

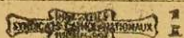
LA VIE SYNDICALE

ORGANE DES SYNDICATS CATHOLIQUES NATIONAUX

Rédaction et administration: 1231, rue DeMontigny Est, Montréal

Téléphone: FALKIRK 1139

VOLUME XXII — No 23



JUILLET 1934

Anomalie qui doit disparaître

par l'abbé JEAN BERTRAND,

aumônier de la Fédération Nationale Catholique des métiers du Bâtiment et des Matériaux de la construction.

Avec la reprise des affaires qui se manifeste dans la construction à travers toute la province, nos ouvriers se rendent compte qu'une réforme s'impose dans le mode actuel de fixation des salaires et des conditions de travail.

Au moins dix conventions collectives sont présentement en vigueur dans notre province. Leur juridiction est si restreinte que les quatre cinquièmes du territoire de la province échappent à toute réglementation de salaires. De plus, dans les localités privilégiées, couvertes par les conventions collectives, les salaires minima varient de 20 à 40%.

Dans les territoires non couverts par les conventions collectives de la construction, nos ouvriers sont encore en face de la dure loi de l'offre et de demande; ce qui est vrai dans les quatre cinquièmes de la province. Ainsi, présentement, à quarante milles de Montréal, à Rigaud, un entrepreneur exécute des travaux estimés à \$400,000. Il n'est lié par aucune échelle de salaires. Cependant la main-d'oeuvre locale est incapable de poser une tuile, une brique ou une verge de plâtre, sur des travaux de ce genre. Si le fameux Bata obtient la permission de s'établir au pays, et qu'il choisisse comme localité Pont Viau, St-Lambert ou Longueuil, il lui sera loisible de construire une usine au montant de \$1,000,000 sans être obligé légalement de payer à nos ouvriers des salaires raisonnables.

Dans les localités couvertes par des conventions locales, hors la juridiction de Montréal, Hull et Québec, nos ouvriers ne sont guère dans une situation meilleure, du point de vue de la protection légale. Dans ces localités pour des travaux que la main-d'oeuvre locale ne peut exécuter, parce qu'elle est insuffisante, ou incompétente, nos ouvriers sont obligés d'accepter des salaires inférieurs et de payer leurs frais de voyage, chambre et pension.

Cette situation n'est pas tolérable, surtout dans une province où notre législation permet aux ouvriers et aux patrons, s'ils le veulent sincèrement, de régler dans l'ordre, la justice et l'équité les questions de salaires et de conditions de travail.

L'industrie de la construction, de la grande construction, présente des conditions bien différentes de celles des autres industries, même de la petite construction locale. Les activités des ouvriers spécialisés dans les travaux que requiert la grande construction ne se bornent pas au centre que ceux-ci habitent. Le champ d'action de ces ouvriers, la juridiction de leur métier, c'est toute localité où s'exécutent des travaux importants. Nos charpentiers en fer, poseurs de tuiles, de terrazzo, briqueteurs, maçons, plâtriers, ferblantiers-couvreurs, plombiers, nos menuisiers pour certains travaux, sont tous dans ce cas. Ces ouvriers habitent, pour la plupart, Montréal et Québec; ils laissent leurs familles pour aller travailler à travers toute la province. Leurs employeurs sont dans la même situation.

De par sa nature, l'industrie de la grande construction est donc une industrie non pas locale, mais provinciale, et pour les employés et pour les employeurs. En toute logique, comme en toute justice, la réglementation légale des salaires et des conditions de travail doit protéger l'ouvrier partout où l'employeur a besoin de son travail, elle doit donc être, dans le cas présent, une réglementation provinciale, c'est-à-dire une convention collective s'étendant à toute la province.

Les syndicats catholiques nationaux doivent prendre leur part de responsabilités dans la solution de ce problème. Nous ne pouvons compter sur le concours des unions internationales. M. Franca a parlé au nom de la fédération provinciale de ces unions: il ne croit pas aux conventions collectives légalement généralisées. Il est temps que nos syndicats de la construction de toutes les localités de la province se rendent compte de la gravité de la situation, qu'ils l'étudient avec soin, et que, dans un esprit de large collaboration, ils apportent à la Fédération catholique nationale tout l'appui dont elle a besoin pour assurer le bien-être de nos compagnons de travail et la prospérité de notre grande industrie.

Cette anomalie doit disparaître.

Chronique syndicale

Un chroniqueur "pro tempore"

Le chroniqueur syndical est en vacances. Qui n'a pas besoin de vacances! La question, la grande question est de les obtenir... En attendant la solution de ce problème des vacances pour tous, et des vacances payées, *La Vie Syndicale* a besoin d'une chronique. La chanson dit que le sort tomba sur le plus jeune. Je ne pourrais dire que c'est toujours vrai. Toujours est-il, que le sort tomba sur votre humble serviteur. J'accepte donc allégrement, comme si j'étais le plus jeune, mon sort... chroniqueur *pro tempore*, comme dit Marc Sauvalle...

Les gantiers

Ma première entrevue se fait au bureau du Secrétariat. Je n'ose pas questionner M. Genet, ni M. Lapointe, je crains qu'ils ne m'en disent trop long... Je passe aux bureaux du fond. M. Brouillette et M. Bellemare sont là, toujours accueillants, sympathiques. Y a-t-il quelque chose de nouveau chez les gantiers? Aussitôt la conversation s'engage, s'anime.

Pensez, les gantiers, gantiers des gants fins et gantiers des gros gants (gants de travail) de toute la province ont eu une assemblée aux Trois-Rivières. L'objet de cette réunion était la fondation d'une fédération de la ganterie. M. Alfred Charpentier, président de la C. T. C. C. était présent; il démontra l'avantage, la nécessité d'une fédération dans une industrie comme celle de la ganterie qui bénéficie d'une convention collective provinciale. M. Charpentier sembla surpris de trouver des syndiqués si bien formés, ayant des vues d'ensemble aussi larges, aussi syndicalistes. Sans doute, c'est que nos gantiers sont modestes, ils ne font jamais beaucoup de bruit dans nos réunions intersyndicales.

Cependant, ce sont des pionniers de l'évolution syndicale, des conventions collectives. Depuis longtemps, ils étudient avec leurs patrons, dans une intimité toute fraternelle, les conditions économiques de leur industrie, les possibilités d'augmentations de salaires, si bien que depuis la loi des conventions collectives, ils se sont toujours bien entendus avec leurs patrons et ont amélioré considérablement la situation des tailleurs et de leurs compagnes de travail, les assembleuses de gants. Chez les gantiers, et ce sont des précurseurs sur ce point, la convention collective ne fixe pas un minimum de salaire, tout en laissant à l'employeur la faculté d'exiger un maximum de rendement, mais un salaire raisonnable pour le travail accompli, pour chaque douzaine de gants.

Nos gantiers se sont donc formés en fédération. Voici la liste de leurs officiers élus: MM

(Suite à la page 3)

Magistral discours de M. Alfred Charpentier

Prononcé à la clôture du congrès régional de Montréal

Monsieur le Président,
Messieurs les Aumôniers,
Messieurs les invités des Centres extérieurs,
Messieurs les Congressistes de Montréal,

A tous j'offre mon très fraternel salut!

Je félicite du fond du coeur le Cercle Léon XIII d'avoir organisé ce beau Congrès régional dont les délibérations se déroulent depuis hier soir: je le félicite de lui avoir donné la forme présente de projets de résolutions à être discutées par des délégués envoyés par leurs syndicats. Trente-neuf syndicats sur quarante-six ont participé à ce Congrès. Pouvait-on espérer succès plus complet?

Au président du Cercle Léon XIII, M. J.-H. Cormier, en revient le principal mérite. Car la Providence a mis à la direction du Cercle Léon XIII, l'année dernière, un jeune homme dont le dévouement et les connaissances sociales et ouvrières ont assuré une féconde année d'étude à notre cercle. Voilà ce qui a préparé ce beau et très instructif ralliement syndical. J'aime la forme nouvelle qu'on lui a donnée: tous les délégués purent y participer pleinement.

Je me contenterai, en cette allocution de clôture, de résumer les principales délibérations de ce congrès. L'on a délibéré sur une dizaine de résolutions très bien choisies. De nombreux points de vue ont été échangés qui ont jeté de la lumière dans les esprits. Et cela d'autant plus que la note dominante des recommandations soumises était la recherche de l'intérêt général.

Fédérations et contrats collectifs

Ainsi nos confrères des métiers de la construction ont déploré, dans leur industrie, la multitude de contrats collectifs de travail régionaux, causant un grave désordre dans les conditions de travail entre les centres urbains et

les centres ruraux, ce qui est très préjudiciable aux ouvriers du bâtiment dont les déplacements sont très fréquents. Un contrat provincial, a-t-on dit, serait la solution. Ce serait la solution pour toutes nos fédérations. Quelques-unes ont cet avantage, mais toutes doivent tendre vers ce but. Quelqu'un a très bien souligné qu'il serait du devoir des syndicats fédérés dans les différents centres, de ne pas conclure de contrats collectifs régionaux avant d'en avoir soumis les projets aux officiers supérieurs de leurs fédérations respectives. Ces officiers, à l'examen, pourraient alors ou approuver ces projets de contrats ou suggérer des modifications permettant de les harmoniser avec le bien général de l'industrie ou du métier concerné. Les fédérations doivent même d'exiger des corps qui leur sont subordonnés, d'accepter cette discipline. Discipline qui substituera à l'esprit de clocher une vue plus large de l'industrie générale. C'est une autre forme de consolidation qui s'impose au sein de la plupart de nos fédérations. C'est un progrès indispensable à réaliser dans la structure interne de nos fédérations. Comment pourraient-elles autrement viser, un jour, la négociation de conventions collectives de travail provinciales, équivalentes du moins à une réglementation de conditions de base, appliquées selon un système de zonage bien conçu préférable à l'anarchie actuelle. Résultat toutefois qui rendront possibles seuls des comités paritaires provinciaux. La politique syndicale des fédérations doit donc s'acheminer de ce côté.

Du coup l'exemple de nos fédérations entraînera l'association professionnelle patronale à s'organiser aussi sur le même plan provincial pour collaborer plus facilement avec nos fédérations vers le même but. De part et d'autre, ce n'est que dans cet esprit qu'il faut constamment s'efforcer à retirer de la loi des conven-

(Suite à la page 2)

Tél.: Usine: 328 - Rés.: 67 Bureau et salle d'échantillons 435
Bureau et salle d'échantillons, 318, rue St-Georges, ST-JEROME

LAFLAMME & BOURASSA

MANUFACTURIERS DE PRODUITS EN CIMENT

Blocs de construction, de cheminée, tuyaux, drains, etc
DUNBRIK — DUNTILE

Usine: Près du Collège commercial; Rés.: 484, rue Fournier
SAINT-JEROME, P.Q.

Magistral discours de M. Alfred Charpentier

(Suite de la 1ère page)

tions collectives de travail tous les bienfaits qu'elle est susceptible de procurer. Ce n'est qu'à cette condition que sera réalisé le véritable bien commun de la profession.

Taux de cotisation

Une question d'importance vitale au maintien de nos syndicats et au développement de tout notre mouvement syndical est bien le taux de la cotisation syndicale.

Ce taux est généralement trop bas, a-t-on reconnu. En effet, de l'aveu de tous, aucun nouveau syndicat ne devrait être fondé sans un taux minimum substantiel de cotisation. C'est aussi précisément, Messieurs, parce que la contribution mensuelle est trop basse dans un grand nombre de nos syndicats qu'ils ne peuvent pas payer leurs justes redevances aux corps supérieurs auxquels ils sont affiliés. Qu'on ne l'oublie pas, dans tous nos syndicats, actuels et futurs, la cotisation mensuelle doit être assez élevée pour prévoir et permettre le paiement de la taxe per capita de chacun de leurs membres à un conseil central, à une fédération et à la confédération. En effet, ce sont là les anneaux d'une chaîne qu'il faut solidement souder les uns aux autres. Et l'anneau principal au sommet de cette chaîne, c'est la C. T. C. C., c'est la C. T. C. C. représentée par son Bureau confédéral et plus largement concrétisée dans ses congrès annuels. Ainsi conçue, dans notre mouvement, la C. T. C. C. c'est le point d'appui central de toutes nos relations intersyndicales, l'interprète le plus autorisé de nos besoins, le porte-parole le plus puissant de nos syndicats. Conséquemment que tous et chacun de nos syndicats comprennent qu'en servant leurs intérêts propres, ils serviront les intérêts vitaux de la C. T. C. C. elle-même en lui versant, la première, leur taxe per capita à 100 pour cent de leurs membres.

Propagande

Un sujet toujours palpitant d'intérêt, c'est la propagande. Les délégués ont beaucoup insisté sur cette question. Tant mieux, car le recrutement syndical dépend largement de la propagande bien faite.

Et, il va de soi, confrères, qu'une propagande efficace demande des propagandistes renseignés et zélés. Où se renseigner, où s'animer de zèle? Par l'assistance aux réunions du Cercle Léon XIII, aux assemblées du Conseil central. C'est là le devoir de tous les membres militants dans chaque syndicat, c'est surtout le devoir rigoureux des agents d'affaires et des officiers de syndicats. Sans raison grave, agents d'affaires et officiers n'ont pas le droit de négliger d'assister aux séances du Conseil central ou de s'abstenir d'aller au Cercle Léon XIII. C'est là qu'ils acquerront ou compléteront leur formation de dirigeants syndicalistes catholiques. Combien en voyons-nous qui, pour avoir manqué à ce devoir, n'en savent pas plus sur les raisons profondes de notre mouvement, après avoir été officiers ou agents d'affaires deux ou trois ans, qu'ils n'en savaient avant; tout ce qu'ils ont de plus, c'est plus de facilité de parole, mais c'est toujours le même rebâchage. En plus de ça il faut s'adonner à l'étude personnelle: lire les encycliques socia-

les, quelques manuels de sociologie, d'économie politique, d'histoire ouvrière. Pour cela il faut consentir quelques sacrifices, s'imposer quelques privations, ne pas passer tous ses loisirs au cinéma ou à d'autres récréations. Voilà ce qui s'appelle se dévouer à la cause syndicale catholique, faire vraiment preuve de zèle. Dans notre mouvement, Messieurs, on n'est apôtre qu'à ce prix: en se donnant. Et cela incombe surtout à tous ceux qui se réclament ou qui aspirent au titre de dirigeants.

Il faut en plus, et c'est un voeu du congrès, que nous soyons tous tant que nous sommes, des exemples vivants de notre syndicalisme intégral. Nos dirigeants, des exemples pour les membres et nos membres des exemples pour les autres ouvriers. Vivre intégralement notre syndicalisme catholique veut dire vivre de ses enseignements, vivre du code d'honneur qu'il nous impose et non pas parfois, ou trop souvent, se conduire en non-syndiqués ou en syndiqués neutres. Nous vivons intégralement notre syndicalisme si dans chacune de nos actions, au travail et ailleurs, nous avons toujours profondément conscience des exigences de notre titre de syndiqués catholiques. Autrement ce titre ne nous serait qu'une vaine décoration. Il en est encore ainsi, malheureusement, pour un trop grand nombre de nos syndiqués. Je comprends d'où vient que l'on n'ait pas encore acquis dans tous nos syndicats la mentalité syndicale catholique désirable. Cela vient de l'affluence, depuis quelques années, d'un grand nombre de nouveaux membres dans nos syndicats, dont les uns nous viennent des unions neutres et les autres d'aucune organisation. Nous n'avons pas à nous surprendre que notre mentalité syndicale catholique ne soit pas élevée à son vrai niveau. D'où notre devoir à nous, dirigeants et militants, d'inculquer à ces nouveaux venus l'esprit de notre mouvement, d'infuser dans leur esprit les principes fondamentaux sur lesquels il repose. Mais comment communiquer aux autres une doctrine et un zèle qu'on n'a pas ou qu'on a insuffisamment? D'où le devoir urgent encore une fois à tous les permanents et à tous les officiers particulièrement de prendre les moyens, quoi qu'il leur en coûte, de puiser eux-mêmes cette doctrine là où il faut!

Nous disons que nous manquons de compétences pour former de bons officiers de syndicats et ensuite de vrais chefs. Pourtant nous remarquons souvent dans nos syndicats des membres intelligents doués d'un excellent jugement et bien renseignés, mais qui n'occupent aucun poste dans la direction de leur syndicat, qui pourraient remplir certaines charges bien mieux que ceux qui les ont. Ces membres sont-ils laissés de côté parce qu'ils sont trop sages, trop tranquilles, ou parce qu'ils ne seraient pas assez cabaleurs? En réalité nous avons plus de sujets que nous ne le pensons, aptes à devenir de bons chefs syndiqués. Mais pour eux aussi, la fréquentation du Cercle Léon XIII est nécessaire.

Cercles d'études

Au fait, je constate, pour ma part, que le Cercle Léon XIII ne peut plus suffire à nos besoins. Dans une ville comme Montréal, où le mouvement syndical a pris

une ampleur considérable appelée à s'accroître encore, deux ou trois cercles d'études ne seraient pas de trop. Les syndicats chrétiens en France ont des cercles d'études à deux et à trois degrés dans les grands centres. C'est la méthode qu'ils suivent pour former leurs propagandistes et leurs permanents. Par permanents, ils entendent tous les propagandistes libérés: agents d'affaires, chef de secrétariat, etc.

A Montréal, il nous faudrait pour le moins, deux cercles d'études. Le premier pour initier les nouvelles recrues à la connaissance de notre mouvement, à l'étude de la doctrine sociale qui l'inspire, le second, pour permettre à tous ceux qui ont cette première formation, de la compléter par l'étude de problèmes syndicaux d'actualité dont la solution requiert la connaissance des principes et une vue précise des difficultés à surmonter. Il ne suffirait pas de souhaiter que tous nos syndiqués aillent au Cercle Léon XIII, qu'il y en eût même une centaine et plus qui le fréquentent régulièrement pour nous croire satisfaits. Non, car une telle assistance serait excessive pour un cercle d'étude. Un trop grand nombre de membres n'auraient pas le loisir de participer aux travaux, aux délibérations du cercle. Ce ne serait qu'un endroit à conférences, non pas un cercle d'études. Ce qu'il faut donc désirer, c'est un deuxième cercle et peut-être plus tard, un troisième avec un programme approprié pour chacun.

Qu'on ne l'oublie pas: trop peu de membres, trop peu d'officiers même ne connaissent pas les raisons profondes d'où émane notre syndicalisme catholique, pas plus qu'ils ne connaissent les principes supérieurs dont ils doivent être convaincus. Ce sont nos cercles d'études, je le répète, en nombre suffisant et bien dirigés, ici même à Montréal, qui nous donneront les propagandistes éclairés et zélés dont nous avons besoin en plus grand nombre. Il importe que tous nos officiers comme tous nos agents d'affaires qui en sentent le besoin, trouvent le temps de parfaire ainsi leur vraie formation de dirigeants syndiqués catholiques. Autrement, nous risquons de subir au Canada la crise que redoutent les syndicats chrétiens en Europe, la crise d'être écrasés par la technique. Ce qui veut dire que, faute de convictions profondes et éclairées, nous serons écrasés de besoins d'ordre matériel, d'administration, de négociations contractuelles, de litiges à dirimer, etc. etc. Les progrès de la technique moderne, l'évolution et la complication des lois sociales, les institutions nouvelles qui se créent: tout concourt à faire naître ce danger.

Il nous incombe donc de faire de nos syndiqués des syndicalistes. Il y a toute la différence du monde entre être syndiqué et être syndicaliste. Être un syndiqué c'est avoir une carte de membre dans sa poche d'habit, aller une fois ou deux aux assemblées du syndicat durant l'année, et ça finit là. Au contraire, être un syndicaliste, c'est avoir des convictions syndicales, avoir une foi syndicale agissante, c'est aimer son syndicat, participer à sa vie active: être syndicaliste, c'est rechercher l'intérêt général de ses confrères syndiqués, le bien supérieur de son syndicat: au conseil central, dans une fédération et au sein de la confédération, c'est en-

core rechercher le bien commun des syndicats, le bien commun d'une profession et les intérêts supérieurs du syndicalisme catholique. On n'arrive pas à cela sans étude. Oui étudiez, messieurs; vous enrichirez votre intelligence, vous anoblirez votre coeur, vous fortifierez votre volonté et vous exercerez un apostolat qui sera toujours plus fructueux.

Par l'étude vous comprendrez que l'oeuvre poursuivie par la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada en est une de collaboration avec l'Eglise et l'Etat pour rétablir la société sur des bases de fraternité et de justice chrétiennes. Vous comprendrez combien nous avons raison de nous glorifier hautement d'avoir la paternité, entre autres, de la loi des conventions collectives du travail, loi si profondément génératrice de bienfaits matériels ouvriers et d'éducation populaire vers le corporatisme social et chrétien.

Mystique syndicale

A l'étude, confrères, ajoutez la pratique de la retraite fermée annuelle. Ainsi vous spiritualiserez encore d'avantage votre existence. Ce qu'un plus grand nombre parmi vous doit viser à posséder, c'est la mystique syndicale! Dans la religion, la mystique, c'est avoir un goût raffiné de l'imitation de Notre-Seigneur Jésus-Christ, c'est de chercher mille façons d'exercer la charité envers autrui. Posséder la mystique de notre mouvement syndical, c'est avoir une vue élevée de l'idéal qu'il poursuit, s'empêcher d'aimer, de générosité à son service, s'attacher par l'affection à son propre syndicat, à tous ses confrères syndiqués. Bref, la mystique syndicale, ce n'est que la noble ambition de servir les intérêts de ses confrères comme ceux du syndicalisme catholique sans but intéressé jamais.

Servir et s'oublier! Plus il y aura de ces dirigeants dans tous nos syndicats, moins il y aura de rivalités entre les membres, moins il y aura de cabale dans le choix des officiers, ce qui ne devrait pas se voir dans nos syndicats catholiques. Ce qu'il faut à la place, c'est une franche collaboration fraternelle. Que chacun soit à sa place par sa compétence et son dévouement seulement. Que personne, à moins de raison grave, n'accepte plus qu'une charge. Que les responsabilités soient partagées le plus possible. Que l'on s'entraide. Que vos coeurs brûlent de la même amitié, du même idéal, et vous éprouverez la satisfaction du devoir accompli. Essayez ça, et vous verrez si je ne dis pas la vérité.

Alfred CHARPENTIER,
Prés. C.T.C.C.

L'Internationale Syndicale Chrétienne à Genève

Les 6 et 7 juin 1939 le Conseil de la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens s'est réuni à Genève, où s'ouvrira, le 8 juin, la Conférence internationale du Travail.

Après avoir discuté le rapport d'activité du secrétaire général, M. Serrarens, le Conseil s'est occupé des diverses questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail.

Ainsi a-t-il approuvé les conclusions du rapport présenté par M. Gaston Tessier (France) sur l'aspect actuel de la semaine de quarante heures et demandant que les syndicalistes ouvriers de toutes les tendances multiplient leurs efforts pour obtenir que le principe d'une limitation progressive de la durée du travail, compte tenu du progrès de l'outillage, reste admis comme base essentielle de la réglementation internationale, cela non seulement pour remédier au chômage mais pour accroître également les loisirs, — c'est-à-dire la part de liberté humaine reconnue au travailleur, — à mesure que se perfectionnent les moyens de production.

À côté de cette attitude générale, le Conseil pense qu'il y a lieu de réduire la durée du travail pour certaines catégories de travailleurs comme ceux des mines et des transports par route.

C'est sur ce dernier point que le Conseil accepta les conclusions de l'Internationale chrétienne des industries diverses et des transports qui furent présentées par son secrétaire, M. F. Brussel (Pays-Bas).

Avec le rapporteur sur l'enseignement technique et professionnel, M. H. Amelink (Pays Bas), le Conseil s'est déclaré d'accord d'une façon générale avec les projets de recommandation élaborés par le Bureau international du Travail.

Au cours de la deuxième journée de sa réunion, le Conseil entendit le rapport de M. Henri Pauwels (Belgique) sur vingt années d'Organisation internationale du Travail. Dans la résolution adoptée, le Conseil félicite et remercie l'O. I. T., de l'oeuvre qu'elle a accomplie pour les travailleurs du monde entier et se réjouit de la collaboration que les syndicalistes chrétiens y ont apportée; il demande cependant que l'exclusion pratiquée contre le syndicalisme chrétien cesse et que ce dernier soit représenté dans tous les organes de l'Organisation internationale du Travail.

Vers la fin de la séance, le Conseil reçut la visite du nouveau directeur du B. I. T., M. J. Winant, qui remercia les syndicalistes chrétiens de leur précieuse collaboration à l'oeuvre de l'Organisation Internationale du Travail et qui exprima l'espoir que cette collaboration sera continuée et intensifiée.

Bureau: DUpont 1347

GEORGES PELLETIER

DIRECTEUR DE FUNERAILLES

SALONS MORTUAIRES

EXPERT EMBAUMEUR — SERVICE D'AMBULANCE

1915 est, Boul. Guin,

MONTREAL

Chronique syndicale

(Suite de la 1ère page)

Edouard Brouillette, de Montréal, président; G. Falardeau, de Loretteville, premier vice-président; Ed. Plamondon, des Trois-Rivières, second vice-président; G. St-Pierre, de Montréal, secrétaire-archiviste; E. Pothier, des Trois-Rivières; A. Beaulieu, de Loretteville; Mme B. Dupuis, de Montréal, représentante des ouvrières, du gant fin, et Mlle B. Henrichon, de Montréal, représentante des ouvrières du gant du travail, tous délégués à la Fédération. Le siège de la Fédération est fixé à Montréal.

Dans la construction

Je laisse les gantiers à leurs espoirs et j'entre dans la vaste salle où sont installés les bureaux des agents d'affaires de la construction. Tous les agents d'affaires sont de retour de leurs courses matinales sur les chantiers en construction. Ils sont tous affairés. Le travail reprend un peu partout, les demandes de main-d'oeuvre se font nombreuses au point que M. Vézina et M. Gosse- lin ont peine à y répondre. M. Archambault désirerait qu'il en fut de même pour les plombiers...

La grande difficulté, c'est la question des salaires, surtout sur les travaux en dehors de la ville. Nos organisateurs se promettent de trouver une solution à ce problème au prochain congrès.

Dans l'ensemble, les activités dans les syndicats de la construction sont satisfaisantes pour le temps. Si les ouvriers comprenaient mieux la nécessité de l'organisation, s'ils mettaient plus de générosité à payer leurs contributions, les syndicats seraient en mesure d'améliorer grandement la situation présente. Ils sont encore trop nombreux les ouvriers qui demandent tout à l'organisation syndicale et ne veulent rien lui donner.

Dans l'organisation syndicale, comme en bien d'autres choses, patience et longueur de temps font plus que force ni que rage.

Les garagistes

L'heure avance déjà, et je crains de ne pouvoir faire le tour de tous les bureaux. J'entre en toute hâte chez M. La Caire, organisateur des employés d'hôpitaux, de pompes funèbres, de la biscuiterie, de garages. Le bureau est tout reluisant de propreté; tout y est disposé avec ordre et simplicité. M. La Caire n'a qu'à tendre la main, et nous avons tous les renseignements désirés avec documents à l'appui.

Actuellement, les employés de garages entreprennent une vaste campagne de propagande à l'occasion du renouvellement de leur contrat collectif. Plus de quinze mille ouvriers travaillent dans les garages et aux postes de services. La plupart de ces gens ne sont aucunement habitués à l'organisation, souvent ils en ignorent le premier mot. Aussi l'application d'un contrat collectif dans pareilles circonstances présente-t-elle de nombreuses difficultés.

Nos syndiqués garagistes ne manquent pas de courage. Ils sont prêts à tous les sacrifices pour pouvoir atteindre tous leurs confrères de travail, les instruire sur l'organisation ouvrière, l'avantage des contrats collectifs et les amener à joindre le syndicat afin d'être en mesure de faire disparaître la concurrence ruineuse et de rendre leur industrie en état

de faire vivre tout son monde, les patrons et les ouvriers.

Plusieurs projets très importants sont à l'étude pour atteindre ce but. Il est peut-être plus prudent pour le moment de ne pas les dévoiler.

Souhaitons aux garagistes et à leur organisateur plein succès.

Les employés de la cité

Tout le monde connaît M. Gaudet, le secrétaire des employés extérieurs de la cité. C'est un pionnier de notre mouvement qui connaît les 3,200 employés de la ville. Il parle avec prudence et tranquillité comme un échevin d'expérience. Il a le talent de faire faire des commissions à tout le monde. Naturellement, il m'a chargé de vous dire bien des choses.

Les effectifs des employés de la cité sont considérables. C'est un de nos plus gros syndicats, un de nos mieux organisés. Il reste beaucoup à faire. Pour y parvenir, M. Gaudet compte sur l'aide des officiers et particulièrement sur le concours de M. Philippe Girard, organisateur général.

Depuis décembre dernier, M. Girard s'occupe d'une manière spéciale des employés de la cité. Nos syndiqués sont très confiants dans son appui. A la dernière assemblée il a stimulé leur courage et leur zèle en leur traçant tout un programme. Votre syndicat doit se proposer de mettre tous les employés de la cité sur le même pied de permanence que le sont le corps de la police et celui des pompiers.

A cette même assemblée, les membres ont adopté une résolution portant la contribution mensuelle à un dollar.

Un plan est à l'étude pour établir sur de nouvelles bases la caisse des bénéfiques en maladie. Plusieurs syndiqués se demandent s'il ne serait pas préférable de confier l'assurance à une compagnie.

Un chroniqueur ouvrier ne doit pas, paraît-il, exprimer son opinion sur les questions ouvrières. Comme je ne suis que chroniqueur *pro tempore* et que je ne crains pas de perdre "ma job" je risque une appréciation... La Loi des Syndicats Professionnels autorise les syndiqués à se constituer des caisses de secours en maladie et au décès. Elle accorde à ces caisses de grands privilèges. N'est-il pas sage que nos ouvriers s'habituent à administrer leurs propres fonds, qu'ils se constituent des réserves importantes au lieu de toujours porter leurs argent aux grandes compagnies qui, par le fait même, se trouvent les seules distributrices du crédit qu'elles accordent à leur gré, souvent au détriment des ouvriers?

Les expériences peuvent être coûteuses, quelle compagnie n'a pas fait des expériences de ce genre? N'est-ce pas à l'école de l'expérience que les ouvriers comme tous nos hommes d'affaires, apprendront à administrer leurs propres affaires, à être autre chose que de perpétuels administrés, ce qui veut souvent dire, d'éternels exploités?

Je laisse à M. Gaudet cette réflexion à méditer et lui confie "la commission" de la transmettre à ses membres. Sur ce je le quitte, et j'arrive au bureau des employés de tramways.

Les employés de tramways

Le bureau est rempli d'employés de tramways et de chauffeurs d'autobus parmi lesquels je reconnais notre jovial M. Giroux.

La conversation est animée, tous sont de la plus belle humeur. On parle du fameux mémoire présenté par le Syndicat à la Commission d'enquête. L'effet en fut considérable dans tous les offices. Les employés syndiqués, unionistes internationaux ou neutres sont fiers que leur cause ait été si bien exposée devant un si haut tribunal par une organisation ouvrière de chez nous, dont un des leurs était le porte-parole, M. Philippe Girard; notre Philippe disent les employés de tramways.

Je laisse les employés de tramways à leurs succès et je monte au troisième, chez les boulangers.

Les boulangers

Un nouvel agent d'affaires, M. Sénécal, remplace M. Goulet, devenu secrétaire du comité conjoint.

M. Sénécal est déjà très au courant de toutes affaires de son syndicat.

Ce syndicat a traversé une période difficile. Il a subi le contre-coup des embarras survenus au comité conjoint. Il en est sorti plus uni, plus fort, plus déterminé que jamais à mener jusqu'au bout sa lutte pour obtenir la sanction de son nouveau contrat.

Ce contrat a été publié, comme avis, dans la première semaine de juillet. Des améliorations appréciables pour les employés de l'intérieur et pour les vendeurs ont été obtenues. Un groupe de patrons cependant fait opposition et semble avoir juré de tout mettre en oeuvre afin d'empêcher la sanction de cette convention collective.

Les parties signataires représentent 65 p. c. de toute l'industrie. Nos officiers espèrent que le conseil des ministres ne privera pas les ouvriers des améliorations qu'ils ont obtenues après trois ans de patientes négociations.

M. Gaucher, le populaire président de ce syndicat, n'est pas homme à lâcher la partie.

Comme toujours, ce sont les petits patrons qui s'opposent aux améliorations de salaires.

Les Syndicats Catholiques sont déterminés à soutenir la cause de leurs confrères, les boulangers, par tous les moyens légitimes à leur disposition. Ils ne veulent pas perdre cette convention collective. Ils disposent de nombreux moyens.

Souhaitons que les choses s'arrangent à l'amiable. Nos petits patrons, dont la clientèle est surtout ouvrière et canadienne-fran-

çaise feront bien d'y penser à deux fois avant de se lancer dans cette lutte. Le client, comme ils le disent à leurs vendeurs, a toujours raison.

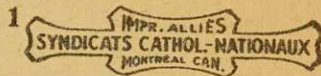
Comme chroniqueur *pro tempore*, je constate mon manque d'expérience. Les bureaux sont maintenant vides, tout le monde est parti. A mon successeur de vous parler des autres syndicats.

Chroniqueur PRO TEMPORE

Encouragez

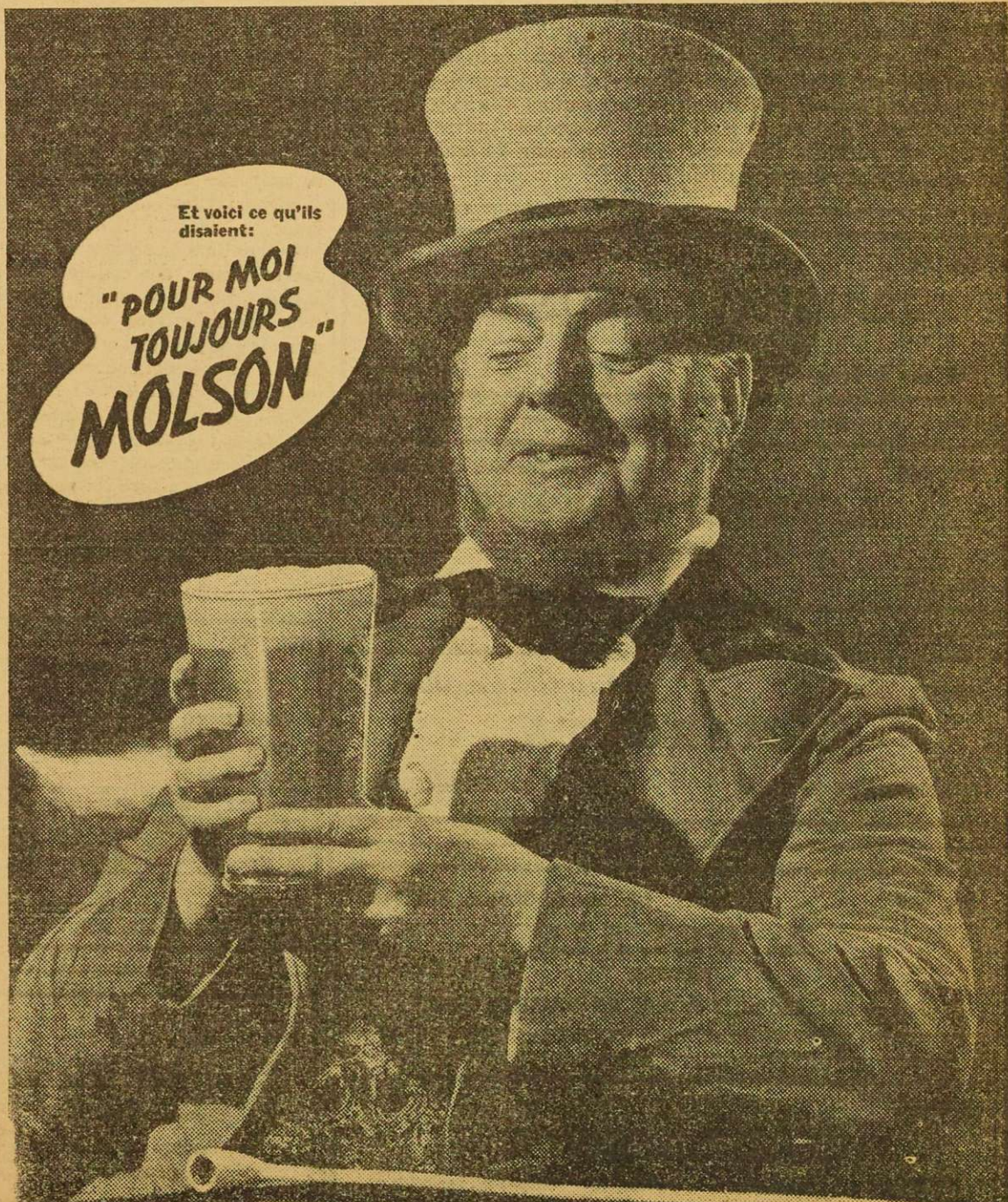
nos

Annonces



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

COMMENT S'HABILLAIENT LES GENS DE LA VILLE EN 1860



LA BIÈRE QUE VOTRE ARRIÈRE-GRAND-PÈRE BUVAIT

ECHOS DE ST-JEROME

Nouvelles

Syndicat de l'industrie du bois incorporé

Vendredi, le 14 juillet dernier, le comité de conciliation siégeait à l'Office des salaires raisonnables pour la révision de l'ordonnance no 24, suspendue pour une période de deux mois. C'est à la suite de nombreuses protestations contre la mise en vigueur de cette ordonnance que l'Office a décidé de réunir de nouveau ce comité, plus quelques représentants d'organisations patronales et ouvrières. A cette réunion il fut décidé que les villes de St-Jérôme, Sherbrooke, Trois-Rivières et Grand-Mère soient incluses dans la zone 1; il fut aussi bel et bien décidé que tous les manufacturiers de bois de construction de toutes sortes soient assujettis à l'ordonnance no 24. Toutes les décisions prises par le comité de conciliation et les autres représentants seront soumises à l'Office qui prendra une décision finale après étude des demandes et des griefs du comité. Cette ordonnance doit venir en vigueur le ou vers le 13 septembre. Le syndicat de l'industrie du bois incorporé de St-Jérôme remercie l'Office de l'avoir invité à se faire représenter sur le comité de conciliation.

Syndicat de la construction incorporé

Depuis la mise en vigueur de la convention collective des métiers du bâtiment à St-Jérôme et à Ste-Thérèse, le comité paritaire a reçu plusieurs plaintes et réglé plusieurs réclamations. Si le comité n'a pas jugé nécessaire d'in-

tenter de poursuites judiciaires contre ceux qui ont refusé ou négligé de se conformer aux exigences de la loi, c'est qu'il avait encore espoir de voir les personnes concernées se soumettre de bon gré à la convention en respectant la limite d'heures de travail et en payant loyalement leurs employés le salaire minimum légal, lequel est d'ailleurs relativement bas. Nous tenons à informer les intéressés que le comité a l'intention de poursuivre à la fois, l'employé comme l'employeur. Quand au certificat de qualification, il fut émis gratuitement jusqu'à date à toute personne qualifiée qui s'est présentée devant le bureau d'examen; comme le bureau des examinateurs ne devra siéger à l'avenir que pour ceux qui n'auront pas voulu se soumettre de bon gré à la loi et comme le comité n'a pas jugé bon de les traduire devant les tribunaux, à partir du 25 juillet, à ceux qui se présenteront pour obtenir leur certificat de qualification, au comité conjoint, le maximum prescrit par la loi, soit \$2.00, sera exigé.

Le syndicat du tricot incorporé

Les employés de la Regent Knitting Mills Ltd., de St-Jérôme ont à regretter le départ inattendu de M. L. Marcoux, gérant du plan à St-Jérôme. M. L. Marcoux était très estimé de tous les employés.

Quand à l'ordonnance spéciale dans l'industrie de la laine il faut s'attendre à des surprises de jour en jour, surtout à la suite des derniers événements qui se sont déroulés au cours du mois de juillet.

Syndicat des employés de magasins

Les employés de magasins, tout en travaillant à diriger leur convention collective de travail, s'occupent néanmoins de faire respecter l'ordonnance no 4 à laquelle ils sont présentement assujettis. Les quelques cas qui furent portés à l'attention de l'Office furent réglés au cours du mois dernier à la satisfaction des intéressés. Durant le mois d'août il y aura assemblée tous les mercredis afin que les employés soient régulièrement tenus au courant du résultat des entrevues avec les patrons. Ce syndicat fait surtout appel aux employés d'épicerie parce que la question des heures de travail et de fermeture constitue le problème le plus épineux à résoudre pour eux. On semble mieux s'entendre sur la question du salaire que sur la question des heures. Comme nos assemblées sont très importantes à cause des décisions à prendre, nous invitons tous les intéressés à faire le sacrifice de quelques soirées pour régler une fois pour toute leurs problèmes.

Le syndicat des barbiers incorporé

Au cours du mois de juillet le comité conjoint des barbiers coiffeurs et coiffeuses du district de St-Jérôme a poursuivi un barbier de St-Janvier, comté de Terrebonne, pour ne pas avoir chargé le salaire à la pièce rendu obligatoire par la convention collective des barbiers coiffeurs et coiffeuses du district de St-Jérôme. Notre barbier, après avoir plaidé non coupable a subi son procès devant la Cour du magistrat, il fut trouvé coupable et condamné à \$1.00 d'amende et les frais; comme les frais se chiffraient à près de \$40.00 dollars ce dernier dû prendre le chemin des cellules. C'est à regret que le comité a intenté cette poursuite, mais comme il y a encore parmi les barbiers assujettis à la présente convention des individus qui refusent de respecter la loi il fut jugé nécessaire d'en faire une cause type. Le comité espère que cet exemple servira pour convaincre les quelques figaros récalcitrants de respecter la convention à laquelle ils sont assujettis. La prochaine assem-

Bienvenue aux congressistes de la Fédération du Textile

"Nous ferons tout en notre pouvoir pour donner aux délégués de la Fédération Cat. et Nat. du Textile et aux autorités religieuses, l'accueil le plus chaleureux et le plus cordial qu'il nous sera possible de faire"; c'est en ces termes que s'exprimait son Honneur le Dr Alfred Cherrier, M.V., maire de St-Jérôme, lors de son entrevue avec le comité de réception des syndicats pour préparer la tenue du congrès annuel de la Fédération du Textile dans notre ville.

Pour la première fois dans son histoire, St-Jérôme serait témoin de la tenue d'un congrès ouvrier et professionnel. Ce fait sans précédent est dû à l'oeuvre admirable du curé Emile Dubois qui s'est fait l'apôtre et le pionnier du syndicalisme catholique dans ce centre actif et prospère situé à la porte des Laurentides, St-Jérôme. "Les délégués sont les bienvenus et peuvent être assurés d'un séjour agréable durant les deux jours trop courts qu'ils seront avec nous."

blée du syndicat des maîtres et des employés barbiers aura lieu dans la salle paroissiale à St-Jérôme, le premier mardi de septembre.

Le conseil régional des Syndicats catholiques de St-Jérôme réclame une école industrielle

A sa dernière assemblée de juin le conseil prit sur lui de tenter l'impossible pour avoir à St-Jérôme une école industrielle afin de former des ouvriers compétents et qualifiés avec nos jeunes finissants.

Le secrétaire a reçu du secrétaire de la province, M. Albiny Paquette, des invitations spéciales pour les officiers du conseil, à visiter l'exposition des travaux de l'école principale, rue Létourneux à Maisonneuve. La délégation fut très enchantée des résultats obtenus et, à la suite des rapports des délégués à cette exposition, ces écoles industrielles pratiques furent jugées d'une telle utilité que le conseil en a conclu qu'il fallait à tout prix en avoir à St-Jérôme. Elle complètera l'oeuvre admirable du curé Emile Dubois, à qui nous devons l'école d'enseignements ménagers, dirigée par nos si dévouées Soeurs du Bon Conseil. La dernière exposition des Soeurs du Bon Conseil au mois de juin dernier dans le sous-sol de l'église de St-Jérôme a été un succès sans précédent et a permis au public Jéromien de constater jusqu'à quel point une telle école pouvait être utile et quels services appréciables elle pouvait rendre. Le Conseil régional s'est présenté devant la Commission scolaire mercredi le 19 juillet dernier accompagné de M. Auguste Salette, professeur des cours de peinture artistique et décorative de l'école de Maisonneuve. M. Salette exposa à la Commission scolaire et à la nombreuse délégation du Conseil régional tous les bienfaits et les avantages pratiques d'une telle école à St-Jérôme, de même que les moyens à prendre pour l'obtenir. M. Auguste Salette, animateur de ce mouvement dans la province, déclara que l'entente "Bilodeau-Rogers" étant discontinuée, le gouvernement provincial, devant l'enthousiasme des jeunes à fréquenter ces écoles et les merveilleux résultats obtenus jusqu'à date, a décidé d'assurer l'existence de ces écoles à ses

propres frais. Lundi, le 24 juillet, le Conseil régional se présentait devant le Conseil de ville de St-Jérôme pour demander l'aide de des autorités locales afin de s'assurer le succès de ses entreprises. Le Conseil régional étai appuyé dans sa revendication par la Commission scolaire de St-Jérôme, dont M. A. Lapointe est le président, de la J. O. C., de la ligue des Marchands détaillants, de la Chambre des commerce, de l'Association du Bien-être, etc.

Autres décisions importantes du conseil

A la suite du magnifique succès obtenu par le Congrès régional du Cercle d'étude Léon XIII à Montréal et après en avoir entendu les éloges faits par ses délégués, le Conseil régional de St-Jérôme a résolu d'exiger de ses officiers, une assistance assidue aux cours d'études du Cercle Léon XIII à Montréal et que des rapports écrits soient présentés aux assemblées du Conseil; ceci afin de former des officiers et des membres sérieux, convaincus et persévérants.

Ceux qui désireraient assister aux séances du Cercle Léon XIII, à Montréal, pourront s'adresser à l'organisateur général, 406, rue St-Georges, à St-Jérôme.

Une industrie nouvelle s'établit à St-Jérôme

La population Jéromienne est heureuse d'apprendre qu'une industrie nouvelle très importante vient s'établir à St-Jérôme, il s'agit d'une industrie de poterie céramique. Cette industrie emploiera au début quelque cinquante employés. Les Syndicats Catholiques adressent des félicitations au Conseil municipal et à ceux qui se sont intéressés d'amener chez nous cette industrie nouvelle et formulent à l'endroit de son propriétaire, M. Komenick, "un tchécoslovaque catholique" des vœux de succès.

Tél. 25

JEAN-PAUL LEONARD

NOTAIRE

320, rue St-Georges

St-Jérôme

Tél. 768

456, rue Fournier, St-Jérôme

L. PICHE EXPRESS

ST-JEROME-MONTREAL

PL. 5071

Montreal Central Auto Fret

Tél. CR. 1398

1134, rue St-Viateur, Montréal

S. MAROTTA

ENTREPRENEUR GENERAL

CONSTRUCTEUR

Tél. 595

105, rue St-Georges, St-Jérôme

A. BELAIR

BARBIER

Agence des "PRODUITS PETROL RENOVATEUR ENRC."

Tél. 448

J.-W. CYR

MARCHAND DE MERCERIES ET CONFLECTIONS pour hommes et jeunes gens

Habilllements et paletots tout faits ou faits sur mesures par les tailleurs TIP TOP - Chapeaux, casquettes, chemises Tooke et Prince, cravates, foulards, gants, bas, pantalons, chaussettes, pyjamas, robes de chambre, chandails, sous-vêtements, parapluies, valises, etc., etc.

314, rue Saint-Georges
ST-JEROME, P.Q.

Tél. 10

Armand Piché

Electricien-licencié

Tout ouvrage en électricité garanti.

404 St-Georges St-Jérôme

TERMES

SERVICE

J.-H. LABONTE

Radios - Laveuses - Poêles - Machines agricoles

517, RUE LABELLE - SAINT-JEROME - Tél. 283

Conférences données au Cercle Léon XIII

par Hector CORMIER, président

1^{re} conférence CERCLE LEON XIII 3 novembre 1938

LA LEGISLATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

INTRODUCTION —

L'ECONOMIE SOCIALE: Définition: "L'Etude des maux dont souffre la société et la recherche des remèdes qu'il convient d'y apporter en tant que les besoins humains sont concernés."

Ce qui la distingue de l'Economie Politique c'est son caractère de moralité. Elle envisage tous les problèmes économiques et sociaux en tenant compte du facteur humain. Ex: Loi de l'offre et de la demande.

DROIT INDUSTRIEL: Définition: "Une branche du droit qui a pour but de régir les rapports entre patrons et ouvriers et plus généralement d'améliorer la condition sociale des travailleurs. C'est en somme l'Economie Sociale Appliquée."
(Léon-Merçier Gouin: "Cours de Droit commercial")

DEUX SORTES DE DROIT INDUSTRIEL:

1^{er}—**International:** quand l'Etat intervient de concert avec d'autres pays. Ex.: Bureau International du Travail: Genève.

2^e—**National:** quand le gouvernement légifère envers les citoyens du pays sans tenir compte des autres pays.

ORIGINE DU DROIT INDUSTRIEL INTERNATIONAL:

1^{er}—**Période de propagande privée** due à l'initiative des sociologues pour la plupart catholique. Parmi ceux-là, il faut citer LaTour du Pin, Albert de Mun, Mgr Freppel, Léon Harmel, Daniel Légrand. Dura jusqu'à 1900.

2^e—**Période de propagande gouvernementale:** de 1880 au traité de Versailles: 1919. La Suisse donne l'exemple et convoque une conférence en 1880-89. L'Allemagne en 1890: Congrès de Berlin. — Echange d'Opinions.

3^e—**Bureau International du Travail:** Partie XIII du traité de Versailles. BUT: "Encourager la réglementation et l'amélioration des conditions du travail au moyen d'accords internationaux." (Art. 23 du Pacte).

ORGANISATION: Comporte trois rouages:

a) **Une conférence internationale:** Elle se compose de 4 délégués, par état membre: deux représentants de leur gouvernement, le 3^e les employeurs, l'autre les employés. Elle se réunit au moins une fois l'an. Elle peut arrêter:

- 1^o—des projets de conventions ou
- 2^o—des recommandations

b) **Un conseil d'administration:** composé de 32 personnes nommées par la Conférence pour 3 ans. 16 représentent les gouvernements, 8 les employeurs et les 8 autres les employés. Sa fonction: est d'administrer le bureau et de préparer l'ordre du jour de la conférence.

c) **Un Bureau International du Travail:** qui siège en permanence à Genève et a pour but:

- 1^o—de centraliser et de distribuer les informations concernant la réglementation du travail.
- 2^o—étudier les questions qui doivent être soumises à la Conférence.
- 3^o—exécuter les enquêtes prescrites par la Conférence.

CRITIQUE — REFLEXIONS:

Le Canada y est représenté. La Conférence a adopté plusieurs projets de conventions qui sont demeurés "lettres mortes". Ex.: La journée de 8 heures adoptée en 1919 n'est pas encore appliquée chez nous.

C'est une organisation qui mérite toutefois notre appui et notre pays doit y participer. Il serait juste et légitime qu'un délégué de la C.T.C.C. fasse partie de la délégation ouvrière.

(Suite à la page 6)

Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur les affaires de la Compagnie des Tramways de Montréal

Par le Syndicat des employés de Tramways de Montréal, Incorporé

Monsieur le Président,

Messieurs les Commissaires,

Nous tenons tout d'abord à vous remercier au nom du Syndicat des Employés de Tramways de Montréal, Incorporé et du Conseil Central des Syndicats Catholiques Nationaux de Montréal, Incorporé d'avoir voulu agréer notre demande et de nous avoir permis de soumettre les suggestions que nous croyions nécessaires à l'amélioration du transport

public, des conditions de travail et du salaire des employés de la Compagnie.

Notre intention en présentant ce mémoire n'est pas de porter des accusations mais plutôt d'exposer devant la Commission certaines conditions de travail et certains faits que nous n'approuvons pas.

Nous désirons, pour le plus grand bien du public, qu'il existe toujours une entente parfaite entre la Compagnie des Tramways

de Montréal et ses employés.

Notre mémoire traitera sur les cinq questions suivantes:

- I—Les conditions de travail;
- II—Le tramway à employé unique;
- III—Les salaires;
- IV—L'entente ou convention qui existe actuellement entre la Compagnie des Tramways de Montréal et ses employés relativement aux salaires et aux conditions de travail;

V—L'Association Mutuelle de Bienfaisance de la Compagnie des Tramways de Montréal.

I—Conditions de travail:

Vous nous permettez, au début de ce travail, afin de vous faire connaître et apprécier davantage les employés que nous représentons, de vous indiquer quelques-unes des conditions requises pour obtenir un emploi à la Compagnie des Tramways de Montréal.

Le travail sur le tramway, accompli par des employés très compétents, semble assez facile à première vue. C'est pourquoi certaines personnes s'imaginent que pour devenir employé de tramway, aucune qualification spéciale n'est requise.

Or, voici quelques-unes des conditions auxquelles est soumis celui qui désire entrer à la Compagnie des Tramways de Montréal, soit comme conducteur, garde-moteur ou chauffeur d'autobus. Il faut:

- 1^o qu'il ait au moins 24 ans révolus et pas plus de 30 ans;
- 2^o qu'il mesure au moins 5 pieds et 7 pouces, nu-pieds;
- 3^o qu'il ne pèse pas moins de 155 livres et pas plus de 170 livres;
- 4^o qu'il soit en état de subir un examen médical très sévère de la vue et de l'ouïe en particulier;
- 5^o qu'il parle et écrive correctement le français et l'anglais;
- 6^o qu'il possède une licence de chauffeur et une expérience comme tel d'au moins cinq ans et qu'il ait déjà travaillé sur un camion lourd.

Entraînement de l'employé de Tramways:

L'applicant qui réussit à passer avec succès son examen et qui est accepté par la Compagnie des Tramways doit d'abord subir un entraînement de pas moins de trois semaines. Nous connaissons certains individus qui ont attendu plus de cinq semaines avant d'être reconnus aptes à travailler sur un tramway ou un autobus, et cela sans recevoir aucune rémunération quelconque.

Période d'approbation:

L'employé, après avoir été reconnu compétent, doit travailler pendant une période de douze mois en approbation sans être reconnu officiellement comme employé permanent de la Compagnie des Tramways de Montréal.

Cette période de douze mois écoulée, si son dossier est trouvé satisfaisant et s'il passe à la satisfaction du médecin en chef un deuxième examen médical, il devient alors permanent. Par contre, s'il ne réussit pas à passer son deuxième examen médical ou si son dossier n'est pas trouvé satisfaisant, on peut le retarder de trois et même de six mois. Après cette période de quinze à dix-huit mois d'approbation, il sera accepté ou remercié de ses services.

Remplaçants:

Après avoir été accepté en permanence, et même durant la période d'approbation, le nouvel employé fait, comme remplaçant, un stage dont la durée varie avec la division dans laquelle il travaille. Ce stage peut s'allonger indéfiniment et depuis le début de la crise, nous sommes en mesure d'affirmer qu'il y a eu des remplaçants qui sont restés sans aucun avancement pendant sept à huit ans et dont les salaires variaient principalement durant les mois d'été, de \$6.00 à \$12.00 par deux semaines, voire même des quinzaines sans rien retirer, ou à peu près pas. Certains de ces employés ont dû même recourir à l'assistance de l'Etat pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Salaires et conditions de travail du remplaçant:

Le salaire du remplaçant (spare) est pour la première année de

\$0.45 de l'heure, \$0.50 pour la deuxième année et \$0.55 comme salaire régulier définitif. Lorsqu'il travaille sur un tramway à employé unique, il reçoit un \$0.05 additionnel. Son salaire comme chauffeur d'autobus est de \$0.56 de l'heure pour la première année, \$0.60 comme salaire régulier définitif.

Pour toutes ces catégories d'employés, lors de certaines fêtes spécifiées dans l'entente et les dimanches, on donne un \$0.05 additionnel pour chaque heure de travail.

Les remplaçants doivent donner de quatre à six heures de leur temps en se tenant à la disposition de la Compagnie, sans retirer un seul sou, si leur rang de seniorité ne leur permet pas d'obtenir de l'ouvrage.

Chaque remplaçant (spare) est tenu de se présenter et de rester à la disposition de la Compagnie

(Suite à la page 6)

Tél. 333 113 St-Georges, ST-JEROME

TAXI

7 PASSAGERS
RESTAURANT QUICK LUNCH
PASSAGERS ASSURES A.-S. LEBEAU, prop.

Tél.: 580

EMBOUEILLAGE DOMINION BOTTLING ENR'G.

R. CHOLETTE, prop.
Distributeur de
JUMBO - WYNOLA - HIREN - ROOTBEER - SKI
587, RUE ST-GEORGES ST-JEROME (au mois de mai): 601 FOURNIER

Tél. Bureau: 157 Tél. Rés.: 235

Hermann Barrette, M.P.P.

AVOCAT
BARRISTER & SOLICITOR
316, rue St-Georges ST-JEROME, P.Q.

Tél. 795

RENE ST-VINCENT

ASSURANCES GENERALES

211, rue Brière ST-JEROME

Tél. 443-W.

Mme Théo. LAFONTAINE

COUPONS, MARCHANDISE
à la verge

290, rue St-Georges
ST-JEROME, P.Q.

Tél. 134

Service prompt et courtois

A. CYR

MARCHAND de GLACE
et CHARRETIER

527, rue Fournier, ST-JEROME

LIBRAIRIE ST-JEROME Tél. 55

HENRI PARENT, prop.

Nouvelles tapisseries 1939 — Journaux — Revues

345, RUE ST-GEORGES ST-JEROME

ST-JEROME, coin Fournier et Nantel Tél. 382

CREMERIE ST-JEROME

JOS. FORGET, prop.

Lait, crème et beurre — Service prompt et courtois

Tél. 291 Consultations: 2 à 4.30 p.m., 7 à 9 p.m.

Docteur ALFRED DUVAL

EX-INTERNE HOPITAL NOTRE-DAME

348, RUE SAINT-GEORGES SAINT-JEROME, P.Q.

ST-JEROME 649, rue Labelle Tél. 598

PAUL LOCAS

PLOMBIER-LICENCIE — FERBLANTIER-COUVREUR

Ateliers: coin Nantel et Labelle.

Conférences données aux Cercle Léon XIII

(Suite de la page 5)

2e conférence CERCLE LEON XIII 17 novembre 1938
LE DROIT INDUSTRIEL NATIONAL

LE PROBLEME SOCIAL: Comme nous l'avons dit au début de nos causeries c'est l'ensemble des maux dont souffre la Société et l'application des remèdes qu'il convient d'y apporter en tant que les besoins humains sont concernés. — En tant que nous sommes concernés le problème social est constitué par la condition sociale des travailleurs.

Nous baserons toutes nos études relatives à la condition sociale des travailleurs en tenant compte des **deux principes** suivants:

- 1) La doctrine sociale de l'Eglise est la seule qui pourra apporter une solution définitive et équitable au problème social parce qu'elle est basée sur la justice et la charité.
- 2) Les cadres de la nation doivent être respectés parce que, seuls, les citoyens d'un même pays peuvent collaborer pour mettre en oeuvre les ressources naturelles et organiser la production de façon à fournir du travail aux nationaux.

L'ASSOCIATION OUVRIERE:

Définition: "La réunion d'un groupe d'hommes qui ont pour but la défense des intérêts moraux et matériels de la profession et le relèvement de la condition sociale des travailleurs."

Du Droit d'Association: L'Association est un droit naturel. Il n'a pas été conféré à l'homme par une loi ou par une convention, mais par la nature même.

Léon XIII dans son encyclique "RERUM NOVARUM" le déclare explicitement: "Le droit à l'existence (des associations) leur a été donné par la nature elle-même et la société civile a été créée pour protéger le droit naturel et non pour l'anéantir. C'est pourquoi une société civile qui interdirait les sociétés publiques et privées s'attaquerait elle-même, puisque toutes ces sociétés tirent origine d'un même principe: la naturelle sociabilité de l'homme."

Limite du Droit d'Association: Le droit d'association est limité par le droit d'autrui. Le droit pour l'ouvrier de s'associer étant un droit certain, personne ne peut le lui enlever en dehors de deux cas:

- 1) Lorsque le bien commun le demande.
- 2) Lorsque la jouissance de ce droit est accompagnée d'abus graves, et quand on se trouve en face d'un de ces abus le droit d'association n'est plus un droit.

Là encore nous nous appuyons sur la haute autorité du Pape Léon XIII qui dit: "Assurément, il y a des conjonctures qui autorisent les lois à s'opposer à la formation de quelques sociétés de ce genre. Si une société, en vertu même de ses statuts organiques, poursuivait une fin en opposition flagrante avec la probité, avec la justice, avec la sécurité de l'Etat, les pouvoirs publics auraient le devoir d'en empêcher la formation, et si elle était formée, de la dissoudre."

L'ASSOCIATION OFFRE A LA CAISSE OUVRIERE DE NOMBREUX AVANTAGES

Causes du Marasme actuel:

- 1) L'Individualisme;
- 2) L'Inégalité de l'ouvrier en face du patron;
- 3) La Concurrence;
- 4) Le manque de justice et de charité.

Avantages de l'Association:

- 1) elle chasse l'individualisme;
- 2) elle empêche la concurrence entre travailleurs;
- 3) elle évite la concurrence malhonnête que se livrent certains patrons et qui retombe toujours sur le dos de l'ouvrier;
- 4) provoque la hausse des salaires justifiés en tenant compte des trois éléments principaux: la subsistance de l'ouvrier, la situation de l'entreprise et le bien général de la société, la diminution des heures de travail et d'une façon générale contribue à l'amélioration des conditions d'existence de leurs membres.
- 5) elle exerce une grande influence sur la législation sociale préparée par les gouvernements.
- 6) elle assure à l'ouvrier la liberté de discuter sur un pied d'égalité avec son patron pour la conclusion d'un contrat de travail.
- 7) enfin l'Association Ouvrière bien comprise, surtout lorsqu'elle est catholique et prend la forme du syndicat en se basant sur la profession, est aussi un précieux auxiliaire pour le patron, lorsque celui-ci est juste.

L'Avenir du Syndicalisme:

"A quel point de vue qu'on se place, le développement des syndicats doit être souhaité et encouragé, car il ne favorise pas moins le progrès moral et intellectuel de notre société que le progrès matériel et l'accroissement de la richesse."

(Paul Bureau: "Le Contrat de Travail", page 269)

Mémoire présenté à la Commission...

(suite de la page 5)

deux fois par jour, quand ce n'est pas trois fois, lorsqu'il y a un travail spécial à faire ou un surcroît de travail, et cela toujours sans rémunération et sans aucune assurance de travailler. Le premier appel a lieu à 5.20 heures du matin, le deuxième à 9.45 heures, le troisième à 12.00 heures et le quatrième à 4.00 heures.

Ceux qui se rendent à l'appel de 5 h. 20 le matin et 12 h. p. m. ne sont pas tenus de se rapporter aux autres appels et vice versa.

Conclusion:

Monsieur le Président, Messieurs les Commissaires, ne serait-il pas opportun et même juste que ces employés qui se rendent à l'"office" pour permettre à la Compagnie des Tramways de Montréal de donner un excellent service, soient rémunérés équitablement. Nous suggérons de garantir au remplaçant un salaire minimum de quatre heures par jour et de ne pas l'obliger à se rapporter à plus de deux appels par jour comme la chose existe actuellement, sauf en cas d'urgence.

L'Horaire:

La Compagnie des Tramways de Montréal et le public exigent de l'employé politesse, courtoisie, prudence. Son travail l'oblige à avoir une connaissance parfaite de la ville et du réseau tout entier de la Compagnie afin de pouvoir renseigner le public voyageur.

Qu'il soit chauffeur d'autobus, garde-moteur ou conducteur, l'employé doit suivre l'itinéraire qui lui est tracé en tenant compte du temps qui lui est alloué entre chaque point spécifié sur l'horaire, "time-table".

Il doit de plus procéder avec sécurité, assurer la protection du public voyageur, éviter les collisions, assurer le confort de ses passagers tout en suivant les règlements du trafic. Il faut nécessairement qu'on lui donne suffisamment de temps pour accomplir tous ses devoirs.

Or, actuellement, le temps alloué à l'employé pour parcourir son itinéraire est trop restreint et il lui est impossible de donner le service requis du public et de la Compagnie en travaillant continuellement sur le qui vive et en brûlant les étapes.

Exemple:

Prenons par exemple la ligne Sainte-Catherine No 3, Montréal-Ouest qui est peut-être la plus longue, la plus achalandée mais non celle qui doit se faire dans le temps le plus court. Elle n'est pas non plus la plus difficile car l'employé travaillant sur cette ligne peut, après avoir traversé le trafic lourd, reprendre un peu de temps perdu soit à l'est de la rue Frontenac ou soit à l'ouest de la rue Guy, où le trafic est moins dense. Ce qui n'est pas le cas pour toutes les autres lignes tournant au terminus et à la Place d'Armes.

Le circuit Sainte-Catherine, route No 3, Montréal-Ouest, jusqu'à 8 heures du soir, s'étend de la rue Viau à Maisonneuve, à la rue Elmhurst à Notre-Dame de Grâce et après 3 heures du soir, jusqu'au bout de la ligne de Montréal-Ouest soit près d'un mille plus loin que la rue El-

hurst. Pour parcourir cette distance de 9 milles comprenant 102 arrêts, on alloue à l'employé 60 minutes sauf aux heures d'affluence où on alloue 66 minutes. Le même temps, soit 60 minutes, est alloué, le soir après 8 heures pour aller au bout de la ligne à Montréal-Ouest.

Remarquons ici que 102 arrêts en 60 minutes représentent une moyenne de 1.7 arrêt à la minute.

Nous tenons à attirer l'attention de la Commission sur le fait que l'employé ne peut sur aucune ligne faire circuler son tramway en avant du temps qui lui est alloué puisque ce temps est divisé d'un endroit à l'autre, le long du parcours.

Ainsi pour revenir à notre exemple du circuit Sainte-Catherine, No 3, le temps alloué est repartie en 13 endroits différents qui sont les suivants:

Viau à Létourneux	4 minutes
Harbour	8 "
Papineau	5 "
Saint-Denis	5 1/2 "
Saint-Laurent	2 "
Bleury	2 "
Université	2 1/2 "
Windsor	3 "
Guy	3 "
Atwater	3 "
Victoria	8 "
Girouard	3 "
Elmhurst	11 "

Pour bien illustrer ce que nous disions plus haut, il serait peut-être bon de vous faire connaître d'une façon détaillée le travail d'un garde-moteur et d'un conducteur en service.

Le garde-moteur doit:

- 1o Parcourir son itinéraire en suivant l'horaire;
- 2o Faire des arrêts;

3o Ouvrir et fermer les portes, le tramway complètement arrêté. L'opération seule des portes occasionne une perte de temps de 5 secondes, sans compter le temps pris par le public pour monter et descendre;

4o Voir à ce que tous les voyageurs à transporter soient montés;

5o Voir à ce que les piétons soient éloignés;

6o S'assurer du signal de départ donné par l'officier du trafic ou le mécanisme destiné à cette fin;

7o Voir à ce que toutes les pointes d'aiguilles sur la route soient bien en place;

8o Partir lentement pour ne pas bousculer les passagers;

9o Surveiller sa gauche afin d'éviter le trafic transversal qui ne se proposera pas d'arrêter;

10o Surveiller en avant le trafic de la même rue venant en sens inverse, et qui pourrait être bloqué par le trafic direct de la direction opposée;

11o Surveiller sa droite pour le trafic transversal venant de cette direction et non préparer à arrêter ou pour les véhicules allant dans le même sens que le tramway ou l'autobus avec l'intention de virer à gauche et s'exposant au danger d'arrêter sur la voie.

Le conducteur doit:

1o Appeler le nom des rues;

2o Ouvrir sa porte pour laisser monter et descendre les passagers;

3o Aider les vieillards, les petits enfants, les infirmes et particulièrement les aveugles;

(Suite à la page 7)

Tél. FR. 0117

Accommodation spéciale pour délégués

HOTEL LAFAYETTE

A.-H. PATENAUDE, prop.

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

... Voir à ...

la santé de l'enfant

est voir à son meilleur héritage

Vous lui donnez cela en lui procurant du bon lait. Tout notre lait provient de vaches tuberculinsées, et est aussi parfaitement pasteurisé.

Appelez Frontenac 3121

J. Joubert
LIMITÉE

PHARMACIE PINSONNAULT

1390 RUE ONTARIO EST, COIN PLESSIS MONTREAL
Tél. AMherst 5544 — CHerrier 0376

CLairval 7902

Service courtois et diligent

AQUILA LAPOINTE

ASSURANCES

Vie — Feu — Automobile — Vitrine — Vol — Accident — Maladie, etc., etc.

4466, RUE LAFONTAINE
(Angle William-David)

MAISONNEUVE
MONTREAL

OU CERCLE LEON XIII

Mémoire présenté à la Commission...

(Suite de la page 6)

- 40 Faire la perception qui comprend;
 - a) la vérification des correspondances;
 - b) donner la monnaie à ceux qui en désirent;
 - c) la vente des billets;
 - d) l'émission des correspondances;
 - e) exiger les passes sur la perception des billets;
- 50 S'assurer à chaque arrêt que le passager qui lui aurait demandé de débarquer à un endroit déterminé soit averti à temps;
- 60 Surveiller à ce qu'il n'y ait aucun désordre, aucune vente de magazines ou autres ni aucune sollicitation dans son tramway;
- 70 Aider le garde-moteur à tenir le temps qui lui est alloué en procédant avec le plus de rapidité possible.

Nous n'avons pas mentionné, ici, le chauffeur d'autobus ni l'opérateur mais, il serait bon de noter que leur travail est double puisqu'ils doivent faire le travail et du garde-moteur et du conducteur.

Monsieur le président, Messieurs les Commissaires, cet exposé très incomplet nous fait voir le travail que l'employé doit s'imposer dans un espace de temps si court sur une rue aussi achalandée que la rue Sainte-Catherine.

L'employé qui travaille dans de telles conditions, son tramway continuellement rempli de voyageurs, conscient des responsabilités qui lui pèsent sur les épaules, sujet aux inconvénients du trafic et au mécontentement et à la mauvaise humeur des passagers, est exposé à perdre le contrôle de lui-même et à donner un mauvais service.

Le conducteur est obligé de hâter le public voyageur, de donner des renseignements incomplets pendant sa perception, de faire

très rapidement la monnaie, ce qui l'empêche de contrôler les pièces d'argent qu'on lui remet. S'il se trompe en rendant la monnaie ou s'il accepte de la fausse monnaie, il est susceptible soit d'avoir un rapport contre lui ou soit de subir une perte d'argent.

Le garde-moteur est obligé de procéder avec rapidité, faire des arrêts et des départs brusques, être plus souvent qu'autrement en retard, voire même dans l'impossibilité de se rendre au bout des lignes, ce qui entraîne au public voyageur des retards et des changements de tramway toujours désagréables, surtout lorsque ces mêmes passagers auront attendu pendant plusieurs minutes au coin de la rue pour prendre un tramway qui ne les conduit pas à destination.

Dans un livre intitulé "Rapport du Comité des Relations des Employés avec le Public", livre qui a été imprimé par la Compagnie des Tramways de Montréal et distribué aux employés, il est dit ceci:

"Le conducteur emporté par la nervosité se trompe dans ses transactions, conduit sa voiture d'une façon désagréable, manque souvent de délicatesse envers ses voyageurs et s'expose aux accidents. Il doit en toute circonstance rester froid et calme, réalisant qu'il est à l'emploi d'un service public et que ce qu'il lui arrive fait partie de la routine journalière. Lorsqu'un conducteur devient nerveux, il le trahit bientôt par ses manières; il manque d'assurance et de confiance en lui-même, commet des erreurs ridicules et essaye de les corriger gauchement. En agissant ainsi il agace souvent ses voyageurs qui perdent confiance en lui et en sa compagnie. Le conducteur doit se garder d'un air inquiet et timide. J'ai constaté qu'un "visage de bois" est souvent le moyen de sortir d'embarras dans le cas d'urgence ou d'accident."

Conclusion:

Nous basant sur l'expérience d'employés qui ont passé une grande partie de leur vie au service de la Compagnie et du public, nous pouvons vous affirmer

sans crainte de nous tromper qu'il est absolument impossible pour l'employé de donner le rendement qu'on attend de lui sans lui donner le temps requis pour faire son travail surtout lorsque cet employé reste quelquefois, huit ou neuf heures à son travail.

Une prolongation de temps donnera les résultats suivants:

10 Pour la Compagnie:

- a) moins de perte d'argent car l'employé pourra s'appliquer plus fidèlement à la perception et à l'examen des correspondances;
- b) moins d'accident et par conséquent moins de réclamations;

20 Pour l'employé:

moins de nervosité, par conséquent meilleures dispositions à accomplir son devoir;

30 Pour le public:

un service meilleur et plus régulier.

Pour toutes ces raisons, imbus du désir de venir en aide aux employés et au public de Montréal, nous vous demandons de porter une attention tout à fait spéciale à cette question importante de l'horaire que doivent suivre les employés et de prendre les mesures nécessaires pour qu'un temps suffisant leur soit accordé.

Commodités pour les employés:

L'employé, qui est un être humain, a certaines exigences qu'il ne peut contrôler. S'il entre en devoir de bonne heure l'après-midi, vers 4 ou 5 heures et qu'il doit travailler jusqu'à une heure tardive dans la nuit, cet ouvrier qui a laissé son domicile à 3 ou 4 heures de l'après-midi devra manger sur le tramway et Dieu sait dans quelles conditions. Aucun endroit convenable pour déposer la nourriture qu'il apportera avec lui. Que ce soit l'été dans les grandes chaleurs ou l'hiver dans les gros froids, il n'a d'autres alternatives que de manger sur son tramway.

Conclusion:

Nous demandons donc une meilleure répartition des heures de travail ou encore le temps nécessaire pour permettre à l'employé de manger dans un endroit convenable.

D'autres besoins se font sentir et l'employé de tramways se voit souvent dans l'impossibilité de prendre le temps nécessaire et même de trouver un endroit convenable. Lorsque la nécessité l'exige, l'employé doit entrer son tramway dans la remise la plus près et faire un grand rapport à la Compagnie.

Conclusion:

Nous croyons qu'il ne serait que juste d'accorder quelques minutes de liberté à l'employé à tous les deux ou trois heures. Il n'y aurait qu'à ajouter quelques

(Suite à la page 8)

Prêts aux particuliers

Banque d'escompte, la Banque Canadienne Nationale fait surtout des avances au commerce. Mais elle accueille avec la même cordialité les non-commerçants, quelque profession ou métier qu'ils exercent.

Le gérant de succursale étudie toujours avec sympathie les demandes d'emprunt qui lui sont faites par des particuliers honorables et solvables. Adressez-vous à lui avec confiance, même si votre proposition n'a pas un caractère commercial.

BANQUE CANADIENNE NATIONALE

Actif, plus de \$146,000,000
537 bureaux au Canada
66 succursales à Montréal

PLateau 5151

ACHETER CHEZ DUPUIS C'EST ECONOMISER

Chaque article acheté chez DUPUIS représente toujours la pleine valeur pour votre argent au triple point de vue de QUALITE, SERVICE et SATISFACTION.

La maison DUPUIS est dirigée par des Canadiens français et tous ses employés sont membres du Syndicat Catholique et National; elle mérite donc l'appui de tous les syndiqués.

Dupuis Frères

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

Tannerie : 4900, rue Iberville

Daoust, Lalonde & Cie, Ltée

MANUFACTURIERS DE CHAUSSURES
TANNEURS et CORROYEURS

Bureau et fabrique :
939, SQUARE VICTORIA — MONTREAL

CHerrier 1300

I. NANTEL

Fournisseur du Secrétariat des Syndicats Catholiques de Montréal.

BOIS DE SCIAGE — CHARBON ET BOIS DE CHAUFFAGE

Coin Papineau et Demontigny — Montréal

ENCOURAGEZ NOS ANNONCEURS

MAGNUS POIRIER

DIRECTEUR DE FUNERAILLES
BUREAU CHEF:

6603 ST-LAURENT CR. 5700

SUCCURSALES ET SALON MORTUAIRE:

6520 St-Denis 2045 Champlain
2184 Fullum 1874 Boul. Rosemont



NOTRE FAVORI NATIONAL

Gin

MELCHERS
CROIX D'OR

10 oz. 90¢
26 oz. 2.00 40 oz. 2.80

LA BOISSON LA PLUS SAINE
Plus Forte Plus Savoureuse



LONDON CLUB
London Dry Gin

THREE CASTLES
Liqueur Whisky

PRODUITS DE MELCHERS DISTILLERIES LIMITED, Montréal et Berthelville

1900 RUE FLEISSIS
1000 FLEISSIS
AMHERST 8900

M. MONTY
PRÉSIDENT

P. GAGNON
VICE-PRÉSIDENT

MONTY
SECRETAIRES

J. A. ROUVIN
DIRECTEURS

P. E. MARIN
DIRECTEURS

MONTY, GAGNON & MONTY

POMPES FUNEBRES

SALONS-MORTUAIRES SERVICE D'AMBULANCE

Le Compagnie Générale de Pompes Funéraires, Limitée

5 LAPOINTE, 116 RUE ADAM, MABONHEUVE — AMHERST 890



G. N. MONTY

Mémoire présenté à la Commission...

(Suite de la page 7)

minutes de plus à l'horaire de chaque itinéraire.

Nous prions respectueusement la Commission d'obliger la Compagnie à prendre des mesures nécessaires pour que les tramways soient mieux chauffés durant l'hiver. Les autorités de la Compagnie nous ont déjà répondu que les tramways ne pouvaient être chauffés davantage pour se conformer aux exigences de l'hygiène.

Que l'hygiène exige de ne pas surchauffer les tramways, personne n'y voit d'objection. De là, à transporter des passagers dans une glacière et à laisser l'employé dans ces conditions huit et neuf heures de temps, il y a une différence.

Nous demandons donc que les tramways soient mieux chauffés pour le public et particulièrement pour l'employé qui doit y travailler pendant de longues heures.

Nous croyons qu'une étude s'impose de trouver un système de chauffage plus moderne qui pourrait être installé dans les tramways.

Conclusion:

Le résultat de ce manque de commodités pour les employés est tangible. Après avoir fait un relevé des réclamations de nos membres qui ont retiré des bénéfices en maladie depuis 1935, nous en sommes venus à la conclusion que 70.69 p. c. de ces employés souffrent de grippe, rhumatisme, maux de gorge, névralgie, mauvaise digestion, troubles intestinaux, dyspepsie nerveuse et d'autres maladies semblables. De plus, nous constatons qu'au moins 80 p. c. de ces réclamations sont faites entre décembre et mars. La Commission pourra s'enquérir plus avantageusement de ces chiffres en faisant un relevé des maladies, payées par l'Association Mutuelle de Bienfaisance de la Compagnie des Tramways de Montréal et constater également que les maladies du même genre pouvant être occasionnées par le froid sont moins fréquentes chez les chauffeurs d'autobus dont les voitures ont un système de chauffage plus moderne et plus approprié à notre température.

En faisant les améliorations mentionnées plus haut, nous croyons que le public et la Compagnie en profiteraient autant que les employés.

Discipline:

Tout le monde reconnaît la nécessité de la discipline, toutefois, nous croyons qu'un remaniement s'impose dans son application.

L'employé de la Compagnie qui est continuellement au service du public est exposé, à des rapports de toutes sortes quelquefois bien fondés et dans bien des cas, injustes.

Nous préconisons:

1o Que le public qui est appelé à porter une plainte contre un employé soit soumis à une réglementation plus sévère,

Toute personne portant plainte contre un employé devrait, en faisant son rapport, déposer un montant de \$2.00 à la Compagnie. Ce dépôt pourrait être confisqué s'il

était jugé que ce rapport n'était pas conforme à la vérité ou si l'employé n'avait tout simplement accompli son devoir.

2o La Compagnie ne devrait en aucune circonstance suspendre un employé ou lui faire perdre du temps de quelque manière que ce soit, avant que l'employé concerné ait pu s'exprimer et même se disculper s'il y avait lieu de le faire. Le cas échéant la Compagnie pourrait alors remettre le montant du dépôt au plaignant et imposer une discipline qu'il conviendrait à l'employé.

3o Nous sommes assurés que toutes mesures draconiennes prises contre un employé ne sert qu'à l'indisposer envers le public et la Compagnie.

C'est pourquoi, nous recommandons de diminuer les suspensions, le plus possible.

4o La Compagnie en certaines circonstances fait payer des dommages à ses employés à la suite d'accidents.

Nous demandons que les employés ne soient pas tenus de payer les dommages ni en entier, ni en partie.

5o Lorsqu'un employé doit se

présenter devant ses supérieurs pour donner une version à la suite d'un accident ou pour être réprimandés à la suite d'un rapport, il est obligé d'attendre très souvent pendant des heures et des heures avant d'avoir la chance d'être reçu et de s'expliquer devant le surintendant et même dans certains cas, l'employé, après avoir attendu pendant toute une journée est averti qu'il devra se représenter, le lendemain.

Conclusion:

Afin d'éviter un temps de perte inutile et désagréable, nous recommandons que des heures précises soient établies pendant lesquelles les employés pourraient se présenter à leurs supérieurs. Le surintendant ou le chef du département qui désirerait une version de l'employé ou lui faire part des griefs qu'il aurait contre lui, devrait l'interroger à des heures fixes.

(A suivre).

**Soyez solidaires:
exigez l'Etiquette
Syndicale**

ENCOURAGEZ NOS ANNONCEURS

Tél. FR. 8161

ARTHUR LANDRY

ENTREPRENEUR DE POMPES FUNEBRES
SALONS MORTUAIRES MODERNES
SERVICES D'AMBULANCES ET DE LA MORGUE

SALONS: 518
BUREAU: 528

RACHEL EST

GEO. CODIN,
gérant

ANTONIO GARNEAU, C.R.

Avocat et procureur

BERTRAND, GARNEAU & PIGEON

276 ouest, rue St-Jacques, Montréal

HA. 7291

ETABLIE 1790!

EXCELLENTS AVEC OLD STOCK

Dow

la Bière