

HN
31 125
E34
U. 125
1924

L'APPRENTISSAGE

« Presque tous les pays ont subi à l'époque moderne une crise de l'apprentissage, qui s'est manifestée avec le développement de la grande industrie, sans être peut-être imputable exclusivement à ce développement. La spécialisation croissante n'exige plus de l'ouvrier moyen une connaissance complète de tous les processus de fabrication. La vitesse de la production moderne laisse peu de temps pour la formation d'apprentis et, d'autre part, l'ouvrier adulte voit, quand il est payé aux pièces, diminuer son gain s'il consacre une partie de son temps à cette formation. A son entrée dans l'industrie, le jeune homme, attiré par l'appât d'un salaire relativement élevé, choisit un travail de manœuvre au lieu de se soumettre à la discipline de l'apprentissage et de se contenter d'un gain minime. Il s'engage ainsi, le plus souvent, dans un chemin sans issue; mais il ne le voit pas assez clairement pour résister à la tentation. »¹

Le résultat de cette façon d'agir, c'est que les bons ouvriers deviennent de plus en plus rares, dans les différentes branches de l'industrie. Le public et les patrons s'en plaignent un peu partout: on ne peut plus faire exécuter un bon travail. « Nous voyons des corporations telles que celles du bâtiment, de l'alimentation, du livre, des professions telles que celles de chaudronnier, de fondeur mouleur et bien d'autres encore, rencontrer de telles difficultés pour recruter quelques rares apprentis

1. *Revue internationale du Travail*, juin 1923, page 1019.

qu'on peut se demander si, dans ces conditions, certaines branches des plus indispensables à notre existence sociale ne sont pas menacées de disparaître prochainement faute d'éléments jeunes pour remplacer ceux qui s'en vont. »¹

800
Au Canada les plaintes et les difficultés ne sont pas moindres. Dans une réunion de la Chambre de Commerce de Montréal, le 8 novembre 1922, M. Albert Lambert, alors président de cette Chambre, déclarait que la situation devient grave, parce que les étrangers s'emparent de plus en plus des postes supérieurs dans notre industrie. « Ce fut l'erreur des unions ouvrières, dit-il, d'avoir trop limité et parfois supprimé l'apprentissage. »² Disons cependant que, quelle que soit l'attitude des unions internationales chez nous, les syndicats catholiques et nationaux ont plus d'une fois réclamé, comme les patrons, le retour à des procédés rationnels d'apprentissage.

M. Amédée Buteau, assistant-directeur de l'École Technique de Québec, disait au congrès de la Jeunesse en 1922: « L'artisan, l'ouvrier professionnel semble faire défaut ici, à un degré plus aigu encore que le contre-maître, le technicien, le chef d'industrie. C'est, dit-on, « l'un des plus sérieux obstacles au progrès industriel canadien ». (*Rapport de la Commission royale sur l'Enseignement technique.*) En dépit d'un machinisme merveilleux, le talent, l'adresse, ont gardé dans ce domaine leur importance incontestable. Les *ouilleurs*, ceux qui ont pour mission d'ajuster les machines, de les tenir au point, doivent les dominer de toute la hauteur d'une sérieuse formation. Il y a toujours, du reste, un certain nombre d'opérations délicates, où la réflexion, l'intelli-

1. *Bulletin de la Chambre de métiers de la Gironde*, cité dans les *Études*, 5 juin 1922, page 587.

2. *La Gazette de Montréal*, 9 novembre 1922.

gence, l'initiative, l'esprit de décision, sont de recours constant. Bien choisir ses outils, les tenir en bon état, faire sur une machine le montage le plus approprié d'une pièce, savoir ménager les machines, en utiliser toutes les ressources, atteindre la précision désirée, tout cela exerce suffisamment les qualités énumérées... Entre l'artisan et le manœuvre se place l'usineur (*semi-skilled*), simple conducteur de machine-outil, souvent limité aux mêmes opérations de rabotage, tournage ou découpage. Un certain entraînement qui — réduit à une durée de trente jours pour certaines spécialités — a donné aux États-Unis, durant la période de guerre, de bons résultats, est encore ici nécessaire, si l'on veut arriver à l'utilisation judicieuse des machines, éviter les détériorations dispendieuses et donner au produit cette part de valeur qui, en dépit de tous les perfectionnements du machinisme, dépend avant tout du savoir-faire, des aptitudes, de l'efficacité du travail de l'ouvrier... Autour des métiers plutôt manuels, tels que la forge, la petite mécanique, la menuiserie et autres métiers du bâtiment, s'élèvent aujourd'hui de plus en plus vives doléances: « Il n'y a plus de bons ouvriers », entend-on répéter. Et il faut bien reconnaître que, dominé par l'ambition de gagner vite et le plus possible, le jeune homme ne trouve plus le temps d'acquérir les connaissances requises, la formation, qui le rendent maître en sa spécialité. »¹

Voilà le fait: l'ouvrier n'a plus la compétence qu'on est en droit d'attendre de lui, il ne se donne plus la peine d'acquérir les notions qui lui sont indispensables pour bien exercer son métier. C'est là ce qui constitue la crise de l'apprentissage.

1. *Le Problème industriel au Canada français*, rapport du Congrès tenu par l'A. C. J. C. à Québec, en 1921. Page 220 et suivantes.

MHEC

CAUSES DE LA CRISE

On vient de voir que, si le jeune homme n'apprend plus son métier, c'est qu'il est trop préoccupé de gagner au plus tôt un salaire supérieur à celui qu'on offre aux apprentis. Ce n'est pas là l'unique cause de la crise universelle que traverse l'apprentissage dans le monde entier. Il y en a d'autres qu'il est bon de connaître. Dans *le Travailleur* de Québec, 18 janvier 1923, M. Thomas Poulin signalait le fait que, non seulement le jeune homme ne veut pas apprendre de métier, mais encore qu'il ne le peut pas, le plus souvent, même s'il le veut: « Les sources d'apprentissage sont presque taries. Regardez à la campagne et dites-nous si le jeune campagnard qui n'est pas un cultivateur, ou le jeune cultivateur qui, pour une raison ou pour une autre, est incapable de demeurer sur la terre, peut apprendre un métier depuis que la petite industrie de campagne est disparue. Regardez en ville et dites-nous encore s'il est facile au jeune homme d'apprendre un métier. Il y a, en effet, des métiers exercés dans les grandes usines qui n'ont pas recruté d'apprentis depuis de nombreuses années. Cependant on n'accepterait pas d'apprentis parce que, pour une raison ou pour une autre, on se sent incapable de les former. Les sources d'apprentissage sont donc passablement taries. Il y a cependant quelques écoles agricoles et industrielles pour tenter de remédier à ce mal. Il faudra les rendre plus faciles d'accès et les multiplier selon les besoins. Quant aux écoles techniques, elles nous rendent certainement de grands services, mais elles paraissent plutôt destinées à la formation des chefs qu'à celle des simples artisans. Il reste à savoir si, malgré leurs efforts, ces écoles diverses, précieuses certainement, peuvent faire la lutte avec avantage à la

terrible division du travail, qui a peut-être été le principal artisan de la mort du métier. »

Dans ce même article, M. Poulin signale, d'après *America*, la revue des Jésuites de New-York, une autre cause de la désertion de l'apprentissage: l'estime exclusive de la formation de l'esprit et des emplois où l'on est toujours propre. On préfère les professions libérales et le commerce aux travaux manuels, on préfère passer sa vie « à yendre de l'eau de soude en arrière d'un comptoir de marbre ».

M. Amédée Buteau, dans la conférence déjà citée, assigne les causes suivantes à la crise de l'apprentissage: « Au premier lieu se place la désertion précoce de l'école primaire. Au moins 85 pour cent des enfants la quittent avant l'âge de quatorze ans pour s'engager à l'aveuglette dans des situations sans avenir, plus rémunératrices peut-être au début que celles où il faut acquérir une certaine formation. Selon M. Alfred Charpentier, un chef dans les activités ouvrières, il s'agirait de réagir chez nous, moins contre le manque de ressources des familles et la paresse des jeunes gens, que contre « le goût des amusements, l'insouciance et le manque d'idéal ». (*L'Action française*, juin 1920.)

« Alignons, en second lieu, l'engouement de notre jeunesse pour les situations de bureaucrates, une place derrière un comptoir ou un guichet de banque. Notre enseignement primaire, par ses académies, a peut-être aidé cette préférence de la plume à l'outil...

« Manque d'entente entre les patrons, les industriels et les unions ouvrières, pour l'établissement d'un niveau d'apprentissage, c'est un autre défaut qu'il importe de signaler. Il faut déplorer chez nous l'absence d'unions professionnelles, ou de conseils de métier, rapprochant patrons et ouvriers pour le bien du métier commun, le contrôle de son équipement, son prestige. Nos unions

exclusivement ouvrières concentrent leurs préoccupations sur les questions de salaire, de durée du travail dans le métier; elles ne songent pas à en régler l'apprentissage. Les patrons, moins impressionnés par la qualité du travail que par son coût souvent jugé excessif, ne se font guère faute de remplacer par un débutant l'ouvrier de qualité. Et l'apprentissage, la préparation à une carrière nouvelle, apparaît inutile. Comme conséquence, notre enseignement technique, organisé à grands frais pour le bénéfice des classes ouvrières surtout, n'y trouve pas l'appui, l'appréciation qu'il faudrait. Dans telle école les fils d'ouvriers n'atteignent pas 10 pour cent des effectifs... Les industriels, de leur côté, oublient quel appoint serait une main-d'œuvre pourvue de culture technique professionnelle dans la lutte contre la concurrence. »¹

Au reste, les patrons ne se laissent pas embarrasser par le manque d'ouvriers qualifiés: ils en font venir d'ailleurs. C'est une autre cause du mépris de l'apprentissage que M. Buteau mettait en lumière au début de sa conférence: « L'emprise du capital étranger sur notre activité industrielle et l'apport continu d'ouvriers experts, de techniciens formés ailleurs, ont eu pour conséquence d'enlever à la formation de compétences notre encouragement, qui est un stimulant précieux. De même que « le commerce suit le drapeau », ingénieurs, techniciens, chimistes, contremaitres, chefs d'atelier, ouvriers professionnels ont sans cesse suivi le capital étranger et envahi notre pays. Le filet tendu par la « loi des aubains », pour écarter la concurrence de la main-d'œuvre exotique, s'écartait respectueusement pour laisser passer l'étranger apte aux fonctions supérieures.

1. *Le Problème industriel au Canada français*, page 224.

« La nécessité de satisfaire aux besoins industriels — grandissants — et qu'on aurait pu utiliser pour la formation de compétences-nôtres — a créé ici une légende où notre main-d'œuvre est réputée remarquablement adroite, débrouillarde, mais où les cadres supérieurs doivent rester une réserve exclusive pour les étrangers, un domaine fermé à nos compatriotes. Des nombreuses compagnies qui possèdent les 49 pulperies et papeteries établies dans la province, une seule, paraît-il, aurait un personnel indigène jusque dans ses cadres supérieurs. L'enquête poussée ailleurs révèle un semblable état de choses. Les nôtres eux-mêmes, suivant la voie légendaire, ont fermé les yeux sur le grave inconvénient de faire diriger une main-d'œuvre par un personnel étranger à la langue de celle-ci, ont oublié de se tourner vers les facultés de sciences appliquées établies depuis longtemps dans nos universités. Aidées, sollicitées par les intéressés à l'œuvre industrielle, ces institutions se seraient munies plus tôt d'experts, outillées de vastes laboratoires. Polytechnique, fondée en 1877, n'aurait pas attendu quarante ans la demande d'ingénieurs industriels; l'enseignement technique du degré secondaire, florissant ailleurs, aurait plus vite pris racine ici; et des ouvriers professionnels, des techniciens même, auraient été recrutés chez nous plus normalement que par l'importation. »¹

Telles sont les causes principales qui détournent aujourd'hui les jeunes gens de l'apprentissage des métiers. Dans la *Revue internationale du Travail* de juin 1923, on en indique une autre qui diminue la responsabilité des patrons: « La rigidité du contrat d'apprentissage, y lit-on, rebute souvent et l'ouvrier et le patron. Celui-ci entend conserver la faculté d'augmenter ou de réduire son personnel selon les besoins du moment; l'ouvrier,

1. *Ibid.*, page 216 et suivantes.

de son côté, veut demeurer libre de changer de travail. En outre, la limitation du nombre des apprentis, soit par entreprise, soit relativement au nombre des compagnons, qui, de même que l'institution elle-même de l'apprentissage, est un héritage des corporations du moyen âge, apparaît aujourd'hui comme une source de nombreux différends. »¹

Toutes ces raisons nous laissent assez voir que le problème de l'apprentissage est aujourd'hui fort complexe. Il n'en est pas moins grave et exige une solution prompte, si nous voulons prendre et garder dans le domaine industriel la place qui nous revient. Il sera donc utile de connaître les remèdes qu'on a proposés ou apportés dans d'autres pays à la crise de l'apprentissage et qui pourraient trouver leur application au Canada.

LES REMÈDES

Ce qui, dans les conditions actuelles, remplace le mieux l'apprentissage disparu, c'est l'enseignement technique, quand on peut en bénéficier. « Depuis la disparition de l'apprentissage organisé, dit M. Buteau, il n'y a pas de moyens de formation plus pratiques, plus efficaces, que l'enseignement technique et les cours professionnels, pour l'obtention des artisans, des ouvriers experts que réclame une industrie toujours plus scientifique et compliquée. Selon les plus compétentes autorités, « l'enseignement technique a pour but de vulgariser les principes de science et d'art, qui ont des applications dans la pratique des métiers et de remplacer, par des procédés scientifiques, les procédés de tâtonnement et d'empirisme qui sont employés par les industriels ». (M. Boison, président du Patronage des Enfants de l'Ébénisterie, *Formation professionnelle*, 3^e année, 1916.)

1. *Revue internationale du Travail*, Genève, juin 1923, page 1019.

« Il est entendu que cette vulgarisation peut s'étendre des premières étapes de l'apprentissage aux plus hautes fonctions de l'industrie. L'enseignement technique comprend d'ordinaire la théorie et la pratique d'un certain nombre de métiers-bases et communs à presque toutes les industries: la forge, le modelage, la fonderie, l'ajustage et la menuiserie. Le dessin tient dans cet enseignement un rôle important. Les écoles techniques de Montréal, de Québec, des Trois-Rivières, suivent cette voie, où le reste de la province viendra sans doute s'engager.

« Les cours professionnels, plus particulièrement propres à l'ouvrier qui a déjà choisi son métier et commencé son apprentissage, signifient encore un enseignement théorique et pratique, mais plus étroitement spécialisé à une seule technique et ne sortant pas d'un étroit utilitarisme. De tels cours pourraient très bien étendre le rôle de nos écoles techniques, être donnés le soir ou certains après-midi. Parfois, ailleurs, une école spéciale, l'école professionnelle, remplit ce rôle. »

Ces cours professionnels, généralement donnés le soir, sont très utiles et très appréciés. Ainsi à Montréal, à l'École technique de la rue Sherbrooke, il y eut 774 élèves qui fréquentèrent les cours du soir durant l'année 1920-21; l'année précédente il y en avait eu 950. Ces cours spéciaux du soir, dit le prospectus de cette école, « ont pour but de donner aux ouvriers et apprentis de toute catégorie, aux contremaîtres, commis et vendeurs, en un mot à tous ceux qui exercent un emploi dans l'industrie et le commerce, les notions théoriques et pratiques pouvant les aider dans leurs fonctions. Les élèves sont libres de choisir les cours qui leur conviennent; cependant il leur est fortement conseillé de s'inscrire aux cours de mathématiques tout d'abord, s'il y a lieu. Les cours du soir commencent le premier mardi d'octobre

pour se terminer en mars. L'admission aux cours du soir est absolument libre pour tout candidat possédant une instruction élémentaire. Des certificats et des médailles sont délivrés chaque année aux élèves qui subissent avec succès leurs examens de sortie. »

Outre les écoles techniques du gouvernement, certaines entreprises privées ont grandement contribué à répandre chez nous des notions utiles dans l'industrie. Le Conseil des Arts et Manufactures de la province de Québec, en organisant des cours libres dans une quinzaine d'écoles, a rendu des services considérables. Mais ces cours du soir sont insuffisants pour nous former les bons ouvriers que l'on réclame de toute part. Quant aux écoles techniques, si elles assurent le recrutement des contremaîtres et des chefs d'industrie, on doit reconnaître que la masse des artisans ne peut pas suivre les cours réguliers qui s'y donnent. Ici comme dans les autres pays, il faut des écoles industrielles plus à la portée du grand nombre. C'est ce que réclamait M. Buteau dans la dernière partie de sa conférence déjà citée :

« Pour nous assurer les bataillons d'artisans dont nous avons besoin, dit-il (il faut) : a) Dans les villes et centres industriels, donner dès l'école primaire à l'enfant le goût des carrières manuelles, en lui montrant leur dignité, leurs avantages;

« b) Dès l'âge de douze ans — et ce sera, nous l'espérons, le rôle de notre future école complémentaire — orienter l'adolescent vers ces carrières par un enseignement préparatoire, continuant la culture générale et initiant au travail du bois, du fer. On trouvera dans ces travaux un moyen de retenir plus longtemps à l'école certains enfants ayant peu de goût pour l'enseignement livresque, une source de recrutement pour nos écoles techniques et, pour ceux qui iront tout de suite au travail, une initiation prometteuse de succès;

« c) Pour le bénéfice des adolescents et adolescentes, déjà engagés au travail, créer tous les cours professionnels correspondant aux principaux métiers de la ville. Y intéresser patrons et ouvriers en les invitant à former, autour de chaque cours, un conseil d'orientation dont le concours, les suggestions, pourront être fort pratiques et utiles;

« d) Dans les villes où elle n'existe pas, offrir aux jeunes filles qui ont trop tôt quitté le couvent, l'école ménagère qui les préparera à leur rôle d'économies d'un foyer alimenté par un budget d'ouvriers, à la confection et à la réparation de leur costume et du vêtement de l'enfant;

« e) Mettons encore au service d'une ville de 700,000 âmes, comme Montréal,... une école des Arts appliqués où sculpteurs sur bois, ébénistes de luxe, ciseleurs, graveurs et autres spécialistes pourront alimenter leur goût, leur adresse...

« f) Si, dans notre Gaspésie, l'industrie de la pêche doit se développer au pas du progrès, ne serait-il pas temps de donner à nos pêcheurs des classes où ils pourraient apprendre l'astronomie, la navigation, le fonctionnement des machines, la construction et la réparation de leur outillage, le salage du poisson, la culture du homard et de l'huître ? »¹

Voilà bien ce que l'on requiert partout: une école complémentaire, faisant suite à l'école primaire, où l'on donnerait à la grande majorité des enfants un enseignement adapté aux exigences locales, enseignement agricole à la campagne, enseignement industriel ou commercial dans les villes. Une des causes de notre infériorité dans l'industrie, comme dans l'agriculture, vient bien de ce

1. *Le Problème industriel au Canada français*, page 226.

que, depuis de longues années, dans nos villes et nos villages, notre enseignement complémentaire est presque uniquement commercial. La raison principale de cet état de choses se trouve peut-être dans le fait que notre personnel enseignant n'est pas préparé à enseigner autre chose que le commerce: dans ce cas n'y a-t-il pas là pour nos congrégations enseignantes et pour les directeurs de nos écoles normales une question des plus graves qu'il faut résoudre au plus tôt? Leur premier devoir n'est-il pas de rendre nos instituteurs aptes à donner l'enseignement dont notre peuple a besoin? La supériorité industrielle de l'Allemagne et de certains pays d'Europe ne vient-elle pas de ce qu'on a su créer un enseignement primaire répondant mieux aux besoins de la nation?

Pour suppléer aux lacunes de l'enseignement officiel, des corps indépendants se sont efforcés, en plusieurs pays, de créer des organismes qui assuraient aux industriels le recrutement régulier des apprentis. Parmi ces institutions, celles qui ont été créées en France par les Chambres de métiers sont du plus haut intérêt.

On appelle Chambres de métiers, par opposition à Chambres de commerce ou Chambres syndicales, « des groupements professionnels, composés en nombre égal de patrons et d'ouvriers, ayant pour attributions d'organiser l'apprentissage, de déterminer sa durée suivant les professions, de fixer le nombre d'apprentis que chaque patron devra prendre, de surveiller la formation professionnelle et le perfectionnement de l'apprenti, enfin de favoriser la multiplication et le développement des cours professionnels, notamment en les subventionnant ».¹

La Chambre des métiers se présente au gouvernement comme un organe consultatif, à l'égal des Chambres de commerce. Chacune crée d'ordinaire un Conseil de

1. *Études*, 20 mai 1922, page 585.

métiers, chargé « des réalisations pratiques, comme ré-censer le personnel de la profession, noter ses variations, établir la liste des maisons susceptibles de faire des apprentis, fixer le nombre des apprentis nécessaires au besoin du métier, procéder au recrutement, créer le modèle des contrats d'apprentissage, le programme des études, contrôler son application, doter et distribuer des récompenses, fonder un musée, une bibliothèque du métier, organiser les concours, les examens, délivrer les certificats, etc. »

En certaines villes de France, c'est la Chambre de commerce qui se constitue en Chambre de métiers. L'État subventionne l'institution et la favorise de tout son pouvoir. Le 30 juin 1921, un projet de loi fut même déposé devant les Chambres françaises, pour multiplier et réglementer d'office les Chambres de métiers. Ce projet fut vivement critiqué parce que, sous prétexte de seconder l'initiative des patrons, il tendait à l'absorber, et le projet n'eut pas de suites; mais on voit l'intérêt que la France apporte à la question de l'apprentissage. Dans l'Afrique du Sud, dans l'État du Wisconsin, une législation détaillée règle la formation des apprentis.

Les États-Unis nous offrent aussi des exemples remarquables de l'initiative des patrons pour se former des artisans. La *Revue internationale du Travail* (juin 1923, page 1025) les expose ainsi: « En raison des difficultés que présentent le recrutement et la formation des apprentis dans les métiers du bâtiment, le bureau du Congrès du bâtiment de New-York (*New York Building Congress*) nomma en janvier 1922 une commission de l'apprentissage dont les travaux aboutirent à l'organisation d'un régime local d'apprentissage pour l'industrie du bâtiment, sous la direction d'un comité général à formation paritaire. Pour chaque métier, un comité spécial d'une composition analogue est chargé d'établir

une réglementation complète de l'apprentissage, portant sur les points suivants: recrutement, âge de début et durée de l'apprentissage; examens, promotion et mutations; salaires; heures de travail et heures d'école, surveillance de la fréquentation scolaire; programme des travaux scolaires et des travaux à l'atelier; solution des différends entre l'apprenti et son patron; rapport du nombre des apprentis au nombre des compagnons. Avant d'autoriser un patron à engager des apprentis, le comité doit s'assurer qu'il est à même de les instruire. C'est le comité plutôt que le patron qui assume la responsabilité de placer les apprentis. On vise à former ceux-ci à l'atelier même; toutefois un certain enseignement professionnel théorique est prévu.

« Le Conseil de l'instruction publique de la ville de New-York a instauré, en octobre 1922, d'accord avec les patrons et les ouvriers, un régime d'apprentissage pour le métier de peintre-décorateur. La durée normale de cet apprentissage est de quatre ans; mais les patrons et le syndicat ont convenu de compter deux années passées à l'école professionnelle de peinture et décoration, comme une année d'apprentissage. L'emploi du temps de cette école est divisé également entre l'instruction secondaire générale et la formation pratique. Les élèves quittant l'école entre seize et dix-huit ans débutent donc dans le métier comme apprentis de seconde année. Ils sont tenus de suivre encore des cours deux soirs par semaine. Ces heures d'études leur sont payées à demi-salaire; ceux qui manquent s'exposent à perdre leur place et leur carte de syndiqué, ce qui, en fait, leur ferme l'entrée de la profession.

« Au cas où l'école professionnelle ne pourrait fournir assez d'apprentis, les patrons ont décidé de demander aux écoles complémentaires de leur envoyer des élèves choisis, qui seront d'ailleurs soumis aux quatre années

normales d'apprentissage. Une commission paritaire contrôle le travail des apprentis, résout les différends et opère le transfert des apprentis d'un patron à un autre.

« En vue de remédier à la pénurie d'ouvriers plombiers et plâtriers en Californie, l'Association industrielle de San-Francisco a créé une école de formation rapide à ces deux métiers. A la suite d'un examen physique et d'un test d'intelligence, le candidat plâtrier est admis à un cours de trois mois; il débute ensuite dans le métier et au bout d'une année est considéré comme ouvrier qualifié. Pour la plomberie, les ouvriers sont répartis en trois groupes d'après les résultats des tests d'intelligence. Chaque groupe passe successivement deux semaines à l'école et quatre semaines au travail, jusqu'à concurrence d'un minimum de huit semaines d'école. Le temps passé à l'école n'est pas payé, mais les semaines de travail sont rémunérées suivant les taux de salaire des apprentis. Ces dispositions, sans former un véritable régime d'apprentissage, constituent cependant un intéressant effort patronal pour modifier, en vue de besoins immédiats, les méthodes de formation traditionnelles et rigides.

« La question de l'apprentissage est pour les syndicats d'un intérêt vital. Aux États-Unis, comme dans d'autres pays, ils ont souvent collaboré avec les patrons à son organisation. Le syndicat des typographes (*International Typographical Union*) a créé depuis quelques années, tantôt avec, tantôt sans la collaboration patronale, des cours que ses membres apprentis sont tenus de suivre. L'école d'apprentissage de l'imprimerie de New-York est dirigée à la fois par les patrons et les ouvriers. Trois associations participent à cette direction: la *Printer's League Section* de la *New York Employing Printers'*

Association, la Typographical Union Number 6 et l'Hudson Guild. En vertu de l'accord auquel l'école doit sa création, les patrons sont tenus de n'employer que des apprentis régulièrement inscrits, de les envoyer à l'école, de les autoriser à s'y rendre un jour par semaine pendant les heures de travail (de 3 à 5 heures de l'après-midi), et de verser à l'école \$25.00 par apprenti et par an. De son côté, l'apprenti est tenu de fréquenter l'école assidûment, de s'y rendre un jour par semaine en dehors des heures de travail (de 6 à 8 heures du soir) et de verser un droit annuel de \$10.00 à \$20.00. Le nombre des apprentis demeure strictement limité, chaque candidature étant examinée par un comité paritaire. Enfin, l'organisation veille soigneusement à ce que la formation donnée aux apprentis dans les imprimeries soit rationnelle.

« A Indianapolis, le syndicat des typographes oblige tout apprenti entrant dans sa troisième année d'apprentissage à suivre le cours professionnel syndical, qui dure cinquante semaines consécutives et comporte le versement d'un droit de 50 sous par semaine, dont le montant est d'ailleurs avancé par le syndicat lui-même. Les apprentis régulièrement inscrits suivent en outre des cours du soir, organisés par l'Association nationale des maîtres-imprimeurs (*United Typothetae of America*). Ici, comme à New-York, la collaboration entre patrons et ouvriers est donc complète. »

Des entreprises puissantes, en particulier les compagnies de chemins de fer, en différents pays, ont également pris soin de s'assurer le recrutement de leurs ouvriers en réglementant l'apprentissage dans leurs usines. On cite, dans le même numéro de la *Revue internationale du Travail*, l'exemple des chemins de fer et tramways de la Nouvelle-Galles du Sud, qui ont d'ordinaire environ 1,600 apprentis, et celui de nos chemins de fer nationaux,

dont on dit: « L'apprentissage est organisé d'une manière méthodique depuis une vingtaine d'années dans les ateliers du *Grand Trunk Railways* du Canada. L'apprentissage de dix-neuf professions différentes est offert aux jeunes gens dans le service de la traction et du matériel roulant. La formation des apprentis est contrôlée par le directeur de ce service et l'ingénieur mécanicien-électricien. L'organisation des cours est confiée au surveillant des apprentis. Les sports ne sont pas négligés et des réunions sportives sont organisées entre les apprentis des différents centres. Six instructeurs permanents sont attachés aux centres principaux; en outre, trois instructeurs ambulants enseignent chaque semaine dans sept centres différents. Les candidats à l'apprentissage doivent être âgés de seize à vingt et un ans, passer un examen écrit facile et subir une visite médicale. La durée normale de l'apprentissage est de cinq ans. Un programme est établi pour chaque métier et les jeunes garçons s'initient successivement au mécanisme des différentes machines sous la surveillance d'un instructeur compétent. Un manuel, avec questions et réponses se rapportant à chacune des quatre années d'études prévues, est distribué gratuitement à chaque apprenti afin de l'aider à se maintenir au niveau requis. Deux heures par semaine, les apprentis suivent, pendant l'horaire de travail, des cours de dessin, de mathématiques et d'autres matières; ces heures sont rémunérées comme des heures de travail. Un manuel est également distribué aux élèves de ces cours, dont chaque série dure un semestre. Les apprentis peuvent suivre aussi des leçons sur les premiers secours en cas d'accident. Les examens sont semestriels et l'apprenti doit obtenir au moins la moitié du maximum des points sous peine d'avoir à passer un nouvel examen un mois plus tard. En outre chaque apprenti fait l'objet d'un bulletin trimestriel établi par

l'instructeur. Ce bulletin est communiqué aux parents de l'élève et renvoyé par eux au surveillant de l'atelier avec leurs observations. Ce système semble avoir fonctionné jusqu'ici d'une manière fort satisfaisante et les vacances qui se produisent dans la section de mécanique sont presque toujours pourvues sans qu'il soit nécessaire de recourir à une main-d'œuvre étrangère aux ateliers de la compagnie. Enfin un grand nombre des situations les plus élevées sont maintenant occupées par des personnes qui ont débuté en qualité d'apprentis.

« Au Canada également, l'apprentissage a été récemment réorganisé sur le réseau occidental des chemins de fer nationaux. Il y a huit ans environ, la direction des ateliers de Fort Rouge, à Winnipeg, décida de réformer son système d'apprentissage dont les résultats s'affirmaient très insuffisants. En effet les apprentis étaient, au bout de cinq années, imparfaitement instruits et incapables de remplir une fonction comportant une responsabilité. Il n'existait aucun programme méthodique d'enseignement dans les différentes branches de la profession; les apprentis n'étaient ni surveillés, ni encouragés. A l'issue d'une conférence spéciale de la direction et de la main-d'œuvre, un instructeur fut chargé de former les apprentis pendant trois heures par jour et de surveiller leur travail à l'atelier. On comptait alors cinquante apprentis appartenant à onze spécialités différentes. Un programme d'études fut établi pour chaque catégorie et tout apprenti fut astreint à le suivre en entier. Plus tard, l'instructeur consacra tout son temps à la formation et à la surveillance des apprentis. Ces mesures eurent pour résultat d'améliorer la formation purement professionnelle des apprentis mais leur culture générale et leurs connaissances théoriques laissaient encore beaucoup à désirer. La direction entra donc en

contact avec les autorités scolaires locales, qui organisèrent des cours du soir pour les apprentis des ateliers de chemins de fer. Mais les jeunes apprentis étaient trop fatigués à la fin de leur journée de travail pour suivre ce cours avec profit. De plus, l'enseignement, mal adapté à leurs besoins ne les intéressait pas. La direction demanda alors à l'école internationale d'enseignement par correspondance (*International Correspondence Schools*) de lui fournir un programme d'études, que l'instructeur fut chargé d'appliquer.

« Ce système a pris une grande extension. Les ateliers du réseau occidental comptent aujourd'hui environ trois cents apprentis et les ateliers de Winnipeg emploient un surveillant et trois instructeurs permanents. Dans d'autres centres des moniteurs instruisent les apprentis pendant un certain nombre d'heures par jour. Tout candidat à l'apprentissage est interrogé par le surveillant des apprentis; si son jugement est favorable, il envoie le jeune homme à l'instructeur, qui l'interroge de nouveau et le soumet à un examen d'aptitudes. Si le candidat passe un bon examen, on retient son nom et, dès qu'une vacance se produit, on lui fait passer une visite médicale et on l'engage comme apprenti. L'instructeur est chargé de fixer l'emploi du temps de ses élèves. Cet emploi du temps comporte obligatoirement, chaque semaine, 2 heures et demie de leçons techniques payées comme s'il s'agissait d'un travail ordinaire. En outre, on demande à l'apprenti d'étudier une demi-heure par jour en dehors de l'atelier. Des examens mensuels et trimestriels permettent de constater les progrès réalisés. Tout élève qui n'obtient pas au moins 45 pour cent du maximum des points dans l'un de ces examens doit le passer à nouveau jusqu'à ce qu'il réussisse. Le surveillant des apprentis déclare que l'application de ce programme a eu pour résultat non seulement un progrès marqué de

l'habileté professionnelle des apprentis, mais aussi une amélioration notable du niveau de leur moralité et de leur éducation. »¹

Dans la province de Québec, nous avons aussi quelques exemples de gros industriels qui se préoccupent de se former des ouvriers. Ainsi, dans l'industrie de la pulpe et du papier, deux écoles de formation ont été établies par initiative privée, l'une aux Chutes Shawinigan, l'autre à Sainte-Anne-de-Bellevue. « Après une période de fonctionnement de dix mois, cette dernière école compte maintenant 350 élèves, représentant plus de 60 occupations, du rang de gérant général à celui de simple manœuvre, l'âge variant de 18 ans à 60. »²

Depuis plusieurs années, notre gouvernement provincial a donné des signes non équivoques de son désir de former de bons ouvriers. Il a établi à grands frais des écoles techniques de premier ordre et multiplié les encouragements aux apprentis. A-t-il trouvé dans le public un zèle suffisamment empressé à profiter des avantages qui lui étaient offerts? On peut en douter. Nous avons vu plus haut M. Buteau se plaindre de ce que la proportion des fils d'ouvriers qui fréquentent ces écoles est vraiment trop petite; les directeurs de l'enseignement technique, en général, semblent trouver que leurs élèves ne reçoivent pas toujours, au sortir de l'école, la considération qu'ils pourraient attendre; en fait, si l'on écoute parler les vieux routiers des usines, on constate vite qu'ils ont pour l'enseignement technique et ceux qui en bénéficient une antipathie à peine dissimulée; enfin, les patrons et le grand public méritent peut-être les reproches que leur faisait M. Thomas Poulin dans *le Travailleur* du 14 juin 1923: « Celui qui donne le travail

1. *Revue internationale du Travail*, juin 1923, page 1024 et suivantes.

2. *La Gazette du Travail*, Ottawa, octobre 1923, page 1156.

doit se donner au rétablissement de l'apprentissage, sans quoi il ne se trouvera plus bientôt de véritables hommes de métier. A ce travail peut aider considérablement la clientèle, car c'est elle qui donne le mouvement initial au travail, soit en fournissant la matière à contrats, soit en achetant le produit de ce travail. Le jour où le client exigera des ouvriers compétents pour exécuter ses contrats et un meilleur travail, on sentira le besoin d'avoir des hommes compétents et l'apprentissage aura fait un pas considérable vers son rétablissement. Il n'y a plus d'apprentis, avons-nous souvent entendu déclarer, parce que le chef d'entreprise préfère souvent une main à un métier, la différence du taux du salaire étant en sa faveur, et parce que le client accepte trop souvent tout ce qu'on lui livre. »

Si donc nous voulons arriver à la supériorité industrielle, surtout si nous voulons introduire dans notre enseignement complémentaire l'initiation au travail manuel spécialisé, il faudra le concours de toutes les bonnes volontés, il faudra l'union de l'initiative privée et des entreprises officielles, l'appui sympathique de toute la population aux tentatives que l'on devra faire dans un domaine qui nous est peu connu. Il faudra autre chose: nous devons nous occuper davantage de ce qui, dans tous les pays, attire la sollicitude de ceux qui s'intéressent à la question ouvrière, l'orientation professionnelle.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Au sortir de l'école, quand le jeune homme se met en devoir de gagner sa vie, le partage des vocations se fait d'ordinaire avec une imprévoyance étonnante. Des circonstances toutes secondaires déterminent souvent une décision irrévocable ou influent d'une manière excessive sur le choix d'une profession. A ce point difficile de la

vie, lorsqu'ils donnent le coup de barre qui oriente leur avenir, nombre de jeunes gens se laissent guider par les raisons les plus futiles. Ce ne sont pas leurs aptitudes qu'ils consultent d'abord, ce n'est pas davantage la carrière même qu'ils examinent, c'est le goût ou le dégoût du moment, c'est une offre d'emploi purement fortuite, c'est le rêve irréalisable que leur imagination a caressé. « Aucune règle ne préside au choix des professions, écrivait récemment M. Antoine de Tarlé dans *la Revue Trimestrielle* de Montréal. Les enfants se décident au hasard, d'après leurs goûts et leurs préférences, sans se préoccuper s'ils ont les aptitudes requises pour le métier qu'ils embrassent, ou même la force physique ou la santé nécessaire. Trop souvent ils ne trouvent pas auprès de leurs parents les conseils qu'ils seraient en droit d'en attendre.

« De leur côté, les employeurs ne se montrent pas plus éclairés dans le choix qu'ils font de leur personnel. Jusqu'à ces dernières années ils embauchaient sans tenir compte des capacités physiques et intellectuelles, ni des aptitudes de leurs ouvriers ou employés. Enfin, à toutes les époques, il se crée des engouements pour certaines professions qui font qu'elles sont recherchées par les jeunes gens au détriment des autres. Il en est ainsi en ce moment pour la métallurgie, par exemple, parmi les professions masculines, et, dans les professions féminines, pour la dactylographie. A ce propos, la statistique faite par la branche des métiers de la Gironde établit que 40 pour cent des enfants abordent des métiers où ils sont incapables de réussir. C'est ce qui explique ce mouvement perpétuel qui fait passer les ouvriers d'une profession dans une autre. » ¹

1. Les Idées courantes en France sur l'Orientalion professionnelle, *Revue Trimestrielle*, Montréal, décembre 1923, page 437.

Comment diriger les jeunes gens, et même les jeunes filles, vers les carrières pour lesquelles ils ont le plus d'aptitude? Tout d'abord, il faut écarter la prétention de certains idéologues socialistes qui, considérant l'enfant comme appartenant à l'État, voudraient que l'autorité civile imposât à chacun sa profession. Tout ce qu'il est permis de souhaiter, pour une orientation professionnelle plus judicieuse, c'est l'établissement de bureaux qui, au moyen d'examens méthodiques, fassent connaître aux intéressés quelles sont leurs aptitudes, quelles sont les professions qui leur conviennent, les chances de succès, les salaires, les emplois qu'ils y trouvent. C'est un organisme de bon conseil, pas autre chose. « L'orientation n'est qu'un conseil basé sur les conditions existantes au moment de l'examen de l'enfant et elle ne vise pas à prédire l'avenir. » Dans un excellent article sur ce sujet, le Dr Charles Grimbert insiste sur ce point: il ne faut pas imposer la sélection du dehors, mais favoriser la sélection *intrinsèque*, en recherchant et en faisant connaître à chacun sa vocation, selon ses aptitudes et ses attraits. Et il fait remarquer que l'Église catholique, avec sa longue habitude d'examiner la vocation de ceux qui aspirent au sacerdoce et à la vie religieuse, est éminemment préparée à favoriser une sage orientation professionnelle. ¹

Voici comment M. de Tarlé décrit les procédés en usage pour connaître les aptitudes de l'enfant: « Les facteurs qui entrent en ligne dans l'orientation professionnelle sont: l'enfant, la profession, le milieu. Il faut donc connaître les aptitudes physiques de l'enfant. C'est là qu'intervient le médecin, par un examen physiologique, anthropométrique et médical. Il y a pour certaines professions des indications et des contre-indications phy-

1. Le Développement psychique de l'enfant et son orientation professionnelle, *Études*, 5 avril 1924.

siques. Il n'est pas moins important de connaître la psychologie de l'enfant. Cette partie est du reste particulièrement délicate. Il importe enfin de connaître exactement la profession au point de vue technique, économique et psychologique. Il faut savoir quelles qualités, quelles aptitudes physiques elle requiert, dans quelles conditions elle se pratique, si l'apprentissage en est plus ou moins long, la progression des salaires plus ou moins rapide, quels sont les inconvénients possibles, enfin quelles qualités intellectuelles et morales elle exige.

« Les offices d'orientation professionnelle comportent donc une organisation permettant de faire subir aux enfants des épreuves de toutes sortes, combinées de manière à expérimenter leurs aptitudes physiques et intellectuelles. Ces épreuves sont extrêmement variées et se perfectionnent tous les jours... Julien Fontègue expose le fonctionnement de l'office d'orientation de Strasbourg :

« 1° Il demande au personnel enseignant primaire sa collaboration, d'abord pour observer minutieusement les enfants, ensuite pour leur donner des indications d'ordre pratique, relativement aux enquêtes qui peuvent être organisées et au formulaire qu'il aura à remplir.

« 2° Dans le courant de l'année, l'Office procède à une enquête sur le nombre d'élèves sortant des écoles et le nombre des professions choisies, de manière à pouvoir établir une liste provisoire des demandes qu'il confronte avec la liste provisoire des offres, c'est-à-dire des places vacantes, d'apprentissage, que transmet l'Office régional de placement.

« 3° L'Office fait connaître au service médical scolaire les résultats de la comparaison et la prie, le cas échéant, de l'aider à établir un équilibre normal entre les offres et les demandes. C'est dire qu'une première élimination de ces professions, principalement en ce qui concerne le côté physique et physiologique, se fait déjà par le médecin.

« 4° Reste à procéder à ce que M. Fontègue appelle une élimination économique. A cet effet, l'Office réunit des candidats à une profession déterminée et prie les parents de vouloir bien les accompagner. Après avoir exposé le but de cette réunion, le directeur de l'Office demande à un homme du métier de dire en toute franchise les avantages et les inconvénients de la profession choisie. A la fin de la séance, il donne une petite consultation aux parents et aux enfants, qui ont reçu préalablement une petite notice explicative.

« 5° Alors seulement l'Office envoie au personnel enseignant la fiche individuelle scolaire que lui et les enfants auront à remplir. Ces fiches, lorsqu'elles reviennent, sont notées et classées.

« 6° Au besoin l'Office fait procéder à une visite médicale complémentaire et sollicite du maître de classe des renseignements complémentaires sur le caractère, et procède lui-même à un examen psychologique.

« 7° Il communique alors son avis à l'Office de placement. »¹

Cette méthode admet quelques variantes dans d'autres villes ou d'autres pays. Ainsi M. Mauvezin, directeur de la Chambre des métiers de la Gironde et du Sud-Ouest, insiste beaucoup pour que les enfants répondent par écrit au questionnaire qui leur est posé. A Bruxelles, on montre un grand respect pour le goût des parents: « L'avis donné aux parents varie suivant qu'eux et leur enfant ont ou non une préférence définie et motivée pour certaines carrières et aussi selon le passé scolaire de l'enfant. On ne contrarie un choix nettement affirmé que pour des motifs très sérieux. »²

Même avec cette réserve, les conseils d'orientation professionnelle semblent aptes à rendre des services con-

1. *Revue Trimestrielle*, décembre 1923, page 442.

2. *Revue internationale du Travail*, septembre 1923, page 367.

sidérables. Outre la France et la Belgique, l'Allemagne, l'Autriche, la Hongrie, la Suisse en ont institué. L'Association internationale pour la lutte contre le chômage, dans son congrès du mois de septembre 1923, émit le vœu que des mesures fussent appliquées dans les divers pays pour assurer une meilleure orientation professionnelle.¹ On ne peut que partager un tel désir, s'il est vrai, comme l'affirme M. Mauvezin, que, « sur cent personnes exerçant un métier ou une profession quelconque, deux environ l'exercent d'une façon remarquable, une vingtaine de façon moyenne, mais que toutes les autres auraient mieux fait de choisir une autre voie ». En tenant compte des institutions de chez nous, de l'esprit et des besoins de notre peuple, de l'autorité et de la sagesse des directeurs de notre jeunesse écolière, il serait probablement facile de mieux éclairer nos jeunes gens, et même nos jeunes filles, sur le choix de la carrière qu'ils vont embrasser au sortir de l'école.

CONCLUSION

Nous emprunterons la conclusion de cette étude au lumineux article que Mgr Gauthier, administrateur du diocèse de Montréal, publia dans l'*Action française* de mai 1918, sur notre enseignement. Après avoir cité le vœu que M. de la Bruère émit, en 1913, devant la Commission royale chargée d'enquêter sur l'enseignement technique et industriel au Canada, savoir que l'enseignement primaire doit tenir compte de l'enseignement technique qui suit, Mgr Gauthier ajoute: « Cela ne veut pas dire qu'il faille rendre l'enseignement primaire purement technique, ni étroitement préparatoire au métier, mais simplement qu'il doit diriger vers le métier. J'oserais dire que c'est une question de justice. L'école pri-

1. *Revue internationale du Travail*, novembre 1923, page 745.

maire s'adresse à tout le monde, parce qu'elle met à la portée de l'enfant un certain nombre de notions dont tout le monde a besoin. Combien y a-t-il d'enfants cependant pour lesquels l'école primaire marque la limite extrême de la formation intellectuelle? C'est le plus grand nombre. Chaque année, les collèges classiques ou les académies commerciales vont chercher leurs recrues chez les enfants de l'école primaire. Ceux qui restent et qui, dans les villes surtout, appartiennent aux classes ouvrières, ont besoin d'une école spéciale où ils puissent apprendre la théorie et la pratique d'un métier. On peut poser en pratique que l'école qui leur sera le plus profitable est celle qui les préparera le mieux à leur vie future. Je n'ai pas à soutenir la cause des écoles techniques. Mais comment ne pas remarquer qu'elles nous offrent une solution à la question si grave de l'apprentissage? Elles ne sont pas et elles ne peuvent pas être des écoles d'apprentissage où l'on spécialise le jeune ouvrier en vue d'un métier particulier, comme le serait une école de chaussure ou de tissage. Elles visent à quelque chose de mieux; elles donnent une formation générale qui permet à l'ouvrier de multiplier ses chances de succès... Nous tenons aussi en elles le moyen de former parmi les nôtres, non pas des manœuvres ou des ouvriers quelconques, mais des hommes solidement instruits qui deviendront des contremaîtres compétents ou des chefs d'usine. Ce résultat nous dispensera d'aller chercher à l'étranger les contremaîtres dont nos industries ont besoin. Or, le plus tôt l'enfant sera préparé à comprendre les choses du métier, le mieux ce sera pour lui. »

Voilà donc la solution qui s'offre à nous dans la grave question de l'apprentissage: utiliser les écoles techniques dont le gouvernement de Québec a doté à grands frais les principales villes de notre province; adapter peu à peu l'enseignement primaire aux besoins des futurs

employés de l'industrie dans les villes et de l'agriculture dans les campagnes, au lieu d'avoir en vue presque exclusivement les carrières commerciales. Déjà l'Allemagne a su se créer une école primaire industrielle qui lui donne un avantage considérable sur ses rivaux; l'Autriche, la Belgique, les États-Unis entrent également dans cette voie. Souhaitons que les directeurs de notre enseignement primaire réussissent à constituer chez nous le système d'éducation qui répondra le mieux aux besoins de notre population rurale et de notre population urbaine; souhaitons aussi que notre peuple, déjà si préoccupé de faire donner à ses enfants une instruction élémentaire, estime à sa valeur la préparation complémentaire à la carrière future de l'enfant et ne laisse pas aux nouveaux venus dans notre pays, comme il le fait trop souvent, le bénéfice des institutions coûteuses que les pouvoirs publics mettent à sa disposition; souhaitons enfin que nos industriels, notamment nos chambres de commerce, apportent à la question de l'apprentissage et à l'orientation professionnelle, l'attention sympathique qu'elles méritent et qu'ils emploient leur influence pour que notre peuple se perfectionne constamment dans l'exercice des professions qui s'imposent à lui.

É. S. P.

Juin 1924

FAITS SOCIAUX

Une école à créer

L'ÉCOLE TYPOGRAPHIQUE ET LA RENAISSANCE D'UN ART EN TRAIN DE DISPARAÎTRE

(Service de la Rente fait par VERSAILLES-VIDRICAIRE-BOULAIS (limitée))

Depuis plusieurs années la crise de l'apprentissage sévit dans les principaux métiers. D'autre part l'ouvrier connaissant à fond son métier se fait rare. Par suite du rôle plus grand de la machine, l'ouvrier se spécialise de plus en plus. Il s'en suit que la production industrielle prend un triste caractère d'uniformité, perd cette note personnelle que savaient lui donner autrefois ces merveilleux artisans dont nous admirons de nos jours le travail à l'égal de celui des artistes.

Pour expliquer cette évolution qui fait que l'ouvrier n'a plus ni l'amour de son métier, ni l'orgueil de son travail, on dit qu'il s'américanise, alors qu'il serait plus exact de dire qu'il se syndicalise. Il semble en effet, que l'on puisse reprocher aux « unions » de pousser leurs adhérents à gagner toujours plus d'argent, sans se soucier outre mesure de la qualité de ce qu'ils produisent, ce qui n'empêche d'ailleurs pas de reconnaître qu'elles ont rendu aux ouvriers d'incontestables services. On peut encore dire que certaines unions américaines ont eu des exigences excessives. A San-Francisco, notamment, on n'avait compté en quinze ans que quinze apprentis plombiers: un par année. L'union faisait strictement observer sa loi: seul un fils de plombier pouvait apprendre

le métier de son père. On sait encore que les exigences des ouvriers du bâtiment sont devenues telles qu'à New-York la construction est arrêtée. Là encore l'union, notamment celle des briquetiers, a fait jalousement observer sa loi qui limitait le nombre des apprentis. En dix ans le nombre des briquetiers a diminué de plus du quart et la construction coûte si cher que les constructeurs n'osent plus y engager leurs capitaux.

A New-York, à San-Francisco, pour remédier au mal, on a créé des écoles professionnelles dont les résultats ne se sont pas fait attendre. Déjà on constate un relèvement des connaissances techniques des ouvriers, ceux qui sortent des écoles connaissent mieux leur métier que ceux qui l'ont appris par la routine abrutissante de l'atelier ou du chantier.

Voilà que l'on va créer à Montréal une école de typographie dont l'objet sera le relèvement de ce beau métier qui, il y a un demi-siècle à peine, était encore un art, mais qui aujourd'hui n'est plus qu'un ensemble de connaissances empiriques en train de se perdre. Il y a le compositeur à la machine, celui qui fait les titres, le metteur en page, et chacun, spécialisé dans sa tâche, ignore à peu près tout de celle du voisin. A peine reste-t-il dans les grands journaux quelques compositeurs d'annonces. Ceux-là ont à la vérité du goût, ils savent tirer parti de leurs caractères. Mais ils sont trop peu nombreux pour faire revivre les belles traditions d'autrefois. Du reste, le voudraient-ils qu'ils ne le pourraient pas, n'en ayant pas le temps. On les pousse à faire vite, car les exigences de la mise sous presse d'un grand journal sont terribles et nos meilleurs ouvriers perdent l'habitude de faire du beau travail.

Pour compléter l'école, il faudrait un musée qui serait l'exemple à côté de l'enseignement. Il faudrait un musée du livre où l'on trouverait les belles éditions d'autre-

fois: incunables, elzévir, princeps et toutes les belles publications modernes, en passant par celles du XVIII^e siècle, qui n'ont pas été dépassées pour l'élégance des caractères, la finesse d'impression, l'incomparable grain du papier. Un appel à la France serait certainement entendu et Montréal compterait un musée de plus. Les jeunes typographes, en remontant aux sources glorieuses de leur beau métier, s'y formeraient le goût, et nos bibliophiles iraient passer des heures enchantées dans le recueillement des salles où, sortant des vitrines, flotterait l'âme du passé.

L'honorable M. Athanase David, créateur de l'école qui fera revivre les belles traditions de la typographie, pourrait créer le musée du livre qui en serait le complément. Il aurait ainsi un titre de plus à la reconnaissance des intellectuels.

Industrie et agriculture

Nous lisons dans le dernier bulletin de l'économiste américain Babson:

« La prospérité d'un pays ne saurait se maintenir si l'industrie y est concentrée sur quelques points du territoire. Le transport de la matière première du lieu de production, et l'expédition des produits ouvrés vers les centres de consommation, augmentent le coût de fabrication et le prix de vente aux consommateurs.

« Ce fut longtemps le cas des États-Unis. Vers la fin du dix-neuvième siècle, cependant, un mouvement de décentralisation amena l'industrie américaine à s'implanter près des sources de matières premières. Tous les États s'appliquèrent dans la suite à maintenir l'équilibre entre le développement de leur industrie et la mise en œuvre de leurs ressources naturelles. De ce moment date la prospérité de l'Union.

« Le Canada possède un avantage particulier, ses principales sources d'énergie hydro-électrique se trouvant à proximité des centres de production de matières premières. Une agriculture et une industrie variées, également réparties entre les provinces de la Confédération, stabiliseraient son marché et lui assureraient plus d'indépendance envers l'étranger. »

Ces remarques de l'économiste américain ne s'appliquent pas uniquement au Canada tout entier; elles sont justes également en ce qui concerne chaque province en particulier. Dans le Québec, la concentration de la grande industrie dans les villes est une des causes de l'abandon du sol. La petite industrie établie dans les campagnes remédierait à cet état de chose et assurerait une circulation plus abondante et plus égale de la vie économique à travers la province. En créant des débouchés à la production agricole sur divers points du territoire elle permettrait de diversifier celle-ci. Le développement de l'industrie rurale devrait marcher de pair avec le perfectionnement agricole.

A L'ÉCOLE TECHNIQUE DE MONTRÉAL

On lisait dans *le Devoir* du 14 juin 1924, à l'occasion de la distribution des prix à l'École Technique de Montréal, le paragraphe suivant: « M. Alphonse Bélanger (principal de l'École) fit un résumé des progrès accomplis par l'école. Cette année, il y a eu 1,330 élèves répartis comme suit: 332 aux cours du jour, 179 aux cours spéciaux et 829 aux cours du soir. Pour atteindre le succès auquel elle a droit, l'école doit pouvoir compter non seulement sur des revenus plus étendus, mais aussi sur la coopération des élèves et des parents qui doivent encourager leurs enfants à bien travailler afin de profiter le plus possible de l'enseignement qu'ils reçoivent. »