

L'ÉCOLE SOCIALE POPULAIRE

PUBLICATION MENSUELLE

LOGIQUE SOCIALE

Une expérience nouvelle
dans le domaine des
conventions collectives.



S. Exc. Mgr DOUVILLE,
évêque de Saint-Hyacinthe

Septembre 1947

N° 404

1961, RUE RACHEL EST, MONTRÉAL

Prix : 15 sous

Tous droits réservés

PUBLICATIONS DE L'E. S. P.

Directeur : R. P. ARCHAMBAULT, S. J.

(Abonnement: \$1.50 par an)

- 1a. *L'École Sociale Populaire.*
 2. *L'Organisation ouvrière dans la province de Québec* (2^e édition, 1913). Arthur Saint-Pierre
 7 et 12. *La Caisse populaire.* Alphonse Desjardins
15. *L'Encyclopédie « Rerum notarum ».* S. S. Léon XIII
- 18-19. *Contre l'alcool.* Dr Joseph Gauvreau
 20-21. *Un catholique social: Frédéric Ozanam.* Abbé Gouin, P.S.S.
30. *L'Utopie socialiste — I.* XXX
 34-35. *L'Église et progrès social.* Chanoine Desgranges
46. *A propos d'immunités.* R. P. Gonthier, O. P.
 51. *Les Avantages de l'agriculture.* R. P. Alexandre Dugré, S. J.
- 53-54. *Le Règne social du Sacré Cœur.* Abbé Gouin, P. S. S.
 55. *Le Complot coopératif.* Anatole Vanier
 59. *Le Clergé et les œuvres sociales.* R. P. Archambault, S. J.
- 62-63-64. *Vers les terres neuves.* R. P. Alexandre Dugré, S. J.
 76. *Nos errements agricoles.* R. P. Edgar Colclough, S. J.
86. *Le Problème social et sa solution.* Abbé Edmour Hébert
 87. *Les Semaines sociales.* E. S. P.
 88-89. *De l'Internationalisme au Nationalisme.* Alfred Charpentier
91. *L'Action sociale.* Antonio Perrault
 92-93. *La Grève et l'enseignement catholique.* R. P. Villeneuve, O. M. I.
 94. *Programme d'action sociale.* Ed. Montpetit
 96. *L'Organisation professionnelle.* Mgr L.-A. Paquet
97. *Syndicats patronaux.* Abbé Emile Cloutier
100. *Le Salaire.* Abbé Edmour Hébert
 102. *La Question des chemins de fer.* XXX
 103. *Les Caisse Desjardins, œuvre sociale.* Wilfrid Guérin
105. *L'Organisation ouvrière catholique au Canada.* E. S. P.
 106. *Réformes scolaires.* E. S. P.
 107. *Le Travail du dimanche dans notre industrie.* Mgr Eugène Lapointe
 110. *La Société catholique de Protection.* E. S. P.
 111. *Le Problème des narcotiques au Canada.* Olivier Carignan
112. *Le Charbon au Canada.* Paul Chartier, S. J.
 113-114. *Le Nord qui s'ouvre.* R. P. Al. Dugré, S. J.
 115. *Les Trois Etapes de la question ouvrière.* Abbé Edmour Hébert
- 116-117. *Dans les chantiers.* R. P. J.-A. Desjardins, S. J.
 118. *La Mortalité infantile.* Dr Joseph Gauvreau
 120-121. *Le Chômage.* Gérard Tremblay
 122. *L'Eucharistie et la question sociale.* R. P. Léo Boismenu, S. S. S.
 124. *Le Patriotisme.* S. G. Mgr Laféche
 125. *L'Apprentissage.* E. S. P.
 126-127. *Notre problème agricole.* Charles Gagné
 128. *Les Forces hydrauliques.* R. P. Pierre Fontanel, S. J.
129. *L'Art ménager.* Abbé Arm. Beaugregard
 130. *Le Domaine rural canadien.* G. Bouchard
132. *La Jeune Fille et les œuvres de charité.* R. P. Adélar Dugré, S. J.
 133-134. *Pour et contre le tabac.* R. P. Pierre Fontanel, S. J.
 135. *Vers l'émancipation économique.* G.-E. Marquis
- 136-137. *Le Travail de nuit dans les boulangeries.* XXX
 138. *Expansion industrielle dans le Québec.* G.-E. Marquis
 139. *Le Logement et la santé.* R. P. Pierre Fontanel, S. J.
 142. *L'Éducation de la Justice.* R. P. Louis Lalande, S. J.
 143. *Abolitionnisme ou Réglementation.* R. P. J. Salmans, S. J.
 144. *L'Actionnariat syndical.* Max. Turmann
 145-146. *Le Conseil national d'Éducation.* C.-J. Magnan
 147. *Jeunes d'autrefois. Jeunes d'aujourd'hui.* R. P. Maurice H.-Beaulieu, S. J.
 148. *Éclaircissements canadiens-français.* R. P. Adélar Dugré, S. J.
 149-150. *La Pulpe et le Papier.* R. P. Pierre Fontanel, S. J.
 151. *L'Atelier syndical fermé.* Alfred Charpentier
 155. *L'Effort économique de notre race.* Rodolphe Laplante
- 156-157. *La Forêt canadienne.* R. P. Pierre Fontanel, S. J.
 158. *Le Caractère de l'adolescent.* R. P. Paul-Émile Farley, C. S. V.
 159-160. *Les Allocations familiales.* R. P. Léon Lebel, S. J.
 161. *L'Association professionnelle.* Abbé Maxime Fortin
 162. *Fédération des Œuvres d'hygiène infantile.* XXX
 163. *La Réforme du calendrier.* J.-H. Richardson
 164. *Les Petites Industries féminines à la campagne.* Georges Bouchard
 165. *L'Union ouvrière.* Abbé L.-A. Lafortune et Gérard Tremblay
 166. *Les Anciennes Corporations.* R. P. Stanislas, P. S. V.
 167. *Le Communisme international au Canada.* E. S. P.
 168. *Parents et Maîtres, leur collaboration.* Abbé Arthur Maheux
169. *L'Enseignement agricole d'hiver.* Albert Rioux
 170. *Le Cinéma.* Oscar Hamel
 171. *La Crise protestante.* R. P. Ad. Dugré, S. J.
 172-173. *La Formation technique.* R. P. Pierre Fontanel, S. J.
174. *La Gaspésie intérieure.* Péninsulaire
 175. *Chefs ouvriers catholiques.* L.-G. Hogue
 176. *La Mission sociale de l'hygiène.* Dr J.-A. Baudouin
177. *Les Associations ouvrières au Canada.* E. S. P.
 179. *L'Indissolubilité du mariage.* R. P. E. Jombart, S. J.
 180. *Le Tourisme, source de richesse.* Eugène L'Heureux
 181. *La Vaccination antituberculeuse.* Dr J.-C. Bourgoin
 182. *L'Utilisation des sous-produits de la pêche.* Joseph Risi

ÉVÊCHÉ
DE SAINT-HYACINTHE
(CANADA)

19 septembre 1947.

R. P. J.-Papin Archambault, S. J.,
Directeur de l'École Sociale Populaire,
Montréal.

RÉVÉREND PÈRE,

Vous m'avez demandé la permission de reproduire dans la collection de l'E. S. P. une lettre pastorale que j'adressais en juin 1944 aux religieux et aux administrateurs de biens ecclésiastiques du diocèse de Saint-Hyacinthe au sujet de leurs relations professionnelles avec leurs employés.

Je vous accorde volontiers cette permission, après avoir revu cette lettre pour la soulager de détails d'ordre trop régional, après avoir complété les notes historiques et après avoir retouché l'ensemble. Vous aurez ainsi le plaisir de publier un texte nouveau, mais qui garde l'essentiel de la Lettre.

En vous autorisant à publier Logique sociale, mon but n'est pas évidemment de fixer des lignes de conduite aux institutions religieuses et aux fabriques paroissiales d'autres diocèses, mais uniquement de rendre un témoignage public à tous les prêtres, religieux et religieuses de mon diocèse dont le sens social a permis la réalisation et la poursuite heureuse de cette expérience assez nouvelle, celle du règlement, par voie de convention collective, des relations professionnelles entre employés et employeurs des institutions religieuses et des fabriques paroissiales.

Croyez, mon cher Père, à mes sentiments dévoués en Jésus et Marie.

† Arthur DOUVILLE,
Evêque de Saint-Hyacinthe.

LOGIQUE SOCIALE¹

par

S. Exc. Mgr Arthur DOUVILLE,
évêque de Saint-Hyacinthe

« On y verra la logique de
l'Église qui parle et agit dans le
même sens. »

Introduction

Le 12 juin 1943, S. S. le pape Pie XII disait aux travailleurs italiens réunis devant lui: « Vous êtes venus à votre Père: il aime d'autant plus à s'entretenir avec ses enfants qu'il sait leur travail de chaque jour dur et long, leur vie difficile et pénible. Vous êtes venus au Vicaire de Jésus-Christ: par une ineffable grâce de Dieu, il éprouve en son cœur les sentiments de tendresse et de compassion que le Christ nourrissait pour le peuple et qui portèrent le Rédempteur à s'écrier un jour: « *Miserereor super turbam...* J'ai pitié de ce peuple. » Vous n'ignorez certes pas, fils et filles bien-aimées, que l'Église vous aime tendrement. Vous n'ignorez pas qu'elle a, *avec l'affection d'un cœur de mère et un sens aigu de la réalité*, examiné les questions qui vous touchent. »

Ce sont là des paroles de père et de pasteur. L'Église et le Pape aiment les ouvriers. L'attachement des prêtres, des religieux et des religieuses au Pape et à l'Église est connu. Leur plus cher désir est de conformer leur pensée et leur conduite à la pensée et à la conduite de notre Père à tous.

C'est cette conviction qui nous permet d'aborder avec beaucoup d'aise la question, qui semble délicate à prime abord, des relations professionnelles entre les institutions religieuses et les fabriques paroissiales, et leurs employés. C'est un problème qui mérite de retenir notre attention et que nous voudrions examiner « *avec l'affection d'un cœur de mère et un sens aigu de la réalité* ».

Après un bref historique de la Convention collective de travail des Institutions religieuses et des Fabriques paroissiales du

1. *Mandements des Évêques de Saint-Hyacinthe*, vol. XXI, pp. 317-372... Lettre pastorale adressée à MM. les curés et aux communautés religieuses du diocèse de Saint-Hyacinthe, le 30 juin 1944, et retouchée en septembre 1947 pour publication dans la collection de l'E. S. P.

diocèse de Saint-Hyacinthe, nous insisterons sur les principes qui ont inspiré cette expérience assez nouvelle dans le domaine des relations professionnelles. Daigne la Reine de la paix bénir nos efforts pour l'organisation d'une société plus chrétienne!

PREMIÈRE PARTIE

Historique de la convention collective

1. *Les débuts*

Personne n'ignore que certaines personnes ont assez facilement critiqué les conditions de travail (salaires et heures de travail surtout) des employés des institutions religieuses et des fabriques. S'agissait-il de critiques justifiées? Il est permis d'affirmer qu'elles étaient portées, la plupart du temps, sans tenir compte des circonstances atténuantes. Par exemple, en calculant le salaire, on oubliait d'ajouter au montant donné en argent les avantages appréciables du logement et de la pension. On ne se rendait pas compte non plus que les institutions d'hospitalisation ont longtemps très peu reçu du public et de l'État, ce qui les obligeait à restreindre certains déboursés. Et puis, en critiquant les institutions religieuses, on ne faisait pas attention aux salaires et aux heures de travail de plusieurs industries; la comparaison n'aurait pas été défavorable aux institutions.

C'est dire que souvent il n'y avait pas lieu de prendre à la lettre certaines critiques exagérées ou certaines affirmations d'employés qui pouvaient dépasser les limites de la vérité. Et il en est de même à l'heure présente.

Tout de même on sent qu'il y a quelque chose à faire en faveur de ces employés. Comment en particulier répondre à ce reproche: « Si les autorités religieuses trouvent que le syndicalisme est une bonne chose, pourquoi ne l'encouragent-elles pas dans les milieux qui les touchent de plus près?... Si la convention collective de travail est le meilleur moyen de régler les questions ouvrières, comment se fait-il que les communautés ne prêchent pas d'exemple? »

Dans le passé, des prêtres se sont arrêtés à ce problème des employés de nos institutions. Mêlés aux ouvriers, ils entendaient facilement leurs critiques et leurs plaintes. A l'occasion, ces prêtres, aumôniers de l'Union nationale catholique des menui-

siers, dont faisaient partie les employés masculins des communautés, ont pu régler avec avantage des cas isolés. Ils furent des précurseurs et des semeurs.

En 1940, un petit groupe d'employés de nos institutions, les préposés à l'entretien, qualifiés et non qualifiés, étaient membres d'un syndicat professionnel; leurs conditions de travail étaient régies par une convention collective, celle des métiers de la construction de nos différentes régions. Cependant ils n'étaient pas satisfaits. On ne les avait pas consultés avant la signature de la convention; de même, on n'avait pas demandé l'avis des institutions religieuses sur les clauses du contrat qui les intéressaient.

Cette même année, comme les critiques et les plaintes n'avaient pas cessé, des démarches furent faites auprès de S. Exc. Mgr Decelles pour qu'il permit la négociation d'une convention collective de travail couvrant toutes les institutions. Mgr l'Évêque de Saint-Hyacinthe jugea, et avec raison, que la question était délicate entre toutes. Il admettait le bien-fondé d'une organisation syndicale et d'un contrat de travail. « Mais, disait-il, les fruits ne sont pas mûrs. La mentalité n'est pas prête. Attendez encore quelques mois. Ces idées sociales se répandent de plus en plus. Les pages des journaux en sont couvertes. On s'y fera peu à peu. Au moment voulu, vous pourrez aller de l'avant. D'ici là, priez, observez et parlez de votre projet. »

2. La permission de S. Exc. Mgr Decelles

Le 24 mai 1942, S. Exc. Mgr Decelles chargeait un de ses prêtres de trouver le moyen le plus adapté aux circonstances pour résoudre les problèmes posés par la situation des employés des institutions religieuses du diocèse. Ce moyen devait répondre aux exigences de la justice, mais en même temps être marqué au coin de prudence et de modération. Pour rencontrer les exigences de la justice, on devrait assurer aux employés un salaire vital et familial. La prudence et la modération seraient sauvées, si l'on élevait les salaires peu à peu, afin de permettre aux communautés d'absorber ces augmentations sans à-coups.

Un plan fut immédiatement tracé. On essaierait de couvrir tout le diocèse par une convention collective de travail, entre les institutions religieuses et leurs employés. Sans tarder, on se mit à l'œuvre.

En juin, les communautés religieuses de la ville de Saint-Hyacinthe furent visitées. On leur expliqua le plan entrevu, en leur demandant de donner la liste de leurs employés actuels avec les détails suivants: fonctions, heures de travail et salaires de chacun. Les renseignements fournis à cette occasion constituèrent les premiers éléments de travail.

Au même moment, les employés étaient invités à devenir membres d'un syndicat catholique. Les hommes entrèrent dans l'Union des menuisiers. Pour les demoiselles et les dames, un nouveau syndicat était fondé. (Les employés masculins et les employés féminins entrèrent finalement dans le même syndicat, incorporé en vertu de la Loi des syndicats professionnels, le 22 décembre 1943, sous le nom de Syndicat national catholique des employés des institutions religieuses. Voir *Gazette officielle* du 15 janvier 1944.)

Les employés, en devenant membres du syndicat, donnèrent au Secrétaire général des syndicats les renseignements nécessaires; ils étaient aussi invités à formuler leurs demandes.

Cette première enquête révéla que les salaires, s'ils n'étaient pas élevés, n'étaient pas aussi bas que certains le laissaient entendre. De même les demandes des employés n'étaient pas exorbitantes.

3. Contrats particuliers à chaque maison

Mais réaliser immédiatement une convention collective couvrant toutes les institutions et le diocèse en entier, c'était une vaste entreprise. Que de situations différentes! Que d'adaptations nécessaires!

Aussi, après réflexion, fut-il décidé de procéder par étapes; on tenterait d'abord de signer un contrat pour chaque maison, en vertu du troisième chapitre de la Loi des syndicats professionnels; on verrait ensuite, si l'expérience s'avérait fructueuse, à proposer un contrat unique, pour toutes les institutions, sous l'autorité de la Loi de la convention collective avec extension juridique.

Du 1^{er} août 1942 au 16 avril 1943, huit contrats particuliers furent négociés et signés. Ils intéressaient les employés de l'Hôpital Saint-Charles, de l'Hôtel-Dieu de Saint-Hyacinthe, du Séminaire et de quatre maisons-mères de communautés religieuses. Une entente verbale était prise entre la Corporation épiscopale et le Syndicat; elle ne fut pas mise par écrit, parce

qu'on prévoyait alors la présentation prochaine de la convention collective générale.

Il est juste de rappeler les vues larges, l'esprit surnaturel, le sens de la justice et de la charité, dont firent preuve les représentants des institutions religieuses, non seulement dans les négociations préliminaires aux contrats, mais encore dans l'application des contrats eux-mêmes.

4. *Le projet de convention collective générale*

Dès septembre 1942, ce projet était sur le métier. On surveillait l'évolution des relations professionnelles entre employeurs et employés depuis l'entrée en vigueur des contrats particuliers; on enregistrait les difficultés d'application; on notait les solutions apportées; on ramassait les matériaux. Les lois ouvrières étaient approfondies, les syndicats similaires d'autres régions étaient consultés. Lentement se faisait l'expérience de ces contrats de travail dans les institutions religieuses.

Les employés surveillaient les événements et demandaient le contrat définitif. Cependant, vu l'imminence de l'Ordonnance de la Commission du salaire minimum, ordonnance qui devait faire suite à l'enquête ordonnée par le gouvernement provincial sur la situation des hôpitaux et des hospices, on préféra retarder la rédaction du projet de convention collective. Ne valait-il pas mieux attendre cette ordonnance et s'en inspirer? Autrement on aurait pu se trouver dans l'obligation de modifier immédiatement une convention collective dont l'élaboration était assez difficile.

Enfin, le 30 octobre 1943, parut dans la *Gazette officielle* l'Ordonnance n° 11, couvrant les institutions d'assistance, hôpitaux et hospices.

Ce fut le texte de base du premier projet de convention collective générale. L'Ordonnance fut adaptée de telle sorte qu'elle pût s'étendre à toutes les institutions religieuses du diocèse: corporation épiscopale, séminaire, maisons-mères, communautés religieuses d'hommes et de femmes, maisons d'enseignement, hôpitaux, orphelinats et hospices, etc. Comme une autre ordonnance, l'Ordonnance n° 4, déterminait déjà les salaires et les heures de travail des sacristains et bedeaux, on incorpora ce texte dans le projet, tout en modifiant vers la hausse les taux de salaires.

5. *Présentation du projet*

La rédaction du projet étant terminée, nous avons permis d'aller de l'avant. Le projet fut alors présenté aux employés

réunis en assemblée, en mars 1944. Le secrétaire général des syndicats leur expliqua qu'il s'agissait d'un projet. « Vous avez discuté vos problèmes, vous acceptez ce projet, leur dit-il. Il faut maintenant que les institutions étudient ce texte et le discutent. Elles pourront faire des contre-propositions. Le projet pourra subir des modifications. » En un mot, il restait à négocier.

Le Syndicat lui-même aurait pu présenter le projet à MM. les curés et aux communautés. Comme il s'agissait d'un cas bien particulier et d'une initiative un peu extraordinaire, nous avons consenti à le présenter nous-même, par une lettre appropriée, le 1^{er} avril dernier. Cette lettre invitait MM. les curés et les représentants des institutions religieuses à étudier le projet pour le préciser; elle les invitait aussi à formuler leurs observations pour le 15 avril.

Le 27 avril, à l'évêché de Saint-Hyacinthe, eut lieu une réunion de MM. les curés et des représentants des communautés. Grâce aux remarques et suggestions faites auparavant, un second projet, mieux adapté que le premier, fut étudié à cette occasion. De nouvelles remarques, d'autres suggestions, devaient amener un troisième projet assez différent du premier, non pas quant aux taux de salaires, mais dans les clauses d'ordre général et dans leur présentation.

Mai et juin furent des mois d'intense préparation du Congrès eucharistique diocésain. Tous les efforts et toutes les énergies furent tendus vers le succès de ces importantes assises. La question du projet de convention collective passa nécessairement au second plan.

6. *Étape finale*

Aussitôt le Congrès terminé, le travail reprit pour mener à terme le projet de convention collective. Durant les mois d'été, un nouveau texte, plus précis et mieux ordonné, fut rédigé. C'était une adaptation à nos besoins de la convention collective des Services hospitaliers de Québec. En septembre et octobre, deux assemblées des représentants des institutions religieuses et des fabriques permirent d'apporter les dernières précisions au projet. Entre temps on préparait la formation de l'Association patronale des Institutions religieuses et des Fabriques paroissiales du diocèse de Saint-Hyacinthe. Cette association reçut en fait son incorporation le 15 novembre 1944. (Voir *Gazette officielle* du 25 novembre 1944.)

7. *Signature et mise en application de la convention collective*

Le 24 novembre, la convention collective fut signée par les deux parties à l'évêché de Saint-Hyacinthe et présentée par elles à la sanction de l'État. L'avis en fut publié le 16 décembre; la sanction fut accordée le 10 février 1945. Un mois plus tard, le Comité paritaire était formé et commençait ses opérations. Depuis lors, il voit à l'application du décret.

Quant à la convention de travail elle-même, elle a subi plusieurs modifications. Devant la hausse constante du coût de la vie, des négociations empreintes du meilleur esprit ont conduit à des augmentations de salaires. D'autres améliorations, fruit de l'expérience acquise dans l'application du décret, furent introduites, quant aux heures de travail par exemple.

On a écrit que cette convention collective est unique en son genre. Elle couvre en effet les employés des fabriques paroissiales et de toutes les institutions religieuses du diocèse de Saint-Hyacinthe. Son application, réalisée dans un bel esprit de collaboration entre employeurs et employés, prouve que l'expérience, quoique nouvelle, valait d'être tentée. La convention collective, instrument de concorde et de paix, est entrée dans nos mœurs; elle est devenue une institution normale de notre vie diocésaine.

DEUXIÈME PARTIE

Principes

Cette expérience d'une convention collective de travail entre les institutions religieuses et les fabriques paroissiales, d'une part, et leurs employés, d'autre part, fut conduite à la lumière des principes sociaux catholiques. Ces principes, brièvement exposés aux représentants des institutions et des fabriques, le 27 avril 1944, furent développés dans la lettre pastorale du 30 juin de la même année, au lendemain même du Congrès eucharistique diocésain.

1. LES SALAIRES À PAYER À NOS EMPLOYÉS

a) *Principes généraux*

Le canon 1524 du Code de Droit canonique ordonne ce qui suit: « Tous, principalement les membres du clergé, les religieux et les administrateurs de biens ecclésiastiques auront soin de donner aux ouvriers qu'ils engagent un salaire juste et raisonnable... »

Que doit-on entendre par salaire juste et raisonnable? Nos ouvriers et nos employés ne peuvent, en somme, demander qu'au travail la subsistance et tout ce qui est nécessaire à la vie. C'est le seul moyen qu'ils ont de gagner leur vie. Ce travail doit donc se résoudre pour eux en un salaire suffisant à assurer leur subsistance.

Mais, on ne saurait l'oublier, à moins de vocation spéciale, l'homme est normalement chef de famille. Dès lors le salaire doit permettre à un ouvrier sobre et honnête de pourvoir convenablement, non seulement à sa propre subsistance, mais aussi à celle des siens.

Certes, la famille pourra compter un nombre plus ou moins grand d'enfants. Et, sur ce point, nos familles canadiennes-françaises tiennent encore en honneur le « Croissez et multipliez-vous », ce qui réjouit l'Église et la Patrie... Fixer toutefois le salaire d'un homme d'après le nombre absolu de ses enfants, ce serait lui enlever parfois la possibilité de trouver de l'emploi et de gagner sa vie; ce serait encore compromettre jusqu'à un certain point la situation de l'industrie. Aussi, afin de tenir compte de l'économie générale d'un pays, les sociologues déterminent le salaire familial d'après le chiffre moyen de la famille dans tel pays. Au Canada, la famille moyenne compte cinq membres: le père, la mère et trois enfants... Remarquez qu'il est question ici de famille moyenne et non de famille normale. La famille normale doit compter autant d'enfants que veut bien en accorder la Providence divine. C'est par les allocations familiales, supplément du salaire familial, que le père de famille pourra faire vivre ses enfants plus nombreux.

En résumé, le salaire, juste et raisonnable, le salaire minimum dû en stricte justice, c'est le salaire nécessaire à l'entretien d'une famille moyenne, dont les besoins ne sortent pas de l'ordinaire. Ce salaire est dû à tout ouvrier adulte, célibataire ou non, père d'un enfant ou père de trois enfants, à condition seulement que cet ouvrier donne un rendement moyen. En effet, dans l'ordre actuel, son travail a une valeur d'entretien d'une famille moyenne; il garde cette valeur, quel que soit celui qui l'accomplit.

b) *Traduction en chiffres*

Mais quel est le salaire minimum vital traduit en argent?

En 1944, avec un indice du coût de la vie considérablement haussé, le salaire devait être:

de \$34 par semaine, d'après la Ligue ouvrière catholique (Cf. *le Mouvement ouvrier* de décembre 1943);

de \$33.75 par semaine, d'après le *Welfare Council* de Toronto (Cf. Mémoire de la C. T. C. C. au gouvernement provincial).

Selon le Conseil national du Travail (Cf. rapport majoritaire du 17 août 1943), « le chef de famille qui gagne \$24 par semaine est incapable de maintenir sa famille dans un état de santé normale ». Cette déclaration suivait une enquête nationale.

En 1939, qui pouvait être accepté comme année normale, le salaire minimum vital aurait dû être, selon le *Welfare Council* de Toronto et le Rapport Marsh, de \$28.35 par semaine. (Voir *l'Action catholique* du 25 avril 1944.)

Précisons que ce salaire hebdomadaire prévoyait les dépenses nécessaires à l'alimentation, au logement, à l'habillement, aux contributions religieuses et sociales, aux frais d'assurance-vie, aux soins de la santé, etc.; aucun item ne semblait exagéré.

Voilà donc le salaire qu'aurait dû recevoir en temps de guerre (\$34) ou en temps normal (\$28) tout ouvrier adulte, sobre et honnête, qu'il fût employé dans l'industrie, le commerce ou les services. C'était là le salaire minimum dû à l'ouvrier sans métier et de capacité moyenne. Les salaires auraient dû ensuite être augmentés suivant la compétence, gradués selon les métiers exercés, en tenant compte des années plus ou moins longues d'apprentissage, de la cherté des outils nécessaires, des dangers courus dans l'exercice du métier, des capacités intellectuelles requises, etc., etc.

c) *Adaptations nécessaires*

Est-ce à dire que l'on devait payer partout ce minimum de salaire? Nous croyons plutôt qu'il était nécessaire de tenir compte de certains facteurs qui abaissaient le minimum dû alors.

D'abord ce minimum était fixé d'après le coût de la vie à Montréal et à Toronto. Or le coût de la vie est ordinairement moins élevé dans les villes moyennes. Ainsi, à Saint-Hyacinthe, Sorel et Granby, villes de moins de 25,000 âmes, il était légitime de réduire ce minimum de 10 à 15%. A plus forte raison pouvait-on le faire pour les villes ou villages moins peuplés encore.

Ensuite, il faut bien constater que l'industrie elle-même n'est pas encore arrivée, en général, à ce minimum de salaire. L'équilibre économique exige que les services ne payent pas un

salaires plus élevé que les industries. Il était donc légitime de réduire le minimum mentionné plus haut au niveau du minimum payé dans l'industrie, à moins évidemment que ce minimum ne fût manifestement inférieur à toute justice.

Enfin, devons-nous accepter le minimum de temps de guerre ou le minimum de temps de paix ? Nous pensions préférable de nous en tenir, pour le moment, au minimum de temps de paix. Voici pourquoi : nous visions plutôt à l'établissement de salaires et de conditions de travail qui seraient permanents, qui pourraient demeurer, à moins de circonstances spéciales, au retour des conditions normales. Nous avons donc fixé le salaire d'après le minimum d'une année normale (1939) et non d'après celui d'une année de guerre. Cette manière de procéder permettait de plus aux institutions de faire face plus facilement aux nouvelles obligations de salaires assez considérables. Nous souhaitons que ce minimum s'élève peu à peu jusqu'à devenir, autant que possible, proportionnel au coût de la vie. L'augmentation devait être graduelle et ainsi n'aurait pas trop obéré chaque année le budget des institutions. En fait, depuis 1944, des négociations, au renouvellement de la convention, ont conduit à fixer des taux de salaires assez proportionnés à la hausse constante du coût de la vie, durant les années de guerre et par la suite.

Telles sont les adaptations que nous avons crues raisonnables. Il est cependant une adaptation qui n'est jamais légitime : c'est l'adaptation des salaires à la loi stricte de l'offre et de la demande. Lorsque la main-d'œuvre est abondante et plus facile à obtenir, on est tenté parfois d'embaucher les ouvriers qui s'offrent au salaire le plus bas. On doit résister fortement à cette tentation. Y succomber, ce serait faire preuve de libéralisme économique ; nous serions les premiers à blâmer un employeur laïc qui voudrait agir de la sorte. (Logique.)... Nous le blâmerions avec raison : en effet, le travail a un caractère de nécessité : « L'homme a besoin du fruit de son travail pour conserver son existence, et il doit le conserver pour obéir aux ordres irréfragables de la nature », nous enseigne Léon XIII. Il ajoute : « Que le patron et l'ouvrier fassent donc telles conventions qu'il leur plaira, qu'ils tombent d'accord notamment sur le chiffre du salaire, au-dessus de leur libre volonté, il est une loi de justice naturelle plus élevée et plus ancienne, à savoir que le salaire ne doit pas être insuffisant à faire subsister l'ouvrier sobre et honnête. Que si, contraint par la nécessité ou poussé par la crainte d'un mal plus

grand, il accepte des conditions dures que, d'ailleurs, il ne lui était pas loisible de refuser, parce qu'elles lui sont imposées par le patron ou par celui qui fait l'offre du travail, c'est là subir une violence contre laquelle la justice proteste... » (*Rerum novarum*, Rutten, pp. 283-284.)

Voilà ce qu'exige la morale du salaire; c'est ce que l'Église enseigne et ce que, dans sa logique, elle veut pratiquer chez elle.

d) *La situation des institutions, des fabriques et de leurs employés*

La situation des institutions religieuses et des fabriques paroissiales peut amener à notre esprit quelques objections.

1° *Nos institutions vivent de charité, dira-t-on peut-être; elles pratiquent elles-mêmes la charité, en n'exigeant pratiquement aucun salaire.*

C'est vrai, en somme; mais il n'en est pas moins vrai que la justice exige le salaire familial minimum et qu'il n'est jamais permis de léser la justice pour faire la charité. — D'ailleurs, les employés qui sont à notre service n'ont pas fait le vœu de servir le prochain comme nous, ni le vœu de pauvreté. Nous n'avons pas le droit de les y obliger en fait et de les mettre dans une situation telle qu'ils ne puissent rencontrer leurs obligations de famille ou qu'ils ne puissent songer à fonder un foyer, s'ils sont célibataires.

Il est vrai aussi que nous travaillons sans salaire ou presque. C'est notre gloire devant Dieu, notre vocation supérieure; elle nous vaut une sécurité qu'envient bien des travailleurs et qu'ils expriment en termes si concrets: « Vous êtes bien, vous autres, vous avez vos trois repas par jour et votre vieil âge est assuré. » Pensons-y: cette sécurité que l'Église désire pour tous les travailleurs, nous la possédons, nous, et eux ne l'ont pas. Aidons-les de notre action et de notre exemple.

2° Vous songez peut-être à la différence qui existe entre l'industrie et le commerce, qui ont un but lucratif, et nos institutions, qui se classent parmi les services, et qui n'ont guère de but lucratif, et vous dites à part vous: « Quand l'industrie et le commerce augmentent les salaires, c'est qu'il y a accroissement de production et de consommation; c'est qu'il y a des marchés plus ouverts; c'est qu'il y a de meilleurs prix. Mais il n'est rien de semblable dans les services. »

Il est vrai que l'employé de nos institutions n'est pas généralement lié à un instrument de production; il est plutôt le serviteur de tous en général. Mais s'il en coûte tant pour vivre,

est-il normal que le salaire de cet employé ne soit pas comparable à celui d'un employé de l'industrie ou encore ne soit pas, jusqu'à un certain point, en proportion du coût de la vie? Est-il juste que les services et donc nos institutions ne soient pas en mesure d'accorder un salaire raisonnable?

Il faudra donc augmenter le prix de ces services? Certes oui, s'il n'y a pas d'autre moyen d'observer la justice du salaire; il faudra les augmenter jusqu'à un point qui permette d'établir l'équilibre entre les salaires payés dans l'industrie et le commerce d'une part, et les salaires payés dans les services d'autre part. Le cas de nos employés se rapproche assez de celui des fonctionnaires municipaux, des instituteurs, des institutrices. Pour leur donner des salaires convenables, on augmente les taxes et on a recours aux octrois gouvernementaux. Pourquoi hésiterions-nous à suivre la même tactique?

3° On entend parfois l'objection: « Beaucoup d'employés des institutions et des fabriques sont déficients soit physiquement, soit mentalement. Comment réussir à signer pour eux une convention collective de travail? »

De fait, à l'emploi des institutions et des fabriques, il se rencontre des employés déficients, de rendement diminué. C'est pour elles un titre d'honneur d'avoir pu utiliser les services de tels travailleurs, qui autrement seraient tombés à la charge du public et de l'État et auraient davantage ressenti leur malheur.

Mais est-il légitime d'estimer très haut le chiffre de ces employés déficients? Nous ne le croyons pas. La Commission d'enquête sur les hôpitaux (1941) porte un paragraphe intitulé: *Déficience physique ou mentale du personnel*. On y lit ce qui suit: « Un fait a été clairement établi par l'enquête: le motif dans certains cas que le salaire devrait être inférieur dans des institutions en raison de la déficience physique ou même mentale de certains employés est absolument non fondé; en effet, des 11,440 employés rapportés, 0.71% ont été classés à titre de déficitaires mentaux et 1.75% comme déficitaires physiques. » L'enquête portait sur 306 institutions d'hospitalisation, hôpitaux et hospices. ... Cette conclusion, qui vaut pour les hôpitaux et les hospices, vaut-elle aussi pour les autres institutions et pour les fabriques? Nous n'avons pas de chiffres pour l'établir avec précision. Mais nous croyons que même dans ces milieux les déficients sont plutôt des exceptions.

Ainsi les employés de rendement diminué sont des exceptions. Or la convention collective ne fixe pas les conditions de

travail pour des exceptions, mais bien pour l'ensemble. Elle laisse au Comité paritaire, chargé de l'exécution du décret, le soin d'accorder, dans ces cas exceptionnels, les diminutions de salaires proportionnelles à leur rendement. C'est dire que la responsabilité de déterminer ce taux de diminution retombera sur un organisme indépendant, composé d'employeurs et d'employés. L'employeur fera la preuve de déficience et, après enquête, le Comité jugera. Ainsi l'employeur ne sera pas critiqué; ce n'est pas lui qui portera la responsabilité d'une décision qui pouvait autrefois lui attirer des reproches injustifiés. De son côté, l'employé sera content; par ses représentants, il aura eu son mot à dire.

4° On dit peut-être: « Certains employés, en particulier les sacristains, ne travaillent pour la fabrique qu'une faible partie de leur journée; ils ne peuvent s'attendre à recevoir un salaire qui leur assure une complète subsistance. »

Cette remarque est juste. Dans certaines paroisses, le sacristain peut consacrer la moitié de sa semaine en moyenne à une autre occupation et ainsi il s'assure une deuxième source de revenus. Dans ces cas, il est certes légitime que la fabrique soit appelée à donner seulement un salaire proportionnel aux heures de travail de son employé.

Dans d'autres paroisses, le sacristain est employé de telle façon qu'il ne peut pas, en pratique, trouver ailleurs une autre source de revenus. C'est par exemple le cas des sacristains de villes et même de paroisses populeuses. Là le sacristain doit se tenir à l'entière disposition du curé; il peut être appelé à toute heure de la journée. Dès lors, il lui est pratiquement impossible de s'engager ailleurs; il est dans une situation telle que son unique source de revenus n'est et ne peut être que son travail de sacristain. En conséquence, l'employeur qui désire avoir son employé à sa complète disposition doit lui donner un salaire suffisant à l'entretien convenable de sa famille.

5° Enfin, on tente parfois de légitimer des salaires moins élevés en faisant appel à un manque d'esprit d'économie, à des habitudes de gaspillage remarquées chez certains employés. De tels défauts se rencontrent, mais, le salaire étant dû en justice, on n'est pas plus excusé de refuser son salaire à un ouvrier prodigue qu'on l'est de ne pas solder une dette à un créancier ivrogne.

e) *Le salaire des employés féminins*

Il n'est pas aussi facile de déterminer le taux du salaire dû aux employés féminins. Sans vouloir entrer dans toutes les distinctions d'usage en pareil cas ¹, disons seulement que, normalement, ces personnes ont droit à un salaire qui leur permette au moins de pourvoir à leur propre subsistance. Ce salaire devrait s'élever dans la mesure des responsabilités confiées, de la capacité requise par l'emploi, de la longueur des heures de travail. Qu'on veille, en tout temps, à ne pas leur imposer une charge trop lourde pour leurs forces ou qui ne convient ni à leur âge ni à leur sexe.

Conclusion

En somme, le salaire minimum dû en justice, c'est le salaire vital, nécessaire à l'entretien convenable d'une famille moyenne. Ce salaire doit être payé au moins à tout employé de sexe masculin, adulte et de capacité moyenne.

Relisons, en conclusion de cette étude du salaire, le canon 1524: « Tous, et surtout les clercs, les religieux et les administrateurs des biens ecclésiastiques, doivent, dans les contrats de travail, donner à leurs ouvriers un salaire juste et convenable; ils doivent... ne les détourner en aucune manière du soin de leur famille... ne leur imposer aucun travail qui soit au-dessus de leurs forces ou ne convienne pas à leur âge et à leur sexe. »

Conformer sa conduite à cette loi, c'est respecter la justice; c'est faire honneur à l'Église; c'est pratiquer ce qu'on prêche; c'est simplement être logique.

2. L'ORGANISATION SYNDICALE DE NOS EMPLOYÉS

Faut-il se surprendre de ce que les employés des institutions religieuses songent à s'organiser en syndicat ?

« Il est pourtant facile à l'employé, penseront quelques-uns, d'aller rencontrer son employeur, de régler avec lui, à l'amiable, les difficultés qui peuvent survenir, de demander à l'occasion un rajustement de salaire ou des heures de travail plus convenables. En effet, l'employeur, étant un religieux, une religieuse, un prêtre, pourquoi amener le syndicat comme intermédiaire ? »

L'expérience permet d'affirmer ceci: beaucoup d'employés n'osent pas se présenter. Ils critiquent plutôt ou souffrent en silence une situation qui leur paraît anormale. D'autres se pré-

1. On sait par exemple que, pour un travail égal, la femme doit recevoir le même salaire que l'homme. Le Souverain Pontife vient de le rappeler dans une allocution prononcée le 11 septembre 1947.

senteraient bien à leur employeur, mais ils ont souvent l'impression, à tort, sans doute, que l'institution religieuse réglerait les problèmes à son unique avantage, sans tenir compte des justes revendications des employés...

D'ailleurs, le syndicalisme n'a pas pour but unique et principal de défendre les intérêts matériels, mais plutôt de travailler à établir, entre employeurs et employés, des relations ordonnées, parce que basées sur la justice et la charité. Or, entre nos institutions, nos fabriques, et leurs employés, il y a des relations d'ordre professionnel. Comment les ordonner ? Par une consultation réciproque, franche, d'égal à égal, des deux parties en cause. Les employés ne se sentiront capables vraiment de traiter ainsi, sans crainte, que s'ils sont unis en association professionnelle.

De plus, le syndicalisme est un instrument d'éducation populaire. L'employé y apprend ses droits et ses devoirs, prend conscience de ses responsabilités, réalise qu'il est quelqu'un dans la société. Léon XIII, dans *Rerum novarum*, souhaite trois genres d'intervention pour accomplir l'œuvre de restauration sociale : l'action de l'Église, l'action de l'État, l'action des intéressés eux-mêmes. Mais ces derniers, pour agir pleinement et sans danger, doivent être formés, éclairés, éduqués dans le sens de l'action sociale.

Il est assez facile de former des chefs par des écoles spéciales, par des cercles, par des journées d'études, par des semaines de formation sociale. Cependant la masse, l'ensemble des ouvriers se forme presque insensiblement par l'association qui les groupe. L'esprit, la sève qui circule à travers le mouvement organisé et qui a son point de départ dans la tête et le cœur des chefs, cette sève pénètre peu à peu tous les membres, leur donne une conception de la vie sociale, une conception des relations professionnelles. C'est ainsi que le syndicalisme est un instrument d'éducation populaire, sans laquelle les plus beaux programmes sociaux resteront lettre morte ou peu vivante. — Dès lors, avons-nous le droit de refuser à nos employés ce moyen d'éducation, qui les rendra plus hommes par le développement normal de toutes leurs possibilités d'action ?

En dernier lieu, le syndicalisme prépare la voie au corporatisme économique et social (et non politique, notez-le bien). L'Église, en effet, recommande l'organisation de la société par l'institution d'un régime corporatif. Toutes les branches de l'activité humaine doivent être organisées sur ce principe. Pouvons-nous rester en arrière ? Au moment voulu, nous devons

être prêts à nous ranger au côté des autres industries, commerces et services, pour former cette pyramide qui, dans l'esprit du Souverain Pontife, doit donner au monde ouvrier la paix sociale, la paix chrétienne.

Peut-être, cependant, voit-on un danger à cette organisation syndicale et dit-on parfois : « Organiser le syndicat, signer un contrat pour telle ou telle catégorie d'employés, c'est poser le problème là où il n'existe pas; c'est donner occasion aux employés de critiquer, de se montrer arrogants, c'est créer du malaise. »

De sa nature, le syndicalisme ne pose pas le problème ouvrier, mais il le règle et l'empêche ainsi de se poser.

Établir des relations ordonnées entre employeurs et employés, est-ce poser le problème ouvrier? Donner à l'ouvrier, qui fournit *son* travail, *ses* bras, *sa* vigueur, *sa* compétence, l'occasion d'exprimer franchement son point de vue par un syndicat, n'est-ce pas reconnaître sa dignité, n'est-ce pas le traiter autrement qu'en personne mineure? N'est-ce pas admettre, en pratique, que l'employé est maître lui aussi de lui-même et que toute décision le concernant doit être prise, non seulement par l'employeur, mais par les deux intéressés: l'employeur et l'employé? Refuser qu'il en soit ainsi, ce serait un signe de dictature intolérable. Nous savons que vous réprouvez cet esprit dictatorial.

« Dans les assemblées de syndicats, dit-on, des critiques sont formulées contre les employeurs. » Ce sont là des exceptions qu'il est impossible, au reste, d'empêcher. Notons cependant que ce n'est pas l'organisation syndicale qui est cause de ces critiques, mais c'est plutôt grâce à cette organisation qu'il est possible de prendre connaissance de ces critiques et d'y porter remède, s'il y a lieu. Serait-il préférable de laisser mijoter ces critiques et ces plaintes, de les laisser se développer? Ne provoqueraient-elles pas un malaise dommageable à l'employeur lui-même?

En conclusion, disons qu'il est à désirer que les institutions et les fabriques favorisent chez elles l'organisation syndicale catholique de leurs employés. Il est plus facile de régler un problème quand les esprits sont bien disposés. Si nous attendons trop tard, les esprits seront plus enclins à la lutte qu'à la collaboration. De plus, en favorisant l'organisation syndicale, les institutions et les fabriques auront l'honneur de respecter un droit naturel, la consolation de donner l'exemple, l'avantage de collaborer à l'éducation populaire.

3. L'EXERCICE DU DROIT D'ASSOCIATION ET LE CONTRAT COLLECTIF

Le droit d'association appartient aux employés des institutions et des fabriques, comme à tous les autres salariés laïques, ainsi qu'il ressort de ce qui précède. Or, l'exercice de ce droit implique pour l'employeur, pour les institutions, pour les fabriques, le devoir de recevoir les délégués du syndicat ouvrier, de juger la valeur objective de leurs demandes à la lumière de la doctrine de l'Église, de discuter quand on pense que ces demandes sont exagérées.

L'exercice du droit d'association comporte aussi la recherche d'une entente collective entre employeurs et employés. Nous aimerions insister sur ce sujet.

Au moment de l'engagement du salarié, on établit généralement le genre de travail, le salaire, la durée du travail au jour ou à la semaine. D'autres fois, il n'est question que du salaire. Ces pourparlers constituent le contrat de travail.

Pour être un contrat digne de ce nom, cette entente doit respecter les règles de la justice, et partant ne devrait s'établir qu'après « discussion où employeurs et employés, traitant d'égal à égal, auraient librement présenté leurs conditions et défendu leurs intérêts respectifs ».

Mais quand cet état de choses se rencontre-t-il? Ce pourrait être, soit dans le cas du contrat individuel, d'homme à homme, d'employeur à employé, soit dans le cas de la convention collective, entre deux collectivités: association d'employeurs et association d'employés, ou encore entre un employeur et l'association de ses employés.

Vu l'attitude de silence craintif ou de critique cachée des ouvriers vis-à-vis de leur employeur, que celui-ci soit religieux ou laïc, l'employé, en négociant un contrat individuel, aura toujours ou presque l'impression qu'il ne traite pas d'égal à égal, il ne pourra se sentir content de l'entente conclue, que cette entente soit juste ou non.

En effet, quelle est en général la situation d'un employé qui est seul en face de son employeur? On lui dit: « Votre salaire sera tant de la semaine, vous ferez ceci, vous ferez cela, vous travaillerez de telle heure à telle heure. » Timidement, l'employé risquera parfois une remarque, mais il la retirera bien vite, au moindre signe de réprobation: le pauvre, il a tellement peur de n'être pas engagé. En somme, c'est tout comme s'il était une

chose qui appartient à l'employeur; il n'a qu'à accepter ou à chercher ailleurs où il ne sera pas traité autrement. Cela peut se rencontrer même dans le cas d'un employeur religieux ou prêtre: l'atmosphère dans laquelle nous vivons est tellement saturée de libéralisme économique.

Au contraire, par l'organisation syndicale, que suppose le contrat collectif, l'employé prend confiance. il peut mieux étudier ses problèmes, il délègue les plus qualifiés de ses confrères auprès de son employeur. Son impression, et aussi la réalité, sont toutes différentes. Il se sent capable de traiter d'égal à égal, de présenter ses conditions, de discuter sans crainte. Il a son mot à dire, il réalise qu'il est quelqu'un.

Ajoutons que plusieurs corps publics et tous les sociologues reconnaissent le contrat collectif ou la convention collective de travail comme le mode le plus efficace de régler les relations entre employés et employeurs. Ils y voient un instrument permanent de pacification et d'ordre, un instrument qui fera la base de chaque contrat individuel.

Chez les employés, cette convention amène le désir de la collaboration: elle signifie pour eux une entrée en société, la société du travail. Ils ont conscience qu'ils ne sont plus seulement « dans l'entreprise, comme des passagers dans un bateau, mais de l'entreprise, comme des collaborateurs »... « Ils sont associés, puisque ce qui constitue la société, c'est la libre réunion d'hommes en vue d'un but commun; or, ici, il y a un but commun, qui est le fonctionnement de l'entreprise (ou de l'institution), et cette manière de concevoir les choses montre mieux la solidarité de tous à la poursuite du bien commun ¹.

L'employeur, de son côté, en vient « à considérer l'ouvrier, non comme un accessoire, une pièce d'outillage dont il s'agit d'obtenir le plus haut rendement, mais comme un collaborateur qui a droit à une juste rémunération de ses services, à la permanence de son emploi et à des conditions de travail raisonnables »².

Ainsi l'employeur et l'employé se trouvent rapprochés; ils ne vivent plus seulement l'un à côté de l'autre, ils collaborent à la réalisation d'une œuvre commune. Pie XI recommande cette collaboration. Qu'on relise ses paroles de *Quadragesimo anno* ³.

1. Cf. DELAYE, *Éléments de morale sociale*, au n° 80 où l'auteur traite du contrat en général.

2. Cf. E. MINVILLE, *Actualité économique*, janvier 1944, p. 273.

3. Cf. RUTTEN, *Doctrine sociale*, pp. 346-347.

C'est dire que la convention collective de travail et le Comité paritaire qui en assure l'exécution sont de nature à établir de meilleures relations entre employeurs et employés, relations de confiance et de paix.

Les remarques qui précèdent valent certainement, en plus ou en moins, suivant les cas, pour les employés de nos institutions et de nos fabriques. Aussi, nous n'hésitons pas à conclure que le contrat collectif de travail a sa raison d'être chez nous, aux lieu et place du contrat individuel.

Cependant, trois formes de contrat collectif s'offrent à nous: l'entente sans effet juridique ou le *gentlemen's agreement*, le contrat collectif en vertu de la Loi des Syndicats professionnels (S. R. Q. 1941, ch. 162), finalement le contrat collectif en vertu de la Loi de la Convention collective (S. R. Q., 1941, ch. 163)¹. Entre ces trois formes, il faut préférer la convention collective avec extension juridique. Elle impose les mêmes obligations à tous les employeurs et à tous les employés, même aux non-signataires; surtout elle suppose la formation d'un Comité paritaire, composé en nombre égal de représentants des employeurs et des employés. Ce comité surveille et assure l'observance de l'entente conclue librement par les deux parties et sanctionnée par le pouvoir civil. C'est un organisme de collaboration, qui donne aux intéressés eux-mêmes les moyens légaux de régler leurs propres affaires, sans recourir à quelque Commission gouvernementale que ce soit, sans s'adresser nécessairement aux inspecteurs de celle-ci, si estimables que puissent être et la Commission et ses inspecteurs.

« Mais, direz-vous, c'en est fait de notre autorité; si nous devons traiter d'égal à égal avec nos employés, nous ne serons plus maîtres chez nous. Il nous sera impossible de commander. »

N'exagérons rien: le contrat collectif de travail ne lèse en rien l'autorité légitime de l'employeur.

Dès qu'il s'agit de la détermination des conditions de travail, l'employé, qui est quelqu'un et qui a des droits, doit se trouver sur un pied d'égalité avec l'employeur: c'est une condition nécessaire de la justice du contrat à établir. Mais l'employeur garde la liberté d'accepter ou de refuser un employé, et, dans l'exécution du travail, c'est l'employeur qui commande. Toutefois, dans ce commandement, il a le devoir de respecter les droits des employés, et ceux-ci ont le droit, à l'occasion, d'exiger ce respect.

1. Il y aurait lieu d'apporter ici des considérations relatives à la Loi des relations ouvrières. Ces considérations cependant ne changeraient rien à l'essentiel des vues exprimées dans ce paragraphe et par la suite.

En pratique, l'organisation syndicale et le contrat collectif font consentir à l'employeur le sacrifice d'une autorité absolue, mais respectent son autorité légitime.

Il est vrai que l'employeur, après la signature d'un contrat, est moins libre: il a un minimum de salaire à payer, des heures de travail à respecter; il y a possibilité d'enquête, de réclamations, etc. Rappelons-nous toujours que la liberté et la tranquillité ne sont pas des biens légitimes dans n'importe quelle mesure, que la liberté de l'employeur finit au point où commence le droit de l'employé, que le bien commun fait un devoir d'accepter ces restrictions. Quant aux difficultés possibles, elles sont facilement évitées par l'observance des clauses du contrat; de plus, une réclamation injuste sera renvoyée par le Comité paritaire, où l'employeur est toujours représenté par des délégués de son choix.

Résumons notre pensée par une citation tirée d'un sermon de S. Ém. le cardinal Villeneuve. Vous pourrez transposer ces paroles aux problèmes qui nous occupent présentement. « C'est l'une de ces institutions nécessaires à l'exercice normal de la justice entre employeurs et employés qu'on a préconisée de nos jours en de nombreux pays, sous le nom de convention collective, en vertu de laquelle le patronat d'une part et le prolétariat d'autre part règlent avec puissance et réflexion les rapports de justice professionnelle qui existeront ensuite entre les individus-patrons et les individus-ouvriers. Voit-on de suite l'avantage social de pareils arrangements. C'est la mort à l'individualisme brutal ou rebelle. C'est l'équilibre des forces du capital et du travail. C'est la justice, enfin, déterminée autour d'une table commune où, dans une même dignité humaine, ceux qui ont des capitaux et ceux qui ont des bras mettent en commun leurs efforts pour le bien de la société d'abord et pour leur bien respectif en outre ¹. »

4. L'ÉTAT ET NOUS

Nous venons d'indiquer les bienfaisants effets de la convention collective de travail en général. Pour lui donner une force juridique, la province de Québec nous offre deux lois: la Loi des syndicats professionnels et la Loi de la convention collective ². Nous avons montré nos préférences pour la dernière de ces lois.

1. Sermon prononcé à l'Oratoire Saint-Joseph, chemin Sainte-Foy, à Québec, le 5 septembre 1937.

2. La reconnaissance syndicale, en vertu de la Loi des relations ouvrières, peut offrir certaines garanties même pour les associations patronale et ouvrière des institutions religieuses et des fabriques paroissiales. Pour ce qui est de la convention collective, il reste préférable de la signer sous l'autorité de la Loi de la convention collective avec extension juridique.

Aux raisons déjà données, nous voudrions ajouter celle-ci: cette loi place les relations patronales-ouvrières à un niveau plus social, car elle laisse à l'État son vrai rôle.

Quel est donc ce rôle de l'État? Demandons-le à Léon XIII et à Pie XI. En général l'État doit servir le bien commun, tout en marquant un intérêt spécial à la classe ouvrière. En particulier, il doit aussi intervenir pour la protection du travail et donc pour la fixation des salaires. Le Souverain Pontife détermine toutefois les limites de cette intervention:... « De peur que, dans ces cas..., les pouvoirs publics n'interviennent importunément, vu surtout la variété des circonstances, des temps et des lieux, il sera préférable qu'en principe la solution en soit réservée aux corporations ou syndicats...¹ »

Dans *Quadragesimo anno*, Pie XI réaffirme cette manière de voir: « Ce serait commettre une injustice, en même temps que troubler d'une manière très dommageable l'ordre social, que de retirer aux groupements d'ordre inférieur, pour les confier à une collectivité plus vaste et d'un rang plus élevé, les fonctions qu'ils sont en mesure de remplir eux-mêmes. » Et il ajoute: « L'objet naturel de toute intervention en matière sociale est d'aider les membres du corps social, et non pas de les détruire ni de les absorber². »

L'État doit donc laisser aux associations professionnelles, patronales et ouvrières, c'est-à-dire à ceux qui sont le plus directement intéressés, le soin de régler leurs propres problèmes, tout en les aidant à y parvenir.

C'est bien ce qui se produit par la convention collective de travail et le Comité paritaire. Les intéressés eux-mêmes, employeurs et employés, peuvent se prévaloir d'une loi qui dirige leur action: la Loi de la convention collective. Ils se rencontrent, discutent leurs problèmes, en viennent finalement à une entente. Ils présentent cette entente au gouvernement, à qui il revient de juger si elle est conforme ou non au bien commun. Dans le cas d'un jugement favorable, un décret rend obligatoires les dispositions de cette entente. Remarquons-le: ce n'est pas l'État qui a réglé les problèmes, imposé des dispositions concernant les salaires, etc.; ce sont les intéressés, l'association patronale et l'association ouvrière, qui ont conclu cette entente, qui ont arrêté les conditions de travail; le gouvernement n'a fait que sanctionner le contrat.

1. Cf. *Rerum novarum*, RUTTEN, *Doctrine sociale de l'Église*, pp. 272-284.

2. Cf. *Quadragesimo anno*, RUTTEN, *op. c.*, pp. 344-345.

Ensuite, il importe de mettre ce contrat à exécution: il faut en surveiller l'application. Ici encore, ce n'est pas l'État qui intervient: au contraire, les employeurs et les employés choisissent un nombre égal de représentants, et ces élus constituent le Comité paritaire. Ce Comité devient une corporation; il a des droits et des obligations, le tout déterminé par la Loi. Il administre ses fonds, prépare les règlements nécessaires à sa régie interne et à l'exercice de ses droits, nomme ses employés: secrétaire et inspecteur, et il dirige leur travail. Quant au gouvernement, il demande un rapport des activités du Comité; de plus, il peut, par inspecteur nommé par lui, vérifier ces rapports et faire enquête sur l'administration du Comité.

Ces détails suffisent à montrer que la convention collective de travail et le Comité paritaire permettent aux groupements professionnels « de remplir eux-mêmes des fonctions dont ils peuvent s'acquitter ». L'État leur donne son appui et prend seulement les initiatives qui garantissent l'intérêt commun. Sans vouloir canoniser cette Loi de la convention collective, nous pouvons au moins affirmer qu'elle place les choses à un niveau plus social, non celui du régime d'autorité, absolue, mais celui de la collaboration entre les corps professionnels.

Dans le cas où les intéressés ne verraient pas à leurs propres affaires, il incomberait à l'État d'intervenir pour la protection du travail. Si les corps inférieurs ne font pas leur devoir, il appartient à l'État de suppléer à leur action. C'est ainsi que notre Législature provinciale a créé, par la Loi du salaire minimum (4, Geo. VI, ch. 39), une Commission du salaire minimum, qui fixe par ordonnances les salaires et les heures de travail des employés qui ne sont pas partie contractante à une convention collective.

Ces ordonnances, nous le répétons, ne sont pas le fruit d'une entente entre les intéressés. La Commission les émet, quand une convention collective ne peut être signée, soit que les associations professionnelles n'existent pas, soit que l'entente n'ait pu se produire entre employeurs et employés. En effet, on lit dans le préambule de la Loi du salaire minimum: « ... S'il est préférable que la réglementation nécessaire soit faite par le moyen de conventions collectives rendues obligatoires, il faut cependant, lorsque cette méthode n'est pas applicable, prévoir la fixation, par une corporation publique, des minima de salaires requis pour empêcher les abus... »

En conséquence, il vaut mieux régler nos problèmes par le moyen d'une convention collective que par celui d'une ordonnance rendue par une Commission gouvernementale. C'est plus social, plus conforme aux principes chrétiens et plus logique.

Mais n'y a-t-il pas un danger pour les institutions religieuses et pour les fabriques à se servir de ces lois, celle des Syndicats professionnels et celle de la convention collective ?

Dans notre province, l'Église et les institutions religieuses jouissent de la part de l'État d'un traitement qui convient à leur caractère religieux. Nous sommes jaloux de cette situation non pas précisément privilégiée, car nous y avons droit. A tout prix, nous tenons à éviter tout ce qui est ou paraît être un sacrifice de ce droit. Aussi, au moindre indice d'empiétement, nous réagissons contre ce qu'il est convenu d'appeler l'ingérence. « Précisément, pense-t-on peut-être, placer les institutions sous la coupe d'une loi civile, fût-elle si bonne que la Loi de la convention collective, n'est-ce pas sacrifier leur droit, n'est-ce pas les exposer à des empiétements plus graves ? Il vaudrait beaucoup mieux que l'Évêque, d'autorité, fixât lui-même des minima de salaires à payer pour telle ou telle catégorie d'employés. »

Que l'Évêque ait le pouvoir, dans les limites de son diocèse, de fixer des minima de salaires à payer aux employés des fabriques et des institutions, nul, pensons-nous, ne le conteste. L'Évêque pourrait, s'il le jugeait nécessaire, créer une Commission diocésaine du salaire minimum. Mais il peut aussi ne faire usage de ce droit que dans la mesure où il n'est pas possible de trouver une meilleure solution. Il peut préférer au régime de l'imposition par l'autorité celui de la collaboration entre les intéressés. Et cette collaboration s'obtient par l'association professionnelle de chacune des parties et par la convention collective qu'elles signent l'une et l'autre.

En second lieu, nous savons tous que le gouvernement est déjà intervenu dans le domaine qui nous occupe présentement, par sa Commission du salaire minimum. En effet, cette Commission a émis des ordonnances qui touchent les fabriques et les hôpitaux. Or la convention collective permet aux fabriques et aux institutions de reprendre en leurs mains les quelques interventions qui relèvent actuellement de l'autorité civile. Nous disons bien « reprendre en leurs mains », car la convention collective est une entente entre employeurs et employés et le Comité paritaire qui l'applique est formé de moitié par des représentants de ces mêmes employeurs et de ces mêmes employés.

La convention collective doit toutefois être sanctionnée par l'État. Avons-nous raison de craindre cette sanction? Craignons-nous l'incorporation de nos institutions en vertu d'une loi civile? Les contrats d'achat et de vente que nous passons, ne visons-nous pas à ce qu'ils soient conformes à la loi civile? Eh bien, à ces cas nous pouvons assimiler celui de la convention collective sanctionnée par l'État.

Au fond, il s'agit ici d'un cas d'administration des biens ecclésiastiques. Or au canon 1523 il est écrit que « les administrateurs de ces biens doivent observer les prescriptions tant du droit canonique que du droit civil ». Et puis nous sommes en présence d'un contrat de travail à signer et à observer. Relisons à ce propos le canon 1529: « En vertu du droit canonique, même pour les biens ecclésiastiques, il faudra observer les lois civiles du territoire où on se trouve, en ce qui concerne les contrats en général et en particulier, soit nommés, soit innommés, ainsi que le paiement et le mode d'extinction des obligations, et accepter les effets que le droit civil reconnaît à ces contrats et paiements. »

Sans doute, nous ne sommes pas tenus de nous servir de la loi de la convention collective; mais, si nous jugeons à propos de régler nos relations professionnelles par un contrat collectif de travail, il est, croyons-nous, conforme à la pensée de l'Église que nous le fassions suivant la loi civile qui régit telles espèces de contrat.

Rappelons-nous enfin certains principes qui doivent présider aux relations de l'Église et de l'État. Dans les matières qui regardent à la fois le bien temporel et le bien spirituel des citoyens, les deux sociétés s'entendront pour atteindre leurs fins respectives. Or la question des conditions de travail de nos employés regarde à la fois le bien spirituel et le bien temporel des parties en cause. En effet, cette question intéresse nos fabriques et nos institutions: il importe de ne pas leur imposer des charges financières si lourdes qu'elles ne puissent poursuivre leurs fins spirituelles. Cette question intéresse aussi le bien temporel des employés, à qui il faut donner un salaire suffisant à leur assurer une honnête aisance.

On doit en conséquence envisager cette question en tenant compte du bien spirituel et du bien temporel des parties. Or pour ce qui est de ces cas, dans notre province, c'est le droit et c'est l'habitude que l'Église se serve des lois civiles. Mais aussi, c'est un fait, l'État laisse à l'Église le soin de juger les

cas litigieux par ses propres tribunaux, à moins que l'Église ne consente à soumettre la cause à un tribunal civil.

Nous pouvons donc sans crainte nous servir de la loi de la convention collective. S'il survenait un litige entre un employeur et un employé, litige que le Comité paritaire serait impuissant à régler, ce litige devrait être soumis à l'autorité religieuse, à qui il serait loisible ou de permettre le recours aux tribunaux civils ou de constituer son propre tribunal.

Ainsi, demander à l'État de sanctionner une convention collective entre les institutions religieuses et les fabriques, d'une part, et leurs employés, d'autre part, ne constitue pas une invite à l'État de s'ingérer en un domaine qui ne le regarde pas.

Nous irions même plus avant. Les deux pouvoirs, religieux et civil, doivent se prêter un mutuel secours. En particulier, l'Église a le devoir de promouvoir la paix et la tranquillité sociale. L'Église le fait par la prédication des principes de justice et de charité qui doivent éclairer les relations professionnelles; elle le fait aussi en favorisant les organisations ouvrières et patronales. Pourquoi, en plus, ne donnerait-elle pas l'exemple par la signature d'une convention collective de travail entre les institutions religieuses et le syndicat de leurs employés? En agissant ainsi, elle reconnaît dans les faits les efforts de l'État pour une législation sociale plus parfaite; elle l'incite à des réalisations législatives meilleures encore.

Concluons: du fait d'une convention collective, il n'y a pas restriction de la juridiction épiscopale. L'Évêque ne sacrifie pas son autorité, il ne la donne pas à l'État. Il laisse à des corps inférieurs, les associations professionnelles, le soin de s'occuper de ces questions particulières; les associations garantissent leur action en se mettant sous le couvert d'une loi civile.

Utiliser les moyens que l'État met entre nos mains pour réaliser le bien social ne constitue pas un danger d'ingérence du pouvoir civil. Nous espérons plutôt que l'exemple donné sera bienfaisant et à l'État et aux employeurs laïcs.

Conclusion

L'Église prêche la justice du salaire et des conditions de travail; l'Église enseigne la collaboration nécessaire et sincère entre employeurs et employés; l'Église propose comme modes de collaboration l'association professionnelle et les comités mixtes; l'Église enfin demande à l'État de promouvoir une législation

sociale, gardienne des intérêts de tous, mais surtout protectrice des intérêts des travailleurs.

Nos institutions et nos fabriques ont fait honneur à cet enseignement. *L'Association patronale* qu'elles ont fondée permet au syndicat de leurs employés de porter tous ses fruits de collaboration; elle permet aux institutions et aux fabriques de mieux saisir les besoins de leurs employés; elle les aide à comprendre davantage, si possible, leurs devoirs sociaux... Leur Association patronale est aussi un exemple. Il faut former de nombreuses associations patronales. Sa Sainteté Pie XI en regrettait le petit nombre. Nous pouvons répéter ce regret pour notre province. Par leur association et leur convention, les employeurs prêtres, religieux et religieuses prouvent les avantages et la bienfaisance de l'organisation du patronat, coopérant sincèrement avec le syndicalisme ouvrier pour établir l'entr'aide et la coopération mutuelle entre employeurs et employés. Ces employeurs ont le mérite du bon exemple et méritent nos félicitations.

Leur *convention collective* de travail est un argument constant en faveur de la justice du salaire et des conditions de travail. Le Comité paritaire qui l'applique institue d'une manière stable la collaboration tant désirée entre patronat et salariat, dans le respect des droits de chacun.

En se servant de la *législation provinciale du travail*, les institutions et les fabriques encouragent encore l'État dans son désir, de donner à notre province des lois ouvrières conformes à l'esprit des encycliques.

Voilà des faits qui, mieux que des mots, prouvent la valeur de la doctrine sociale de l'Église et montrent que l'Église parle et agit dans le même sens.

La lettre pastorale collective sur la *Restauration de l'ordre social* (15 mai 1941) rappelle cette nécessité de la logique: « La doctrine chrétienne, l'Église ne se contentera pas de la prêcher. Elle mettra tout en œuvre pour la faire pénétrer dans les mœurs. Elle s'y emploiera même par ses propres initiatives. C'est ainsi que naîtront, sous son souffle bienfaisant, de nombreuses institutions vouées au bien des classes laborieuses, œuvres de bienfaisance et de charité, sociétés d'entr'aide et de secours mutuels, caisses d'épargnes et de placements, associations patronales et ouvrières. »

Oserions-nous dire — pourquoi pas — que nos institutions et nos fabriques ont poussé encore plus loin dans les faits la

logique de l'Église ? L'organisation patronale et ouvrière, bonne pour les autres, elles l'ont jugée bonne dans leur propre maison. L'établissement de relations ordonnées entre employeurs et employés, recommandable aux employeurs et employés laïcs, elles l'ont réalisée chez elles.

C'est, comme nous le rappelions au début, une nouvelle preuve de l'amour que l'Église porte aux ouvriers. Les institutions religieuses de bienfaisance manifestent déjà de mille manières la grande charité des prêtres, des religieux et des religieuses. Cette charité, ils la montrent sous une forme plus large, sous une forme encore plus sociale, en travaillant à la paix sociale et au bien de leurs employés, non par un acte transitoire et un secours passager, mais par l'établissement d'une convention collective qui est et doit être un instrument permanent de concorde et de paix.

Table des matières

Lettre de S. Exc. Mgr Arthur Douville.	1
Introduction.	3
<i>Première partie.</i> — Historique de la convention collective entre employés et employeurs des institutions religieuses et des fabriques paroissiales du diocèse de Saint-Hyacinthe.	
1. Débuts.	4
2. Permission de S. Exc. Mgr Decelles.	5
3. Contrats particuliers à chaque institution.	6
4. Projet de convention collective générale.	7
5. Présentation du projet.	7
6. Étape finale.	8
7. Signature et mise en application de la convention collective.	9
<i>Deuxième partie.</i> — Principes qui ont inspiré cette expérience sociale.	
1. Les salaires à payer à nos employés.	9
2. L'organisation syndicale de nos employés.	16
3. L'exercice du droit d'association et le contrat collectif.	19
4. L'État et nous.	22
Conclusion.	27

ACTES PONTIFICAUX

PRÊTRES, RELIGIEUX ET RELIGIEUSES, LAÏCS ÉCLAIRÉS — LES MEMBRES SURTOUT DES MOUVEMENTS D'ACTION CATHOLIQUE ET DE NOS ŒUVRES — SE DOIVENT DE CONNAÎTRE LA PENSÉE DU PAPE SUR LES GRANDS PROBLÈMES DU JOUR DÈS QU'ELLE EST ÉNONCÉE. LES AGENCES TÉLÉGRAPHIQUES NOUS EN APPORTENT DES RÉSUMÉS ASSEZ RAPIDEMENT, MAIS C'EST UNE VERSION TROP SOUVENT INCOMPLÈTE ET PARFOIS MÊME DÉFORMÉE DE LA PENSÉE PONTIFICALE. AUSSI EST-CE LE TEXTE MÊME QU'IL NOUS FAUT LIRE, SINON DANS SON ORIGINAL, LORSQU'IL EST D'UNE LANGUE ÉTRANGÈRE, DU MOINS DANS UNE TRADUCTION FRANÇAISE ABSOLUMENT SÛRE. C'EST POUR ASSURER LA DIFFUSION RAPIDE DE CES TEXTES QUE L'ÉCOLE SOCIALE POPULAIRE A FONDÉ SA COLLECTION DES « ACTES PONTIFICAUX ». DEUX SÉRIES ONT DÉJÀ PARU, DONT ON PEUT SE PROCURER LES NUMÉROS AU SECRÉTARIAT DE L'E. S. P. LA TROISIÈME COMMENCE BIENTÔT. ON S'Y ABONNE AU PRIX DE \$1.00.

(Voir au verso)

ACTES PONTIFICAUX

PREMIÈRE SÉRIE

1. **Encycliques:** « *Vix pervenit* » sur les contrats (Benoît XIV); « *Acerbo nimis* » sur l'enseignement de la doctrine chrétienne (Pie X). — 15 sous.
2. **Action féminine** (Pie XII). — 15 sous.
3. **Syndicats et œuvres économique-sociales.** — 15 sous.
Léon XIII, Pie X, Benoît XV, Pie XI, Pie XII.
4. **Le Règne du Christ** (Pie X). — 15 sous.
Encycliques: *E supremi apostolatus* sur la restauration dans le Christ; *Il fermo proposito* sur l'Action catholique.
5. **Autour du Consistoire** (Pie XII). — 15 sous.
Message de Noël; Allocution au Consistoire secret; Allocutions aux nouveaux cardinaux.
6. **Encyclique « Orientales Omnes »** sur l'Église ruthène (Pie XII). — 15 sous.
7. **La Question sociale.** — 10 sous.
Léon XIII, Benoît XV, Pie XI, Pie XII.

DEUXIÈME SÉRIE

8. **L'Apostolat de la Prière** (Pie XII). — 10 sous.
Lettre et radiomessages.
9. **Groupements de jeunesse** (Pie XII). — 10 sous.
Formations sportives; J. O. C.; Scoutisme.
10. **Les grandes directives** (Pie XII). — 10 sous.
La famine; L'Église face à la situation présente; La voix de la conscience (Noël 1946).
11. **Au service de l'enfance** (Pie XII). — 10 sous.
L'Œuvre de la Sainte-Enfance; Pour les enfants indigents; Devoirs et droits des instituteurs.
12. **Théâtre, cinéma, radio, presse** (Pie XII). — 10 sous.
13. **Pour un monde nouveau** (Pie XII). — 10 sous.
14. **Encyclique « Fulgens radiatur »** sur saint Benoît (Pie XII). — 10 sous.
15. **La profession médicale** (Pie XII). — 15 sous.
16. **L'Action catholique** (Pie XII) — 15 sous.

La troisième série commencera à l'automne 1947.

L'abonnement est de \$1.00.

École Sociale Populaire, 1961, rue Rachel Est, Montréal (34)

PUBLICATIONS DE L'E. S. P.

(Suite)

- 183-184. *La Paroisse au Canada français.*
R. P. Adélar Dugré, S. J.
185. *L'Eglise, nos maux sociaux et l'ouvrier catholique.*
Abbé J.-Ad. Sabourin et R. P. Schelpe, S. J.
186. *L'Industrie chimique et le Canada.*
R. P. Pierre Fontanel, S. J.
187. *Le Travail des jeunes filles.*
Mme W. Raymond
188. *Les Communautés religieuses et la Cité.*
Juge C.-E. Dorion
189. *Les Œuvres dans la Cité.*
R. P. Bonhomme, O. M. I.
190. *Le Syndicalisme catholique canadien.* E. S. P.
191. *La Semaine sociale de Chicoutimi.*
Wilfrid Guérin
192. *L'Eglise et la question syndicale.*
PP. Arendt et Muller, S. J.
193. *Nos Orphelins.* Sœur Allaire, etc.
- 194-195. *Encyclique sur l'éducation de la jeunesse.*
S. S. Pie XI
196. *L'Enseignement religieux.* S. G. Mgr Ross
197. *La Semaine du dimanche.* XXX
199. *La Préférence aux Syndicats catholiques.* XXX
200. *Pour le bon journal.*
Abbé A. Robert et O. Héroux
201. *Le Sens catholique.*
E. Mercier et G. Ladouceur
- 204-205. *Instruction ou Education.* Esdras Minville
206. *En Russie soviétique.* E. S. P.
- 207-208. *Manuel antibolchévique.* E. S. P.
209. *La Participation des laïques à l'apostolat.*
Antonio Perrault
- 210-211. *L'Encyclique « Quadragesimo anno ».*
S. S. Pie XI
212. *Le Mariage chrétien.* R. P. Adélar Dugré, S. J.
- 214-215. *L'Etat et le mariage.* Juge C.-E. Dorion
216. *L'Activité sociale des prêtres de Belgique.*
R. P. Albert Muller, S. J.
- 217-218. *Cahier anticommuniste.* E. S. P.
219. *Pour la colonisation.* E. S. P.
220. *La Rése communiste.*
R. P. Thomas-M. Lamarche, O. P.
221. *Pour la Paix.* E. S. P.
225. *La Profession agricole.*
Abbé Georges-M. Biloiseau
226. *Les Opérations de Bourse et leur moralité.*
R. P. Bournival, S. J.
227. *Le Retour de la mère au foyer.*
Rde Sr Gérin-Lajoie
228. *La Place des enfants n'est pas au cinéma.*
E. S. P.
- 232-233. *Pour la Restauration sociale au Canada.*
E. S. P.
237. *L'Agriculture, base économique d'une nation.*
Abbé Edouard Beauvoisin
238. *L'Œuvre de la Colonisation.* Esdras Minville
241. *L'Encyclique « Quadragesimo anno ».*
Abbé Philippe Perrier
- 251-252. *Journées anticommunistes — I.* E. S. P.
253. *Journées anticommunistes — II.* E. S. P.
- 254-255. *La Menace communiste au Canada.*
R. P. Archambault, S. J.
257. *Le Chômage de la jeunesse.* E. S. P.
- 258-259. *Déclaration — Thèses — Statuts.*
Ligue de la Classocratie
262. *Le Komintern.* Entente Internationale
263. *L'Encyclique « Immortale Dei ».*
S. S. Léon XIII
264. *Allocations familiales.* Claire Hoffner
265. *Les Relations avec Moscou.* E. S. P.
266. *La Crise libérale.* R. P. Albert Muller, S. J.
267. *Le Syndicalisme catholique au Canada.*
R. P. Archambault, S. J.
- 269-270. *Les vingt-cinq ans de l'E. S. P.*
En collaboration
Esdras Minville
272. *Comment établir l'organisation corporative au Canada.* Esdras Minville
273. *L'Orientation professionnelle.*
Abbé Irénée Lussier
- 274-275. *Pour le Christ-Roi et contre le communisme.* E. S. P.
276. *Les Exercices spirituels.*
R. P. Archambault, S. J.
277. *Petit Catéchisme anticommuniste.*
P. Richard Arès, S. J.
278. *La Vérité sur l'Espagne.*
Cardinal Isidro Goma Tomas
279. *L'Action catholique spécialisée.*
R. P. Adrien Malo, O. F. M.
- 280-281. *Encycliques « Dilecti Redemptoris » et « Mit brennender Sorge ».* S. S. Pie XI
282. *La Formation sociale dans nos collèges classiques.* Abbé Damien Robert
283. *Le Vendredi saint de l'Eglise d'Espagne.*
Secrétariat des C. M.
284. *La Coopération économique.*
Abbé L. Beauregard et Jean-B. Cloutier
285. *Le Syndicalisme national catholique.* E. S. P.
286. *La Malfaisance du capitalisme actuel.*
Abbé Georges Côté
287. *L'Action catholique au Canada.*
R. P. Archambault, S. J.
288. *Le Problème rural.* Nos Evêques
- 289-290. *Catéchisme de l'organisation corporative.*
P. Richard Arès, S. J.
291. *Encyclique « Libertas praesantissimum ».*
S. S. Léon XIII
292. *Jeunesse et politique.* Jean Filion
293. *Pour que vive notre français.*
P. Gabriel La Rue, S. J.
294. *L'Action catholique et les religieuses.*
R. P. Archambault, S. J.
295. *Petit Catéchisme d'éducation syndicale.*
P. Richard Arès, S. J.
296. *L'Industrie dans l'économie du Canada français.* Olivar Asselin
297. *Pour un ordre nouveau.*
Mgr Desranleau et le Cardinal Villeneuve
298. *Mentalité communiste.* Mgr J. T. McNicholas
299. *Lettre pastorale collective sur la tempérance.*
Nos Evêques
300. *La Nationalisation des entreprises.*
Mgr Wilfrid Lebon
303. *Une enquête sur le communisme à Québec.*
Edouard Laurent
304. *Un pays qui a ruralisé son enseignement primaire.* François-Xavier Boudreau
305. *L'Eglise et les grands problèmes de l'heure présente.* S. Exc. Mgr Carton de Wiart
306. *Le Corporatisme professionnel.* Maxim. Caron
307. *La Législation anticommuniste dans le monde.* E. S. P.
308. *La Paix.* S. S. Pie XII
309. *L'Espagne au sortir de la guerre.*
R. P. Joseph Ledit, S. J.
310. *Lettre encyclique « Summi Pontificatus ».*
S. S. Pie XII
311. *Tempérance.* Dr Jean-Charles Miller
312. *Vers un ordre nouveau par l'organisation corporative.* F.-A. Angers, L.-M. Gouin,
E. Gibeau, M. Caron, R. Arès, S. J.

PUBLICATIONS DE L'E. S. P.

(Suite)

313. *La Canalisation du Saint-Laurent.*
Paul-Henri Guimont
314. *Notre redressement économique.*
R. P. Archambault, S. J.
315. *L'Eglise et l'ordre social.* Episcopat américain
316. *Notre dimanche chrétien.*
S. Exc. Mgr Anastase Forget
317. *Le Samaritanisme moderne ou Service social.*
R. P. Emile Bouvier, S. J.
318. *Radicalisme moderne.* R. P. Joseph Ledit, S. J.
- 319-320. *La jeunesse et l'Action catholique.*
R. P. Archambault, S. J.
321. *Le Racisme.* R. P. Arthur Caron, O. M. I.
322. *Les Jésuites.* Jean Guiraud
323. *L'Education nationale.* Abbé P.-Em. Gosselin
324. *Les Religieux et l'Action catholique.*
R. P. Archambault, S. J.
325. *La Reconstruction de la France.* E. S. P.
326. *La Communion des saints.* (Allocutions et lettres — I) S. S. Pie XII
327. *La Situation démographique de la France.*
Georges Pernot
328. *La Restauration sociale.* Nos Evêques
329. *Les Bases d'une paix juste.* (Allocutions et lettres — II) S. S. Pie XII
330. *Causeries sur les encycliques.* E. S. P.
331. *L'Esprit de l'Action catholique d'après Pie XII.*
R. P. Archambault, S. J.
332. *Par delà les guerres.* R. P. Joseph Ledit, S. J.
333. *La Restauration de la famille française.*
E. S. P.
334. *La Société contemporaine.* Abbé A. Roux
335. *L'Ordre nouveau.* (Allocutions et lettres — III) S. S. Pie XII
336. *L'Action catholique et la politique.*
Léo Pelland, C. R.
337. *La Franc-Maçonnerie.* S. S. Léon XIII
338. *Charte du Travail.* E. S. P.
339. *L'Assistance à l'Enfant sans Soutien (Trois-Rivières).* Abbé Charles-Edouard Bourgeois
341. *Providence divine.* (Allocutions et lettres — IV) S. S. Pie XII
342. *Le Travail féminin et la guerre.* E. S. P.
344. *Jubilé épiscopal.* (Allocutions et lettres — V) S. S. Pie XII
345. *Le Droit de Suffrage.* Georges Pelletier
346. *L'Expérience communiste sociale en Russie.*
B. S.
347. *L'Organisation corporative au service de la démocratie.* Maximilien Caron
348. *Les Bienfaits du mariage.* (Allocutions et lettres — VI) S. S. Pie XII
349. *Les Associations neutres.* Mgr Desranleau
350. *Petit Guide moral du législateur.*
P. Richard Arès, S. J.
351. *Le Problème des jeunes qui ne fréquentent plus l'école.* J. O. C.
352. *Le plus grand péril.* R. P. Archambault, S. J.
353. *Ce Secrétariat permanent d'Education.*
R. F. Léopold, C. S. C., M. A.
354. *Message de Noël 1942.* (Allocutions et lettres — VII) S. S. Pie XII
355. *L'Organisation corporative portugaise.*
Oliveira Salazar
356. *Les Sources de l'Action catholique.*
R. P. Archambault, S. J.
357. *Le Rôle du gérant municipal.* G.-E. Marquis
358. *L'Épargne.* J.-M. Leduc, N. P., A. Rioux
359. *Soucis de l'Eglise.* (Allocutions et lettres — VIII) S. S. Pie XII
- 360-361. *Pour un Ordre meilleur.*
R. P. Archambault, S. J.
363. *Message au monde entier.* (Allocutions et lettres — IX) S. S. Pie XII
364. *Qui réorganisera l'Europe?* Théodore Aubert
365. *L'Eglise et le nationalisme.*
P. Richard Arès, S. J.
366. *Tout un peuple se dresse...* E. S. P.
367. *Catéchisme du Citoyen — I.*
R. P. Bonaventure Péloquin, O. F. M.
368. *Écoles « nationales »* R. P. L. C. de Léry, S. J.
369. *L'Aide à la Colonisation.* En collaboration
370. *Le Droit, soutien de l'ordre international.*
Antonio Perrault
371. *Pour restaurer la famille.*
R. P. Archambault, S. J.
372. *Contre la prostitution.* E. S. P.
- 373-374. *Semaine nationale de la Famille.*
E. S. P.
375. *La Démocratie.* (Allocutions et lettres — X).
S. S. Pie XII
376. *Catéchisme du Citoyen — II.* (Devoirs de l'électeur). R. P. Bonaventure Péloquin, O. F. M.
377. *La libération de la classe ouvrière.* Paul Bacon
378. *La Colonisation dans le Québec.* E. S. P.
379. *Réforme de l'entreprise.* Patrons chrétiens
380. *La Cité nouvelle.* U. E. H.
381. *Le vingt-cinquième anniversaire des Semaines sociales du Canada.* E. S. P.
383. *La Moralité publique.*
P. Archambault, S. J.
384. *La situation du catholicisme au Canada.*
Mgr Paul Bernier
385. *Le Règne social de Jésus-Christ.*
S. Exc. Mgr Douville
386. *Le problème de la nationalisation.*
PP. Villain et Bigo, S. J.
- 387-388. *Notre jeunesse.* S. Exc. Mgr Courchesne
389. *Croisade de pureté.* Nos Evêques
390. *La Vague communiste.* E. S. P.
391. *La pensée sociale du Canada français.*
Sœur Marie-Agnès de Rome Gaudreau
392. *Le pluralisme syndical.*
Gaston Tessier et Henri Pauwels
393. *Pour la Restauration nationale.*
Cardinaux et archevêques de France
394. *Le problème de la jeunesse.*
R. P. Archambault, S. J.
395. *Nationalisation et Organisation corporative.*
E. S. P.
396. *L'État portugais.* Olivier Salazar
et S. Em. le cardinal Cerejeira
397. *Le Logement populaire.*
R. P. Archambault, S. J.
398. *Questions d'éducation.*
R. P. Pacifique Émond, O. F. M.
399. *Le Communisme à la conquête du monde.*
E. S. P.
400. *L'Action catholique italienne.* S. S. Pie XII
401. *Les Mouvements catholiques de jeunesse.*
R. P. Delcuve, S. J.
402. *Catéchisme du Citoyen — III* (Qualifications de l'élu) R. P. Bonaventure Péloquin, O. F. M.
403. *Jeunesse ouvrière.* E. S. P.
404. *Logique sociale.* S. Exc. Mgr Douville

N. B. — Les numéros omis sont épuisés

L'École Sociale Populaire laisse à chacun de ses collaborateurs
la responsabilité de ses écrits.