 1,810 le mois précédent et 1,519 en décembre l'an dernier.

La Gazette du Travail, février 1942.

L'Assurance-Chômage

L'assurance-chômage compte actuellement au pays environ 2,600,000 assurés. En vertu de quelle loi, ces gens-là sont-ils assurés? C'est ce que nous allons essayer d'expliquer. Pour mettre ces détails à la portée de toutes les intelligences, nous avons pensé que la meilleure manière de procéder est de citer le texte de la loi, article par article, en ayant soin d'y ajouter, au fur et à mesure, nos propres commentaires lorsque nous croirons ainsi mieux faire comprendre l'esprit de la loi.

4 GEORGE VI CHAP. 44

Loi établissant une commission d'assurance-chômage, une assurance contre le chômage ainsi qu'un service de placement, et visant d'autres fins connexes. — (Sanctionnée le 7 août 1940).

Sa Majesté, sur l'avis et du consentement du Sénat et de la Chambre des Communes du Canada, décrète:

TITRE ABREGÉ

1) La présente loi peut être citée sous le titre: Loi de 1940 sur l'assurance-chômage.

INTERPRETATION

2) (1) En la présente loi et dans tout règlement établi ou ordonnance rendue sous son régime, à moins que le contexte ne s'y oppose, l'expression

(a) "Commission" signifie la Commission d'assurance-chômage créée par la présente loi;

(b) "jour" signifie une période de vingt-quatre heures, de minuit à minuit ou toute autre période de vingt-quatre heures que peut prescrire la Commission pour une

fin générale ou spéciale;

(c) "année d'assurance" signifie la période de cinquante-deux semaines au moins ou de cinquante-trois semaines au plus qui peut être prescrite;

Actuellement, cette année d'assurance concorde avec l'année fiscale du Dominion, i. e.: elle commence le 1er avril pour se terminer le 31 mars de l'année suivante.

(d) "différend de travail" signifie tout différend entre employeurs et employés, ou entre employés, qui porte sur le placement ou non-placement ou sur les conditions de placement de tous les individus, qu'ils soient ou non des employés embauchés par l'employeur avec lequel surgit le différend;

Nous aurons l'occasion d'expliquer davantage cette définition lorsque nous commenterons les articles 31 et 43.

(e) "Ministre" signifie le ministre du Travail;

(f) "prescrit" signifie prescrit par règlement de la Commission;

(g) "règlement" signifie tout règlement établi en conformité de la présente loi;

(h) "semaine de travail" signifie le nombre de jours ou de tours d'équipe qui constituent le travail d'une semaine entière pour toute catégorie, classe ou équipe dans une occupation ou à l'usine, atelier ou autre local d'un employeur.

Que la semaine de travail soit de six jours ou qu'elle soit régulièrement de cinq jours par semaine, dans l'un ou dans l'autre cas, des timbres pour six jours se-

ront apposés dans les livres d'assurance.

EXEMPLES

A) gagne \$24 (catégorie 6) en six jours; des fractions de timbres marqués à 57 sous seront apposés ou imprimés sur son livre pour chacun des six jours de la semaine.

B) gagne régulièrement \$24 par semaine, mais cette semaine est toujours fixée par convention à cinq jours de travail; des fractions de timbres de 57 sous figureront non pas pour cinq jours, mais pour chacun des six jours de la semaine de travail.

C) gagne \$20 au lieu de \$24 dans une semaine de six jours parce qu'il a perdu incidemment une journée de travail; des fractions de timbres de 57 sous seront apposées à chacun des cinq jours qu'il aura travaillé.

D) gagne \$19.20 au lieu de \$24 dans une semaine de cinq jours de travail parce qu'il n'a travaillé incidemment que quatre jours au lieu de cinq; des fractions de timbres figureront aux dates fixées par ces quatre jours de travail. Seulement, il s'agit de déterminer si la catégorie reste la même. Nous diviserons la somme gagnée, soit \$19.20, par le nombre de jours travaillés, ici quatre, et nous multiplierons dans tous les cas par six. Nous avons donc l'opération suivante: \$19.20 x 6: \$28.80 (catégorie 7).

Quatre fractions de timbres marqués à 63 sous seront donc requis dans le cas actuel.

L.-V.-D. HURTUBISE,

Représentant de la Commission de l'assurance-chômage auprès des organisations ouvrières.

KIRKLAND LAKE, MINE D'OR

... DE DURES LEÇONS !!

Le sort de nos milliers de travailleurs, employés dans les mines du Nord de l'Ontario et du Québec, préoccupait depuis des années tous ceux qui ont à cœur le progrès social de notre population canadienne. Depuis deux ans surtout des citoyens éminents et des ouvriers pondérés travaillaient avec ardeur à préparer les voies à la formation d'une vaste organisation ouvrière capable d'assurer la protection de cette multitude d'ouvriers et de maintenir la collaboration du travail et du capital dans la justice et la paix sociale. La tâche comportait sans doute de nombreuses difficultés: l'apathie d'un grand nombre d'ouvriers, la diversité de nationalités et de langues, l'instabilité de la main-d'oeuvre, l'opposition obstinée de certains patrons à toute forme d'organisation ouvrière. Déjà, cependant, l'on pouvait entrevoir une solution équitable dans un avenir rapproché.

Les brasseurs d'organisations ouvrières américaines, toujours aux aguets de nouveaux domaines, vinrent tout changer au travail commencé.

LE PRESTIGE DU C.I.O. CAPTE LA CONFIANCE DES MINEURS

Les envoyés du C.I.O., bénéficiant de nos lois d'immigration en faveur de l'entrée libre au pays des organisateurs des unions ouvrières au même titre que les missionnaires, s'installèrent en maîtres chez nous. Des spécialistes en bourrage de crânes réunirent les ouvriers, leur promirent mer et monde avec le support moral et financier des unions américaines de mineurs dont le grand chef est le tout-puissant John Lewis. Rien à craindre, rien à perdre, tout à gagner.

Nos pauvres mineurs croyaient rêver. Enfin il y avait donc encore dans le monde, au moins aux Etats-Unis, des gens généreux qui ne pensaient qu'à se sacrifier pour le bonheur des pauvres mineurs! Aussi se répétaient-ils les uns aux autres, comme un mot de passe, les mots magiques: rien à craindre, rien à perdre, tout à gagner: John Lewis est avec nous.

Et les brasseurs d'organisations américaines ne fournaient pas à remplir les cartes d'affaires, tant la confiance était grande...

UNE GREVE A LA C.I.O.

Le dix-huit novembre 1941, la grève éclate à Kirkland Lake; aussitôt elle se répand à huit établissements, 2,500 mineurs y participent.

Les chefs des unions américaines oublient que le Canada est en guerre, qu'il a un urgent besoin du produit de ses mines; ils jubilent de leurs premiers succès d'organisation. Déjà ces conquérants à la Hitler entrevoient la possibilité de répandre la grève dans toutes les mines du Canada, et de donner aux ouvriers canadiens une démonstration spectaculaire de leur savoir-faire et de leur manière forte dans l'établissement d'unions industrielles totalitaires qui font trembler les patrons et les ouvriers récalcitrants, les "scabs".

Tous les moyens sont alors mis de l'avant; assemblées monstres, parades jour et nuit dans les rues des villes assiégées, piquetage brutal, intimidation, échauffourées avec la police. Il faut que "ça passe ou que ça casse". Voilà une union qui remue, qui a du nerf!

Malgré tout ce déploiement de forces, le conflit se localise aux huit établissements où la grève avait commencé. Nos brasseurs d'organisations américaines ont alors recours à l'agitation politique, ils font appel à leur protecteur canadien, le pontife du Congrès canadien du Travail, Aaron Mosher. Démarches auprès de l'association des municipalités minières de l'Ontario nord, délégation auprès du ministère fédéral du travail, intervention du grand chef des unions internationales des mineurs du C.I.O., Reid Robinson, auprès de l'honorable Mackenzie King, résolution du comité exécutif général du C.I.O. demandant au président des Etats-Unis, F. D. Roosevelt de faire les représentations voulues au gouvernement canadien, etc., etc...

KIRKLAND LAKE, LE DUNKERQUE DU C.I.O.

Une commission de conciliation et d'enquête est instituée par le ministère d'Ottawa. Le rapport de la commission blâme les patrons de ne pas négocier avec les représentants des ouvriers. Les patrons répondent que l'union qui veut négocier au nom de leurs employés est une union irresponsable, qu'elle reçoit ses directives de chefs qui ne partagent pas les responsabilités des citoyens du pays, que la majorité des hommes sont retournés au travail, qu'en fin de compte, leurs compagnies sont "inexorablement" décidées à ne pas négocier avec le C.I.O. (voir la Gazette du Travail, Ottawa, nov. et janv.)

De l'intervention du président des Etats-Unis dans cette affaire, il n'en fut question que dans les journaux...

De fait, les ouvriers ne recevant pas leurs indem-

nités de grève promises, mais des coupons que les épiciers refusaient, découragés par les nouveaux délais sans cesse apportés à la solution du conflit, fatigués de nouvelles promesses de moins en moins réalisables, reprirent peu à peu le travail, 25% au début de décembre, 40% en fin de décembre. En janvier il ne restait plus que quelques dizaines de grévistes qui attendaient encore la réponse définitive des grands chefs du C.I.O.

Cette réponse leur parvint le 11 février. Elle était brève. Le Bureau Chef a contremandé la grève "DANS L'INTERET DE L'UNITE NATIONALE DE LA NATION CANADIENNE EN TEMPS DE GUERRE".

Nos pauvres mineurs, qui s'étaient laissé prendre aux belles promesses de ces généreux américains, n'en pouvaient croire leurs yeux en lisant le message. De nouveau, ils croyaient faire un rêve, un mauvais rêve, cette fois! L'unité nationale et la guerre, il n'en était pourtant pas question le 18 novembre, lors de la déclaration de la grève? Le Canada n'est-il en guerre que depuis que le Japon a déclaré la guerre aux Etats-Unis?

Ouvrant enfin les yeux à la réalité, nos mineurs cherchèrent en vain dans la localité ces brasseurs d'organisations qui se payaient odieusement leur tête une dernière fois, tous avaient évacué Kirkland Lake, le Dunkerque du C.I.O.

RIEN A CRAINDRE, RIEN A PERDRE, TOUT A GAGNER!

Cinquante mille journées individuelles de travail perdues, douze semaines d'énerverment et de privations de toutes sortes, mise à pied pour un certain nombre d'ouvriers, voilà le fruit amer de la grève à la C.I.O. du côté des ouvriers.

Du côté des patrons, les pertes sont, peut-être, encore plus grandes: douze semaines à production réduite, multiples démarches et frais d'avocats, changements nombreux dans la main-d'oeuvre, mécontentements et rancœurs qui retarderont longtemps encore la collaboration loyale et confiante qui doit exister entre la main-d'oeuvre et la direction de toute entreprise. De part et d'autre, on a perdu beaucoup, on vivra longtemps dans une crainte mutuelle, et personne n'a gagné quelque chose!

LE PROBLEME N'EST PAS REGLE

Non, le problème des mineurs de l'Ontario et du Québec n'est pas réglé par la défaite du C.I.O.! Les ouvriers ont repris le travail, il est vrai, mais un jour ou l'autre la question des relations entre patrons et ouvriers surgira d'elle-même, si des aventuriers ne devancent pas les événements.

Les ouvriers ont perdu leur cause, parce qu'ils ont été mal dirigés: leur cause en elle-même garde tout son mérite. L'ouvrier a droit à l'association, il a le droit de rencontrer collectivement par ses représentants les directeurs de l'entreprise où il donne chaque jour le meilleur de lui-même, il a le droit de discuter ses conditions de travail et de salaire. Le patron de son côté gagnera beaucoup à ses rencontres fréquentes avec les délégués de son personnel, il évitera pour lui et pour la société canadienne bien des calamités.

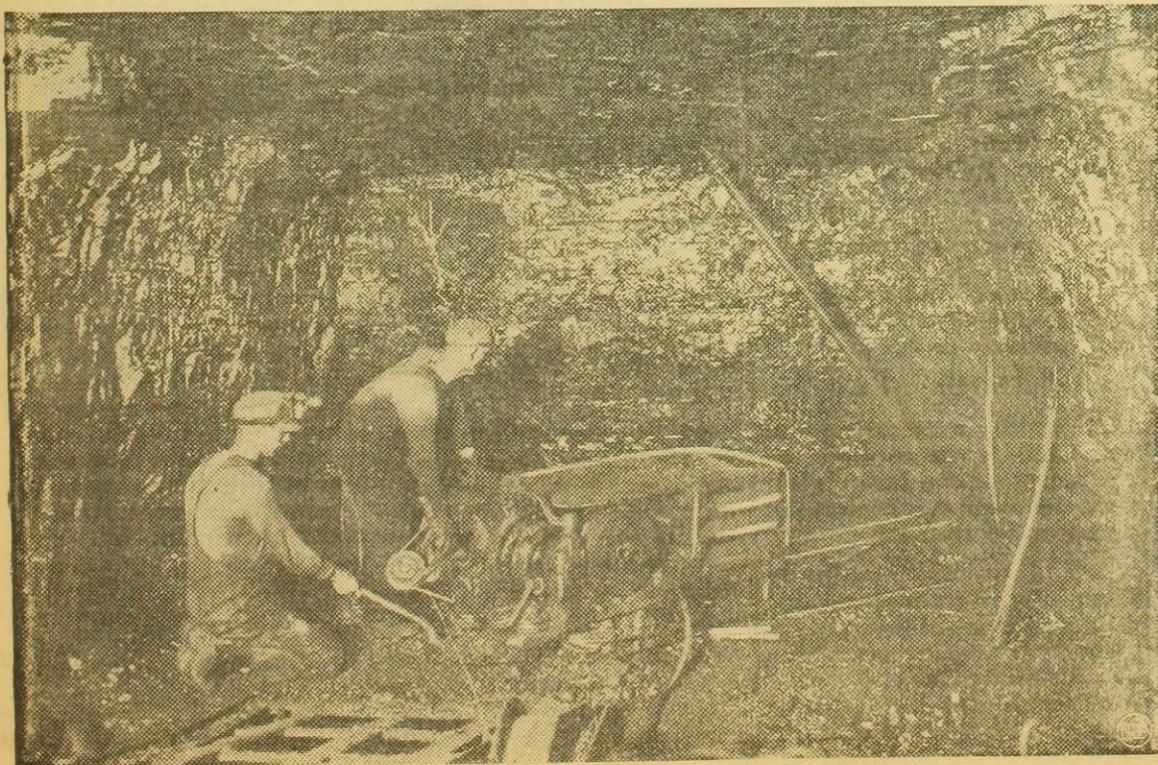
Dans un journal des patrons, le "Canadian Mining Journal" novembre 1941, un rédacteur déplore le manque de collaboration entre les chefs ouvriers et les employeurs. L'auteur termine son article par ces lignes que les employeurs feraient bien de retenir et de mettre en pratique:

"Le gouvernement n'est pas le conciliateur de tout repos dans les conflits industriels; les patrons et les ouvriers ont le devoir de chercher d'abord à s'entendre loyalement entre eux".

Cette collaboration loyale, confiante, n'est possible que par une organisation ouvrière véritable, indépendante des patrons, basée sur des principes de justice chrétienne et dirigée par des chefs responsables aux lois du pays.

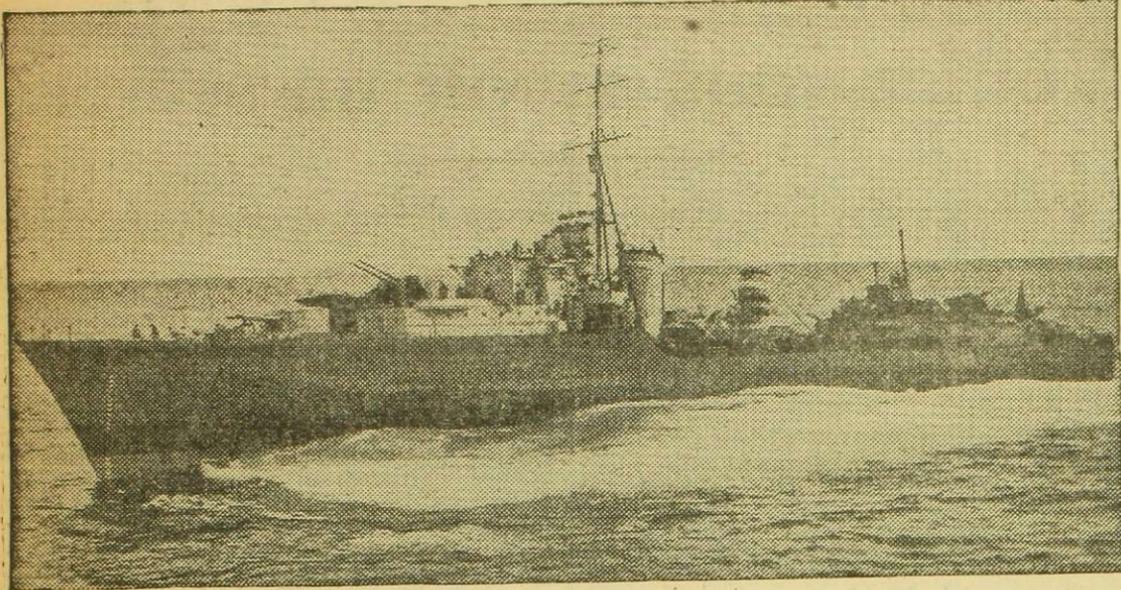
Le travail commencé avant la grève doit être repris avec confiance. C'est le temps plus que jamais pour les patrons de faire preuve de bonne volonté. Kirkland Lake est, pour les patrons et les ouvriers, une mine d'or, une mine d'or de dures leçons.

Pit MARTEL



Scène journalière de la dure vie des mineurs.

LE DESTROYER "ZULA"



Le "Zula" (1,870 tonnes) est un destroyer de la classe "Tribal" et le jumeau du "Cossack". Il prit part à la poursuite et à la destruction du "Bismarck". Lancé en 1938, il est capable d'une vitesse de 36 noeuds et il est armé de huit canons de 4.7 pouces, sept canons de plus petit calibre et quatre tubes lance-torpilles de 1 pouce. Il porte un équipage de 190 hommes.

(Photo du Service de l'Information)

L'Association professionnelle des employés de bureaux

A l'œuvre — Ses activités, ses succès —
Son programme

Nombreux sont les employés de bureaux dans la ville de Québec qui n'ont pas encore joint les rangs de l'Association Professionnelle des Employés de Bureaux de la province de Québec, Inc.; et pourtant cette Association a lancé de multiples appels depuis sa fondation au mois d'août 1939.

Devons-nous attribuer cette apathie des employés de bureaux au manque d'informations sur notre Association ou s'il existe d'autres raisons injustifiées? Quoi qu'il en soit, afin d'éclairer quelques esprits avides d'étendre leur coopération dans le domaine professionnel et social, nous donnerons ici quelques détails sur notre Association en rappelant à tous les employés de bureaux, tant féminins que masculins, que ce groupement a été fondé pour l'entraide mutuel des employés de bureaux dans l'exercice de leur profession, et la collaboration avec les employeurs.

Au mois d'août 1939, un certain nombre d'employés de bureaux de la ville de Québec se réunissait au numéro 17 rue Caron, pour y jeter les bases d'une nouvelle association afin de pouvoir se faire reconnaître auprès des pouvoirs publics et des employeurs et de cette façon, pour mieux traiter des conditions de travail et de salaires, puisque tous les employés de bureaux travaillant dans les établissements commerciaux avaient été assujettis à la convention collective régissant le commerce de détail de notre ville. Dans cette convention collective, on nous avait classés comme "commis de magasins", ceux-ci s'étant formés en association avant nous. Les officiers de notre Association se mirent immédiatement à l'œuvre; notre Association fut incorporée au mois d'octobre de la même année; et au mois de juin 1940, nous étions affiliés à la Fédération des Employés du Commerce, de l'Industrie et de la Finance de la province de Québec, Inc., ainsi qu'au Conseil général de Québec; quelques mois plus tard nous joignons également le groupe supérieur, c'est-à-dire la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada.

En même temps que ce travail interne s'accomplissait, les officiers ne perdaient pas de vue le bien général de tous les membres. Aussi, l'étude prolongée de la classification des employés de bureaux nous

apporta le résultat que nous fûmes reconnus comme partie cocontractante à la Convention Collective du Commerce au mois de septembre 1940 avec plusieurs classifications d'employés de bureaux, tant masculins que féminins. A chaque classification fut joint un minimum de salaire qui assurait à tous ces employés de bureaux de meilleures conditions de travail qu'autrefois. Nos officiers ne s'arrêtèrent pas là; une autre convention collective couvrait le commerce de la quincaillerie, ferronnerie et peinture de la ville de Québec et encore dans ce domaine se trouvaient des employés de bureaux. Un travail continu fut poursuivi dans le but d'améliorer cette classe d'employés et après plusieurs entrevues avec les employeurs, les officiers de notre association signaient cette autre convention collective avec des classifications et des salaires identiques à ceux mentionnés dans la Convention collective régissant le commerce de détail de la ville de Québec.

Voilà brièvement quelques bons résultats obtenus par ce groupement d'employés de bureaux réunis en association en août 1939, sans compter le travail fait en vue de devenir partie contractante de la convention collective des Laiteries et celui accompli dans le but d'améliorer la situation des employés de banques.

Il me reste maintenant à vous communiquer le program-

me de notre Association, lequel reste à l'étude pour le bien de tous les membres. Je vous ferai toutefois remarquer que sur vingt et un items mentionnés ci-dessous, huit items ont déjà été l'objet d'un travail considérable de la part de tous les membres de l'association, travail accompagné de nombreux résultats. Voici notre programme:

- 1°—Enquête sérieuse sur la situation des employés de bureaux de la province de Québec;
- 2°—Classification des employés de bureaux:
 - a) Comptable,
 - b) Assistant - comptable,
 - c) Comptable-caissier,
 - d) Teneur de livres,
 - e) Percepteur extérieur,
 - f) Inspecteur ou sollicitateur,
 - g) Sténo-dactylo,
 - h) Téléphoniste.
- 3°—Statut légal de l'employé de bureau;
- 4°—Conditions de service et de travail;
- 5°—Mode de rétribution;
- 6°—Congés payés;
- 7°—Obligations en cas de maladies ou accidents;
- 8°—Délai de remerciements de service;
- 9°—Convention collective;
- 10°—Cours d'études, examens, diplôme ou certificat;
- 11°—Certificat de compétence;
- 12°—Coopération des employeurs;
- 13°—Législation pour la profession, (Corporation);
- 14°—Participation à l'Assurance sociale;
- 15°—Participation à l'Assurance-chômage;
- 16°—Participation à la Loi des Accidents du Travail;
- 17°—Fonds de pension;
- 18°—Allocations familiales;
- 19°—Fédération;
- 20°—Bureau de Placements;
- 21°—Imprévu.

Ce programme devrait intéresser tous les employés de Bureaux de la ville de Québec et ceux-ci sont spécialement invités à nos assemblées régulières, lesquelles ont lieu le premier et le troisième mercredi soir de chaque mois au numéro 17 rue Caron, (salle "2").

Rodrigue PLAMONDON,
ex-président.

Le chômage en Angleterre

La Revue Internationale du Travail, livraison janvier 1942, publie les conclusions très importantes d'une enquête récente en Angleterre sur le chômage pendant la guerre. Nous reproduisons textuellement ces conclusions. L'on y verra que toute trace de chômage n'est pas complètement disparue en Angleterre malgré la guerre.

(texte)

La guerre a libéré l'économie britannique du fardeau du chômage quasi irréductible. La documentation publiée à cet égard est encore trop fragmentaire pour qu'il soit possible de décrire de façon détaillée et analytique comment ce noyau du chômage s'est dissous, sous la pression des besoins de main-d'oeuvre en vue de la guerre; mais il n'y a aucun doute que le chômage prolongé a été presque complètement absorbé. Pour l'ensemble de la nation, le problème s'est modifié et il s'agit maintenant, non plus de dissoudre le noyau central du chômage, mais bien plutôt de prévenir le chômage à court terme. La préoccupation majeure à l'heure actuelle est d'assurer un emploi à plein temps et continu aux travailleurs des industries essentielles, et de transférer les travailleurs de tâches non essentielles à des tâches essentielles, sans qu'intervienne des périodes de "chômage migratoire".

La principale leçon que l'on puisse tirer de l'expérience acquise par la Grande-Bretagne jusqu'à présent au cours de la guerre est que les limites de "l'incapacité à être employé" sont en fait beaucoup plus étroites qu'on ne le croyait généralement. L'idée est encore trop généralement répandue qu'on ne peut éviter d'avoir une "armée permanente" de chômeurs, ou, en d'autres termes, que bon nombre de travailleurs ne peuvent, en "temps normal", trouver un emploi. L'expérience de la Grande-Bretagne montre que la principale cause de cette croyance très générale a été

la dépression du niveau de l'emploi. Néanmoins, il restera à résoudre un problème "d'employabilité relative". Si, dans l'avenir, on laisse le volume de la demande de main-d'oeuvre tomber bien au-dessous de l'offre, ou si le caractère de la demande évolue sans une adaptation correspondante dans l'offre, beaucoup des travailleurs les moins faciles à employer, du point de vue des employeurs, perdront leur emploi et ne seront pas en mesure de trouver un nouveau travail. Leur absorption dans le travail industriel courant deviendra de plus en plus difficile, et cela en relation directe avec la durée de leur inactivité. Autour d'eux se formera de nouveau un noyau quasi irréductible de chômage. En l'absence de mesures préventives, les limites de "l'inemployabilité" s'étendront de façon à comprendre ces travailleurs "peu employables", dont le chômage résulte essentiellement du fait qu'on n'a pas de travail à leur donner, ou qu'ils ne sont pas aptes aux travaux qui doivent être effectués.

Une deuxième condition préalable pour éviter le retour de ce chômage persistant est l'existence d'une organisation et d'une technique administratives appropriées pour étudier les perspectives d'emploi des personnes qui perdent leur travail, pour leur trouver un emploi qui leur convienne, et pour leur donner l'occasion, au moyen de programmes de formation et de rééducation, de s'adapter aux emplois en question. A cet égard, il sera peut-être possible de tirer des programmes de formation et de rééducation des résultats plus marqués que dans le passé du point de vue de l'accroissement de l'employabilité ou de sa modification en fonction de l'évolution du marché de l'emploi. Les perspectives de placement immédiat ne doivent pas être le seul critère, ni même le critère dominant, lorsqu'il s'agit de développer ou de restreindre les programmes de formation et de rééducation; elles ne doivent déterminer que l'orientation de la formation à donner.

Aux journées d'études du 14 février

Les délégués

Asbestos: M. Etienne Demers.
Beauharnois: M. Edouard Boucher.

Chicoutimi: MM. L.-P. Boily, Albert Imbeault.

Hull: MM. O. Parent, P.-E. Sauvageau, J.-M. Lavigne, Roma Groulx, O. Normand.

Jonquière: M. Patrick Côté.
Port-Alfred: M. Philippe Lesard.

Québec: MM. Rosario Gosselin, A. Roberge, Henri Petit, J.-Omer Pagé, Lauréat Cloutier, J.-A. Anzalone, Omer Chevalier, Alexandre Masse, Laurent Morency, Albert April, Léo Dionne, Jean-Paul Paquette, J.-T. Lavallée, Maurice Huot, Jos. Dorion, O. Normand, Jos. Brousseau, R. Lachance.

Saint-Jean: MM. Maurice Berner, Léo Boruque, J.-C. Haringnon, Hervé St-Amand, A. Bachand.

Saint-Grégoire de Mont: M. Honoré D'Amour.

Saint-Hyacinthe: MM. Omer Bell, Paul-Emile Cotnoir.

Sherbrooke: M. E. Cadieux.
Trois-Rivières: M. Emile Teller.

Victoriaville: MM. Irénée Rousseau, Jean-Paul Hébert.

Montréal: MM. Alfred Charpentier, Osiar Filion, Alphonse Bourdon, J.-B. Delisle, P.-E. Cabana, R. Bellemare, G.-A. Gagnon, J.-E.-A. Pin, E. LaCaire, C. Peressi, Henri Vinet, J.-E. Lamoureux, Aldéric Gosselin, Ernest St-Amand, P. Laliberté, A. Bégin, L.-P. Gagné, Albert Charpentier, P. Girard et H. Laverdure.

Messieurs les Aumôniers des Syndicats Catholiques Nationaux: M. l'abbé Jean Bertrand, Montréal; M. l'abbé Lucien Valois, Montréal; R. Père L. Couchesne, Hull.

M. Alfred Charpentier, président général, dirige les délibérations.

MAMANS

Donnez-nous des chrétiennes.

• LA PAGE DE LA FAMILLE •

PAPAS

Donnez-nous des chrétiens.

Le foyer chrétien, première école de formation sociale des enfants

→ par L. Valois, ptre →

(suite)

C'est surtout à partir de la puberté qu'il convient de donner aux préoccupations de l'adolescent une orientation nettement sociale.

L'adolescent, parce que sa personnalité s'affirme, est en tentation de considérer la vie comme lui appartenant, il la regarde instinctivement sous un aspect égoïste et personnel; il y cherche des possibilités de plaisir jusque-là inconnues, un moyen de conquérir une indépendance qui lui permettra d'agir à son gré et de satisfaire ses désirs et ses goûts personnels.

Cette tendance est d'ailleurs combattue par un élan généreux qui lui fait souhaiter de consacrer sa vie à une grande cause et de laisser un nom glorieux dans l'histoire de l'humanité. Mais cette générosité est ordinairement mêlée d'un amour-propre inconscient qui risque de gâter les plus nobles aspirations.

Pour l'aider à se vaincre, l'éducation devra s'appuyer sur les premiers appels de la vocation. C'est à propos du choix d'une profession que l'on pourra le mieux orienter l'esprit de l'adolescent dans le sens du bien commun.

Le plus souvent le choix de la profession est envisagé sous son aspect exclusivement utilitaire ou de satisfaire ses ambitions personnelles. Pour réagir, il faudra entreprendre toute une formation.

Cette formation consistera essentiellement à compter ce qu'aurait été la vie de l'adolescent avec ce qu'elle est dans la réalité si le travail humain, sous les formes les plus variées, depuis les plus humbles jusqu'aux plus nobles, ne lui avait rendu des services de toutes sortes. En d'autres termes, il faut l'aider à prendre conscience de sa pauvreté native et éveiller chez lui le sentiment de la reconnaissance pour cette humanité, connue et inconnue, qui travaille à son profit et le fait bénéficier de toutes manières de ses efforts, de ses fatigues, voire de ses souffrances.

Cette éducation a un double but: faire naître chez l'adolescent l'esprit de fraternité envers tous les travailleurs parce que tous, chacun à leur manière, lui ont procuré les biens de l'existence matérielle, intellectuelle et morale; exciter chez lui le désir d'être, à son tour, aussi utile que possible à l'humanité en choisissant la carrière qui lui permettra de rendre le plus de services possibles à ses contemporains. N'est-ce pas avant tout par notre travail professionnel que nous devenons des hommes sociaux?

(à suivre le mois prochain)

La responsabilité civile des parents

L'enfant qui discerne le bien du mal n'est pas le seul qui soit responsable du dommage qu'il cause volontairement ou non, mais son père et, après son décès, sa mère, doivent eux-mêmes en répondre. Il n'est pas nécessaire qu'ils aient commis une faute, une négligence: sans autres preuves que celles de la filiation, du dommage et de la relation directe qu'il y a entre celui-ci et l'acte de l'enfant, ils encourrent la responsabilité et ce, à cause de la puissance paternelle qu'ils exercent sur l'enfant, conformément au droit naturel et à la loi civile.

Cette puissance paternelle est le droit qu'ont le père et la mère d'éduquer, de garder et de corriger leurs enfants. Elle appartient tout à la fois, au père et à la mère; mais pendant le mariage, le père en a seul l'exercice. C'est là un principe général. Ainsi, si votre garçon de quinze ans blesse un compagnon de jeu, c'est vous, le père, qui payerez les frais d'hospitalisation, les notes des médecins. Si l'auteur de l'accident est orphelin de père, ce sera la mère qui devra indemniser la victime. Si les parents sont légalement séparés de corps, celui-là qui aura la garde légale de l'enfant, sera présumé responsable et

devra réparer pour lui.

Quelle est la mesure de leur responsabilité? Pourquoi doivent-ils répondre d'une action qu'ils n'ont pas eux-mêmes posée? A vrai dire, c'est qu'ils sont réellement coupables. Ils se doivent de surveiller, d'éduquer leurs enfants et de leur donner de bons exemples. Leur faute, c'est de faillir à leur devoir d'éducation, à telles enseignes que la loi les exonère lorsqu'ils peuvent prouver qu'ils ont employé tous les moyens raisonnables pour empêcher le dommage dont on se plaint, qu'ils ont bien éduqué leurs enfants et qu'ils leur ont donné de bons exemples.

Eduquer nos enfants n'est d'ailleurs que leur faire justice, leur donner ce à quoi ils ont un droit absolu, un droit au succès humain de leur vie. Leur éducation favorisera d'ailleurs la nôtre, car c'est en élevant qu'on s'élève. Si cette fin du mariage n'est pas assez terre à terre, la responsabilité civile qui nous frappe dans notre tranquillité, dans nos biens, devrait être au moins de nature à éveiller notre sagacité. Nos enfants y gagneront tout de même. Ne dit-on pas que la crainte est le commencement de la sagesse?

Lucien GROTHE, avocat

Voulez-vous savoir un secret?

Ce matin-là, madame Jecétou et madame Grobanson se rencontrèrent au marché. Il n'y a rien comme l'ambiance d'une épicerie bien tenue pour inciter aux échanges d'idées. Aussi, nos deux ménagères y allèrent bon train. Voici ce que j'entendis, qui m'intéressa vivement, et savez-vous que je fus tout à fait de l'avis de madame Grobanson?

Madame Jecétou:—Dites donc, madame Grobanson. Vous souvenez-vous, l'an dernier, Fridolin nous avait montré dans sa revue les parents à l'école? C'était une bonne farce. Eh! bien, imaginez-vous que ça existe ça, pour vrai, l'Ecole des Parents et qu'il y a des maîtres qui ont fait des études spéciales et qui renseignent les parents sur la manière d'élever et de soigner les enfants. Vous parlez d'une comédie! Ma foi d'honneur, ils ne savent plus quoi inventer! Que pensez-vous de ça, vous, madame Grobanson?

Madame Grobanson:—Je vais vous dire, moi, madame Jecétou. Je pensais comme vous jusqu'à la semaine dernière, lorsqu'à la réunion des dames de Sainte-Anne, madame Veusavoir a demandé son opinion, là-dessus, à monsieur le Curé. Voici ce qu'il lui a répondu: "Vos parents vous ont élevés le mieux qu'ils ont pu et cela suffisait pour les temps que nous vivions. Aujourd'hui, avec la guerre, tout le monde travaille et cela va bien, mais souvenez-vous que cela ne durera pas toujours et qu'après la guerre, nous allons entendre proclamer toutes sortes d'idées contre la religion et que nos enfants devront être mieux élevés que jamais pour gagner leur vie en bons catholiques. Ça va être dur et si vous, les parents, ne prenez pas tous les moyens pour les aider, vous aurez de gros comptes à leur rendre et au bon Dieu aussi."

Madame Jecétou:—Mais qu'est-ce qu'il voulait dire par là, madame Grobanson? Moi, j'envoie les enfants à l'école pour les faire éduquer; chez nous, je fais de mon mieux. Je ne vois pas pourquoi j'ai besoin d'aller à l'Ecole. D'abord, je n'ai pas le temps et ensuite, ça m'ennuie.

Madame Grobanson:—C'est bien amusant, madame Jecétou, de vous entendre dire ça, car, justement, madame Veusavoir a répliqué la même chose à monsieur le Curé et je vous avoue que nous étions de son avis. Mais voici ce que lui a répondu monsieur le Curé,

et vous allez voir comme cela a du bon sens. Il paraît que si nos enfants vont à l'école jusqu'à l'âge de quatorze ans, ils y passent seulement 7,000 heures. Par contre, ils sont avec nous, les parents, en famille, 105,000 heures. Cela, sans compter les heures de sommeil, naturellement. "Alors, vous comprenez bien, disait monsieur le Curé, que c'est jamais possible pour l'école, en si peu de temps, de corriger les défauts des enfants, de leur donner de bonnes habitudes, surtout lorsqu'il y a quarante enfants dans une classe. D'ailleurs, les enfants, c'est entendu, ça imite les parents; ça ne fait pas comme on leur dit de faire à l'école. La prière en famille, la messe du dimanche, les dévotions du carême, l'honnêteté, la franchise, la propreté, l'amour du travail, c'est l'affaire des parents! Et c'est ça, l'éducation. L'instruction, c'est une autre affaire. Pour réussir dans un métier, il faut le connaître, disait encore monsieur le Curé. Imaginez-vous un menuisier, un peintre qui se présentent au patron, l'un ne connaissant pas le bois; l'autre, la peinture. Ils vont faire assez de blagues pour se faire mettre à la porte. Eh! bien, l'éducation des enfants, c'est la même chose: c'est un métier et il faut en connaître les trucs pour réussir à faire des hommes forts, capables, débrouillards"... Savez-vous, madame Jecétou, que les examens que l'on fait subir aux soldats prouvent que les Canadiens français sont les plus ignorants, parce que les parents n'obligent pas les enfants à suivre l'école? Ils les font sortir pour travailler, au lieu de les faire instruire. Alors, le résultat, c'est que tous ceux-là qui savent à peine lire et écrire ne pourront jamais faire autre chose que des travaux d'ignorants. Nos enfants sont pourtant capables et intelligents, mais à quoi cela leur sert-il, sans instruction? Moi, madame Jecétou, j'ai l'intention d'apprendre mon métier: je vais suivre ça, les conseils de l'Ecole des Parents, et tâcher d'avoir des enfants qui feront honneur à leurs parents et à leur pays.

Madame Jecétou:—Eh! bien, moi, madame Grobanson, je trouve cela ridicule, cette histoire d'école, et je vais continuer d'élever mes enfants à ma façon. On verra bien qui réussira le mieux. Bonjour.

(Le mois prochain nous verrons si madame Grobanson a profité des conseils reçus ou si elle jouait la comédie.)

Claudine-S. VALLERAND

Donnez-nous des hommes

Il y aurait une résolution à prendre, en nos foyers chrétiens! Ce serait pour le père et la mère de travailler de concert à nous former des hommes. Quelques hommes sans doute, se lèvent ça et là. Soyons justes: des groupes d'hommes se réveillent qui, jusque-là endormis dans une lâche inaction, ont donné lieu de douter longtemps de leur existence. C'est le groupement, l'union, l'association qui les a révélés hommes; isolés, éparpillés, abandonnés à eux-mêmes, ils se sentaient faibles, timides, impuissants.

Mais la chose n'en est pas moins vraie; les hommes sont rares; nous manquons d'hommes.

C'est que par le temps qui court, moins que jamais peut-être, on se préoccupe d'en faire en nos foyers chrétiens.

LUCIEN GROTHE

AVOCAT ET PROCUREUR

10 est, St-Jacques, Montréal

HArbour 0138

La Sauvegarde de la Famille

L'économie est l'art d'ordonner ses dépenses. Sans la pratique de cette vertu sociale, la famille ne connaît aucune sécurité, elle est vouée, tôt ou tard, à la ruine.

Protégez votre foyer, préparez l'avenir des vôtres, assurez-vous une vieillesse heureuse et digne en vous constituant petit à petit les réserves nécessaires.

Prenez dès aujourd'hui l'habitude de l'épargne.

BANQUE CANADIENNE NATIONALE

Actif, plus de \$170,000,000

534 bureaux au Canada

66 succursales à Montréal

Chômage chez les hommes

(Suite de la page 5)

qui ne sont pas physiquement aptes à servir dans l'armée, bien que présumés comme tels, et qui seront mis à pied pour les induire à s'enrôler et dont la position sera donnée à des femmes? Qu'arrivera-t-il de ceux qui, ayant subi leur examen médical, sont trouvés inaptes à servir dans l'armée? Pourront-ils ravoir leurs positions prises par des filles...? Pourront-ils d'autre part chercher de l'emploi dans les industries où le travail est trop dur pour eux...? Ils devront s'imposer une période de ré-adaptation professionnelle avant d'occuper une autre position, soit parmi les emplois "réservés" ou dans les industries essentielles à la poursuite de la guerre pouvant convenir à leurs forces.

Ce qui arrivera à des milliers de jeunes gens risquera de se produire aussi parmi les hommes plus âgés, de 25 à 45, dont bon nombre pourraient se voir forcés, pour diverses raisons, de quitter leurs emplois dit "réservés", qui seront aussitôt pris la plupart du temps par des filles.

Mais, dira-t-on, ces positions ne cesseront pas d'être également ouvertes aux hommes inaptes au service militaire dans les âges de 17 à 45. Oui, mais comment ces hommes établiront-ils leur inaptitude? Seul l'examen médical militaire pourra le démontrer. Cependant ces hommes, trop âgés pour être conscrits tout comme pour s'enrôler dans le service actif, n'auront pas l'occasion de subir tel examen pour obtenir leur certificat de licenciement, et devront battre les chemins. Des énergies humaines seront perdues, ce qui ne doit pas être dans la présente guerre totale. Par contre l'on devra tirer davantage sur la main-d'oeuvre féminine. Le désordre accru du travail féminin ne pourra que s'aggraver encore.

Pour éviter le pire, pour stabiliser l'emploi des inaptes, pour faciliter l'efficacité du fonctionnement du service sélectif national, ne serait-il pas à propos de soumettre à l'examen médical tous les hommes de 17 à 45 ans?

NOUS POSONS LA QUESTION ???

Alfred CHARPENTIER

Le décret C. P. 7679

(Suite de la page 3)

de même, appliquer les salaires minima du décret à tout son établissement. Une deuxième difficulté s'élève lorsque l'employeur, une fois son contrat de guerre exécuté, veut retourner aux salaires minima, qui prévalaient dans son établissement avant le contrat. Il faut aussi mentionner qu'un employeur qui exécute un contrat de guerre, et maintient en même temps sa production civile, subit une concurrence déloyale de la part des employeurs de la même industrie qui ne veulent pas accepter de contrats de guerre et ne sont pas, conséquemment, assujettis au décret C.P. 7679. Enfin, il y a lieu de considérer le bouleversement qui s'accroît dans le domaine de l'apprentissage.

Devant ces difficultés, direz-vous, est-ce votre intention de réclamer l'abolition du décret C.P. 7679? Pas du tout. Mais il semble bien à propos de soumettre ici une suggestion. Nous suggérons que le décret C.P. 7679 pourrait être amendé de manière à donner aux divers conseils régionaux du travail en temps de guerre l'autorité de sanctionner, sur requête des parties contractantes ou des comités paritaires, des conventions collectives qui auraient, par la suite, préséance sur le décret C.P. 7679. En d'autres termes, si les parties contractantes ou les comités paritaires en venaient à une entente satisfaisante, par voie de négociations, ladite entente pourrait être soumise au Conseil Régional du Travail pour approbation, et si une telle approbation était donnée, l'entente aurait préséance, dans l'industrie concernée, sur le décret C.P. 7679.

Gérard PICARD,
secrétaire général CTCC.

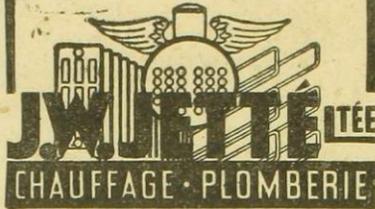
UNE HIRONDELLE NE FAIT PAS LE PRINTEMPS...

... mais dans la maison chauffée par rayonnement, cette belle saison fleurit toujours. C'est le bien-être perpétuel et c'est la joie de vivre. Vous devez de connaître ce merveilleux système de chauffage dont nous sommes les concessionnaires.

Demandez la notice explicative.

Il n'y a pas de travaux de plomberie et de chauffage que nous ne puissions conduire à bonne fin.

Téléphone : MA. 4184
360 est, rue Rachel
MONTREAL



C. Lamond & Fils Ltée

Médailles et Bagues pour Gradués

Insignes émaillés pour Sociétés.

929, rue Bleury - MA. 7769

Tannerie : 4900, rue Iberville
Daoust, Lalonde & Cie, Ltée

MANUFACTURIERS DE CHAUSSURES
TANNEURS et CORROYEURS

Bureau et fabrique :
939, SQUARE VICTORIA

MONTREAL

I. NANTEL

BOIS
DE
SCIAGE

MASONITE
TEN TEST
BEAVER BOARD

Coin Papineau et De Montigny
Téléphone :
CH. 1300
Montréal

Monty, Gagnon & Monty

POMPES FUNEBRES

SALONS MORTUAIRES

SERVICE D'AMBULANCES

1926 Plessis — AM. 8900
4156 Adam — AM. 3733

206, rue Du Pont

Tél. : 4-4641

LA CIE **F. X. DROLET**
QUEBEC

FABRICANTS D'ASCENSEURS

Ateliers de Mécanique Générale et Fonderie

Acier, Fonte, Cuivre et Aluminium

TOUTE REPARATION MECANIQUE

Spécialités : Bornes-fontaines, Soudure électrique et autogène.

Les salaires horaires des employés des manufactures de la Dominion Textile sont maintenant, y compris le boni de vie chère, 27.9% plus élevés, en moyenne, qu'au début de la guerre.

DOMINION TEXTILE COMPANY
LIMITED

Journées d'étude de la C. T. C. C.

Les 14 et 15 février dernier, avaient lieu à l'édifice des Syndicats Catholiques de Montréal, deux journées d'études organisées par la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada. Les délibérations étaient dirigées par M. Alfred Charpentier, président général. Cinquante-neuf délégués représentant quatorze centres syndicaux étaient présents. Les sujets d'étude étaient les suivants: *Problèmes d'administration; Problèmes d'organisation; Liberté syndicale; Unité professionnelle corporative.*

Première séance: samedi, le 14 février, à 9 h. 30.

Problèmes d'administration de la C.T.C.C.

Après avoir donné quelques explications sur le programme des journées d'étude, M. Alfred Charpentier lit les principaux articles de la constitution de la C.T.C.C. et y ajoute les commentaires appropriés.

Il fait remarquer que les corps affiliés doivent conformer leur constitution à celle de la C.T.C.C. Vu le fait que les Fédérations demandent que le Bureau Confédéral se réunissent moins souvent, le président général suggère que les réunions du Comité exécutif soient plus fréquentes et que la juridiction dudit comité exécutif soit plus étendue. L'article 66 de la constitution de la C.T.C.C. confère au Bureau Confédéral le pouvoir de transmettre quelques-uns de ses pouvoirs au comité exécutif.

Il serait opportun, selon le président, que les Fédérations étendent. L'article 37 de la constitution fédérale quels sont les métiers qui tombent sous leur juridiction respective.

Economies réalisables

Y aurait-il économie à réunir dans le même endroit, le bureau du président et du secrétaire de la C.T.C.C.?

Non, répond le délégué Philippe Lessard, la situation actuelle du président et du secrétaire permet aux syndiqués d'entrer en relations avec les officiers supérieurs plus facilement et avec moins de dépenses de frais de voyage.

La C.T.C.C., ajoute M. Alfred Charpentier, a ses deux bureaux de Québec et de Montréal depuis 1934 et nous pouvons nous rendre compte dès maintenant du travail économique qu'elle a pu réaliser grâce à ses deux bureaux séparés.

M. Osias Filion opine dans le même sens et démontre l'importance d'avoir un bureau à Québec, capitale de la province, et à Montréal, métropole du Canada.

Le délégué Archambault souligne le fait que les officiers supérieurs du mouvement ont toujours été à la disposition des syndiqués dans le passé et qu'il était très facile de les atteindre sans délai; ceci a beaucoup contribué à faire aimer le mouvement syndical catholique.

L'idée d'avoir un bureau à Ottawa a été également suggérée; le délégué A. Gosselin en démontre l'utilité.

Deuxième séance: samedi, le 14 février, à 2 h. 30.

La parole est au trésorier

Les rapports doivent être faits sur formule officielle. Les syndicats de 500 membres peuvent se servir de formule spéciale que la C.T.C.C. peut vous procurer à .50 sous. Maintenant il y a deux comptes complètement sé-

parés: C.T.C.C. et SYNDICALISTE. Sur les chèques pour le compte de la C.T.C.C. veuillez donc écrire, tout simplement C.T.C.C., de même tout chèque au compte du Syndicaliste faites vos bons de postes au crédit de LE SYNDICALISTE. Veuillez prendre note que pour tout paiement à la C.T.C.C. il est préférable que vous vous serviez de bon de poste, ou mandat poste, sinon sur votre chèque vous aurez l'obligation d'ajouter .15 sous additionnels au montant du chèque, pour charge sur chèque.

Les Conseils centraux voudront bien nous donner connaissance des noms des syndicats qui décident de retirer leur affiliation à la C.T.C.C. et cela immédiatement après la décision de tels syndicats. Cela nous éviterait bien des ennuis. Les syndicats fédérés ou autres auront bien l'obligation de faire affaire immédiatement avec la C.T.C.C. pour livres de rapports, tracts, constitutions, etc., pour commandes et paiements. Les conseils centraux et les fédérations voudront bien payer leurs contributions à la C.T.C.C. avant le mois de janvier. Il faut se souvenir que l'année fiscale se termine le 31 mai de chaque année.

M. Alfred Charpentier fait remarquer que quatre-vingts syndicats ne se sont pas encore procuré la nouvelle édition de la constitution de la C.T.C.C. Il conviendrait d'y remédier sans retard.

Problèmes d'organisation

L'organisation complète et efficace, dit le président général, doit s'effectuer sur le plan professionnel et géographique. A cette fin, neuf moyens sont prévus par l'article 3 de la constitution.

Il convient ici de les rappeler:

1.—D'établir définitivement un plan général d'après lequel devra se développer le syndicalisme catholique au Canada et d'en poursuivre l'application méthodique;

2.—De créer et de maintenir en ce pays un mouvement d'ensemble du syndicalisme catholique qui, tout en laissant aux divers groupements leur autonomie, les uniraient par des liens fédératifs permettant de défendre et de développer en commun les intérêts professionnels, économiques, patriotiques et religieux des travailleurs catholiques du Canada;

3.—D'organiser une propagande générale en faveur du syndicalisme catholique. Cette propagande s'exercera surtout par des journaux syndicaux, des organisateurs salariés et des cercles d'études d'ouvriers;

4.—D'élaborer la législation demandée par l'ensemble des travailleurs catholiques du Canada;

5.—De servir d'intermédiaire entre les groupements confédérés, qu'il s'agisse d'aide mutuelle ou de différends à terminer;

6.—De représenter les organisations confédérées, toutes les fois et de la manière que l'intérêt général l'exigera: a) auprès des pouvoirs publics; b) auprès de telles institutions ou organisations, soit canadiennes, soit étrangères avec lesquelles il aura paru bon d'entretenir des relations;

7.—De créer, au fur et à mesure des besoins, tous services reconnus nécessaires aux organismes confédérés;

8.—D'organiser ou de favoriser toutes institutions d'intérêt général susceptibles de défendre les travailleurs catholiques ou de leur venir en aide;

9.—La C.T.C.C. ne pourra jamais s'affilier à aucun parti politique.

Depuis 1931, date de la promulgation de *Quadragesimo Anno*, il conviendrait, ajoute le président général, d'ajouter un dixième moyen que préconise cette encyclique: *promouvoir l'organisation corporative.*

Puis on passa à l'étude de trois autres problèmes: moyens d'accroître les sources de revenus de la C.T.C.C., se composer une armature solide, engager un organisateur général qui s'occuperait d'aider tous les syndicats et de l'organisation en général.

M. O. Filion rappelle que la question d'engager un organisateur n'est pas nouvelle, qu'elle a été étudiée assez longtemps et qu'il importe de prendre enfin une décision.

La discussion porte ensuite sur la question suivante: est-il préférable d'avoir un organisateur général ou des organisateurs pour chaque fédération? L'organisateur général, dit M. Alfred Charpentier, pourrait aider la Fédération jusqu'à temps qu'elle puisse elle-même engager un organisateur pour son métier. Exemple: l'emprunt de la Victoire. Il y a des organisateurs généraux qui stimulent les organisateurs provinciaux.

L'opinion exprimée par le président semble rencontrer l'approbation générale.

Ici la discussion fut interrompue par l'arrivée du R. P. Le Roy, S.J., du Bureau International du Travail. Invité par M. Charpentier à adresser la parole, le distingué visiteur parla de l'organisation internationale du travail.

M. l'abbé Bertrand, aumônier général, après avoir remercié le conférencier, tira quelques brèves conclusions de cette première journée d'étude.

Troisième séance: dimanche, le 15 février, à 10 h. 30.

Liberté syndicale

Il convient de rappeler ici les quatre phases d'application de ce principe dans la C.T.C.C.:

1.—Usage du droit naturel à l'association professionnelle (cf. Const. page 4).

2.—Préférence syndicale préconisée dans les premières années de notre mouvement, particulièrement à Montréal.

3.—Celle des bills 19 et 20 où la liberté syndicale est venue en contravention avec l'atelier fermé.

4.—Celle des directives contenues dans "*Quadragesimo Anno*", visant à l'unité professionnelle corporative.

On discute ensuite de l'influence qu'a pu avoir la loi Wagner tant aux Etats-Unis qu'au Canada.

Quatrième séance: dimanche, le 15 février, à 2 h. 30.

Unité professionnelle corporative

L'unité professionnelle à réaliser doit être à base corporative. Avant tout, il faut bien s'entendre sur la définition de la profession organisée et également sur la forme que doit prendre la structure syndicale.

Quel moyen favorisera davantage l'acheminement vers l'unité professionnelle corporative? Sera-ce la négociation obligatoire de conventions collectives? Sera-ce l'emploi exclusif de la méthode de l'atelier syndical fermé ou encore l'application d'une loi Wagner? Voilà autant de questions sur lesquelles les délégués discutèrent dans cette séance d'étude.

A la suggestion du président, un comité des vœux fut nommé pour faire un rapport sur les conclusions à apporter à cette discussion. On trouvera plus loin les vœux soumis par ce comité.

Avant de clore ces deux journées d'études, M. Alfred Charpentier invita l'aumônier général, M. l'abbé Jean Bertrand, à adresser la parole. "Tâchez de vous souvenir, dit-il, que la science ne s'acquière pas en courant, il faut de la réflexion. Je demanderais aussi de ne pas trop se hâter dans les représentations à faire au gouvernement. Il faut bien savoir ce que l'on veut et de quelle manière l'obtenir. Je vous recommande de lire attentivement la brochure du R. P. LeRoy, S.J., du B.I.T., vous y trouverez des commentaires nouveaux sur l'encyclique "*Rerum Novarum*".

Les vœux

Le comité des vœux, formé du R. Père Léon Courchesne, O.M.I., MM. Emile Tellier, Osias Filion, Henri Petit et Philippe Lessard, présenta les vœux suivants:

Premier vœu

1.—Que la liberté syndicale est un droit incontestable que nous devons continuer à utiliser pour nous organiser, non pas seulement dans un terrain vierge, mais aussi là où il y a des gens de l'organisation.

2.—Que l'unité professionnelle prime l'unité syndicale à condition que cette unité professionnelle soit obtenue conformément aux principes de la doctrine sociale catholique.

3.—Que le pluralisme syndical n'empêche pas l'unité professionnelle.

4.—Que l'atelier fermé, obtenu par consentement mutuel, est à rechercher partout où cette pratique ne lèse pas la légitime liberté syndicale sans nuire à l'unité professionnelle.

5.—Que l'atelier fermé est un moyen et non une fin.

Deuxième vœu

Le Comité reconnaît que la déclaration de la C.T.C.C. sur l'organisation corporative est l'aboutissement normal du développement et de l'application des principes de la C.T.C.C. et tend à l'établissement de l'unité professionnelle.

Troisième vœu

Le Comité recommande que la C.T.C.C. demande au fédéral et au provincial une loi de liberté syndicale.

Quatrième vœu

1.—Que tant pour le fédéral que pour le provincial cette loi de liberté syndicale établisse dans la pratique le principe des grands chrétiens sociaux: "Le syndicat libre dans la profession organisée", c'est-à-dire que le syndicat devra être libre de toute pression étrangère et librement choisi.

2.—Que pour échapper à l'anarchie de la production et de la concurrence, cette loi établisse que les syndicats libres se constitueront en cartels inter-syndicaux pour arriver à l'atelier syndical fermé, quand l'atelier fermé au bénéfice d'une seule union ne sera pas réalisable sans attaquer la liberté syndicale.

Respectueusement soumis par les membres du Comité,

Philippe LESSARD,
secrétaire du Comité.

Pharmacie PINSONNAULT

1390 Ontario Est, coin Plessis
MONTREAL
Tél. AMherst 5544 — CHerrier 0376

Tél. FR. 0117.

Hôtel LAFAYETTE

A.-H. Patenaude, prop.
Bières, vins et spiritueux servis
tous les jours
AMHERST ET DEMONTIGNY
(à proximité de l'édifice des
Syndicats).

ACME
TRADE MARK

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

Les activités de nos Syndicats

par J.-E.-A. PIN

Les officiers des syndicats, des conseils centraux et des fédérations voudront bien prendre bonne note des quelques remarques ici faites. Il importe que chacun de ces organismes voit à bénéficier de la publicité que leur offre l'organe officiel de la C.T.C.C., publicité qui sera aussi profitable à l'ensemble du syndicalisme catholique de notre province.

- 1.—Il faut n'écrire que sur un côté du feuillet et à la machine si possible :
- 2.—Faire parvenir au Chef de la Rédaction tout communiqué et ce, le ou avant le deuxième mercredi de chaque mois.
- 3.—Adresser des communiqués comme suit: Chef de la Rédaction, "Le Travail et la Vie Syndicale", 1231 rue de Montigny est, Montréal.
- 4.—Les communiqués ne doivent pas avoir plus de vingt lignes de la machine à écrire.

Nouveaux officiers

Au cours d'une importante assemblée des membres du Syndicat de la Construction de Saint-Jérôme, Inc., les officiers suivants furent élus pour le terme 1942-43: président, Auguste Larivière; vice-président, Emile Forget; secrétaire-archiviste, Théodore Quévillon; secrétaire-trésorier, A.-T. Gérard; sentinelle, Léon Ethier; membres de l'exécutif: MM. Guillaume Raymond, Henri Desjardins, J.-D. Grenier, Francis Lebeau; agent d'affaires, Ernest Machabée.

Plombiers et atelier fermé

Nous recevons le communiqué suivant de M. H. Vinet agent d'affaires du Syndicat des plombiers et poseurs d'appareils de chauffage de Montréal: Lors du congrès annuel provincial des maîtres plombiers, électriciens et tôliers, section de l'Association des Marchands détaillants du Canada Inc., tenu à Québec, les 7 et 8 février 1942, j'ai eu l'honneur, comme représentant des ouvriers, d'assister à ces importantes assises.

Je me fais un devoir de remercier bien sincèrement ces patrons d'avoir permis à un représentant ouvrier d'assister pour une première fois à leur congrès, ce qui prouve combien ils sont soucieux qu'une étroite collaboration s'établisse pour durer entre eux et le syndicat que je représente.

J'ai suivi avec beaucoup d'intérêt le débat fait sur le corporatisme, débat auquel prirent part les délégués de presque tous les centres de la province. On en vient à la conclusion que le corporatisme dans le Québec est possible.

Plusieurs patrons répondirent à mon appel en faveur de l'atelier fermé et ils signèrent, avec la meilleure grâce du monde, une entente par laquelle l'atelier fermé devenait en vigueur. Ils n'ont pas hésité à recommander à leurs ouvriers de rejoindre les rangs du Syndicat national des plombiers et des poseurs d'appareils de chauffage, qui n'est pas, comme quelques rivaux le soutiennent, un syndicat fantôme. Je compte maintenant que d'ici à peu de temps tous les membres de l'Association des maîtres plombiers signeront aussi cette entente.

J'emprunte un article de M. Gérard Tremblay, aujourd'hui sous-ministre du Travail, paru dans *La Vie Syndicale*, vol. 3, No 5, mars 1927, au sujet de l'atelier fermé: "A-t-on peur de presser fortement les ouvriers catholiques à obéir à l'Evêque. En somme, a-t-on peur de dire à un ouvrier: Voici, j'ai du travail à te faire exécuter, seulement, j'ai une condition bien

honnête, toute à ton avantage à te poser. Joins les syndicats catholiques. Est-ce un crime que de poser cette condition? Au contraire, n'est-ce pas rendre service à l'ouvrier qui aura l'avantage de répondre à l'appel de l'Eglise tout en obtenant des conditions de travail excellentes?"

Conseil central de Montréal

Au cours de la séance régulière plénière annuelle du Conseil central des syndicats catholiques de Montréal, les délégués des syndicats affiliés procédèrent à l'élection des officiers pour le terme 1942-43.

Les officiers élus sont les suivants: président, Philippe Girard, du syndicat des employés de tramways; 1er vice-président, G.-A. Gagnon, agent d'affaires des syndicats de l'imprimerie; 2e vice-président, H. LaVerdure, agent d'affaires de l'Association des briqueteurs et maçons; secrétaire-archiviste, R. Bellemare, agent d'affaires des gantiers; R. de Langis, des employés d'hôpitaux; secrétaire-trésorier, J.-M. Chalut, de l'Association des plâtriers; statisticien, Alb. Charpentier, des imprimeurs; commissaire-ordonnateur, P. Laliberté, des menuisiers; sergent d'armes, J. Hamel, des cordonniers.

"Le Tramway"

L'organe officiel du Syndicat des employés de tramways de Montréal vient d'entrer dans sa quinzième année de fondation.

Comme journal ouvrier, *Le Tramway* en est un d'une vigueur peu ordinaire et qui, malgré l'indifférence des uns et le mauvais vouloir des autres, a fait sa large place au soleil du bon Dieu et il a créé un courant d'idées qui a suscité des jalousies dans certain cercle des employés de tramways appartenant à une union rivale.

M. Philippe Girard, rédacteur de ce journal, sut soutenir avec le plus grand avantage les campagnes ayant pour but d'obtenir justice et la reconnaissance de certains droits et même les rivaux ne purent très souvent que partager les opinions défendues avec tant de force par le journal du syndicat des employés de tramways.

Le franc-parler de *Le Tramway* lui gagna de très chaudes et sincères sympathies, même chez les rivaux et le syndicat retira des profits fort appréciables des campagnes qu'il mena avec tant de tact et de fermeté.

Longue vie au *Tramway* et nos meilleurs vœux à son directeur comme aussi aux officiers et aux membres du Syndicat des employés de tramways de Montréal.

Les syndicats de Chicoutimi

A son assemblée régulière, le conseil central diocésain a adopté plusieurs résolutions de portée générale: que les syndicats du diocèse affiliés audit conseil demandent à la Commission des prix maxima de fixer le plafond du bois de chauffage et du transport des passagers. Que chaque centre fasse des pressions nécessaires pour que la taxe de vente municipale de 2% ne soit pas mise en vigueur. L'assemblée prit connaissance des arrêtés en conseil du gouvernement fédéral: arrêté traitant du boni de vie chère pour les employés de la construction et étudia le bulletin No 2 de l'arrêté en conseil C.P. 8253 et ses amendements.

Le conseil central diocésain ayant fait l'impression de grandes pancartes de propagande syndicale, les distribua aux délégués des différents centres de la région, lesquels se chargeront de les poser aux principaux endroits publics. Tous les délégués ont été mis au courant d'une journée syndicale tenue à St-Joseph d'Alma; d'après le rapport donné par M. Cyrille Lapointe, ça été un vrai succès et la nouvelle méthode d'orienter ces journées syndicales a été très goûtée du public.

Le président général, M. Ls.-P. Boily, fait rapport de sa délégation aux journées d'études tenues à Montréal; il présente à l'assemblée un rapport bien détaillé; ce rapport sera photocopié et envoyé aux syndicats qui en feront une étude. Le conseil central fut autorisé de demander au représentant régional de la Commission des prix et du commerce en temps de guerre, de faire des conférences publiques afin que les populations soient bien au courant de l'application de la loi des prix maxima. Il fut également décidé que demande soit faite au procureur général de la province d'arrêter la production du papier le dimanche au moulin Price, de Kénoami, à moins que ladite compagnie ait obtenu une permission de faire la production du papier le dimanche.

Le C.C.D. demandera à la C.T.C.C. de faire de la propagande syndicale par des conférences radiophoniques. Sur une demande d'information présentée au Conseil central il y a déjà quelque temps, à savoir: Si les compagnies pouvaient empêcher un employé de changer d'industrie, le conseil central a étudié l'arrêté en conseil C.P. 6286 et décida de faire publier copie de la lettre suivante:

Ottawa, le 20 février 1942

M. P.-J. Martel, secrétaire,

Le Conseil central des Syndicats nationaux catholiques du Diocèse de Chicoutimi, Jonquières, Québec. Monsieur,

En réponse à votre lettre du 16 du courant, nous vous envoyons ci-joint copie de l'arrêté en conseil C.P. 6286 ainsi que l'arrêté modificateur C.P. 4642, qui concerne apparemment la matière qui vous intéresse.

Vous constaterez par cet arrêté que tout travailleur est libre de quitter un emploi afin d'en chercher un autre, bien que si

un grand nombre de travailleurs dans notre production de guerre agissent ainsi, notre effort de guerre s'en trouverait gravement entravé. C'est cependant un délit punissable en droit pour toute personne ou entreprise de chercher à induire par l'offre de salaires plus élevés et autres propositions un travailleur à quitter son emploi en travaux de guerre afin d'entrer au service de cette personne ou entreprise. L'arrêté en conseil vise donc l'employeur mais non les droits du travailleur.

Votre bien dévoué,

Le sous-ministre adjoint,
Gérald-H. BROWN

Le Cercle Léon XIII

M. J.-B. Delisle, un des ouvriers de la première heure dans le syndicalisme catholique de la région de Montréal, ancien président du Conseil central des Syndicats de Montréal, et secrétaire de la Fédération du bâtiment, vient d'être élu président du Cercle d'études Léon XIII. M. René Lapointe a été élu secrétaire.

Les activités de cet organisme, à qui le mouvement syndical de notre région doit tant, continuent avec vigueur ses activités, et ses membres manifestent beaucoup de bonne volonté en assistant avec régularité aux séances d'études.

L'étiquette syndicale

C'est un fait admis par tous les hommes de l'industrie et du commerce que la marque de commerce est d'une aide considérable pour augmenter la fabrication et la vente des produits portant cette marque de commerce.

L'étiquette syndicale vient à son tour, ajouter encore aux avantages de la marque de commerce, car elle crée et maintient parmi les ouvriers et la population la demande de ces produits. Cette question de l'étiquette syndicale est depuis bien des années agitée dans les cercles ouvriers syndiqués de toute la province.

Les ouvriers eurent recours à l'organisation par instinct de conservation. Ils réalisèrent ne pourvoir rien pour se mieux protéger, obtenir et garder le salaire nécessaire pour être en mesure de donner à ceux qui dépendent d'eux, le nécessaire et tout le confort possible.

Par l'organisation, ils avaient trouvé le moyen de se protéger contre les injustices de patrons par trop avides de gain. Par l'étiquette syndicale, les ouvriers de l'industrie ont trouvé le moyen efficace de s'assurer un

travail moins périodique et maintenant la demande de produits portant cette étiquette.

L'usage de l'étiquette syndicale ne rend pas seulement service aux ouvriers mais encore aux employeurs et à l'industrie. En effet, si tous les ouvriers syndiqués réclamaient l'étiquette syndicale, le nombre des ouvriers sans ouvrage serait moindre et les industries, en temps normal, reprendraient, pour le garder toujours, le cours régulier de leurs activités.

Pour prouver cet avantage, il suffirait de citer maints cas encore à la mémoire des ouvriers de métiers.

Syndicats de Victoriaville

Copie d'une résolution adoptée à une assemblée régulière du Comité central des Syndicats catholiques et nationaux de Victoriaville, tenue au local desdits Syndicats, vendredi le 27 mars.

Attendu que le gouvernement provincial de Québec a décidé, le 26 décembre dernier de former un conseil supérieur du travail, comblant, de ce fait, les plus ardents desirs de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada Inc.

Attendu que le gouvernement provincial de Québec, désirant sans doute reconnaître et honorer publiquement et officiellement les mérites d'une firme qui s'est distinguée par son esprit d'étroite collaboration avec les organisations ouvrières, a bien voulu inviter le président de la Victoriaville Furniture Limited, à faire partie du Conseil supérieur du travail comme représentant du capital;

Attendu que la nomination de ce titulaire, pour les raisons précitées, est de nature à réjouir grandement les Syndicats catholiques et nationaux de Victoriaville.

Il est résolu unanimement que le Comité central des Syndicats catholiques et nationaux de Victoriaville, profitant de la première occasion qui lui est donnée, prie respectueusement M. J.-E. Alain, président de la Victoriaville Furniture, de bien vouloir accepter à l'occasion de sa récente nomination comme membre du Conseil supérieur du travail, ses sincères félicitations jointes à ses meilleurs vœux de succès.

Vraie copie extraite du livre des délibérations du Comité central des Syndicats catholiques et nationaux de Victoriaville, mars 1942.

Signé:

John VAUDREUIL, sec.

ANTONIO GARNEAU
AVOCAT ET PROCUREUR
DUGUAY, GARNEAU & CARRIGNAN
276 ouest, rue St-Jacques - Tél. HA. 5111 - Montréal

"Depuis près d'un demi-siècle, toujours le même but, réduire le taux de la mortalité infantile à Montréal"

FRONTENAC 3121

J. Joubert
LIMITÉE

Plaidoyer en faveur de la classe ouvrière

Dans une conférence qu'il a prononcée devant le Board of Trade de Toronto, M. B. N. Hallward, président de la St-Raymond Paper Ltd., a traité des relations industrielles et des problèmes industriels. Il a admis que nos hommes d'affaires et d'autres apportent maintenant plus de soin à l'étude de ces questions, mais il a ajouté qu'il restait beaucoup à faire.

"L'industrie est devenue impersonnelle dans une très grande mesure, dit-il. Personne ne l'a voulu et peu de gens se rendent compte de l'étendue de cette impersonnalité. Et au fur et à mesure que les relations entre employeur et employé deviennent impersonnelles, le sens de la responsabilité faiblit de part et d'autre. Chaque groupe est porté à faire comme il l'entend et au meilleur de ses intérêts, au lieu de prendre une décision dans le sens du meilleur intérêt du Canada. Au lieu d'être uni dans leurs relations quotidiennes, ils soulèvent de petites guerres civiles qui leur sont propres. Il est donc évident qu'il faut réhumaniser l'industrie.

"On a tort, ajouta-t-il, de croire que l'homme de l'usine est différent de celui du bureau. A notre usine, nous ne faisons pas de distinction. Les deux ont leurs qualités et leur défauts et nous devons nous supporter les uns les autres. Il n'y a pas d'océan entre l'employeur et l'employé. Au contraire, les deux doivent être et rester unis étroitement pour le bien de chacun. Et nous avons fait le premier pas vers l'unité, lorsque nous avons démontré que nous n'étions pas indifférents pour ceux qui travaillent dans nos industries.

"Nous ne pouvons pas nous attendre à de l'amitié et à de la coopération de la part de ceux à qui nous manifestons de l'indifférence. Il faut que tous comprennent que les industries heureuses se construisent de la même manière que les foyers heureux.

"Si nous avons parfois des différends, il n'y a pas de conflit de classe, il s'agit tout simplement de faiblesses humaines, et si le rendement n'est pas toujours ce qu'il devrait être, dans l'industrie, la faute n'en est pas toujours à l'ouvrier. Il nous faut nous assurer que nos machines sont en parfait ordre et que nous ne manquons pas de matières premières. La méfiance est mauvaise conseillère."

Bureaux de l'Assurance-Chômage de la province de Québec

Montréal: 275 ouest, rue Notre-Dame, Tél.: PL. 9961.

Chicoutimi: 11, avenue Lafontaine, Tél.: 1021.

Drummondville: 510, rue Lindsay.

Granby: 74, rue Principale.

Hull: 123, rue Dupont, Tél.: 5-1487.

Lachine: 8-19e rue (Hôtel-de-Ville), Tél.: WA. 5638.

Joliette: Edifice Public.

Lévis: 44, rue Fraser, Tél.: 541.

Matane: Edifice Provincial, rue O'Brien, Tél.: 21 S-2.

Pointe-aux-Trembles: 11570 est, rue Notre-Dame.

Québec: 15, rue de la Couronne, Tél.: 4-1828.

Rivière-du-Loup: 20, rue Court, Tél.: 52.

Rouyn: Edifice Provincial, Tél.: 1077.

Saint-Hyacinthe: Bureau de Poste, Tél.: 1357.

Saint-Jean: Laurier et Saint-Jacques, Tél.: 2644.

Saint-Jérôme: 319, Labelle.

Shawinigan: Station et Sainte-Cécile.

Sherbrooke: 4 sud, rue Wellington, Tél.: 3756-7.

Sorel: Edifice Public.

ENCOURAGEZ NOS ANNONCEURS

La Banque est l'endroit où vous pouvez déposer votre argent avec l'assurance qu'en n'importe quel temps, sur demande, vous le recevrez en entier et avec intérêt.

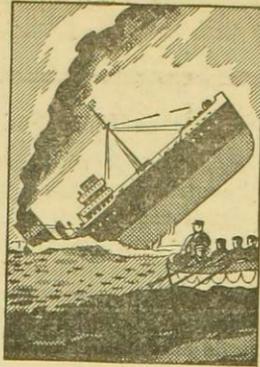
LA BANQUE PROVINCIALE DU CANADA

Siège social :

221 ouest, rue St-Jacques

Montréal

"OU L'ÉPARGNANT DÉPOSE SES ÉCONOMIES"



Quel coulage aussi sur terre! On vit dans l'immédiat. Sans prévoyance. Pourtant, le parasitisme contamine l'avoir social. Comment enrayer cette contagion économique? Par la rente viagère. Nous en avons 24 sortes. Faites-vous expliquer la vôtre? Payable dans 1 mois.

CAISSE NATIONALE D'ÉCONOMIE

41 ouest, rue S. - Jacques
Montréal - HArbour 3291

La C.T.C.C. et l'enseignement technique

La Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada a soumis, récemment, au Conseil supérieur de l'Enseignement technique, quelques résolutions adoptées à son dernier congrès et déjà présentées au gouvernement provincial. Ces résolutions réclament la fondation d'une école technique pour les industries textiles; la publication d'un manuel de métier pour les ouvriers du bâtiment; la fondation d'une école moderne de l'imprimerie; et l'organisation d'une école cinématographique de l'imprimerie.

Ce sont les premières suggestions que reçoit le conseil de la part d'organisation ouvrière. Il revenait d'ailleurs à la C.T.C.C. d'être la première à soumettre des problèmes au conseil pour étude. Car plusieurs personnes autorisées ont reconnu qu'elle avait été la première organisation à faire déclencher la nomination d'un directeur général de l'enseignement technique et la formation du conseil supérieur de l'enseignement technique.

Les membres de ce conseil ont déjà eu une première prise de contact, il y a plus de deux mois, et la C.T.C.C. espère qu'ils se réuniront de nouveau bientôt pour étudier ses suggestions. Elle souhaiterait même que le conseil se réunisse assez tôt pour étudier les modifications à apporter à la loi fédérale de l'enseignement technique actuellement sous révision par un comité parlementaire.

Rationnement de la gasoline



La bonne vieille expression "Remplissez!" que la plupart des automobilistes se contentaient de jeter négligemment lorsqu'ils arrêtaient leurs voitures devant une pompe à essence, est bien menacée de tomber en désuétude. En effet, le rationnement est en vigueur depuis le 1er avril. Dorénavant, on devra compter et présenter son livret de coupons. Lorsque le rationnement fut annoncé, on annonça en même temps que chaque coupon donnerait probablement droit à cinq gallons d'essence, mais depuis bien des choses sont survenues et personne ne peut prédire l'avenir.

(Service de l'Information)

Service de librairie de la C. T. C. C.

Commandes à 1231 est, Demontigny, Montréal

Encyclique <i>Rerum Novarum</i> , de Léon XIII15 unité
Encyclique <i>Quadragesimo Anno</i> , de Pie XI25 unité
Causerie sur les Encycliques, — Composée en collaboration10 unité
Pour Restituer à l'Edifice Social son Equilibre, S. Em. Card. Villeneuve	Gratuit
"La Restauration de l'Ordre Social". Lettre collective des Evêques05 unité
Plan d'Etude sur la Restauration Sociale, Richard Arès, S.J.25 unité
Syndicalisme Catholique en Hollande, P. J. S. Serrarens	Gratuit
Une Charte Officielle du Syndicalisme Canadien (Pensées du Saint-Siège sur les syndicats catholiques)10 unité
La Famille, Léon Lebel, S.J.	Gratuit
L'Atelier Syndical Fermé, Alfred Charpentier10 unité
L'Aube d'une ère ouvrière nouvelle, Alfred Charpentier10 unité
De l'Internationalisme au Nationalisme, Alfred Charpentier15 unité
Dans les Serres de l'Aigle, Alfred Charpentier10 unité
La C. T. C. C., ses Oeuvres et ses Aspirations, Alfred Charpentier02 unité
Pourquoi cette Opposition Fratricide, Alfred Charpentier	Gratuit
Syndicalisme Catholique Canadien, Maximilien Caron, avocat05 la douz.
Rapports des "Journées d'Etude" tenues à Montréal en 1940, 1941 et 1942	Gratuit
Ensemble de certains extraits des procès-verbaux des congrès de la C. T. C. C. des années 1918, 1919, 1920, 1921	Gratuit
Workers of Quebec organize on Catholic Plan, E. D. Chicanot	Gratuit
Dix séries de 8 articles publiés par M. Alfred Charpentier dans "The Montreal Beacon" (feuilles de propagande miméographiées pour gens de langue anglaise)	Gratuit
Quelques exemplaires des lois suivantes:	
Loi des Conventions Collectives	Gratuit
Loi de la Commission du Salaire Minimum	Gratuit
Loi des Syndicats Professionnels	Gratuit
Procès-verbaux des congrès de la C. T. C. C.	
Années 1936, 1937, 1938, 1939, 194025 unité
Année 1941	1.50 unité

Aux bureaux de M. le Président général et du Secrétaire général, nous disposons encore d'une forte quantité de tous les numéros parus jusqu'à date du bulletin mensuel; *Le Syndicaliste*. On peut obtenir gratuitement sur demande, tout numéro demandé pour compléter sa collection, s'il y a lieu.