

HD

5870

T41C3

C67

RAPPORT FINAL DU COMITE
DE RECLASSEMENT DES EMPLOYES
DE LA MONTREAL COTTONS LTD

rapport final

du comité

de reclassement

des employés de la

Montreal Cottons Ltd.

(usine specialty)

Valleyfield

avril 1970

Valleyfield, le 28 avril 1970.

L'Honorable Allan J. MacEachen,
Ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration du Canada.

L'Honorable Jean Cournoyer,
Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

Monsieur Gaston Brazeau,
Directeur des Relations industrielles,
Dominion Textile Limitée.

Monsieur Georges Payette,
Co-directeur canadien,
Ouvriers unis des Textiles d'Amérique (FTQ-CTC).

Messieurs,

Le comité formé en vertu de l'accord pour le reclassement des employés de la "Montreal Cottons Ltd" (Usine Specialty), signé le 27 mai 1968, a terminé ses activités conformément au mandat qui lui avait été confié.

J'ai donc l'honneur, au nom des membres du comité, de vous transmettre le présent rapport dont la teneur a été acceptée par les membres du comité, lors de la réunion tenue le 28 avril 1970.

Le comité ose croire qu'en dépit des difficultés inhérentes à un travail de reclassement de la main-d'oeuvre, il a contribué à trouver une solution aux problèmes des travailleurs touchés par la fermeture de l'usine Specialty.

Je désire, au nom du comité, remercier tous ceux qui, de près ou de loin, ont collaboré à ces travaux et je tiens à remercier les représentants des parties à l'accord pour leur esprit de coopération et pour l'apport précieux qu'ils ont apportés à la bonne marche de ces activités.

Pour le comité,


GUSTAVE L. POIRAT.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I:

Bref historique de l'usine Montreal Cottons à Valleyfield...	P.	1
Structure et évolution industrielle de Valleyfield	P.	2-3
Composition du comité et sommaire des activités	P.	4
1.1 Composition du comité	P.	4
1.2 Les membres du comité	P.	4-5
1.3 Financement du comité	P.	6
1.4 Sommaire des activités du comité	P.	7

CHAPITRE II:

Les travaux du comité	P.	8
1. Nature du problème	P.	8
2. Programme de travail du comité	P.	9
3. Séance d'information	P.	10-11
4. L'inventaire de la main-d'oeuvre	P.	12
5. Séances d'orientation supplémentaires	P.	13
6. Formation complémentaire - Pré-emploi ou profes- sionnelle	P.	14
7. Formation dans l'industrie	P.	15-16
8. Mobilité géographique	P.	17-18
9. Pension / temporaire ou réduite	P.	19
10. Le placement	P.	20-21

CHAPITRE III:

Les résultats des travaux du comité P. 22

CHAPITRE IV:

Commentaires et recommandations P. 23-24-25

ANNEXE A:	Avis de fermeture de l'usine par M. P.L. Théberge, Directeur, le 29 mars 1969.	P. 26
ANNEXE B:	Accord pour le reclassement des employés de la Montréal Cottons Ltd., Usine Specialty.	P. 28
ANNEXE C:	Addendum à l'accord pour le reclassement des employés de la Montreal Cottons Ltd., Usine Specialty.	P. 36
ANNEXE D:	Accord d'encouragement à la mobilité de la Main-d'oeuvre	P. 38
ANNEXE E:	Programme de mobilité du Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration (du Canada).	P. 43
ANNEXE F:	Cédule de fermeture de l'usine.	P. 44
ANNEXE G:	Formation professionnelle (FPA)	P. 48
ANNEXE H:	Coût de l'opération "Formation professionnelle" FPA.	P. 53
ANNEXE I:	Répartition des employés à l'annonce de la fermeture de l'usine (TABLE I, II, III, IV, V)	P. 54
ANNEXE J:	Formation dans l'industrie	P. 59
ANNEXE K:	Pension	P. 62
ANNEXE L:	Bilan financier du comité de reclassement de l'usine Specialty Montreal Cottons - Valleyfield	P. 63
ANNEXE M:	Rapport sur la situation de l'emploi utilisé lors des réunions du comité.	P. 64

STRUCTURE ET ÉVOLUTION DE L'INDUSTRIE CHAPITRE I

INTRODUCTION

Bref historique

La compagnie Montreal Cottons fut formée en 1873. La construction de la première usine fut entreprise l'année suivante, et c'est le 12 mai 1877 que l'on pouvait livrer la première pièce de tissu. La filature Specialty qui comportait trois bâtiments principaux de cinq étages chacun était la plus ancienne des usines de cette compagnie.

L'usine de finition, qui fut remplacée en 1967 par les installations ultra-modernes de Saint-Timothée (Usine de finition Beauharnois), avait été construite en 1893. Une autre partie de l'ensemble industriel, l'usine Empire, avait été construite en 1898, en même temps que l'on ajoutait deux étages aux autres bâtiments. La filature Gault, toujours en exploitation, a été construite en 1901. C'est en 1948 que Dominion Textile Limitée a complété l'acquisition de la Montreal Cottons qui est maintenant l'une de ses filiales.

STRUCTURE ET EVOLUTION INDUSTRIELLE DE VALLEYFIELD

En 1961 la structure industrielle était appuyée en majeure partie par l'industrie du textile et du vêtement. Cette industrie était importante puisqu'elle assurait à elle seule 1,943 emplois, soit environ 60% des emplois du secteur manufacturier disponibles à Valleyfield. Les autres secteurs industriels importants à cause de leur niveau d'emplois étaient "aliments et boissons" et "produits chimiques" avec 472 et 487 emplois respectivement, soit environ 15% chacun des emplois du secteur manufacturier disponibles à Valleyfield au cours de 1961.

Au cours des années '60, la structure industrielle a sensiblement évolué à Valleyfield. C'est pourquoi, au début de 1970, on note que l'industrie du textile et du vêtement est loin d'être majoritaire comme en 1961, même si elle procure encore le plus haut niveau d'emplois à Valleyfield. Cependant, le niveau d'emplois de cette industrie est moindre de beaucoup: près du tiers des emplois, soit 1,299, fournis par les entreprises manufacturières importantes étaient disponibles à l'industrie du textile et du vêtement, contrairement à 1,943 en 1961. La perte en vitesse de cette industrie s'est davantage soulignée depuis les deux dernières années où les fermetures des usines suivantes eurent lieu: usine Specialty de Montreal Cottons Ltd (850 mises à pied), Chemcell (160 mises à pied) et Canadian Converters (90 mises à pied).

Au cours des années '60, deux autres secteurs industriels ont fait leur apparition: les industries des produits non ferreux et des produits de caoutchouc. Ces deux secteurs industriels représentent 30% du niveau total d'emplois des entreprises manufacturières importantes de Valleyfield. L'industrie des produits de caoutchouc souligne une très forte activité puisque le niveau d'emploi est passé de 309 au début de 1968 à 619 au début de 1970. L'industrie des produits non ferreux accuse aussi un bon niveau d'activités puisque le niveau d'emplois est passé de 512 au début de 1968 à 632 au début de 1970.

L'industrie des aliments et boissons a conservé jusqu'au début de 1970 le niveau d'emplois connu en 1961. Tandis que l'industrie des produits chimiques a augmenté son niveau d'emplois de 100% entre 1961 et 1968, mais depuis 1968 le niveau d'emplois ne fut pas tellement modifié.

Structure et évolution industrielle - Valleyfield

Secteurs indust.	Recensement* 1961 - empl.	Princ.manuf.début 1968 - emplois	Princ.manuf.début 1970 - emplois
Aliments & boissons	472	450	436
Textile	1943	2344	1299
Textile	1711		
Bonneterie	128		
Vêtement	104		
Produits chimiques	487	927	975
Produits non ferreux	141	512	632
Produits de caoutch.		309	619

* le nombre total d'emplois des secteurs industriels énumérés ci-haut représente 91.2% du niveau global d'emplois manufacturiers à Valleyfield en 1961.

M. Roy
Service Consultatif de la Main-d'oeuvre du Canada
Montréal

COMPOSITION DU COMITE
ET
SOMMAIRE DES ACTIVITES

M. J. Parfitt
Correspondant canadien-français

1. COMPOSITION DU COMITE

Conformément à l'accord*, le Comité de reclassement est formé de sept (7) membres, soit un président, trois (3) membres désignés par la compagnie et trois (3) membres désignés par l'union.

Il devait y avoir également, pour assister le comité, des représentants du Service de Reclassement du Québec (maintenant la Direction Régionale de la Main-d'oeuvre du Québec) et du Service Consultatif de la Main-d'oeuvre du Canada du Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

2. LES MEMBRES DU COMITE

PRESIDENT : M. Gustave L. Poirat, Gérant
Centre de Main-d'oeuvre du Canada
Valleyfield (maintenant coordonnateur des programmes,
territoire métropolitain de Montréal, CMC)

COMPAGNIE : M. Ph. Théberge, Directeur de l'usine
M. F.P. Brady, Directeur des Relations industrielles,
Domtex
M. R.G. Robineault, Directeur du personnel de l'usine

UNION : M. Georges Payette, Co-directeur canadien, O.U.T.A.**
M. Léo Daoust, Agent d'Affaires, Local 100, O.U.T.A.
M. Richard Séguin, Président, Local 100, O.U.T.A.

Les personnes suivantes ont assisté aux réunions du comité comme observateurs ou conseillers gouvernementaux:

Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration: M. Angelo Forte, Officier senior
Service Consultatif de la Main-d'oeuvre du Canada
Montréal

(*) Accord pour le reclassement des employés de la Montreal Cottons Ltd.
(Usine Specialty)

(**) Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique (FTQ-CTC)

3. LIANIE M. Roger Fournier, Consultant
Service Consultatif de la Main-d'oeuvre du Canada
Montréal

façon suivante:

- M. J. VanHoutte,
1- Ent: Conseiller en main-d'oeuvre
CMC Valleyfield
- 2- M. A. Lebourdais, Conseiller en Main-d'oeuvre
CMC Valleyfield
- Mme L. Leduc, Conseillère en Main-d'oeuvre
CMC Valleyfield

Ministère du
Travail et de
la Main-d'oeuvre
du Québec:

M. Jean Gignac, Directeur du Service de reclassement,
Direction Régionale de la Main-d'oeuvre du Québec, Montréal

Mme Andrée Foundis, Coordonnatrice au Service
de Reclassement
Direction Régionale de la Main-d'oeuvre du Québec, Montréal

M. Gérard Lalonde, Attaché d'Administration
CMQ Valleyfield

M. C. Desmarais, Conseiller en Orientation
CMQ Montréal

Commission Scolaire
Régionale de Salaberry:

Mlle Marie-Paul Goyette, Service de l'éducation Permanente
des Adultes

COMPAGNIE: M. J.G.H. Ledoux, Directeur des Cours
Département de Formation
Montréal

M. A.A. Lapierre, Directeur de la comptabilité
Usines de St-Thimothée & Valleyfield

M. G. Raiche, Surintendant

M. A.A. Lapierre de la compagnie a été désigné pour agir en qualité de
trésorier du comité. Pour seconder le président dans son travail,
le comité a nommé M. G. Lalonde du CMQ Valleyfield comme secrétaire.

3. FINANCEMENT DU COMITE

Le financement du comité ainsi créé se fit de la façon suivante:

1- Estimé du coût administratif (\$10,000.00)

2- Participation financière des gouvernements:

75% répartis également entre les deux gouvernements, fédéral et provincial (\$7,500)

22½% contribué par la Compagnie (\$2,250)

2½% contribué par l'Union (\$ 250)

- 1ère - 10 avril 1969
- 2e - 8 juin 1969
- 3e - 4 juillet 1969
- 4e - 17 août 1969
- 5e - 14 septembre 1969
- 6e - 16 octobre 1969
- 7e - 8 novembre 1969
- 8e - 6 décembre 1969
- 9e - 10 janvier 1970
- 10e - 14 février 1970

Le comité a tenu ses premières réunions le 10 avril 1969, à l'invitation de M. J. Vallentyne, directeur de la Division de la Santé et de l'Environnement, au sein de la Division de la Santé et de l'Environnement, sous les auspices de la Commission de la Santé et de l'Environnement.

De plus, une réunion supplémentaire a été tenue le 10 mai 1969, à l'invitation de M. J. Vallentyne, directeur de la Division de la Santé et de l'Environnement, au sein de la Division de la Santé et de l'Environnement.

Enfin, le sous-comité, composé de personnes de la région, a tenu des réunions à diverses reprises et a fait rapport périodiquement sur ses travaux aux membres du comité.

4.

SOMMAIRE DES ACTIVITES DU COMITE

Le comité a tenu une première réunion à Valleyfield le 18 avril 1968 au bureau de M. P. Théberge, directeur de l'usine.

Toutefois, des contacts avaient déjà eu lieu entre les partis intéressés durant les semaines précédentes. Un comité "ad hoc" avait même tenu deux réunions. C'est lors de cette réunion que le comité est officiellement formé, que l'on s'entend sur le contenu d'un accord de reclassement à être signé par les partis et que l'embauche d'un plan de travail du comité est établi.

Dans l'accomplissement de son mandat, le comité a tenu 20 réunions aux dates suivantes:

1ère - 18 avril 1968	11e - 14 mars 1969
2e - 6 juin 1968	12e - 18 avril 1969
3e - 4 juillet 1968	13e - 30 avril 1969
4e - 15 août 1968	14e - 30 mai 1969
5e - 10 septembre 1968	15e - 27 juin 1969
6e - 16 octobre 1968	16e - 29 août 1969
7e - 6 novembre 1968	17e - 24 septembre 1969
8e - 6 décembre 1968	18e - 9 décembre 1969
9e - 10 janvier 1969	19e - 28 avril 1970
10e - 14 février 1969	20e - 20 mai 1970

Le comité a aussi tenu, les 25 et 26 avril 1968, à l'Hôtel de Ville de Valleyfield, deux réunions générales d'information afin d'exposer la situation et de communiquer aux employés touchés par la fermeture tous les renseignements que ceux-ci étaient en droit d'obtenir dans les circonstances.

De plus, une réunion d'information à l'intention des conseillers en Main-d'oeuvre des Centres de Main-d'oeuvre gouvernementaux qui interviewaient les employés licenciés fut tenue le 25 avril 1968.

Enfin, le sous-comité, composé de personnes de la région, s'est réuni à diverses reprises et a fait rapport périodiquement de ses travaux aux membres du comité.

CHAPITRE II

LES TRAVAUX DU COMITE

1. NATURE DU PROBLEME

Dès sa première réunion, le comité décide de continuer le travail déjà entrepris par le comité "ad hoc" déjà établi pour aider les employés.

Etant donné qu'il s'agissait d'un licenciement massif de la totalité des employés de l'Usine Specialty, lesquels étaient mis en chômage et devaient se trouver un nouvel emploi sur le marché du travail, les travaux du comité ont été orientés de façon à favoriser, de concert avec les Centres de Main-d'oeuvre du Canada et du Québec, ainsi que le bureau du personnel de la compagnie, l'accès à un autre emploi des employés mis en chômage par la fermeture.

Il est à remarquer que la fermeture de l'usine s'est accomplie d'une façon graduelle, la compagnie échelonnant la fermeture de ces départements sur plusieurs mois.

Il est apparu utile aux membres du comité de reproduire en annexe la cédule de fermeture de l'usine afin d'éclairer la direction d'une Compagnie qui aurait l'obligation de fermer une usine.

2. PROGRAMME DE TRAVAIL DU COMITE -

a) Dès sa première réunion, le 18 avril 1968, le comité décide de procéder à un inventaire de la main-d'oeuvre de l'usine et du bureau de la compagnie.

Les représentants des gouvernements conviennent d'une réunion d'information de leurs conseillers en main-d'oeuvre avant le début des interviews des employés licenciés.

De plus, le comité convient de tenir des réunions d'information à l'intention des employés affectés afin de leur exposer la situation et leur indiquer ce que le comité entend faire pour les aider et mener à bien son mandat.

Le but de ces réunions d'information est aussi de créer un climat de confiance et d'assurer les meilleurs résultats possibles des entrevues personnelles avec les employés.

b) A cette même réunion, un sous-comité est formé afin de faire l'analyse de l'inventaire de la main-d'oeuvre et de recommander des solutions au comité selon les résultats qui leur auront été fournis par les entrevues. Les membres de ce sous-comité de reclassement sont:

MM. R.G. Robineault
Léo Daoust
Gérard Lalonde
A. Lebourdais

c) Selon les résultats de l'inventaire, le comité a procédé avec l'aide des Centres de Main-d'oeuvre et des autres autorités concernées, selon le cas, au reclassement individuel des employés.

3. SEANCE D'INFORMATION -

Tel que mentionné précédemment, deux réunions d'information furent tenues à l'Hôtel de Ville de Valleyfield les 25 et 26 avril 1968.

A la réunion du 25 avril, environ 150 employés sont présents tandis que la réunion du 26 avril groupe environ 100 employés.

Les personnes suivantes adressèrent la parole aux employés: MM.

G.L. Poirat, J. Gignac, L. Daoust, A. Lebourdais, et

R.G. Robineault. M. Robineault fit l'ouverture de l'assemblée et monsieur Poirat présenta les personnes du comité.

Les personnes qui adressèrent la parole pour le comité indiquèrent aux employés le rôle que le comité a à voir pour inventorier la main-d'oeuvre de la compagnie, d'explorer les possibilités d'emploi dans la région et d'analyser les possibilités pour les travailleurs d'acquérir un supplément de formation qui les aiderait éventuellement à trouver un autre emploi qui leur conviendrait.

On expliqua aux personnes présentes que le Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration du Canada prévoit des allocations pour permettre au travailleur concerné de VIVRE, non pas dans le luxe, mais au moins de subvenir à ses besoins essentiels durant la période de cours. Il faut toutefois que le travailleur remplisse certaines conditions pour bénéficier de ces allocations (eg. être sur le marché du travail depuis au moins 3 ans).

Des explications furent également données sur le programme de mobilité du Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Une explication fut donnée pour les personnes déjà en chômage ou celles qui le deviendraient prochainement, à savoir qu'elles peuvent bénéficier d'une aide financière pour la recherche d'un emploi. Lorsque le travailleur a trouvé un emploi à l'extérieur, il existe une allocation pour défrayer le coût du déménagement de la famille suivant les soumissions reçues. De plus, on accorde des indemnités de réinstallation aux employés qui déménagent. Le montant varie selon que l'employé est célibataire ou marié avec ou sans dépendant.

Durant la réunion, les employés sont informés que les entrevues commenceraient le mardi suivant.

Des explications sont également données aux mêmes personnes au sujet de la procédure que suivra le comité après les entrevues.

On indique particulièrement que le comité s'occupera de chacun en particulier.

En résumé, les employés furent informés que le comité avait pour fonction d'aider les employés de l'usine et du bureau à trouver des solutions valables aux problèmes qui les frappent et de tâcher de tirer le meilleur parti possible de la situation dans laquelle ils se trouvent.

4. L'INVENTAIRE DE LA MAIN-D'OEUVRE -

L'inventaire de la main-d'oeuvre a consisté à établir, au moyen d'entrevues auprès des employés, un relevé des caractéristiques socio-économiques de ces employés en vue de leur reclassement éventuel.

Un questionnaire-type a été utilisé par les conseillers en main-d'oeuvre gouvernementaux afin de colliger certaines données relatives à chaque individu en cause et faisant état de l'âge, de l'état de santé, de l'ancienneté d'usine, de l'occupation, du salaire, de l'état civil, du nombre de dépendants, du degré de scolarité, de la situation financière et familiale, ainsi que de la perception que l'employé se fait du problème.

A la suite de ces entrevues, des recommandations par le sous-comité, basées sur les résultats de l'administration du questionnaire, ont été faites au comité quant aux possibilités de reclassement des employés interviewés. Ces recommandations portent sur leur capacité d'assumer un nouvel emploi, sur les conditions de cet emploi, sur leur degré de mobilité géographique, sur leurs besoins d'une formation complémentaire sous forme de récupération scolaire ou de formation professionnelle, sur leur besoin d'orientation, sur l'éventualité d'une retraite anticipée, ainsi que sur certaines autres facettes de leur personnalité, de leurs capacités et de leurs désirs pour l'avenir.

Les tableaux I, II, III, IV et V apparaissant en appendice indiquent les résultats de l'inventaire quant aux principales caractéristiques de la main-d'oeuvre.

5. SEANCES D'ORIENTATION SUPPLEMENTAIRES

A la suite de l'étude, par le sous comité et par le comité des résultats des entrevues et des recommandations qui ont été faites quant aux possibilités de reclassement, des séances d'orientation supplémentaires ont eu lieu pour une trentaine d'employés, par M. Claude Desmarais, Conseiller en orientation pour la Direction Générale de la Main-d'Oeuvre du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

Pour certains, des tests psychométriques vinrent s'ajouter au processus de counselling dans la perspective d'un recyclage académique et professionnel et des références furent faites auprès de la Commission scolaire régionale et du C.M.C., pour que les décisions de formation se concrétisent.

Le rôle du comité de reclassement est consisté de permettre à chaque employé d'acquiescer un choix de carrière, conformément à ce qui s'était fixé, comme terme de mandat et qui pouvait se concrétiser.

Un total de quarante-neuf personnes (49) ont bénéficié de ces séances, les tableaux apparaissant en appendice et portant le titre "Orientation Professionnelle des Analistes" devant un groupe de participants. Les employés qui ont suivi les cours de M.C. ont été informés de leur situation sur le marché du travail.

6. FORMATION COMPLEMENTAIRE / PRE-EMPLOI OU PROFESSIONNELLE

Le but de cette formation ou de ce recyclage est de préparer une personne à un emploi où elle pourra apporter la meilleure contribution possible à l'économie nationale.

Le recyclage comprend le relèvement du niveau de scolarité comme préparation à un cours de formation professionnelle, un cours de métier ou un placement efficace. Des allocations sont versées à toutes les personnes qui répondent aux exigences de la Loi sur la Formation Professionnelle des Adultes du Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration fédéral. Ces allocations varient de \$40 à \$75 dollars par semaine pour la région.

De plus, les employés de l'usine ont pu suivre ces cours gratuitement. Règle générale, le Gouvernement fédéral achète de la formation dans les institutions publiques administrées par les autorités provinciales ou les institutions privées approuvées par le Gouvernement du Québec.

Lors des entrevues, quelques employés avaient manifesté le désir de suivre des cours de Formation Professionnelle des Adultes (FPA).

Le rôle du comité de reclassement en regard de la formation était d'aider chaque employé désirant suivre un cours de FPA à atteindre le but qu'il s'était fixé, compte tenu du mandat et des pouvoirs du comité.

Un total de quarante-une personnes (41) ont bénéficié de cours FPA. Les tableaux apparaissant en appendice et portant le titre "Formation Professionnelle des Adultes" donnent un aperçu des caractéristiques des employés qui ont suivi les cours de FPA ainsi que leur présent statut sur le marché du travail.

7. FORMATION DANS L'INDUSTRIE

Une autre ressource mise à la disposition des employés licenciés fut la formation dans l'industrie ou la "formation sur place". Cette formation eut lieu dans les locaux de la compagnie à Valleyfield.

Les instructeurs furent recrutés parmi le personnel de la compagnie et dans la coordination fut assumée par M. J.G. Ledoux, du bureau chef de Domtex.

Les tableaux apparaissant en appendice et portant le titre "Formation dans l'industrie" donnent un aperçu des caractéristiques des employés qui ont suivi ces cours ainsi que leur présent statut sur le marché du travail.

Ce programme d'entraînement comprenait dans la majorité des cours la répartition suivante en semaines de formation:

Cours théoriques	: 2 semaines
Cours pratiques sans production	: 2 semaines
Cours pratiques avec production	: 8 semaines
	———
TOTAL	12 semaines

Le Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration par l'entremise de sa "Loi sur la formation professionnelle des adultes" aida financièrement la compagnie tant par le paiement d'une partie du salaire des élèves que par le coût des cours. L'entente concernant la formation dans l'industrie signée entre le Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec et la Compagnie prévoyait, de la part du Gouvernement Fédéral, une contribution de \$120,960 dollars. D'après des informations obtenues de l'employeur, ce montant représentait 54.6% du coût réel de la formation.

Le Ministère de l'Éducation du Québec aida le comité pour ces cours en agissant comme conseiller pédagogique. Le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec assume maintenant cette responsabilité dans le cas de formation dans l'industrie.

Ce programme en plus de permettre à des travailleurs dépassant 50 ans d'âge d'accéder à des occupations auxquelles ils n'avaient pas eu la chance d'accéder dans leur vie de travail, permit en plus à d'autres travailleurs de ce groupe, de réaliser qu'il existait encore chez eux un potentiel non-exploité qui pouvait être mis à la disposition des autres entreprises de la région de Valleyfield.

En général, tous les comités de reclassement ont à faire face à des problèmes de travailleurs ayant atteint 50 ans d'âge.

Vingt-sept (27) personnes dépassant 55 ans d'âge subirent un entraînement dans l'usine même afin d'apprendre un nouveau métier et demeurer à l'emploi de la Compagnie. De ce nombre, vingt-deux (22) étaient des employés du sexe masculin et cinq (5) du sexe féminin. Selon les renseignements fournis, l'expérience de ré-entraînement de ces employés s'est révélée un succès complet.

C'est ainsi que ce programme d'entraînement en industrie en plus d'accroître la productivité de ces mêmes travailleurs, permit à un autre groupe de travailleurs d'acquérir cette confiance qui leur a permis d'affronter d'autres situations de travail ailleurs que dans le textile et d'oeuvrer dans des champs d'activités tout à fait différents de ceux qu'ils avaient connus auparavant.

D'autre part, les membres du comité décidèrent, à une réunion plénière, d'embaucher Monsieur Bruno Dostie, un étudiant en sciences sociales à l'Université de Montréal. Son travail a consisté à faire une étude pour le comité sur les besoins de formation professionnelle des travailleurs du textile dans le Québec, puis de faire un sondage sur les possibilités de centraliser cet entraînement dans la région de Valleyfield. Le comité après avoir pris connaissance du rapport de Monsieur Dostie l'a entériné et ensuite remis aux autorités concernées.

8. MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Deux programmes étaient offerts aux employés. Le premier était le Programme de Mobilité offert par le Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration par l'entremise de son Centre de Main-d'oeuvre à Valleyfield.

L'un des principes fondamentaux de ce programme consiste à aider les travailleurs à se rendre dans la localité la plus proche qui lui offre des occasions d'emplois productifs.

Un résumé du programme apparaît en appendice "E"

Au 12 janvier 1970, 16 personnes avaient bénéficié d'une assistance financière en vertu de ce programme.

Le tableau suivant, préparé par le CMC de Valleyfield, décrit la distribution des allocations selon les formes de subventions:

	<u>NOMBRE</u>	<u>COÛT</u>
Subventions de prospections	<u>21</u>	<u>\$ 148.20</u>
Subventions de déménagement	<u>3</u>	<u>550.30</u>
Subventions de rétablissement	<u>7</u>	<u>2,350.00</u>

COÛT TOTAL \$3,048.50

Les employés ont déménagé dans les villes suivantes:

<u>VILLE</u>	<u>NOMBRE</u>
Montréal	1
Drummondville	1
Hawkesbury	1
TOTAL	<u>3</u>

Le second programme était un accord d'encouragement à la mobilité de la main-d'oeuvre conclu en vue d'aider à la mobilité des employés qui n'étaient pas couverts par le premier programme. Par exemple, le premier programme excluait les déplacements ou les transferts dans les usines de la Dominion Textiles Ltd.

Cet accord a été signé par le Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration du Canada, le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec et la Compagnie. Les frais de l'accord étaient partagés: 50% - 25% - 25% avec les parties ci-haut mentionnées.

Le tableau suivant décrit la distribution des allocations selon les formes de subventions:

	<u>NOMBRE</u>	<u>COUT</u>
Visites industrielles *	<u>36</u>	
Déménagements	<u>9</u>	<u>\$2,576.67</u>
Primes de réinstallation	<u>11</u>	<u>\$2,250.00</u>

Les employés ont déménagé dans les villes suivantes:

<u>VILLE</u>	<u>NOMBRE</u>
Montréal	3
Long-Sault (Ont.)	3
Drummondville	2
Sherbrooke	3

L'accord est reproduit à l'Annexe "D". On y retrouvera les bénéfices offerts aux employés.

* Le coût des visites industrielles est inclus dans le montant total des déménagements.

19. PENSION / TEMPORAIRE OU REDUITE

L'âge normal de retraite prévu dans le plan de pension en vigueur dans les filiales de Dominion Textile Ltd., était de 65 ans.

A la demande du comité, dans le but d'atténuer les difficultés que rencontraient quelques employés dont l'âge et l'état de santé limitaient les possibilités de placement, la compagnie a étudié chaque cas soumis par le comité pour permettre à un certain nombre d'employés ayant moins de 65 ans de bénéficier d'une allocation de retraite réduite. Il est à remarquer que tous les cas soumis par le comité à la compagnie ont été acceptés.

Cet arrangement a permis à 3 employés d'obtenir une allocation de pension réduite temporaire.

Soixante-huit (68) employés ont obtenu une allocation de pension régulière permanente.

On pourra trouver en appendice un tableau intitulé "Pensions" donnant des détails sur les employés pensionnés.

10. LE PLACEMENT

Avant que ne débutent les travaux du comité et que l'inventaire des employés ne soit fait, 75 d'entre eux avaient trouvé un autre emploi de leur propre initiative.

Durant tout le mandat du comité, trois ressources furent utilisées par le comité pour accélérer le placement des employés.

La compagnie, par l'entremise de son directeur du personnel, mit en branle un programme de dépistage d'emploi dans ses autres usines tant dans le Québec que dans l'Ontario afin de permettre au plus grand nombre de s'intégrer dans des occupations semblables ou connexes. La compagnie établit aussi des contacts pour ses employés parmi les autres employeurs de la région.

Les deux autres ressources furent les Centres de Main-d'oeuvre du Canada et du Québec situés à Valleyfield. Les employés licenciés furent analysés en regard des offres d'emploi reçues par les employeurs de la région et de l'extérieur de la région en tenant compte des entrevues.

Ces trois ressources mises à la disposition des employés permirent à plusieurs entreprises de la région de Valleyfield qui connaissaient une pénurie de main-d'oeuvre, d'embaucher un grand nombre de ceux-ci.

Les 846 employés de l'usine au moment de l'annonce de la fermeture se répartissent maintenant comme suit au 1er décembre 1969:

DISPOSITIONS DES CAS AU 1er DECEMBRE 1969

<u>Employés rémunérés:</u>	A l'heure		A la semaine		<u>TOTAL</u>
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	
A AUTRES INDUSTRIES					
Après fermeture	178	65	11	7	261
Après entraînement	8	-	-	-	8
TOTAL	<u>186</u>	<u>65</u>	<u>11</u>	<u>7</u>	<u>269</u>
REINTEGRATION					
Dontex Vall'd					
Sans entraînement	194	62	33	11	300
Après entraînement	41	6	-	-	47
A l'entraînement	-	12	-	-	12
TOTAL	<u>235</u>	<u>80</u>	<u>33</u>	<u>11</u>	<u>359</u>
REINTEGRATION					
Dontex ailleurs					
Sans entraînement	18	7	13	-	38
Après entraînement	3	-	-	-	3
TOTAL	<u>21</u>	<u>7</u>	<u>13</u>	<u>-</u>	<u>41</u>
PENSIONS					
Permanentés	57	5	4	2	68
Temporaires	3	-	-	-	3
TOTAL	<u>60</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>71</u>
F.P.A. *					
Autres industries	5	9	1	-	15
Réintégration Vall'd	1	2	-	1	4
F.P.A.	9	8	-	-	17
Aide non requise	1	1	-	-	2
Recherche emplois	-	3	-	-	3
TOTAL	<u>16</u>	<u>23</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>41</u>
SOUS COMITE PLACEMENT					
Non intéressé(e)s	5	24	1	-	30
Pour entraînement/changé décision	-	21	-	-	21
TOTAL	<u>5</u>	<u>45</u>	<u>1</u>	<u>-</u>	<u>51</u>
RECHERCHE EMPLOIS					
	10	4	-	-	14
GRAND TOTAL	<u>533</u>	<u>229</u>	<u>63</u>	<u>21</u>	<u>846</u>

* Formation Professionnelle des Adultes.

CHAPITRE III

LES RESULTATS DES TRAVAUX DU COMITE

Le comité estime qu'il a satisfait à son mandat en accomplissant les étapes de travail décrites dans le présent rapport, car aujourd'hui il ne reste que quelques employés (i.e. environ 15) qui n'ont pas encore bénéficié d'une solution finale et définitive à leur problème de leur mise-à-pied.

Il faut aussi remarquer que trois (3) employés ont détenus des emplois à l'usine de la Compagnie Celanese du Canada, division de Chemcell Ltée à Valleyfield. Malheureusement, cette usine a aussi cessé ses opérations en février 1969 et un comité de reclassement a aussi été formé. Ces derniers sont alors tombés sous la juridiction de ce nouveau comité.

De plus, un certain nombre d'employés avait trouvé un emploi à l'usine de Canadian Industries Limited située à Nitro près de Valleyfield et ont récemment été mis à pied pour manque de travail.

En dernier lieu, la Canadian Converters à Valleyfield a aussi cessé ses activités, remettant en chômage quelques anciens employés de Dومتex. Toutefois, ces personnes sont actuellement retournés sur le marché du travail local.

Le comité estime que le succès qu'il a obtenu est dû aux faits suivants:

1. La maturité et la motivation des travailleurs et de leurs représentants.
2. L'engagement de la compagnie en vue d'assumer ses responsabilités envers ses employés.
3. Le travail d'équipe de toutes les parties impliquées.
4. L'esprit communautaire et d'entraide qui a prévalu à Valleyfield.
5. Les programmes mis à la disposition des travailleurs, à savoir la formation professionnelle aux adultes, l'entraînement dans l'industrie et les programmes de mobilité.

COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS

Les membres du comité, après avoir vécu la fermeture de l'usine, ont pensé que certains aspects de l'expérience de la Montreal Cottons Ltd. pouvaient être utiles à d'autres comités de reclassement. Les paragraphes suivants ont pour but de présenter quelques recommandations qui se dégagent des problèmes et solutions que les membres du comité ont perçus lors de cette fermeture.

RECOMMANDATION NO: 1AIDE DE L'EMPLOYEUR

A la lumière de l'expérience de Dومتex, le comité conclut que le directeur du personnel peut être un homme clé pour l'opération de reclassement dans le cas de la fermeture d'une usine. Personne n'est mieux placé que lui pour diriger cette main-d'oeuvre vers d'autres employeurs de la région avec lesquels les relations sont excellentes. Il est la personne qui connaît le mieux l'histoire professionnelle, le profil psychologique et l'arrière-plan socio-économique des employés individuels.

Le comité recommande donc qu'à l'occasion de la fermeture d'une usine, le directeur du personnel ou son représentant soit libéré d'une partie de ses occupations normales afin d'aider le comité à s'occuper prioritairement du reclassement de la main-d'oeuvre pendant une période donnée.

RECOMMANDATION NO: 2MOBILITE

Les membres du comité ont aussi remarqué que les bénéfices offerts aux travailleurs qui ont accepté un autre emploi à l'extérieur de Valleyfield varient selon que l'emploi offert venait d'une filiale de la compagnie ou d'un employeur extérieur.

Les bénéfices versés à l'employé, dans le cas de mobilité où un emploi venait d'un employeur extérieur, étaient supérieurs à ceux dans le cas où l'employé acceptait un emploi dans une des filiales de la compagnie.

Le comité recommande donc que des négociations aient lieu entre les deux au autorités gouvernementales afin d'avoir la possibilité d'augmenter, lors d'un accord avec la partie patronale, les bénéfices payés aux travailleurs dans le cas de transfert inter-compagnie.

RECOMMANDATION NO: 3

REDACTION DU RAPPORT FINAL PAR LE PRESIDENT

Les membres du comité ont remarqué la difficulté occasionnée au président de rédiger un texte sur les événements qui ont eu lieu au début et durant la marche du comité depuis 1968.

Le comité recommande donc aux membres de futurs comités de reclassement de demander à leur président de commencer la rédaction du rapport final au moment où cinquante pour cent des travaux sont déjà complétés. Certaines sections du rapport comme la formation du comité et les caractéristiques de la main-d'oeuvre étant déjà disponibles.

RECOMMANDATION NO: 4

PROBLEME DU RECLASSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE A L'ECHELLE DU QUEBEC LORS DE FERMETURE D'USINES

Les membres du comité ont constaté que plusieurs comités de reclassement ont déjà publié leur rapport sur leurs activités.

Le comité croit qu'il serait utile que les autorités gouvernementales réunissent des représentants du Conseil du Patronat ainsi que des Centrales syndicales (CSN, FTQ), afin d'évaluer le travail et l'orientation des comités de reclassement.

RECOMMANDATION NO: 5FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Les membres du comité ont été à même de constater les effets bénéfiques de la formation donnée par la compagnie aux employés mis à pied afin d'occuper de nouveaux postes dans son entreprise ou ailleurs.

Le comité réalise que cette formation assurée par Dومتex a permis d'offrir à ces personnes un champ d'expérience pratique dans de nouvelles occupations de l'industrie textile et à occuper à court terme un nouvel emploi dans le même secteur industriel.

La Dومتex seule était en mesure, du fait qu'elle mettait les travailleurs face aux problèmes pratiques, de leur inculquer une habileté manuelle et un savoir professionnel, de leur donner directement l'expérience et l'intelligence de leur nouvelle occupation.

De plus, les membres du comité ont constaté que des travailleurs dépassant 55 ans d'âge et ayant occupé un même poste durant plusieurs années pouvaient entreprendre avec succès, l'étude d'un nouveau métier.

Les cours donnés dans l'usine même ont obtenu de la part des travailleurs ayant plus de 55 ans un succès inespéré.

La raison principale tient peut-être à ce que ces travailleurs étaient déjà conditionnés à apprendre une nouvelle occupation étant donné qu'ils avaient déjà l'expérience d'usine depuis nombre d'années.

Le comité désire faire deux recommandations concernant la formation dans l'industrie:

- 1) Il recommande aux employeurs de ne pas hésiter à re-entraîner leur main-d'oeuvre qui dépasse 45 ans d'âge.

- 2) Attendu que, dans les années à venir les changements technologiques et économiques augmenteront, les employeurs devraient utiliser plus souvent la formation dans l'industrie afin de demeurer plus compétitif et garder leur main-d'oeuvre ayant plusieurs années d'ancienneté à leur emploi.

19 mars 1968.

AUX EMPLOYÉS DE L'USINE SPECIALTY

L'usine Specialty, comme vous savez par le rapport, après depuis quelques mois être en deçà de sa capacité normale de production. Au cours des dix dernières années, la Specialty a entrepris de moderniser systématiquement ses moyens de production pour faire face à une concurrence toujours croissante et à répondre aux besoins nouveaux du marché canadien du textile. Il est maintenant évident que les exigences nouvelles d'une production qui soit de plus en plus toujours plus efficace, accentuées par la concurrence de plus en plus internationale à très bas prix, nécessitent la fermeture de l'usine Specialty qui, effectivement, ne peut être modernisée.

Dans les circonstances, il ne nous reste pas d'autre alternative que de fermer cette usine. De conséquence, l'usine Specialty diminuera graduellement jusqu'à la fermeture totale qui aura lieu au début d'octobre cette année.

Avec la coopération du syndicat et des représentants des gouvernements fédéral et provincial, nous nous efforçons de vous trouver des emplois aux autres usines de la Société, à Valleyfield ou ailleurs. Dans les cas qui nécessiteront un nouvel embauchement ou une réinstallation, on y procédera sous la conduite du Service consultatif du ministre fédéral de la Main-d'Œuvre de même que du Service de reclassement de la main-d'œuvre du ministère provincial du Travail.

Il est inutile d'ajouter que nous concentrerons d'abord nos efforts au reclassement des employés ayant plus d'ancienneté. Dans le cas d'un certain nombre d'employés qui approchent l'âge de la retraite et qui comptent vingt ans ou plus de service on considérera la possibilité d'appliquer les dispositions du régime de pension non contributaire négocié entre l'Union et la Société.

Dominion Textile Company Limited

1950 QUÉST RUE SHERBROOKE STREET WEST
MONTREAL, CANADA

C.P.
BOX 6250, MONTRÉAL 3 • TEL: 514-937-5711

Tex-made

le 29 mars 1968.

AUX EMPLOYÉS DE L'USINE SPECIALTY

L'usine Specialty, comme vous avez pu le constater, opère depuis quelques mois bien en dessous de sa capacité normale de production. Au cours des dix dernières années, la Société a entrepris de moderniser systématiquement ses moyens de production pour faire face à une concurrence toujours croissante et à satisfaire aux besoins nouveaux du marché canadien du textile. Il est maintenant évident que les exigences soutenues d'une production qui doit être toujours plus efficace, accentuées par la vive concurrence des importations à vils prix, nécessitent la fermeture de l'usine Specialty qui, effectivement, ne peut être modernisée.

Dans les circonstances, il ne nous reste pas d'autre alternative que de fermer cette usine. En conséquence, l'activité y diminuera graduellement jusqu'à la fermeture totale qui aura lieu au début d'octobre cette année.

Avec la coopération du syndicat et des représentants des gouvernements fédéral et provincial, nous nous efforcerons de vous trouver des emplois aux autres usines de la Société, à Valleyfield ou ailleurs. Dans les cas qui nécessiteront un nouvel entraînement ou une réinstallation, on y procédera sous la conduite du Service consultatif du ministère fédéral de la Main-d'Oeuvre de même que du Service de reclassement de la main-d'oeuvre du ministère provincial du Travail.

Il est inutile d'ajouter que nous concentrerons d'abord nos efforts au reclassement des employés ayant plus d'ancienneté. Dans le cas d'un certain nombre d'employés qui approchent l'âge de la retraite et qui comptent vingt ans ou plus de service on considèrera la possibilité d'appliquer les dispositions du régime de pension non contributoire négocié entre l'Union et la Société.

ANNEXE "E"

le 29 mars 1968.

ACCORD POUR LE RECLASSEMENT DES EMPLOYES DE LA
MONTREAL COTTONS LTD. (Usine Speciality)

LE PRESENT ACCORD a été conclu ce 27^{ème} jour de Mars 1968

ENTRE

Il m'est très pénible de vous communiquer cette nouvelle. Je ne suis à Valleyfield que depuis quelques années mais déjà la plupart d'entre vous m'êtes très familiers. Le bel esprit d'équipe que j'y ai trouvé m'a toujours particulièrement impressionné et je vous en remercie sincèrement. J'espère de tout coeur que des emplois acceptables vous seront offerts grâce à une étroite coopération entre la Société, l'Union et les autorités fédérales et provinciales.

Cordialement,



Ph. Théberge
Gérant

ATTENDU que le crédit inscrit au budget principal des dépenses du ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration pour 1968-1969 autorise des paiements, conformément aux accords conclus, avec l'approbation du gouverneur général en conseil, par le ministre fédéral de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration avec les provinces, les employeurs et les travailleurs, relativement au versement de primes, au déplacement et à l'évaluation de la main-d'oeuvre.

ET ATTENDU que la Société et l'Union ont conjointement demandé au Ministre fédéral, par l'intermédiaire du Service spécialisés de la main-d'oeuvre du ministère de la Main-d'Oeuvre et du Ministère provincial, par l'entremise du Service de reclassement de la Main-d'Oeuvre du Québec, de vouloir étudier et à apprécier les problèmes de la main-d'oeuvre qui découlent de la diminution des opérations et de la fermeture éventuelle de l'usine Montreal Cottons Ltd (Usine Speciality) due à la réduction des marchés pour les produits fabriqués à cette usine.

ET ATTENDU que le Ministre fédéral a été autorisé à conclure le présent accord en vertu du décret du Conseil en date du 29 septembre 1968.

ET ATTENDU que le Ministre provincial dans l'exercice de ses pouvoirs est autorisé à signer le présent accord.

ANNEXE "B"

EN CONSÉQUENCE, LE PRÉSENT ACCORD EST ÉTABLI EN VERTU DE LA LOI SUR LE RECLASSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE
 présentes ACCORD POUR LE RECLASSEMENT DES EMPLOYÉS DE LA
MONTREAL COTTONS LTD. (Usine Speciality)

LE PRÉSENT ACCORD a été conclu ce 27^{ième} jour de mai 1968

ENTRE

Le Ministre de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration
 -ci-après appelé "le Ministre fédéral"

- et -

Le Ministre du Travail du Québec
 -ci-après appelé "le Ministre provincial"

- et -

The Montreal Cottons Ltd (Usine Speciality)
 -ci-après appelé "la société"

- et -

Les Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique (local 100 et 465)
 -ci-après appelé "l'Union"

ATTENDU que le crédit du budget principal des dépenses du ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration pour 1968-1969 autorise des paiements, conformément aux accords conclus, avec l'approbation du gouverneur général en conseil, par le Ministre fédéral de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration avec les provinces, les employeurs et les travailleurs, relativement au versement de primes, au déplacement et à l'évaluation de la main-d'oeuvre.

ET ATTENDU que la Société et l'Union ont conjointement demandé au Ministre fédéral, par l'intermédiaire du Service consultatif de la main-d'oeuvre du ministère de la Main-d'Oeuvre et au Ministre provincial, par l'entremise du Service de reclassement de la Main-d'Oeuvre du Québec, de les aider à étudier et à apprécier les problèmes de la main-d'oeuvre qui découleront de la diminution des opérations et de la fermeture éventuelle de l'usine Montreal Cottons Ltd (Usine Speciality) due à la réduction des marchés pour les produits fabriqués à cette usine.

ET ATTENDU que le Ministre fédéral a été autorisé à conclure le présent accord en vertu du décret du Conseil PC 1968-10/1810 en date du 24 septembre 1968.

ET ATTENDU que le Ministre provincial dans l'exercice de ses pouvoirs est autorisé à signer le présent accord.

EN CONSEQUENCE, LE PRESENT ACCORD TEMOIGNE que les parties aux présentes ont convenu de ce qui suit:

1. Formation du Comité de reclassement

- 1.1 La Société et l'Union maintiendront pour la durée du présent accord un "Comité de reclassement" concernant les problèmes de main-d'oeuvre.
- 1.2 Le Comité de reclassement sera composé d'un président nommé de la façon indiquée ci-après, de trois membres désignés par la Société et de trois membres désignés par l'Union.
- 1.3 La Société et l'Union s'entendront pour nommer un président impartial et compétent en matière de main-d'oeuvre.
- 1.4 La Société et l'Union désigneront un membre suppléant pour chacun des membres qu'ils auront désignés, pour remplacer ces derniers, advenant qu'ils soient absents ou empêchés de remplir leurs fonctions.

2. Continuité des travaux en cours

- 2.1 Il est entendu que le remplacement d'un membre régulier du comité n'interrompra pas les travaux du comité.
- 2.2 Les rapports des activités antérieures seront communiqués au remplaçant et celui-ci continuera le travail commencé par son prédécesseur.

3. Recherches

- 3.1 Les membres du Comité de reclassement décideront, s'il y a lieu ou non, d'entreprendre des recherches, soit à l'aide des services gouvernementaux impliqués ou à l'aide de spécialistes qui seraient engagés à cette fin. Pour que des recherches soient confiées à des experts en dehors des gouvernements, il faudra l'unanimité des membres du Comité de reclassement.
- 3.2 Le représentant du Service de reclassement du Québec et celui du Service consultatif de la Main-d'Oeuvre doivent recevoir l'avis de convocation de toute réunion du comité et peuvent y assister à volonté aux fins d'aviser et d'aider le comité dans l'accomplissement de ses fonctions.

4. Informations et communications

- 4.1 La Société et l'Union se doivent de fournir au comité aussi rapidement que possible, avec tous les détails requis, toutes informations dont elles disposent et que le comité ou le président du comité jugent utiles à la poursuite du reclassement de la main-d'oeuvre qui doit être effectué en vertu des dispositions de la présente entente.

4.2 Il est entendu que les parties, chaque membre du comité ou leur remplaçant, les conseillers et préposés aux travaux du comité doivent de toute nécessité s'engager formellement à respecter le caractère confidentiel des informations qui leur seront communiquées en raison de leur participation aux travaux du comité et s'abstenir de discuter du travail du comité avec des personnes de l'extérieur à moins d'en avoir été expressément autorisés par le comité.

5. Fonctions du Comité de Reclassement

- 5.1 Le comité aura les fonctions suivantes, en autant qu'elles se rapporteront seulement aux problèmes de main-d'oeuvre qui peuvent découler de la diminution des opérations et de la fermeture éventuelle de l'usine de Finition Domil Converting Plant due à la réduction des marchés pour les produits fabriqués à cette usine:
- 5.2 - adopter les règlements relatifs à la tenue de ses réunions et à la conduite générale de ses travaux;
- 5.3 - établir le budget des dépenses du comité, des responsables de la recherche, s'il y a lieu, et du personnel du comité;
- 5.4 - autoriser et approuver les dépenses encourues par le président, le comité, les responsables de la recherche et le personnel, dans les cadres du budget et sous réserve des prescriptions de l'Annexe quant aux frais;
- 5.5 - effectuer les études ou entreprendre toute action concrète en rapport avec:
- a) antécédents de l'employé, ses titres et qualités et son intérêt au travail;
 - b) différentes possibilités d'emploi à l'intérieur des autres usines de la Société;
 - c) possibilités d'emploi en dehors des usines de la Société;
 - d) besoins de formation en rapport avec les sous-paragraphes b et c ci-haut;
 - e) possibilités de déplacement de l'employé et des conditions pouvant influencer sur sa mobilité;
 - f) toute étude ou action concrète que le comité jugera apte à contribuer au succès du reclassement des travailleurs touchés par la réduction partielle des effectifs;

- 5.6 - nommer pour une période déterminée les personnes nécessaires et qualifiées pour effectuer les travaux de recherche approuvés, si ce travail n'est pas effectué par les parties en cause.
- 5.7 - recevoir les rapports et recommandations des responsables de la recherche;
- 5.8 - rédiger et soumettre à la Société et à l'Union les rapports et recommandations qu'ils jugent opportuns pour effectuer le reclassement de la main-d'oeuvre;
- 5.9 - transmettre au ministre fédéral par l'entremise du Service consultatif de la main-d'oeuvre et au ministre provincial par l'intermédiaire du Service de reclassement du Québec, copie de tous les rapports ou recommandations reçus par le comité, de même que tous les rapports ou recommandations transmis par le comité à la Société et à l'Union.

6. Les fonctions du président

6.1 Le président a pour fonction de:

- a) présider les réunions du comité et diriger ses travaux;
- b) convoquer le comité à une réunion spéciale sans retard si l'Union ou la Société le lui demande;
- c) préparer et soumettre à l'approbation du comité les estimés des coûts relatifs aux travaux de recherche et aux affaires courantes du comité;
- d) diriger les programmes de reclassement et recommander, lorsque nécessaire, l'utilisation des divers services des gouvernements;
- e) rédiger un rapport détaillé des travaux du comité avec l'aide du secrétaire;
- f) soumettre pour approbation à l'Union et la Société le rapport rédigé selon le paragraphe e) avant d'être remis selon l'article 5.9.

7. Financement

- 7.1 Une personne désignée par la Société agira en qualité de trésorier du Comité de reclassement. Il recevra ou déboursera les fonds nécessaires au programme et il tiendra à jour l'état des recettes et des déboursés de la façon prévue ci-après. Ces comptes seront tenus séparément des comptes de la société et dans le cas de chaque dépense, il produira les pièces justificatives appropriées.

- 7.2 Le trésorier du Comité de reclassement paiera tous les comptes approuvés par les membres du comité.
- 7.3 Les fonds nécessaires pour payer les dépenses seront avancés par la Société.
- 7.4 Les dépenses à l'égard desquelles des subventions et des primes d'encouragement aux études de main-d'oeuvre peuvent être versées sont limitées aux frais indiqués à l'Annexe A ci-jointe.
- 7.5 Le ministre fédéral paiera à la Société, à titre de prime d'encouragement aux études de main-d'oeuvre un montant égal à $37\frac{1}{2}\%$ du coût du programme, selon les termes de l'entente. Toutefois, cette prime ne doit pas excéder \$3,750 ou tout autre montant que le ministre fédéral peut approuver subséquemment.
- 7.6 Le ministre provincial paiera à la Société, à titre de prime d'encouragement aux études de main-d'oeuvre un montant égal à $37\frac{1}{2}\%$ du coût du programme, selon les termes de l'entente. Toutefois, cette prime ne doit pas excéder \$3,750 ou tout autre montant que le ministre provincial peut approuver subséquemment.
- 7.7 La Société tiendra des dossiers sur toutes les transactions effectuées en rapport avec cet accord et gardera toutes les factures et pièces justificatives; elle permettra aux ministres d'examiner les dossiers en question ainsi que les factures et pièces connexes, pour fins d'étude et de vérification, et fournira tous les renseignements à ce sujet.
- 7.8 Sous réserve du présent accord, la prime sera due et payable en totalité, trente jours après que le ministre fédéral et le ministre provincial auront reçu le rapport final et les documents indiqués à l'article 5.9. Toutefois, les ministres peuvent, à la demande de la société, effectuer des versements partiels de primes aux fins de rembourser la société des déboursés effectués à la date de présentation de la demande sous réserve des dispositions ci-après:
- a) le montant de tout versement partiel ne doit pas être supérieur à $37\frac{1}{2}\%$ des déboursés effectués par la société durant la période à l'égard de laquelle le versement est fait;
 - b) Les réclamations de versements partiels et d'autres versements de primes doivent être présentées sur des formules prescrites par le ministre fédéral et le ministre provincial et accompagnées de tous les autres documents et formules exigés par les ministres.

....

- c) les ministres ne seront pas tenus d'effectuer des versements partiels dépassant 30% du total des dépenses à l'égard du programme, avant d'avoir reçu un exemplaire du rapport final et des documents indiqués à l'article 5.9

- 7.9 La contribution de la Société, à titre de participation au Comité de reclassement aux études de main-d'oeuvre, sera égale à 22½% du coût de l'accord ou à deux milles deux cent cinquante dollars (\$2,250.) soit le montant le moins élevé.
- 7.10 La contribution de l'Union, à titre de participation au Comité de reclassement aux études de main-d'oeuvre, sera égale à 2½% du coût de l'accord ou à deux cent cinquante dollars (\$250.) soit le montant le moins élevé.
- 7.11 Les dépenses pour les opérations de reclassement relatives aux déménagements, aux frais de réinstallation, à la formation professionnelle ou autres mesures du genre, seront sujettes à des études, et s'il y a lieu, à des ententes à intervenir entre les parties aux présentes.

Durée de l'accord

Cette entente demeurera en vigueur pour une période de 18 mois à compter de sa signature, sujette aux dispositions suivantes:

Les parties aux présentes peuvent convenir par écrit de prolonger la durée du présent accord, à moins que l'une des parties, en tout temps, signifie par écrit aux autres parties son intention d'y mettre fin.

Dans un tel cas, l'accord prendra fin le trentième jour qui suivra la date de réception dudit avis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en date du 27^{ième}.....jour de
.....mai.....1968.

Détails des frais aux fins de l'accord d'encouragement
aux études de main-d'oeuvre

Traitements

La rémunération des personnes désignées par le Comité de reclassement pour mener des enquêtes, effectuer des travaux de recherche, de sténographie ou de bureau, s'il y a lieu.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres du Comité de reclassement et du personnel de recherche dont il est question ci-dessus s'ils doivent s'absenter nécessairement de leur lieu ordinaire de domicile en raison du travail du comité.

Services

Les frais encourus pour les services professionnels, sténographiques et de bureau nécessaires au Comité de recherche y compris les frais de rédaction des rapports, de conclusions de travaux de recherche et de recommandations, de production d'exemplaires de ces documents à distribuer conformément au présent accord.


ANNEXE "C"

ADDENDUM

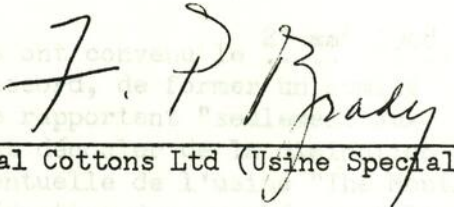
ADDENDUM A L'ACCORD POUR LE RECLASSIFIEMENT DES OUVRIERS DE LA
MONTREAL COTTONS LTD (Usine Speciality) EN 1969

EN PRESENCE DE:

ENTRE

pour

Le Ministre de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration.


Le Ministre du Travail du Québec


Montreal Cottons Ltd (Usine Specialty)


Les ouvriers Unis des Textiles d'Amérique

ATTENDU que les parties aux présentes ont convenu
selon les articles 1.1 et 1.1 dudit accord
de reclassement dans les fonctions de support
problèmes de main-d'oeuvre qui
des opérations et de la fabrication
Cottons Ltd (Speciality) dans la réduction des marches pour les
produits fabriqués à cette usine.

ATTENDU que ledit accord est présentement en vigueur
1969 et qu'une partie des travaux mentionnés dans le
réduction de rapport final d'est pas en

ATTENDU qu'une période de 7 mois
mener à bien le reclassement.

EN CONSEQUENCE, les parties aux présentes conviennent d'annuler l'article
qui a trait à la durée de l'accord comme suit:

Durée de l'accord

Cette entente demeurera en vigueur pour une période de 7 mois à compter
du 26 novembre 1969, sujette aux dispositions suivantes:

ANNEXE "C"

Les parties aux présentes peuvent convenir par accord de prolonger la durée du présent accord, à moins que l'une des parties, au quel temps, écrit aux autres parties son intention d'y mettre fin.

ADDENDUM

ADDENDUM A L'ACCORD POUR LE RECLASSEMENT DES EMPLOYES DE LA MONTREAL COTTONS LTD (Usine Speciality) EN VIGUEUR DEPUIS LE 27 MAI 1968.

ENTRE

Le Ministre de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration
-ci-après appelé "le ministre fédéral"

- et -

Le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec
-ci-après appelé "le ministre provincial"

- et -

The Montreal Cottons Ltd (Usine Speciality)
-ci-après appelé "la société"

- et -

Les Ouvriers-Unis des Textiles d'Amérique (Local 100 et 465)
-ci-après appelé "l'Union"

ATTENDU que les parties aux présentes ont convenu le 27 mai 1968, selon les articles 1.1 et 5.1 dudit accord, de former un comité de reclassement dont les fonctions se rapportent "seulement aux problèmes de main-d'oeuvre qui peuvent découler de la diminution des opérations et de la fermeture éventuelle de l'usine "The Montreal Cottons Ltd (Speciality)" due à la réduction des marchés pour les produits fabriqués à cette usine:"

ATTENDU que ledit accord est présentement expiré depuis le 26 novembre 1969 et qu'une partie des travaux mentionnés à l'article 5, notamment la rédaction du rapport final n'est pas encore terminée.

ATTENDU qu'une période de 7 mois additionnels s'avère nécessaire pour mener à bien le reclassement.

EN CONSEQUENCE, les parties aux présentes conviennent d'amender l'article qui a trait à la durée de l'accord comme suit:

Durée de l'accord

Cette entente demeurera en vigueur pour une période de 7 mois à compter du 26 novembre 1969, sujette aux dispositions suivantes:

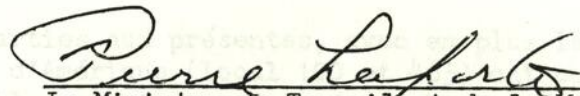
Les parties aux présentes peuvent convenir par écrit de prolonger la durée du présent accord, à moins que l'une des parties, en tout temps, signifie par écrit aux autres parties son intention d'y mettre fin.

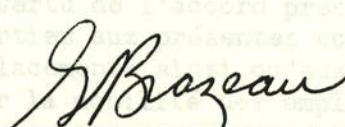
Dans un tel cas, l'accord prendra fin le trentième jour qui suivra la date de réception dudit avis.

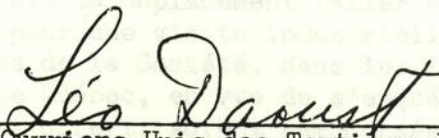
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en date du 28e jour de avril 1970.

EN PRESENCE DE


 Le Ministre de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration


 Le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec


 The Montreal Cottons Ltd (Usine Speciality)


 Les Ouvriers-Unis des Textiles d'Amérique
 (Local 100 et 465)

ANNEXE "D"

ACCORD D'ENCOURAGEMENT A LA MOBILITE DE LA MAIN-D'OEUVRE

LE PRESENT ACCORD a été conclu ce 27ième jour de mai 1968

ENTRE

Le Ministre de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration
-ci-après appelé le "Ministre Fédéral"

- et -

Le Ministre du Travail du Québec
-ci-après appelé le "Ministre Provincial"

- et -

Montreal Cottons Ltd (Usine Specialty)
-ci-après appelée "la Société"

ATTENDU que les parties aux présentes, avec en plus les Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique (local 100 et 465) ont conclu un accord pour le reclassement des employés de la Société Montreal Cottons Ltd (Usine Specialty) en date du 27 mai 1968

ATTENDU que le "Comité de reclassement" concernant les problèmes de main-d'oeuvre établi en vertu de l'accord précité a recommandé (C.F. art. 7.11) que les parties aux présentes contribuent aux frais se rapportant aux déplacements ainsi qu'aux autres mesures du genre pouvant influencer la mobilité des employés de la Société, il est convenu ce qui suit:

1- VISITES INDUSTRIELLES

- A) Que les frais de déplacement (aller et retour) de l'employé pour une visite industrielle à l'une des succursales de la Société, dans les limites de la Province de Québec, en vue de s'enquérir de l'emploi qui lui est offert, soient remboursés à l'employé conformément aux stipulations de l'article 4.
- B) Que les frais de déplacement (aller et retour) de l'employé pour une visite industrielle autre que

les succursales de la Société dans les limites de la Province de Québec, en vue de s'enquérir de l'emploi qui lui est offert, soient remboursés à l'employé conformément aux stipulations de l'article 4.

- C) Que les frais de séjour pour ces visites industrielles soient remboursés à l'employé jusqu'à concurrence d'une somme maximum de \$50.00 conformément aux stipulations de l'article 4.
- D) Les visites industrielles à l'une des succursales de la Société peuvent être autorisées uniquement par la Société.

Les autres visites industrielles doivent être autorisées par un sous-comité du "Comité de reclassement", concernant les problèmes de main-d'oeuvre, spécifiquement mandaté à cette fin.

- E) Le paiement des frais pour les visites industrielles à l'intérieur de la Province de Québec se fera suivant la répartition ci-dessous:

LE MINISTRE FEDERAL
50% du total des frais encourus

LE MINISTRE PROVINCIAL
25% du total des frais encourus

LA SOCIETE
25% du total des frais encourus

- F) Le paiement des frais pour les visites industrielles à l'extérieur de la Province de Québec se fera suivant l'article 1(E) ci-haut mentionné, jusqu'aux limites de la Province
Le solde des frais encourus en dehors de la Province sera payé par la Société et le Ministre Fédéral à part égale, soit 50% chacun.

2- DEMEMAGEMENT

- A) Que les frais de déménagement des meubles et effets des employés de la Société ainsi que les frais de déplacement de ces employés et des personnes à leur charge, (incluant les frais de séjour jusqu'à concurrence de deux nuits), soient remboursés à l'employé conformément aux stipulations de l'article 4.
- B) Pour les personnes déménageant à l'intérieur de la Province de Québec, le paiement des frais se fera suivant la répartition suivante:

LE MINISTRE FEDERAL
50% du total des frais jusqu'à
concurrence d'un maximum de \$250.00

LE MINISTRE PROVINCIAL
25% du total des frais jusqu'à
concurrence d'un maximum de \$125.00

LA SOCIETE
25% du total des frais jusqu'à
concurrence d'un maximum de \$125.00

- C) Pour les personnes déménageant à l'extérieur de la Province de Québec, le paiement des frais se fera suivant l'article 2 (B) ci-haut mentionné, jusqu'aux limites de la Province.
Le solde des frais encourus en dehors de la Province sera payé par la Société et le Ministre fédéral à part égale, soit 50% chacun.
- D) Les frais ci-dessus seront payés à la condition que l'employé soit assuré d'un emploi, et ceci à la satisfaction du sous-comité, au moment où il déménage.

3- PRIME DE REINSTALLATION

- A) Tout employé de la Société a droit de recevoir une prime de réinstallation de \$200.00 pour l'aider à défrayer les dépenses inhérentes à son changement de domicile. Cette prime ne peut être versée qu'une seule fois et une seule par famille.

- B) Cette prime sera payée par le trésorier du comité de reclassement à tout employé qui lui fournira la preuve de son déménagement ayant entraîné un changement réel de lieu d'habitation de sa famille.
- C) Pour les personnes qui se réinstallent à l'intérieur de la Province de Québec, le paiement de cette prime se fera suivant la répartition ci-dessous:

LE MINISTRE FEDERAL
50% de la prime de réinstallation,
soit \$100.00

LE MINISTRE PROVINCIAL
25% de la prime de réinstallation,
soit \$50.00

LA SOCIETE
25% de la prime de réinstallation,
soit \$50.00

- D) Pour les personnes qui se réinstallent à l'extérieur de la Province de Québec, le paiement de cette prime se fera comme suit:

LE MINISTRE FEDERAL
50% de la prime de réinstallation,
soit \$100.00

LA SOCIETE
50% de la prime de réinstallation,
soit \$100.00

4- ADMINISTRATION

- A) Le trésorier du comité agira comme l'agent coordonnateur et maintiendra les dossiers et les pièces justificatives pour justifier les dépenses concernant ce programme de mobilité à la satisfaction du Ministre fédéral et du Ministre provincial sous réserve de la vérification et des renseignements que ceux-ci pourraient exiger.
- B) Le "Comité de reclassement" concernant les problèmes de main-d'oeuvre adoptera des règlements et formera un sous-comité pour les fins du présent accord.

- C) Cet accord d'encouragement à la mobilité prend effet le 27^{ième} jour de mai 1968 et se terminera le 27^{ième} jour de janvier 1970.
- D) Le présent accord ne s'appliquera que lorsque le programme de mobilité du Fédéral ne pourra couvrir les frais encourus (mentionnés aux articles 1, 2 et 3 du présent accord) par les employés et leurs dépendants.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé

pour 

 MINISTRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION



 MINISTRE DU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUEBEC

F. P. Brady

 MONTREAL COTTONS LTD (USINE SPECIALTY)

PROGRAMME DE MOBILITE DUMINISTERE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA

1. Une subvention de prospection: pour chercher du travail dans une autre région, pouvant comprendre:
 - a) Une allocation de frais de voyage (frais réels)
 - b) Une allocation de frais de séjour (\$20.00)
 - c) Une allocation pour charge de famille (entre \$12 et \$40 dollars)
 - d) Une allocation pour examen médical (frais réels)

2. Une subvention de déplacement: pour occuper un emploi dans une autre région, pouvant comprendre:
 - a) Une allocation pour frais de voyage (frais réels)
 - le travailleur et ses personnes à charge
 - b) Une allocation pour le déménagement des effets mobiliers (frais réels)

3. Une allocation de rétablissement et de propriétaire: pouvant comprendre:
 - a) Une allocation de rétablissement (aucune limite)

i)	Au résident du Canada pendant les douze mois précédents	
ii)	Le travailleur, maximum	\$100.00
iii)	1ère personne à charge, max.	\$100.00
iv)	2e " " " ,	\$200.00
v)	3e " " " ,	\$200.00
vi)	4e " " " ,	\$100.00
	etc., etc., chacun	\$100.00
 - b) Une allocation pour examen médical (frais réels)
 - i) Le travailleur ou ses personnes à charge
 - c) Une allocation de propriétaire occupant (\$1,500.00)

i)	A la vente	\$1,000.00
ii)	A l'achat	\$ 500.00

FILATURE SPECIALTY

2 MAI 1968

CEDULE DE FERMETURE DE L'USINE

DEPARTMENT	MACHINE		CEDULE D'ARRET DES MACHINES												REMARQUES		
	No	Type	No	Mai	No	Juin	No	Juil.	No	Août	No	Sept.					
FILAGE "OLD MILL"	48	Métiers à Filer - H.B.	29	X					10	X							
	38	" " - Whittin	38	X							9			X			
	15	" " - Platt.	15	X													
	21	" " - S.L.	21	X													
PREPARATION "OLD MILL"	2	Bobinoirs "C" - BC	2	X													
	2	Ourdissoirs "VW" - BC	2	X													
	1	Bobinoirs Annexes	1	X													
	1	Ourdissoir Cocker	1	X													
REVIDAGE "OLD MILL"	2	Cannetières tondeuses	2													X	
	2	" Radiale-Abbott														X	
	2	" Reg - "														X	
	10	" -Schlathorst							5	X						X	
ENCOLLAGE "OLD MILL"	3	Encolleuses															
PASSAGE EN LAMES "OLD MILL"	1	M/c Passage en lames													1	X	Déménagée à l'usine Gault

CEDULE DE FERMETURE DE L'USINE

DEPARTMENT	MACHINE		CEDULE D'ARRET DES MACHINES								REMARQUES	
	No	Type	No	Mai	No	Juin	No	Juill.	No	Moût		No
CARDAGE "EMPIRE "	2	Ouvreuses									2	X
	3	Batteurs									3	X
	52	Cardes								X	26	X
	10	Bancs d'étirage									10	X
	2	Renvideurs de nappes	2	X								
32	Peigneurs				X							
12	Bancs a Broches				X			X			4	X
FILAGE "EMPIRE"	74	Métiers à filer										
	2	Bobinoirs "C" - BC			40			X			34	X
	2	Ourdissoirs "VW"-BC								2	2	X
	2	Bobinoirs Annexes								X	2	X
CARDAGE "OLD MILL"	2	Ouvreuses										
	4	Batteurs										
	1	Effilocheuse a déchet										
	56	Cardes										
	20	Bancs d'Etirage							X		1	X
	18	Bancs à Broches-Inter.							X		28	X
14	" " " -Super.							X		10	X	
			14	X						6		X

CEDULE DE FERMETURE DE L'USINE

DEPARTMENT	MACHINE		CEDULE D'ARRET					Transféré à l'usine Gault	REMARQUES
	No	Type	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.		
TISSAGE "OLD MILL"	293	Métiers à tisser-X2 - 40"	268	25	128	35	186		
	500	" " - 50"	140	11					
	6	" " - 60"	4	2					
	22	" "-Dobby 50"	22						
	28	" XP- "	28						
	40	" X 60"	31			9			
	27	" X 82"		10		27			
	64	" D 44"	54						
	137	" " 58"				55			
	24	" " 60"					82		
	30	" " 70"	10				24		
							20		
	INSPECTION	4	Tables Insp.-Shermill-60"						4
6		" -Hermas -55"						6	
3		" Reg -54"						3	
2		" " -70"						2	
1		" " 50"							1 en octobre
2		" " 52"							2 " "
7		" " 56"							1 " "
3		" " 58"							
2		" " 60"							
1		" " 68"							
1		" " 74"							
1	" " 96"								

CEDULE DE FERMETURE DE L'USINE

DEPARTMENT	MACHINE		CEDULE D'ARRET				Transféré à l'usine Gault	REMARQUES
	No	Type	Mai	Juin	Juil.	Août		
INSPECTION	1	Tondeuse- C & M - 50"					1	
	1	" P & W - 66"					1	
	1	Renvideur Reg - 52"			1			1 en octobre
	1	" " - 66"					1	" "
	1	Plieuses - E&H 88"					1	" "
	1	" -Foxwell 70"	1					
	1	Presse - Climax H 99						

FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

AGE A L'INSCRIPTION	SCOLARITE ANTERIEURE	COURS DE PRE-EMPLOI A PLEIN TEMPS							COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE A PLEIN TEMPS							EN DATE DU 22/12/69		
		FORMATION DE BASE 1e - 6e	PRE SECONDAIRE 6e - 7e	SECONDAIRE 1 - 8e	SECONDAIRE 2 - 9e	SECONDAIRE 3 - 10e	SECONDAIRE 4 - 11e	OPERATRICE DE MACHINES A COUDRE	SECRETARIAT JURIDIQUE	TECHNIQUES COMMERCIALES	SECRETARIAT MEDICAL	COIFFURES POUR HOMMES	EN EMPLOI	SANS EMPLOI	EN COURS			
51	4e		A	C	D								X					
35	7e			A	A													
40	5e		A	C								X						
45	4e		A	B								X						
49	7e			A								X						
38	4e	B											X					
46	3e	D												X				
32	7e			A	A	A						X						
23	9e					A	A	C										
35	5e		A	A	A									X				

	7e			A	A	A	B												X
20				A															X
44	6e		A	A															X
42	5e								A										X
50	5e								A								X		
-	4e								A								X		
45	4e								A								X		
30	8e								A										X
45	5e								A								X		
37	5e								A										X
40	8e								A										X
40	8e								A										?
21	11e												A						X(2)
20	11e												A						X(3)
Résumé		4	8	21	15	12	4	9	1	1	1	1				17	12	10	

- (1) COURS SUIVIS A MONTREAL
 - (2) COURS SUIVIS A LACHINE
 - (3) COURS SUIVIS A POINTE-CLAIRE
- A - A REUSSI LE COURS
 - B - A REUSSI PARTIELLEMENT LE COURS
 - C - A QUITTE AVANT LA FIN DU COURS
 - D - SUIT ACTUELLEMENT LE COURS

FORMATION PROFESSIONNELLE DES FAMILIARS
FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

ANALYSES - SERVICES

Personnel rémunéré à l'heure

	HOMMES		FEMMES	
	F.P.A.	Recherche emploi en date du 1970	F.P.A.	Recherche emploi en date du 1970
9 ans et moins	9	-	14	-
10 ans à 19 ans	3	1	6	-
20 ans à 29 ans	5	5	3	3
30 ans à 39 ans	-	2	1	-
40 ans à 49 ans	-	2	-	1
50 ans et plus	-	-	-	-
TOTAL	17	10	24	4

FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

ANALYSES - AGES

Personnel rémunéré à l'heure

	HOMMES		FEMMES	
	F.P.A.	Recherche emploi en date du 1970	F.P.A.	Recherche emploi en date du 1970
19 ans et moins	-	-	-	-
20 ans à 29 ans	6	-	6	-
30 ans à 39 ans	6	-	5	-
40 ans à 49 ans	4	2	11	-
50 ans à 59 ans	1	8	2	4
60 ans et plus	-	-	-	-
	-----	-----	-----	-----
TOTAL	17	10	24	4
	=====	=====	=====	=====

ANNEXE "H"

COUT DE L'OPERATION "FORMATION PROFESSIONNELLE"

REPARTITION DES EMPLOYES A L'EGRANDE
DE LA PROVINCE DE L'ASSABE

FORMATIONFORMATION SCOLAIRE

Nombre.....30.....

Coût allocation \$39,239.60

Coût cours \$12,800.00

Coût total \$52,039.60

FORMATION PROFESSIONNELLE

Nombre.....13.....

Coût allocation \$ 6,511.00

Coût cours \$ 2,820.00

Coût total \$ 9,331.00

COUT GLOBAL (1) \$61,370.60

(1) Coût assuré par le Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration du Canada.

T A B L E A U I

REPARTITION DES EMPLOYES A L'ANNONCE
DE LA FERMETURE DE L'USINE

Employés masculins rémunérés à l'heure	533	
Employées féminins rémunérées à l'heure	<u>229</u>	
Total des employés rémunérés à l'heure	762	762
Employés masculins salariés	63	
Employées féminins salariées	<u>21</u>	<u>84</u>
TOTAL DES EMPLOYES DE L'USINE		<u><u>846</u></u>

TABLEAU II

Répartition des employés masculins selon les groupes d'âges												
Employés rémunérés:												
Groupe d'âges	A 1'heure						A la semaine					
	Nombre d'employés	% par groupes d'âges	Cumulatif	% cumulatif	Nombre d'employés	% par groupes d'âges	cumulatif	% cumulatif	Nombre d'employés	% par groupes d'âges	cumulatif	
19 ans et moins	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20 - 29 ans	133	25.0%	133	25.0%	11	17.5%	11	17.5%	11	17.5%	11	24.2%
30 - 39 ans	93	17.4%	226	42.4%	9	14.2%	20	31.7%	20	31.7%	20	41.3%
40 - 49 ans	124	23.3%	350	65.7%	14	22.3%	34	54.0%	34	54.0%	34	64.4%
50 - 59 ans	108	20.2%	458	85.9%	19	30.1%	53	84.1%	53	84.1%	53	85.7%
60 et plus	75	14.1%	533	100%	10	15.9%	63	100%	63	100%	63	100%

TABLEAU III

Répartition des employées féminines selon les groupes d'âges									
Employées rémunérées:									
Groupe d'âges	A l'heure				A la semaine				% cumulatif par groupes d'âges des employées féminines rémunérées à l'heure et à la semaine
	Nombre d'employées	% par groupes d'âges	Cumulatif	% cumulatif	Nombre d'employées	% par groupes d'âges	Cumulatif	% cumulatif	
19 ans & moins	1	1.3%	1	1.3%	-	-	-	-	0.4%
20 - 29 ans	62	27.1%	63	28.4%	16	76.2%	16	76.2%	31.6%
30 - 39 ans	61	25.7%	124	54.1%	1	4.7%	17	80.9%	56.4%
40 - 49 ans	59	25.8%	183	79.9%	1	4.8%	18	85.7%	80.4%
50 - 59 ans	40	17.5%	223	97.4%	1	4.8%	19	90.5%	96.8%
60 et plus	6	2.6%	229	100%	2	9.5%	21	100%	100%

TABLEAU IV

Répartition des employés masculins selon l'ancienneté												
Employés rémunérés:												
Groupe d'ancienneté	A l'heure						A la semaine					
	Nombre d'employés	% par groupe	Cumulatif	% cumulatif	Nombre d'employés	% par groupe	Cumulatif	% cumulatif	Nombre d'employés	% par groupe	Cumulatif	% cumulatif
9 ans et moins	189	35.5%	189	35.5%	11	17.5%	11	17.5%	11	17.5%	11	17.5%
10 - 19 ans	109	20.4%	298	55.9%	20	24.7%	298	42.2%	31	24.7%	31	42.2%
20 - 29 ans	139	26.1%	437	82.0%	17	34.0%	437	76.2%	48	34.0%	48	76.2%
30 - 39 ans	36	6.7%	473	88.7%	9	14.3%	473	90.5%	57	14.3%	57	90.5%
40 - 49 ans	56	10.5%	529	99.2%	6	9.5%	529	100%	63	9.5%	63	100%
50 et plus	4	0.8%	533	100%	-	-	533	100%	63	-	63	100%

Répartition des employées féminines selon l'ancienneté											
Employées rémunérées:											
Groupes d'ancienneté	A l'heure				A la semaine				Cumulatif	%	% cumulatif des employées féminines rémunérées à l'heure et à la semaine
	Nombre d'employées	% par groupe	Cumulatif	% Cumulatif	Nombre d'employées	% par groupe	Cumulatif	% Cumulatif			
9 ans & moins	105	46.6%	105	46.6%	16	76.2%	16	76.2%	48.4%		
10 - 19 ans	75	32.0%	180	78.6%	1	4.8%	17	81.0%	78.8%		
20 - 29 ans	37	16.2%	217	94.8%	2	9.5%	19	90.5%	94.4%		
30 - 39 ans	5	2.1%	222	96.9%	2	9.5%	21	100%	97.2%		
40 - 49 ans	7	3.1%	229	100%	-	-	-	100%	100%		
50 et plus	-	-	229	100%	-	-	21	100%	100%		

FORMATION DANS L'INDUSTRIE

DATE: Octobre 1969

PLACEMENT ACTUEL DES EMPLOYES MASCULINS

Département d'origine	Nombre total d'employés	CARDAGE	FIAGE	BOBINAGE	REFORDAGE	RENVIDAGE	TISSAGE	JOURNALIER	ENTRAINEMENT	BEAUHARNOIS	TISSUS LONG-SAUUX	DEMISSION	MIS A PIED	PENSION	MALADE	FORMATION POUR ADULTES
CARDAGE	6	2						1	2			1				
FIAGE	13		9		1	1				1			1			
BOBINAGE	4			2					2							
CANETIERES	3				2							1				
ENCOLLAGE	2															
TISSAGE	27	1	6		1		4	2			3	6	3	1		
INSPECTION	2									1						1
BEAUHARNOIS	1		1													
TOTAL	58	3	18	2	4	1	4	3	4	2	3	8	4	1		1

FORMATION DANS L'INDUSTRIE

DATE: Octobre 1969

		PLACEMENT ACTUEL DES EMPLOYES FEMINIENS														
Département d'origine	Nombre total d'employés	CARDAGE	FILAGE	BOBINAGE	RETOURDAGE	RENVIDAGE	TISSAGE	JOURNALIER	ENTRAINEMENT	BEAUFARNOIS	TISSUS LONG-SAUVE	DEMISSION	MIS A PIED	PENSTON	MALADE	FORMATION POUR ADULTES
CARDAGE	1	1														
FILAGE	4		3												1	
TISSAGE	4						2						1	1		
TOTAL	9	1	3				2						1	1	1	
GRAND TOTAL	67	4	21	2	4	1	6	3	4	2	3	8	5	2	1	1

FORMATION DANS L'INDUSTRIE

Employés rémunérés à l'heure

ANALYSES - Ages

	<u>Hommes</u>			<u>Femmes</u>		
	<u>Total</u>	<u>Cumulatif</u>		<u>Total</u>	<u>Cumulatif</u>	
		<u>No.</u>	<u>%</u>		<u>No.</u>	<u>%</u>
19 ans et moins	-	-	-	-	-	-
20 ans à 29 ans	16	16	27.6	-	-	-
30 ans à 39 ans	3	19	32.8	-	-	-
40 ans à 49 ans	17	36	62.1	4	4	44.4
50 ans à 59 ans	20	56	96.6	4	8	88.9
60 ans et plus	2	58	100.0	1	9	100.0

ANALYSES - Services

	<u>Hommes</u>			<u>Femmes</u>		
	<u>Total</u>	<u>Cumulatif</u>		<u>Total</u>	<u>Cumulatif</u>	
		<u>No.</u>	<u>%</u>		<u>No.</u>	<u>%</u>
9 ans et moins	21	21	36.2	-	-	-
10 ans à 19 ans	10	31	53.4	4	4	44.4
20 ans à 29 ans	16	47	81.0	3	7	77.8
30 ans à 39 ans	5	52	89.7	1	8	88.9
40 ans à 49 ans	6	58	100.0	1	9	100.0
50 ans et plus	-	58	100.0	-	9	-

BILAN FINANCIER DU COMITÉ DE RECLASSEMENT DE
L'USINE SPECIALTY - MONTREAL COTTONS LTD

P E N S I O N S

<u>AGES</u>	<u>AGES</u>		<u>SERVICES</u>		<u>%</u>
	<u>Total</u>	<u>Cumulatif</u>	<u>Total</u>	<u>Cumulatif</u>	
19 ans et moins	-	-	9 ans et moins	-	-
20 ans à 29 ans	-	-	10 ans à 19 ans	-	-
30 ans à 39 ans	-	-	20 ans à 29 ans	27	38.0
40 ans à 49 ans	-	-	30 ans à 39 ans	6	46.5
50 ans à 59 ans	1	1	40 ans à 49 ans	34	94.4
60 ans et plus	70	71	50 ans et plus	4	100.0

* Les frais mentionnés pour les services sont les seuls effectués.
PENSIONS PERMANENTES: 68
" TEMPORAIRES: 3
TOTAL: 71

N.B.: Les coûts illustrés sous le rubrique "Comité de reclassement" ne comprennent pas les frais d'impression du rapport final.

BILAN FINANCIER DU COMITE DE RECLASSEMENT DE
L'USINE SPECIALTY - MONTREAL COTTONS LTD
VALLEYFIELD

<u>DEPENSES</u>	<u>Gouvernements</u>			<u>UNION</u>
	<u>CANADA</u>	<u>QUEBEC</u>	<u>COMPAGNIE</u>	
Comité de reclassement	\$ 1,480.10	\$1,480.10	\$ 888.07	\$98.68
Mobilité générale	3,048.50	---	---	---
Mobilité spéciale	2,413.33	1,206.67	1,206.67	---
Formation Professionnelle des Adultes (FPA)	61,370.60	---	---	---
Formation dans l'Industrie *	120,960.00	---	100,578.00	---
TOTAL	<u>\$189,272.53</u>	<u>\$2,686.77</u>	<u>\$102,672.74</u>	<u>\$98.68</u>

* Les frais exprimés pour la formation dans l'industrie ne sont que des estimés.

GRAND TOTAL : \$294,730.72

N.B.: Les coûts illustrés sous la rubrique "Comité de reclassement" ne comprennent pas les frais d'impression du rapport final.

FILATURE SPECIALTYVALLEYFIELD, QUE.

Fermeture de l'usine - Le 30 septembre 1968

Rapport hebdomadaire (situation de l'emploi) au28 avril 1970.....

	HOMMES	DAMES	TOTAL
Employé(e)s en cause - salarié(e)s	63	21	84
à l'heure	533	229	762
TOTAL	<u>596</u>	<u>250</u>	<u>846</u>

Dispositions des cas:

Pensions	64	7	
Transferts	302	98	
Placements	197	72	
F.P.A.	17	24	
Non intéressé(e)s	6	45	
Divers	-	-	
TOTAL	<u>586</u>	<u>246</u>	<u>832</u>

Cas non réglé(e)s:

au travail			
mis à pied	10	4	14
pour pension			
TOTAL	<u>596</u>	<u>250</u>	<u>846</u>

BNQ



C 000 149 994

149994