

MANUEL *des* EMPLOYÉS

SYNDICAT D'OEUVRES SOCIALES LTÉE

- **LE DROIT**
- **CKCH**

Les employés d'une entreprise sont comme les membres d'une même famille travaillant ensemble à un but commun. Cette famille a son histoire, son idéal, son organisation, ses conditions de vie et ses règlements. Pour s'acquitter de ses fonctions avec soin, exactitude et satisfaction, il importe de connaître tous ses détails. Vous les trouverez dans :

SOMMAIRE

L'histoire de notre organisation et les buts qu'elle poursuit vous rendront fiers de travailler pour le Syndicat d'Ouvriers Sociaux Liés. Ce n'est pas une entreprise commerciale comme les autres. Comme vous le lirez sur les pages qui suivent, elle existe avant tout pour la défense et l'avancement des intérêts catholiques canadiens et canadiens-français. Nous recherchons la collaboration avec l'élément anglophone du Canada, nous en dépendons largement pour survivre.

- 1) Historique
- 2) Buts et esprits de la compagnie
- 3) Organisation

Mais nous sommes aussi, même une entreprise commerciale, obligés de survivre. La pleine collaboration de nos employés nous est indispensable, ce que l'on attend de nous. Nous servons de lien indispensable entre les francophones canadiens des deux langues et le marché canadien-français de l'Ontario, de l'ouest du Québec et, par l'entremise d'Hebdo-Kovic, de nos services participent directement ou indirectement.

I - Histoire

- 5) Règlements

Àu début du XXème siècle, les Canadiens français d'Ontario doivent faire face à une hostilité croissante de la part des éléments orangistes et francophobes. Dès 1910, 1200 délégués de tous les coins de la province se réunissent en congrès à Ottawa. On y décide entre autres de fonder l'Association canadienne-française d'éducation d'Ontario et un journal hebdomadaire catholique et français.

Deux ans plus tard, les autorités ontariennes décrètent le fameux règlement XVII, interdisant l'usage du français dans les écoles de la province. Malgré leurs faibles ressources, quelques Franco-Ontariens décident de ne pas reculer davantage la fondation d'un journal de langue française. Le nouveau journal sera québécois et aura pour devise le mot d'ordre suivant: "L'avenir est à ceux qui luttent".

Les employés d'une entreprise sont comme les membres d'une même famille travaillant ensemble à un but commun. Cette famille a son histoire, son idéal, son organisation, ses conditions de vie et ses règlements. Pour s'acquitter de ses fonctions avec soin, exactitude et satisfaction, il importe de connaître tous ces détails. Vous les trouverez dans cette brochure.

L'histoire de notre organisation et les buts qu'elle poursuit vous rendront fiers de travailler pour le Syndicat d'Oeuvres Sociales Ltée. Ce n'est pas une entreprise commerciale comme les autres. Comme vous le lirez dans les quelques pages qui suivent, elle existe avant tout pour la défense et l'avancement des intérêts catholiques canadiens et canadiens-français. Nous recherchons la collaboration avec l'élément anglophone du Canada, nous en dépendons largement pour survivre, mais nous devons avant tout demeurer ce que nous sommes et nous affirmer comme tels. C'est du reste ce que l'on attend de nous. Nous servons de lien indispensable entre les fournisseurs canadiens des deux langues et le marché canadien-français de l'Ontario, de l'ouest du Québec et, par l'entremise d'Hebdo-Revue, de tout le Canada. Tous nos services participent directement ou indirectement à ce travail.

Mais nous demeurons quand même une entreprise commerciale, obligée d'opérer à profit si elle veut survivre. La pleine collaboration des employés est requise. Nous nous efforçons de leur donner de bonnes conditions de travail. Nous attendons d'eux une collaboration sincère, cordiale et constante.

1 - Historique

Au début du XXI^{ème} siècle, les Canadiens français d'Ontario doivent faire face à une hostilité croissante de la part des éléments orangistes et francophobes. Dès 1910, 1200 délégués de tous les coins de la province se réunissent en congrès à Ottawa. On y décide entre autres de fonder l'Association canadienne-française d'éducation d'Ontario et un journal hebdomadaire catholique et français.

Deux ans plus tard, les autorités ontariennes décrètent le fameux règlement XVII, interdisant l'usage du français dans les écoles de la province. Malgré leurs faibles ressources, quelques Franco-Ontariens décident de ne pas retarder davantage la fondation d'un journal de langue française. Le nouveau journal sera quotidien et aura pour devise le mot d'ordre suivant: "L'avenir est à ceux qui luttent".

Le 9 décembre 1912, le Syndicat d'Oeuvres Sociales, Limitée, société éditrice, obtient sa charte fédérale, et M. Onésime Guibord, de Clarence Creek, est élu président.

Parmi les ouvriers de la toute première heure, on compte le R.P. Charles Charlebois, o.m.i., qui restera longtemps l'âme du journal, et M. Eugène Beaudry qui demeurera au service de l'entreprise jusqu'à sa mort, en 1952.

C'est le 27 mars 1913, qu'est imprimé le premier numéro du journal "Le Droit" dans un petit atelier situé au-dessus d'un garage, 88, rue York, Ottawa. Ce premier numéro n'a que six pages, mais les Canadiens français de la région l'attendent avec impatience.

Dès les premières semaines de son existence, l'entreprise éprouve de grandes difficultés financières. Mais grâce à la ténacité de ses fondateurs et au dévouement de ses employés et à la collaboration venue de l'extérieur, le journal tiendra bon et commencera sa marche ascendante.

En septembre 1915, l'entreprise déménage dans son propre édifice à l'angle des rues Dalhousie et Georges. Chaque service y dispose de locaux spacieux et bien outillés. En 1930, l'expansion exige des locaux plus vastes et plus modernes et l'on transporte bureaux et ateliers dans un nouvel immeuble, construit tout près, à 98 Georges.

Dix-huit ans plus tard, en 1948, le journal inaugure sa trentième année d'existence en transportant ses bureaux et salle de nouvelles à l'ancien édifice de la rue Dalhousie. Tout l'édifice de la rue Georges est consacré aux ateliers. Puis il faudra déménager l'atelier de composition des travaux de ville au rez-de-chaussée de l'immeuble de la rue Dalhousie.

Malgré tous ces changements, l'espace s'avère vite trop restreint. En 1951, la direction de la compagnie décide la construction d'un édifice unique, moderne et beaucoup plus vaste. En septembre 1953, l'érection du nouvel édifice de la rue Rideau commence. C'est au début de 1955 que l'administration et le personnel prennent possession des nouveaux locaux.

Au cours des premières années, la nouvelle compagnie consacre toutes ses activités à l'édition et la production du journal. Plus tard on entreprend l'impression de travaux de ville et dès 1930, l'imprimerie commerciale "Le Droit" constitue déjà un service important. Après avoir traversé péniblement les années de crise 1930-1939, ce service continue de progresser et atteint les

proportions d'une grande imprimerie; il dispose d'un personnel nombreux et d'un équipement moderne et varié.

En septembre 1952, le journal "Le Droit" publie son premier supplément hebdomadaire. Il comprend une section "comique" de huit pages et une section "magazine" de seize pages. Afin de faciliter l'expansion de ce supplément hebdomadaire, une compagnie distincte est formée en 1953, sous le nom d'Hebdo-Revue du Canada Français Ltée. Plusieurs quotidiens et hebdomadaires du Canada et même des Etats-Unis distribuent Hebdo-Revue à leurs lecteurs.

CKCH

Fondé par quelques citoyens de Hull en 1933, le poste CKCH devient la propriété du Syndicat d'Oeuvres Sociales Ltée en 1942. Il s'affilie au réseau français de la Société Radio-Canada le 22 octobre 1945. En 1947, les studios quittent le local de la rue Champlain pour s'établir au 121, rue Notre-Dame, dans l'édifice Le Centre. Quelques mois plus tard, le poste augmente de 250 à 1,000 watts et diffuse à 970 KC. Le transmetteur quitte Chelsea pour s'établir dans le nouvel édifice de CKCH, à Deschênes.

En 1955, la puissance du poste est élevée à 5,000 watts et le transmetteur est entièrement automatisé.

Le local de la rue Notre-Dame ne tarde pas à se faire exigü. En 1951, CKCH achète un terrain aux angles des rues Laval, Hôtel-de-Ville et Kent, Hull; la construction d'un immeuble approprié débute en 1959 pour se terminer au début de 1960.

2 - Buts et esprit de la compagnie

Dans un éditorial du premier numéro du journal "Le Droit", publié le 27 mars 1913, le rédacteur expose brièvement la raison d'être du nouveau quotidien. "Vu la situation pénible faite aux écoles catholiques françaises de notre province, écrit-il, les directeurs du Syndicat (d'Oeuvres Sociales Ltée) ont pensé que leur premier devoir était de publier un journal quotidien afin de mieux renseigner notre peuple et de prouver à nos adversaires que nous entendons lutter jusqu'au bout et avec des armes loyales". C'est donc un journal d'information catholique et canadien-français et un journal de lutte pour la défense de nos écoles, de notre langue, de notre religion. Ce double but deviendra aussi celui de tous les autres services qui s'ajouteront au journal.

Dans le journal et à la radio, on réserve une place de choix aux nouvelles d'ordre religieux et national. Une importance spéciale va à la question scolaire et aux activités de l'Association canadienne-française d'éducation d'Ontario. On évite de donner une publicité induite aux nouvelles scandaleuses et dites "à sensation". Ce même esprit se reflète dans les annonces commerciales. Les textes équivoques et les illustrations indécentes sont refusés ou remplacés. Les annonces de spectacles immoraux sont refusées. De même l'imprimerie n'accepte aucun travail de caractère immoral et tendancieux.

Journal d'information, "Le Droit" est aussi un journal de combat. Fondé pour la défense des droits scolaires des Franco-Ontariens, il s'est toujours fait le champion des causes religieuses et nationales dans l'Ontario, l'Ouest du Québec et le Canada tout entier. Mais "Le Droit" ne prêche pas la lutte raciale. Partout où la chose est possible, il réclame la bonne entente entre les diverses nationalités du Canada, et plus spécialement entre Canadiens anglais et Canadiens français. Sauvegarde de nos droits catholiques et français et bonne entente avec nos compatriotes de langue anglaise sont deux règles d'égale importance. Il est parfois difficile de les concilier, mais ce n'est pas impossible. Les mêmes principes s'appliquent à CKCH.

La Compagnie n'en reste pas moins une entreprise commerciale qui doit subsister à même ses revenus. Elle cherche sans cesse à grossir sa clientèle et à améliorer ses méthodes de travail. Tous les services opèrent sur une base d'affaires et doivent s'efforcer, tout en respectant les principes émis aux paragraphes précédents, de réaliser un profit raisonnable.

Les employés du "Droit" et de CKCH voudront bien se rappeler les principes émis plus haut dans l'accomplissement de leur travail et leurs relations d'affaires avec l'extérieur. Il faut pratiquer ce que l'on prêche. D'ailleurs les clients qui font affaires avec nous sont des hommes ou des maisons d'affaires intéressés avant tout dans l'aspect français de notre journal, la qualité de notre travail et les avantages qu'ils peuvent en tirer. Chacun doit s'efforcer, dans sa sphère propre, de bien représenter la compagnie et de ne compromettre en rien ses intérêts.

3 - Organisation

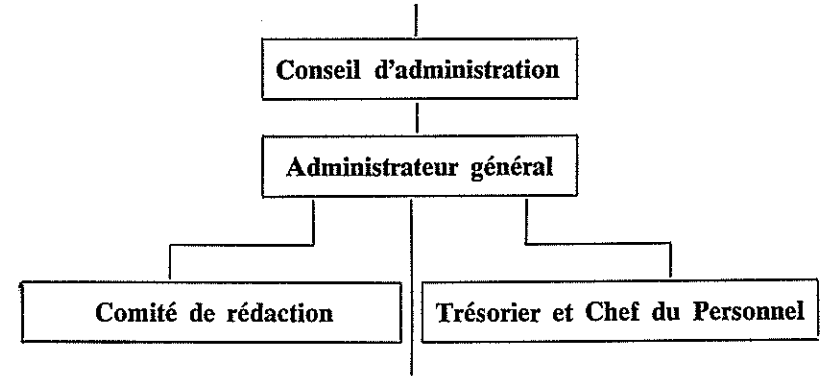
Le Syndicat d'Oeuvres Sociales Limitée est une compagnie incorporée à charte fédérale. Le bureau de direction se compose de sept directeurs élus chaque année par les actionnaires en assemblée

générale. Les directeurs se réunissent périodiquement et au nom des actionnaires voient à la bonne administration de l'entreprise. Leur représentant immédiat, l'administrateur général, les met au courant des problèmes qui se posent et a la charge d'exécuter ou faire exécuter leurs directives.

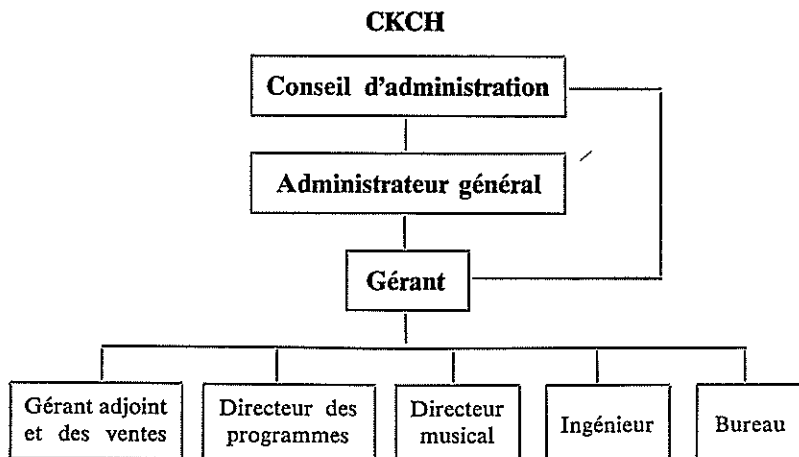
La Cie Radiodiffusion CKCH de Hull Ltée et Hebdo-Revue du Canada Français Ltée sont également des compagnies incorporées. Toutes deux sont la propriété du Syndicat d'Oeuvres Sociales Ltée, mais possèdent leurs propres conseils d'administration.

Tableaux des responsabilités et fonctions

SYNDICAT D'OEUVRES SOCIALES LTÉE (LE DROIT)



Journal	Impressions	Administration
— Annonces	— Bureau	— Comptabilité
— Tirage	— Ventes	— Secrétariat
— Nouvelle	— Ateliers :	— Crédit et
— Rédaction	Composition	perception
— Traduction- correction	Presses Reliure	
— Ateliers :		
Composition		
Clicherie		
Presses		
Expédition		



4 - Conditions de travail

Contrats de travail

Tant au journal "Le Droit" qu'au poste CKCH, les relations entre patrons et employés sont déterminées par les différents contrats collectifs acceptés par l'employeur et les syndicats ouvriers qui représentent les employés. Le Syndicat de l'Industrie de l'Imprimerie du diocèse d'Ottawa représente quatre sections différentes: ateliers du journal, ateliers des impressions, bureaux et poste CKCH; le Syndicat des Journalistes d'Ottawa représente les reporters, rédacteurs et autres employés de la nouvelle.

Les contrats spécifient pour chaque section les heures de travail, les jours de congé et les vacances, les congés de maladie (pour les employés à salaire hebdomadaire seulement), les salaires et gages payables à chaque catégorie d'employés, les procédures à suivre en cas de griefs et quelques autres règles générales de l'emploi. En vertu de ces mêmes contrats, "Le Droit" et CKCH sont considérés comme ateliers fermés. Tous les employés non exclus par la loi doivent faire partie de leurs syndicats respectifs après un ou trois mois selon le cas.

Fonds de Pension

Après trois ans de service, tous les employés masculins ayant atteint l'âge de vingt-cinq ans et de moins de cinquante-six ans, et tous les employés féminins ayant atteint l'âge de trente ans et de moins de cinquante et un ans, deviennent membres du plan de

pension de retraite. Ce plan auquel contribuent également l'employeur et l'employé donne droit à une pension d'un et quart pour cent du salaire de l'employé par année de service. Ainsi un employé qui aura contribué au plan pendant quarante ans recevra une pension de cinquante pour cent de son salaire moyen. Une brochure spéciale explique davantage le plan de pension de retraite.

Assurance-vie

Après trois mois de service, les employés sont éligibles au plan d'assurance-vie. Ici encore l'employeur et l'employé paient leur part. Le montant d'assurance auquel chaque employé a droit est proportionné à son salaire.

Salaire hebdomadaire	Montant d'assurance	Prime hebdomadaire payée par l'employé
Moins de \$30	\$1,000.00	0.15
\$30 à \$44.00	2,000.00	0.30
\$45.00 à \$59.99	3,000.00	0.45
\$60.00 et plus	4,000.00	0.60
Chefs de service	5,000.00	0.75

Comme on peut le voir la prime payée par l'employé est très basse. La police comporte aussi des bénéfices en cas d'invalidité totale et permanente et un privilège de conversion pour les employés qui quittent le service de la compagnie.

Assurance-maladie

Tous les employés sont sujets à l'assurance-hospitalisation provinciale. Comme on le sait, ce plan paie la chambre d'hôpital au taux de la salle publique ainsi que tous les autres frais hospitaliers encourus durant l'hospitalisation.

Pour compléter ce plan, nous disposons d'une autre police d'assurance collective. Tel que décrit plus longuement dans une brochure séparée, cette police d'assurance comporte des indemnités hebdomadaires, d'hospitalisation, d'honoraires chirurgicaux et d'honoraires médicaux; elle comporte aussi des bénéfices d'hospitalisation et d'honoraires chirurgicaux et médicaux pour l'épouse et les enfants de moins de dix-huit ans. Tout employé peut faire partie du plan d'assurance-maladie après trois mois de service et s'il fait sa demande au cours du quatrième mois de son emploi, aucun examen médical n'est requis.

Assurance-salaire

Pour compléter cette protection en cas d'incapacité prolongée, les employés peuvent assurer leur salaire pour une période d'un an à cinq ans. Cette assurance est personnelle: chaque employé qui la désire adopte le plan de son choix et peut la garder s'il quitte la compagnie.

Associations des Employés

Depuis plusieurs années, il existe au journal "Le Droit" et au poste CKCH des associations des employés. Ces deux associations auxquelles chaque employé fournit une légère contribution hebdomadaire ont pour but de promouvoir la bonne entente et la cordialité parmi le personnel. Elles sont administrées par des comités élus chaque année par les employés eux-mêmes. Entre autres activités, elles présentent au nom de tous des marques tangibles de sympathie aux employés éprouvés par le deuil, un présent approprié à ceux qui se marient, reçoivent la visite de nouveau-nés ou se voient cloués au lit par la maladie; elles organisent aussi de temps à autre des fêtes pour les employés ou les plus jeunes de leurs enfants. Quelques jours avant Noël, on prépare une fête du genre et l'employeur fournit des cadeaux pour tous les petits de huit ans et moins.

L'Équipe

Depuis 1956, le personnel possède son propre mensuel "L'Équipe". C'est un petit journal de boutique qui tient les employés et leurs familles au courant des événements grands et petits concernant l'entreprise et son personnel. Chacun peut y collaborer et démontrer ses talents de journaliste.

Nouveaux immeubles "Le Droit" et CKCH

Le Syndicat d'Oeuvres Sociales Ltée, se fait un devoir de toujours chercher à améliorer les conditions de travail de ses employés. Lors de la construction des immeubles des rues Rideau et Laval, il s'est efforcé de donner à chacun un local confortable, bien chauffé, bien éclairé et bien aéré, où il fait bon travailler. L'employeur espère qu'en retour les employés donneront toujours le meilleur de leur rendement. Ils seront du reste les premiers à en bénéficier.

5 - Règlements

Les heures d'arrivée et de départ varient avec chaque service; mais aucun employé n'est dispensé de les observer.

Personne ne peut s'absenter de son travail à moins d'une autorisation de son chef de service.

Il appartient aux chefs de service d'organiser et diriger leurs services respectifs. Les employés doivent suivre leurs directives en tous points. En cas de malentendus, ils sont priés d'en référer au chef du personnel.

La propreté dans les bureaux et ateliers dépend grandement des employés qui y travaillent. On demande donc à chacun de bien entretenir son coin respectif.

Il est difficile de travailler dans le bruit et le désordre. Le silence n'est pas de rigueur, mais il convient d'éviter les conversations inutiles, les cris et les rires trop bruyants.

Les clients et les étrangers qui viennent dans nos bureaux et ateliers jugent l'entreprise d'après la tenue des employés. Chacun doit se montrer courtois et serviable.

Les téléphones distribués dans les divers services doivent servir aux fins de la compagnie. Les appels personnels doivent être approuvés par les chefs de service et ne doivent en rien nuire au travail ni aux affaires de la compagnie. Il en est de même pour le système d'intercommunication.

Les meubles, les machines et tout le matériel dont disposent les employés pour l'accomplissement de leur travail ne doivent pas servir à des fins personnelles. Tout employé qui utiliserait pour ses propres fins la papeterie ou autre bien de la compagnie est passible de suspension immédiate et même de renvoi.

Seuls l'employeur, l'association des employés et les syndicats peuvent se servir des tableaux. Les employés qui voudraient afficher une note quelconque doivent en demander la permission au chef du personnel.

Il est strictement défendu aux employés de faire usage de boissons alcooliques et de bière dans l'immeuble.

Il est également défendu de s'adonner aux jeux de hasard dans les immeubles de la compagnie, en tout temps.

L'employeur n'a pas à s'immiscer dans les affaires personnelles des employés. Mais comme la réputation des employés se reflète souvent sur leur travail et sur la compagnie elle-même, l'em-

ployeur demande à chacun de se conduire correctement même en dehors des heures de travail.

Tout employé a droit de participer aux associations de son choix et de faire des travaux étrangers à son emploi, mais ces activités ne doivent s'opposer en rien à celles de la compagnie, ni affecter le rendement de l'employé en cause.

Toute employée qui se marie doit donner sa démission. La compagnie se réserve le droit de retenir les services de celles qui ne peuvent être remplacées aussitôt.

Sauf dans les cas prévus par le contrat, les employés discuteront de questions syndicales, sportives et autres en dehors des heures de travail.

Les congés de maladie et les vacances sont régis par les contrats collectifs. Toute absence doit être rapportée au chef de service et au chef du personnel; on devra remplir les fiches préparées à cette fin.

Personne n'est autorisé à recevoir des visites personnelles durant les heures de travail, à moins d'en demander la permission à son chef de service.

La compagnie ne se rend pas responsable de la correspondance personnelle envoyée au bureau. On demande à chacun de faire parvenir sa correspondance chez lui.

Le "Droit" et le poste CKCH se posent comme les défenseurs de la langue et des institutions canadiennes-françaises. Les employés doivent donc agir en conséquence. L'emploi de la langue française est de règle pour toutes les transactions internes; pour déroger à cette règle, il faut qu'il soit absolument impossible de parler français. Avec les fournisseurs il faut aussi autant que possible exiger du français. Nous rendons un mauvais service aux nôtres et à notre propre cause en employant l'anglais avec les fournisseurs qui peuvent comprendre le français ou ont des employés canadiens-français. Avec les clients, il importe de parler la langue du client. C'est une règle de politesse et de bon sens.

Les mêmes règles s'appliquent aussi et même davantage à la correspondance: les écrits demeurent. De même, dans chaque service, les chefs ou les personnes spécialement désignées sont responsables de la correspondance avec l'extérieur. Les lettres sont dictées aux sténographes et les copies doivent recevoir l'approbation des personnes responsables avant d'être mises à la poste. Une attention spéciale doit être apportée à tous les colis et enveloppes envoyés par poste. Le public nous juge par ce qu'il voit et entend de nous.

