
Les contremaîtres et la convention collective **Foremen and the Collective Agreement**

Volume 1, numéro 5, janvier 1946

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023924ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023924ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

(1946). Les contremaîtres et la convention collective / Foremen and the Collective Agreement. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 1(5), 1-8.
<https://doi.org/10.7202/1023924ar>

Bulletin des Relations Industrielles

PUBLIÉ PAR LE DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES
DE LA FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES DE LAVAL, QUÉBEC

Abonnement : \$1.50 la série de 10 numéros

Secrétaire de la rédaction : Jean-Pierre Després

15 janvier 1946

Numéro 5

Dans ce numéro :

Clauses d'atelier syndical et d'atelier fermé..... 2
L'extension juridique..... 4

In this issue :

Foremen and the Collective Agreement..... 1
Worker's Health, An Asset in Industry..... 5

LES CONTREMAÎTRES ET LA CONVENTION COLLECTIVE

FOREMEN AND THE COLLECTIVE AGREEMENT

La convention collective de travail est le point de départ de saines relations entre l'employeur et l'association ouvrière. Mais l'administration de la convention collective, c'est-à-dire son application par les agents de maîtrise en collaboration avec les officiers du syndicat, est la phase la plus essentielle et la plus critique dans les relations industrielles. La meilleure entente de travail s'avère une faillite si sa mise en application donne lieu à des actes de favoritisme ou encore si l'une des parties en viole l'esprit et la lettre. Le paternalisme ne saurait compenser un acte de mauvaise foi ou une violation flagrante de la convention collective. Bien administrée, c'est-à-dire appliquée avec loyauté et justice, elle crée un lien de solidarité entre les ouvriers et la gérance de l'entreprise. A l'arbitraire et au favoritisme, la convention substitue des standards précis qui s'appliquent à l'ensemble des salariés d'une même entreprise. D'où il suit une grande responsabilité pour le département du personnel d'une compagnie spécialement chargé d'assurer de bonnes relations entre la gérance et la main-d'œuvre.

L'un des premiers devoirs de la gérance est d'exposer clairement à ses agents de maîtrise les engagements que la compagnie a pris envers le syndicat et les travailleurs. Ces agents doivent comprendre et interpréter la convention collective selon les standards acceptés par la gérance et le syndicat. Une fausse manœuvre de la part d'un contremaître peut créer des difficultés sans nombre. Souvent il suffit d'un détail pour déclencher l'avalanche et conduire à une grève. Il est vrai que le comité des griefs a pour but de régler les frictions qui surviennent entre les ouvriers et les agents de maîtrise. Mais le comité des griefs sera rapidement submergé par les plaintes et ne pourra accomplir sa propre tâche si les surintendants et les contremaîtres sabotent purement et simplement la convention. Le comité des griefs a un

(Suite à la page 8)

The collective agreement is the starting point of sound relations between the employer and the labour union. However, the administration of the collective agreement, that is to say, its joint application by the representatives of the management and of the union, is the most essential and critical phase in industrial relations. The best labour agreement possible proves entirely unsuccessful, if, during the course of its application, acts of favouritism are committed or if one of the parties involved violates either its spirit or its letter. Paternalism will not compensate for dishonesty, injustice, or a flagrant violation of the collective agreement. When a collective labour agreement is loyally and justly applied it creates a bond of solidarity between the workers and management of the company. Instead of implying arbitrary measures and favouritism the collective agreement stipulates definite standards which apply to all the workers of a given undertaking. Therefore, a great responsibility devolves on a company's personnel department specially entrusted with maintaining sound and harmonious relations between its management and its workers.

One of management's first duties is to clearly explain to its officers the company's obligations towards the labour union and the wage-earners. Such agents must understand and interpret the collective labour agreement according to the standards agreed upon by the management of the company and the labour union concerned. A blunder on the part of a foreman can give rise to innumerable difficulties. It often happens that a mere detail is the cause of serious trouble that leads to a strike. It is true, however, that the grievance committee is there to settle any disagreement which may come to arise between the workers and the management's officers, but the grievance committee will be rapidly overwhelmed

(Continued on page 8)

CLAUSES D'ATELIER SYNDICAL ET D'ATELIER FERMÉ

De toutes les clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives, il n'en est point de plus discutées que celles de l'atelier syndical et de l'atelier fermé. Comme nous nous sommes proposé de donner quelques explications sur chacune et de fournir des modèles, nous sommes donc obligé de les aborder comme les autres.

Avant d'entrer dans les détails, il y a lieu de signaler que la clause de retenue des cotisations est loin de s'opposer à celles-ci. Bien plus, si un employeur juge bon et prudent de les accorder, il s'évitera peut-être des complications en faisant le décompte syndical en faveur de l'association avec qui il signe une telle convention, puisqu'ainsi, il ne se verra jamais dans l'obligation de menacer de congédiement un employé qui aura négligé ou refusé de payer ses cotisations.

En outre, certaines modalités de la clause du maintien d'affiliation que nous avons déjà expliquées, comme le droit de retrait et la réserve, peuvent facilement, et à plus forte raison, être jointes aux clauses que nous présentons ici.

Dans les faits, il ne faudrait pas croire que l'atelier syndical sous ses deux formes et l'atelier fermé ont la même importance. Par ordre de gradation, nous pouvons dire que la clause d'atelier fermé est assez rare, celle d'atelier syndical parfait se rencontre ici et là, et enfin, celle d'atelier syndical imparfait est la plus courante.

Atelier syndical :

Quand on parle d'atelier syndical, on a généralement le tort de ne point distinguer clairement entre la clause d'atelier syndical *parfait* et celle de l'atelier syndical *imparfait*. Cette distinction est d'une importance très grande, nous en avons déjà fait mention, surtout pour les syndicats qui sont en face d'un employeur qui n'est pas tout à fait bien disposé à leur égard.

Dans l'*atelier syndical imparfait*, les travailleurs déjà à l'emploi de l'entreprise qui ne sont pas membres du syndicat ne peuvent nullement être contraints à le devenir. Quant aux autres qui sont aussi à l'emploi de l'entreprise et qui sont membres du syndicat, tout comme dans le cas d'une cause de maintien d'affiliation, ils doivent le demeurer pendant la durée de la convention. Il y a ceci de particulier que tous les nouveaux employés, que l'employeur a recrutés, doivent, après une certaine période de temps, au cours de laquelle ils ont donné la preuve qu'ils possèdent les qualifications requises pour devenir des travailleurs permanents, devenir membre du syndicat signataire de la convention. La longueur de cette période varie d'une industrie à une autre, selon les nécessités. Elle est généralement entre un mois et trois mois. Les travailleurs saisonniers ne sont donc pas atteints.

Voici un modèle d'une clause d'atelier syndical imparfait :

Tous les travailleurs membres en règle du syndicat et tous ceux qui s'y affilieront dorénavant devront, comme condition du maintien de leur emploi, rester membres en règle du syndicat pendant la durée de cette convention.

L'employeur se réserve le droit d'embaucher qui il voudra, mais les nouveaux travailleurs, soumis à cette convention, devront s'affilier au syndicat dans les trente (ou soixante, quatre-vingt dix) jours qui suivront la date de leur embauchage.

Le syndicat s'engage à fournir à l'employeur une liste complète de ses membres.

Si un travailleur cesse son adhésion au syndicat pendant la durée de la présente convention, le secrétaire du syndicat en donnera avis, par écrit, à l'employeur et celui-ci devra, dans les dix (ou quinze) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce travailleur.

Ce qui caractérise l'*atelier syndical parfait*, c'est que tous les employés couverts par la convention doivent être membres en règle du syndicat pour conserver leur emploi. Ceux qui ne l'étaient pas déjà doivent le devenir. Mais, contrairement à l'atelier fermé, l'employeur conserve toujours la faculté d'embaucher qui il veut. Une telle clause pourrait se rédiger comme suit :

Tous les travailleurs soumis à cette convention, devront, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du syndicat. Ceux qui ne le seraient pas actuellement devront le devenir dans les trente jours qui suivront la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

L'employeur se réserve le droit d'embaucher qui il voudra, mais les nouveaux travailleurs, soumis à cette convention, devront s'affilier au syndicat dans les trente (ou soixante, quatre-vingt dix) jours qui suivront la date de leur embauchage.

Si un travailleur cesse son adhésion au syndicat pendant la durée de la présente convention, le secrétaire du syndicat en donnera avis, par écrit, à l'employeur et celui-ci devra, dans les dix (ou quinze) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce travailleur.

Atelier fermé :

Une clause d'atelier fermé est beaucoup plus stricte. L'employeur, tout en conservant son droit d'employer les travailleurs qu'il désire, restreint l'exercice de son droit d'embaucher qui il veut pour limiter son choix aux aspirants qui sont déjà membres du syndicat. Cette clause, dans les faits, n'est pas très commune. On ne la rencontre généralement que dans les métiers très spécialisés, comme ceux de l'imprimerie. Parfois l'on aura dans une entreprise une clause d'atelier fermé applicable à une seule catégorie de travailleurs. Le syndicat, devenant pour l'employeur l'unique source d'approvisionnement de main-d'œuvre, ne peut exiger l'application de cette clause que lorsqu'il est en mesure de fournir à l'employeur tous les travailleurs qu'il désire, avec les qualifications requises, bien entendu. S'il était incapable de le faire, il est évident que l'employeur se trouve par le fait même dégagé de son obligation et peut alors embaucher n'importe lequel candidat.

On pourrait rédiger comme suit une clause d'atelier fermé :

Tous les travailleurs soumis à cette convention devront, comme condition du maintien de leur emploi,

(Suite à la page 6)

LA SANTÉ DE L'OUVRIER, FACTEUR D'ÉCONOMIE

Répetons-le à la suite de Malcolm MacDonald et des chefs de la National Manufacturers Association : la santé de l'ouvrier est le facteur industriel le plus important, et la pire façon d'aborder ce problème serait de considérer l'organisation d'un service de santé dans une industrie comme une œuvre de simple bienfaisance ne bénéficiant pas d'un dégrèvement d'impôt.

Selon Irving Clark, l'industriel qui a organisé un service de santé dans son entreprise, le maintient non pas par philanthropie mais, parce qu'il se rend compte que la médecine préventive à l'usine est un élément de progrès, de sécurité, de prospérité dans les affaires : « Industry has adopted the Physician not from altruism but because preventive medicine practised in the factory is sound business economics, and the factory which has once established a health department has never been known to give it up ».

En d'autres termes cela veut dire que si de grandes entreprises comme l'Aluminum Company of America, la Compagnie du Téléphone Bell, l'Anglo-Canadian Pulp & Paper, pour ne citer que quelques-unes, assurent à leurs ouvriers une surveillance médicale dès leur entrée au service de la compagnie par un examen à l'embauchage, puis par un contrôle médical des conditions de travail et de l'ouvrier au travail, ce n'est pas seulement par altruisme. Ces compagnies ont développé et maintenu un service de santé industrielle parce qu'on s'est rendu compte que le rendement de l'ouvrier et la qualité de son travail sont en fonction de son état de santé, et des efforts qui sont faits pour assurer le bon état de cette santé. Ces compagnies et bien d'autres ont créé et maintenu leur service de santé essentiellement parce que ça les paie.

Dans un article précédent (déc. 1945) nous avons signalé la perte de cent-vingt-cinq millions de dollars causée, en 1942, aux industriels canadiens par les maladies et les accidents du travail. Ce sont les chiffres donnés dans les *Publics Health Reports* de Brundage. Mais à côté de cette perte estimable il y a une autre perte incalculable : c'est la perte en rendement due aux demi-malades ; le terme est celui qui est employé par la National Manufacturers Association.

Il est assez curieux de constater que ce sont les industriels qui ont repris à leur compte le mot du célèbre hygiéniste et sociologue que fut Jules Courmont, de Lyon, pour nous rappeler qu'entre l'ouvrier en bonne santé au travail et l'ouvrier retenu à la maison par la maladie ou l'accident du travail, il y a l'ouvrier demi-malade, en état de déficience physique, qui vient néanmoins au travail, et qui constitue du fait de son état de santé déficient la cause des « liabilities » impondérables et imprévisibles dans l'établissement d'un budget industriel ou d'une entreprise donnée. Et pourquoi ?

Parce que le demi-malade, tout en ayant l'air de s'affairer comme les autres travailleurs, donne un rendement réduit en quantité et en qualité. Parce que le demi-malade est plus sujet à l'accident du travail. Nous avons constaté, personnellement, qu'une industrie possédant un service de santé a vu réduire le nombre de ses accidents du travail alors même qu'on avait supprimé

par mesure d'économie (?) le service de surveillance sécuritaire. Parce que le demi-malade est, par définition, un être susceptible, un aigri qui va contribuer à grossir le contingent des mécontents chroniques qui encomrent l'agenda des séances du comité des griefs de leurs réclamations dont les plus fantastiques peuvent être à l'origine de conflits ouvriers désastreux pour une industrie. Parce que le demi-malade est souvent le porteur, le « vecteur » d'infections, de maladies latentes qui peuvent se propager sur le chantier, dans les lavabos, les vestiaires, les cantines de l'usine, chez les autres ouvriers et même chez les employeurs. Ça s'est déjà vu.

La multiplication de ces demi-malades sur un chantier ou dans une usine entraîne des retards ou des diminutions de qualité dans la production. La vente du produit ouvré se faisant du manufacturier au grossiste par contrat, si ce contrat n'est pas exécuté à la date fixée le motif maladie peut servir d'explication, peut-être d'empêchement à la répudiation du contrat, mais il ne satisfait pas l'acheteur qui portera désormais ses commandes ailleurs avec les conséquences économiques que l'on sait pour les ouvriers comme pour les employeurs de l'entreprise concernée.

Et n'allons pas croire que ce sont là des vues de l'esprit, des cas hypothétiques. Ce sont des faits ; ce sont les résultats d'analyse de situations particulièrement critiques dans certaines industries contrôlées par les enquêteurs de la National Manufacturers Association (in : *National Manufacturers Records in U. S. A., 1942 and 1943*).

Le service de santé dans l'industrie, en plus de sélectionner la main d'œuvre, de surveiller et de maintenir son état de bonne santé, doit s'occuper particulièrement de ces demi-malades pour tâcher de les supprimer par la guérison ou tout au moins d'en diminuer le nombre.

L'organisation de l'industrie est assez standardisée pour que tous en connaissent les grandes lignes. Il y a la section ou le département de l'Administration, la section de la Production, le département de la Vente.

Cependant, aucune de ces sections ne peut fonctionner sans l'élément humain, sans un nombre déterminé d'unités-hommes au travail.

Il y a donc une quatrième section dans l'organisation industrielle, le service qui s'occupe du ravitaillement et de l'intendance de la main-d'œuvre, c'est le département du personnel.

Ce service est dirigé par un officier que l'on désigne sous le titre soit de gérant, soit de directeur du personnel. Il est responsable de l'embauchage des ouvriers, de la sélection et au besoin, comme ça s'est fait dans les industries de guerre, de la formation de la main-d'œuvre. Il doit être aussi responsable du maintien en bon état de cette main-d'œuvre, au moins au même degré que le directeur du service de la production est tenu responsable du bon fonctionnement de l'outillage.

Le directeur du personnel est donc chargé de la santé et de la sécurité des travailleurs, et c'est de lui que doit relever le service de santé dans l'industrie.

(Suite à la page 6)

L'EXTENSION JURIDIQUE

Le prolongement normal du régime des négociations collectives obligatoires est celui de l'extension juridique. En effet, par suite de l'obligation de négocier, les conventions collectives se multiplient au point qu'avant longtemps elles couvriront pratiquement toutes les industries. Il viendra un jour où il existera dans une industrie un grand nombre de conventions collectives pratiquement identiques couvrant la majorité des travailleurs de cette industrie. *Il sera alors possible d'assurer l'uniformisation des conditions de travail pour tous les ouvriers d'une même industrie.* En d'autres termes le régime de l'extension juridique prendra un essor considérable.

Nous disons un essor, car le régime de l'extension juridique existe déjà. En effet, la loi de la convention collective de la province de Québec permet l'extension juridique, depuis 1934. Ici, il importe de noter que la province de Québec occupe le premier rang dans le Dominion par sa loi d'extension juridique. Après un bref exposé du principe de cette loi, nous verrons qu'aux États-Unis l'on considère ce régime comme l'aboutissement normal du régime des conventions collectives.

Voyons d'abord le préambule de la loi. Il déclare : « Considérant que la justice sociale impose la réglementation du travail lorsque la situation économique entraîne pour le salarié des conditions contraires à l'équité... » Et plus loin : « Considérant qu'il est opportun d'adopter, d'étendre et de rendre obligatoires les conditions de travail consignées dans les conventions collectives, tant pour prévenir la concurrence déloyale faite aux signataires que pour établir le juste salaire et satisfaire à l'équité ». Comme on le constate, il s'agit de stabiliser les conditions de travail à l'intérieur d'une industrie d'uniformiser pour une certaine catégorie de travailleurs, les ouvriers de la chaussure par exemple, les conditions de travail. Ce principe, en plus de stabiliser les salaires, égalise les conditions de concurrence entre tous les employeurs d'une même industrie.

La meilleure façon d'expliquer ce qu'est l'extension juridique est encore de citer l'article 2 de la loi qui dit : « Il est loisible au lieutenant-gouverneur en conseil de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession, lie également tous les salariés et tous les employeurs de la province, ou d'une région déterminée de la province, dans le champ d'application défini dans ce décret ». L'extension juridique suppose donc l'existence de plusieurs conventions collectives quasi similaires ou d'une convention couvrant plusieurs entreprises.

Mais pourquoi l'extension juridique est-elle nécessaire? Simplement pour protéger les employeurs soucieux de leurs responsabilités sociales. Il n'est que juste de les protéger contre une petite minorité qui est susceptible de leur faire une concurrence condamnable en exploitant les ouvriers. De là l'application de l'extension juridique. Notons bien que la requête d'un décret relève de l'initiative des intéressés, c'est-à-dire les signatures des conventions, les employeurs et les unions ouvrières. Après l'exécution des formalités de la loi (publication d'un avis, expiration du délai ou tenue de l'enquête prévue), « le Ministre, s'il juge que les dispositions de la convention ont acquis une signification et une importance prépondérantes pour l'établissement des con-

ditions de travail, sans grave inconvénient pouvant résulter de la concurrence des pays étrangers ou des autres provinces, peut recommander l'approbation de la requête par le lieutenant-gouverneur en conseil, avec les modifications jugées opportunes, et l'adoption d'un décret à cette fin ». C'est le décret qui déclenche l'extension juridique. Les dispositions de la convention qui deviennent obligatoires sont celles relatives au salaire, à la durée du travail, à l'apprentissage et au rapport entre le nombre des ouvriers qualifiés et celui des apprentis dans une entreprise donnée. Le décret peut également rendre obligatoires les dispositions de la conventions concernant la classification des opérations et la détermination des différentes catégories de salariés et d'employeurs, ainsi que celles que le lieutenant-gouverneur en conseil estime conformes à l'esprit de la loi.

On conçoit facilement que l'application d'un décret exige un organisme compétent. C'est au comité paritaire qu'il appartient d'appliquer le décret. L'article 16 stipule que « les parties à une convention collective rendue obligatoire doivent constituer un comité paritaire chargé de surveiller et d'assurer l'observance du décret, de ses modifications et de ses renouvellements ». Ajoutons que le comité paritaire « constitue une corporation et a les pouvoirs, droits et privilèges généraux d'une corporation civile ordinaire ».

Comme on le voit, l'extension juridique est synonyme de profession organisée, c'est-à-dire, réglementation des conditions de travail de toute une profession par les intéressés, employeurs et ouvriers. A notre avis, c'est le terme de l'évolution normale des relations patronales et ouvrières.

Le régime des négociations collectives obligatoires devrait nous conduire rapidement à la multiplication des décrets. Nous avons déjà fait l'expérience de l'extension juridique et il y a lieu de croire que nous devons persister dans la même voie. D'ailleurs, si nous tenons compte des courants d'idées qui circulent aux États-Unis, nous sommes à l'avant-garde. C'est William H. Davis, ex-président du National War Labor Board qui déclarait : « *Industry-wide collective bargaining seems a logical next development. It makes for greater stability through out an industry, more responsible unions, and puts management on a more fair and equitable competitive basis so far as wage costs are concerned. It seems to me that what we principally need now is more organization among employer and management groups. Such organization would do much to promote an equality of bargaining power between management and labor.* ». Dans la province de Québec, la loi de la convention collective est l'application de ce principe et cela démontre que notre législation ouvrière ne le cède à aucune autre sur le continent américain.

L'extension juridique de la convention collective représente la formule la plus efficace d'organisation du marché du travail, tant par les employeurs que par les unions ouvrières. Elle crée un équilibre entre ces deux forces qui se rencontrent inévitablement sur le marché du travail. Elle a surtout le mérite d'être essentiellement démocratique car elle reconnaît à la fois les droits et les obligations du patronat et du travail organisé.

JEAN-PIERRE DESPRÉS.

WORKER'S HEALTH, AN ASSET IN INDUSTRY

« Health in Industry is a matter of crucial importance ». This statement issued by the United Kingdom Commissioner, Malcolm MacDonald, in 1942, was fully endorsed by the National Manufacturers Association.

The faultiest approach to the problem of Industrial Health would be to consider the organization of a Health program in Industry as a philanthropic gesture without even the benefit of Income Tax deduction. According to Irving Clark industry has adopted the Physician not from altruism but because preventive medicine practised in the factory is sound business economics, and the factory which has once established a health department has never been known to give it up. Even during the short time industrial medicine has been practised great advances have been made, and several medical schools have established post-graduate courses in this special line of work. The fact that industry has made substantial contributions to these post-graduate courses is the best evidence of its belief and interest in the subject.

In plain words, and with no intent to belittle the motives which have inspired such firms as the Aluminum Company of America, the Bell Telephone Company, the Anglo-Canadian Pulp & Paper Mills and other big Corporations in organizing and developing their Industrial Health program, it is quite safe to assume that they were guided in this field less by the « Love Thy Neighbour » feeling than by the common sense which pointed out that Industrial Health actually pays its investors.

One of the great problems with which industrial health statisticians have wrestled for some time is the transmutation of the industrial health services rendered, into terms of monetary equivalents. There are both tangible and intangible returns — that is, definite benefits to which monetary values may or may not be easily assigned. Among the returns of health supervision in industry for which no financial equivalent may be assigned can be mentioned :

1. Increased production due to improvement of health standards.

2. Increased efficiency and decreased operating costs, due to fewer « occupational incompatibilities ».

3. Diminished unjust claims for compensation on the part of the malingerers, due to comprehensive records of the physical examinations of all applicants and employees.

4. Improved relations between employer and employees, due to the factor of community of interests and mutual advantages.

More than twenty years ago Dr. C. D. Selby summarized the value of health services in industry as follows :

1. The institution of a health and medical service in industry is in acknowledgement of the obligation towards the workers who sustain injuries and disease due to employment and an economical means for securing expert attention for them.

2. It is possible to remove or minimize certain causes of lost time by these methods.

3. It stabilizes the labor-force.

4. It enables the worker to produce more.

5. It prevents litigation and reduces compensation expense.

6. It contributes to a sense of security among employees and promotes a feeling of good will towards the management.

7. In isolated establishments, it is imperative.

As to the actual financial value of an industrial health program, the survey of the National Association of Manufacturers yields some significant figures. Of the 1,625 companies which were asked if they considered the health program a paying proposition, with the exception of five all answered, « Yes ». It was stated that the five negative answers were from « independent » plants, varying in sizes from 49 to 900 employees, and an analysis of these groups revealed that the negative responses were made with reservations, two stating that they had relatively limited services, one company having established its program only within the year, another reporting that its program was not a paying proposition, indicated that reductions had been attained in accidents, occupational diseases, labor turnover, and absences ; while another company had no explanation for its negative reply. This was quoted mainly from C. O. Sappington's ; our personal experience during the last three years can be summed up in this respect in the following figures. The annual premium for Compensation based upon the accident frequency in shipbuilding industry during 1942 was \$112,000.00. In 1943, a Health program being in operation since the Spring of 1942, the actual cost of Compensation compared to the premium was \$56,000.00

Factory organization :

The object of industry is to convert crude substances into articles which can be used, and to dispose of these articles by sale. A factory purchases crude substances and by a series of machine operations produces a finished article. This process of conversion of crude substances into finished articles is known as production. The articles produced must be sold and the business managed and financed. From this simple analysis we see that in every industry there are three great divisions, *administration* (which includes finance), *production*, and *sales*. Each one of these divisions is complete in itself, but each is closely allied to the others. There is, however, a fourth division which is quite separate from the other three. This division deals with personnel and its problems. It is called the personnel division. It has for its object the hiring of workers as well as maintenance of their health, safety, welfare, etc. This division includes the following departments : employment, health, visiting nurse, sanitation, safety engineering, and commissary. The personnel manager is therefore responsible for the organization of the Health Department in Industry.

What are the functions of this Health Department in industry?

1. The physical examination of all applicants for positions in the factory.

(Continued on page 6)

LA SANTÉ DE L'OUVRIER, FACTEUR D'ÉCONOMIE

(Suite de la page 5)

Quel est donc le rôle du service dans l'industrie?

1° L'examen des ouvriers à l'embauchage et le contrôle du placement des ouvriers qui présentent des déficiences physiques compatibles cependant avec une certaine activité physique.

L'examen périodique des ouvriers engagés à des travaux comportant un risque déterminé pour leur santé ou leur sécurité.

L'examen périodique des ouvriers qui présentaient à l'examen d'embauchage des déficiences physiques susceptibles de s'aggraver.

Un nouvel examen de l'ouvrier à chacune de ses permutations dans une autre section de l'industrie.

2° La surveillance de l'état sanitaire général des locaux de travail et des annexes : vestiaires, cantines, lavabos.

La surveillance de l'application des mesures sanitaires spéciales à l'industrie concernée.

3° L'organisation et la surveillance d'un service de premiers soins aux blessés et aux malades. L'organisation du service de l'enseignement du secourisme aux ouvriers.

L'inculcation de la notion du *safety consciousness* aux ouvriers.

4° La diffusion parmi les travailleurs des lois fondamentales de l'hygiène générale : alimentation, vêtement, sanitation individuelle, vie bien ordonnée, prévention des maladies vénériennes ; connaissance des règles précises de l'hygiène industrielle dans le cas de travaux comportant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur.

Dans un autre article nous étudierons le mode d'organisation et le fonctionnement d'un tel service de santé dans l'industrie.

Docteur WILFRID LEBLOND,
chargé de cours d'Hygiène industrielle
à l'Université Laval, Québec.

WORKER'S HEALTH, AN ASSET IN INDUSTRY

(From page 5)

2. The re-examination of all employees transferred from one department to another.

3. The periodic examination of workers employed in departments where there is a health or safety hazard.

4. A periodic examination of all workers who have physical defects needing follow-up.

5. The placing of physically defective workmen in departments where the work will not prove injurious.

6. The diagnosis, and in certain cases, the treatment of workers applying to the dispensary for medical care.

Cooperation, where possible, with the family physician of sick and defective employees.

7. Diagnosis and treatment of workers injured during employment.

8. Diagnosis and in some cases treatment of workers having surgical conditions not the result of employment.

9. Visiting and assisting workers who are absent from work because of accident and sickness from any cause whatever.

10. Controlling all factory sanitation.

11. Organization of first-aid training among employees.

12. Spreading of health publicity : nutrition, personal hygiene.

Veneral disease prevention, etc, by lectures, leaflets and best of all through a shop or plant Bulletin or other publication. The medical department acts as a health center for the factory, its personnel consisting of the chief physician and his assistants and nurses. It is in close contact with the safety engineering and employment departments.

How to organize and operate such a department will be discussed in a following paper.

WILFRID LEBLOND, M.D.,
Professor of Industrial Hygiene,
Laval University, Quebec.

CLAUSES D'ATELIER SYNDICAL ET D'ATELIER FERMÉ

(Suite de la page 2)

être membres en règle du syndicat. Ceux qui ne le seraient pas actuellement devront le devenir dans les trente jours qui suivront la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

L'employeur s'engage, pour toutes les catégories de travailleurs couverts par cette convention, (ou bien pour telle catégorie particulière), à n'embaucher que des membres en règle du syndicat, pourvu, toutefois, que ces travailleurs soient disponibles et aient la compétence nécessaire. Si, dans une période de trois (ou bien six, dix) jours, le syndicat ne présente pas un candidat possédant les qualifications requises, l'employeur est dégagé de cette obligation, mais le nouveau travailleur qu'il embauchera devra s'affilier au syndicat dans les trente (soixante ou quatre-vingt dix) jours qui suivront la date de son entrée au service de l'employeur.

Si un travailleur cesse son adhésion au syndicat pendant la durée de la présente convention, le secrétaire du syndicat en donnera avis, par écrit, à l'employeur et celui-ci devra, dans les dix (ou quinze) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce travailleur.

Nous ne croyons pas que les cadres de cette revue nous permettent d'entrer dans des détails supplémentaires. Et l'on voudra bien remarquer que nous ne prenons pas ici position en faveur d'une clause plutôt qu'une autre et que nous n'avons porté aucun jugement pratique sur leur légitimité ni leur opportunité. Nous nous sommes borné à exposer aussi clairement et aussi objectivement que possible les distinctions qui s'imposent, afin d'éclairer les employeurs et les employés. Libre à eux de juger s'ils doivent ou non inclure de telles clauses dans les conventions qu'ils auront l'occasion de négocier.

GÉRARD DION.

COMPARAISON DES SALAIRES ET DES HEURES DE TRAVAIL ENTRE LE CANADA ET LES ÉTATS-UNIS

En novembre de l'an dernier, le Bureau canadien des statistiques, à Ottawa, commença à collationner les heures-travail et heures-salaire ; ce dernier item comprenait également les bonis d'émulation et de production, paiement de surtemps et vacances avec paie, les travailleurs couverts par ces statistiques ne comprenaient que ceux payés sur une base horaire.

Les chiffres sont maintenant disponibles pour la période de cinq mois, commençant au 1er novembre 1944, avec détails supplémentaires pour l'industrie minière et

l'industrie du bâtiment ainsi que pour la construction des routes ; ces chiffres démontrent, par exemple qu'au début de février 1945, la moyenne des ouvriers de manufactures travaillaient 45.4 heures et gagnaient \$31.83 par semaine, soit une moyenne de 70.1 cents de l'heure.

Ces moyennes sont comparées avec des statistiques correspondantes publiées par le Département du Travail des États-Unis et figurent dans le tableau ci-dessous publié par *The Foreign Commerce Weekly*, une publication du Département du Commerce des États-Unis :

COMPARAISON DES SALAIRES HORAIRES ET DES HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE
AU CANADA ET AUX ÉTATS-UNIS

INDUSTRIE	MOYENNE DES GAINS HORAIRES		DIFFÉ- RENCE %	MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	
	ÉTATS-UNIS Février 1945-Cents (1)	CANADA Février 1945-Cents (2)		ÉTATS-UNIS 1er février 1945.	CANADA 1er février 1945.
Manufactures, en général.....	104.3	70.1	49	45.5	45.4
Marchandises durables.....	113.8	77.8	46	46.9	46
Marchandises non-durables.....	89.3	60.3	48	43.4	44.7
Produits du fer et de l'acier.....	109.8	82.1	34	47	49.4
Appareils électriques.....	106.5	70.8	50	46.7	44.4
Automobiles.....	128.3	94.7	35	46.5	46.4
Métaux non ferreux et leurs produits.....	107.4	72.6	48	47.4	45.5
Bois de construction et ses produits.....	79.3	60.8	30	43.2	44.6
Ameublement.....	87.5	57.7	52	44.8	44.2
Produits de la pierre, glaise et vitre.....	91.5	63.1	45	43.9	46.2
Produits textiles.....	73	50	46	42.3	44.1
Cuir et produits de cuir.....	83.6	51.4	63	42.2	44.1
Abattage et conserves de viande.....	91.7	66.2	39	46.8	43.9
Boulangerie.....	85.3	51.8	65	45.2	43.7
Manufactures de tabac.....	73.7	50.6	46	43.1	44
Papier et pulpe.....	86.4	71.2	21	48.2	49.4
Produits chimiques et connexes.....	97.3	67.2	45	45.6	45.6
Raffineries de pétrole.....	126.1	84.9	49	47.1	44.7
Produits de caoutchouc.....	114.9	73.3	57	47.3	45.2

(1) En argent américain. (2) En argent canadien.

Également d'intérêt pour nos membres est l'éditorial ci-dessous publié dans le *Journal du commerce des États-Unis* (U. S. Journal of Commerce), sous le titre « Salaires au Canada » :

« Au cours de la guerre, le taux des salaires au Canada n'a pas augmenté aussi considérablement qu'aux États-Unis. D'après le Bureau des Statistiques du Canada, en février 1945, la moyenne du salaire-heure pour les employés de l'industrie manufacturière canadienne était de 70.1 cents comparé à 104.3 cents aux États-Unis. En ne tenant pas compte de la différence dans les taux d'échange, le salaire-heure des employés de l'industrie était de près de 50 pour cent plus haut aux États-Unis qu'au Canada.

« L'habileté de l'industrie de payer des salaires plus élevés dépend de la productivité du travail. Des salaires plus élevés ne seraient pas un fardeau pour les manufacturiers américains si la main-d'œuvre de ce pays produisait plus en proportion. Le personnel du Bureau de production de guerre estimait que la productivité au Canada, avant la guerre, était de 11 pour cent plus basse qu'elle ne l'était aux États-Unis.

Prenant pour acquit que cette situation n'a pas varié durant la guerre, la moyenne de l'unité-coût de production est généralement moins élevée au Canada qu'elle l'est aux États-Unis. Cette différence s'augmente, en tant que la production pour exportation est concernée, par le 10 pour cent d'escompte auquel le dollar canadien est coté sur le marché des changes étrangers.

« Les taux de salaire au Canada se sont maintenus bas grâce, en grande partie, au fait que des mesures de contrôle y ont été appliquées plus tôt. Le coût de la vie n'y a pas non plus augmenté dans les mêmes proportions qu'aux États-Unis. Depuis le début de la guerre européenne, le coût de la vie a augmenté de 27 pour cent aux États-Unis et de 19 pour cent au Canada. Paiement pour le surtemps a été également considérablement moins élevé au Canada qu'il ne le fut aux États-Unis.

« Les manufacturiers canadiens feront certes un grand effort sur le marché-exportation après la guerre, en vue de l'augmentation formidable de leur capacité de production. Leur coût moins élevé de main-

(Suite à la page 8)

BIBLIOGRAPHIE

Cette liste, forcément incomplète, indique, sans approuver pour autant leur contenu, certaines publications récentes où le lecteur pourra se renseigner sur l'évolution des idées et des faits dans le domaine des relations industrielles.

VOLUMES ET TRACTS

Quelques épines du fédéralisme, Jean-Charles FALARDEAU — Institut canadien des Affaires internationales, 1945.

Méthodes d'éducation populaire, — Léopold GODBOUT, O.M.I. — Cahier du Service extérieur d'éducation sociale, vol. IV, n° 1, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Québec.

Canadian Vocational training — annual report for 1944-45 — Department of Labour, 1945, Ottawa.

Salaires et heures de travail au Canada en 1943 — Rapport n° 26 — Supplément à la *Gazette du travail* de juin 1945, Ministère du Travail, Ottawa.

Labor relations and the Roosevelt administration, Leonard B. BOUDIN — *Lawyers Guild Review*, New York and Washington, mai et juin 1945.

Current problems in wage policies — Industrial Relations Sections, Princeton University, selected references n° 3, mai 1945.

American labor unions, what they are and how they work, Florence PETERSON — Harper & Bros., New York, 1945.

Labor in the New Deal decade, Selig PERLMAN — International Ladies' Garment Workers' Union, New York, 1945.

Provincial labor standards concerning child labor, hours of work, minimum wages and workmen's compensation — Department of Labor, Ottawa, 1945.

Périodiques

CANADA

La non-confessionnalité des coopératives, G.-H. LÉVESQUE, O.P. — *Ensemble*, décembre 1945, vol. VI, n° 10, Québec.

Problèmes administratifs d'hier et d'aujourd'hui, Robert LACOURGAYET — *L'Actualité Économique*, août-septembre 1945, Montréal.

Les Commissions d'industrie de l'Organisation internationale du Travail — *Revue internationale du Travail*, août-septembre 1945, Montréal.

Strike Town, Blair FRASER — *Maclean's Magazine*, Janvier 1, 1946

Backstage Actions at Windsor Injure Labour Rank and File, CPA Labour Correspondent — *CCF News*, décembre 1945.

Union Security and Economic Slavery, Ernest SMITH — *The Labour Review*, novembre 1945, Ottawa.

Toronto vs Montréal, Jacques MELANÇON — *Relations*, janvier 1946, VIe année, n° 61, Montréal.

Taux de salaires au Canada, 1901-1944 — *La Gazette du Travail*, octobre 1945, vol. XLV, n° 10, Ottawa.

Statut syndical dans l'industrie du fer et de l'acier — *La Gazette du Travail*, octobre 1945, vol. XLV, n° 10, Ottawa.

Home Aide System Introduced by Employment Service — *The Labour Gazette*, novembre 1945, vol. XLV, n° 11, Ottawa.

Fatal Industrial Accidents in Canada during the Third Quarter of 1945 — *The Labour Gazette*, novembre 1945, vol. XLV, n° 11, Ottawa.

LES CONTREMAÎTRES
ET LA CONVENTION COLLECTIVE

(Suite de la page 1)

domaine d'action limité et c'est pourquoi les agents de maîtrise ne doivent pas rendre la situation intenable.

D'où la nécessité pour une compagnie d'éduquer ses surintendants et ses contremaîtres afin qu'ils se rendent compte de leurs responsabilités à la fois envers la gérance et le syndicat.

FOREMEN AND THE
COLLECTIVE AGREEMENT

(From page 1)

by countless claims and complaints, and will be unable to carry out its particular task, if the superintendents and foremen sabotage the collective agreement unreservedly. The grievance committee has a limited sphere of action, consequently management's officers must avoid rendering its position untenable.

From which it follows that a company must educate its superintendents and foremen so that they may be fully aware of their responsibilities towards both the management and the labour union.

COMPARAISON DES SALAIRES ET
DES HEURES DE TRAVAIL
ENTRE LE CANADA ET LES ÉTATS-UNIS

(Suite de la page 7)

d'œuvre par unité de production donnera aux manufacturiers canadiens un avantage compétitif considérable sur les producteurs américains en ce qui concerne nombre de produits. Cet avantage peut toutefois être surmonté par les manufacturiers américains si les taux de salaire-heure peuvent être réduits par l'élimination du surtemps ou encore si la productivité par heure-travail peut s'augmenter davantage ».

(Traduction — *Trades and Labor Congress Journal*.)

ÉTATS-UNIS

The Labor-Management Conference — *American Federationist*, décembre 1945, vol. 52, n° 12, Washington.

A New Frontier in Education, Irving M. IVES — *American Federationist*, décembre 1945, vol. 52, n° 12, Washington.

A Church Leader Talks About Labor, Archbishop John T. MCNICHOLAS — *American Federationist*, décembre 1945, vol. 52, n° 12, Washington.

Royalties for Unions — *Factory Management and Maintenance*, septembre 1945.

Incentives for Clerical and Indirect Workers, J. W. NICKERSON — *Connecticut Industry*, octobre 1945.

An Incentive Plan for Foremen, Eugene M. LANG — *Mill & Factory*, août 1945.