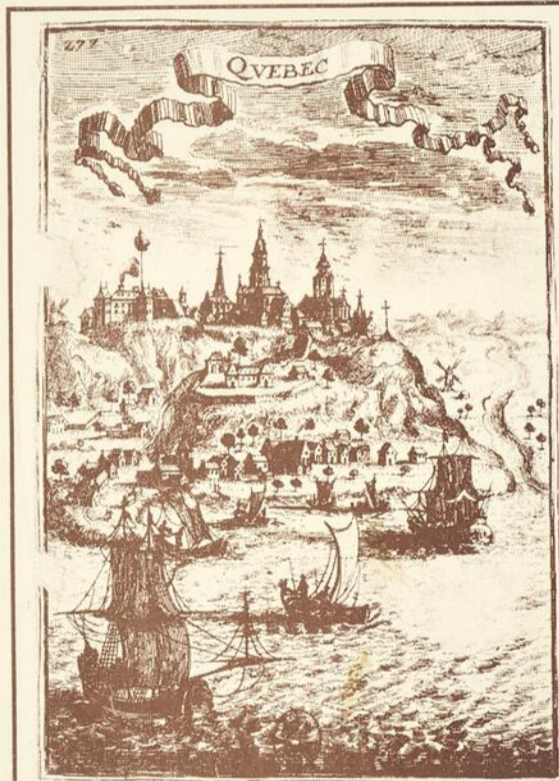


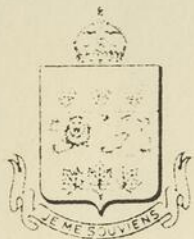
OFF  
T76A1  
A29/C64

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE RECHERCHE  
SUR LE RECLASSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DE  
L'USINE DOMTAR PULP & PAPER LIMITED  
DE PORTNEUF-STATION**

**Québec, 1966**



Bibliothèque Nationale du Québec



MINISTÈRE DU TRAVAIL  
PROVINCE DE QUÉBEC

SERVICE DE RECHERCHE ET D'INFORMATION

JL/66/584

QUÉBEC, le 25 novembre 1966.

Honorable Jean Marchand,  
Ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration du Canada  
Honorable Maurice Bellemare,  
Ministre du Travail du Québec  
M. Pierre Delagrave, vice-président,  
Domtar Pulp & Paper Limited  
M. René Cormier,  
Fédération canadienne des travailleurs des pâtes et  
papiers (C.S.N.)

Messieurs,

La Commission de recherche qui a été instituée en vertu d'un accord conclu le 1<sup>er</sup> novembre 1965 pour étudier et apprécier les problèmes de main-d'oeuvre qui découleront de la fermeture de l'usine de la Compagnie Domtar Pulp & Paper Limited de Portneuf a terminé ses travaux selon le mandat que vous lui aviez confié.

A leur dernière réunion tenue à Québec le 31 octobre 1966, ainsi qu'en fait foi le procès-verbal, les membres de la Commission ont, à l'unanimité, autorisé le président à signer le Rapport de la Commission et à le remettre aux parties signataires avec les travaux de recherche qui ont été effectués sous sa direction. La Commission estime que malgré les difficultés rencontrées dans ce domaine tout à fait nouveau du reclassement des travailleurs, elle aura pu aider à trouver une solution aux problèmes qui découlent de la fermeture d'une usine.

Je me fais le porte-parole de tous les membres de la Commission pour remercier les parties intéressées ainsi que toutes les personnes qui ont si généreusement collaboré aux travaux de la Commission.

Le président,

Jean-Réal Cardin

INTRODUCTION

CIRCONSTANCES QUI ONT AMENÉ LA CRÉATION  
D'UNE COMMISSION DE RECHERCHE

Bref historique

En 1958, la Compagnie Dominion Tar and Chemical  
Company Limited a construit l'usine de  
Portneuf-Station L'USINE DOMTAR PULP & PAPER LIMITED  
à 1871, constituant la localité. Le  
19 juillet 1965, la Compagnie Domtar annonce la fermeture  
de l'usine pour le début de 1966. C'est avec stupéfaction  
que la population de la région a appris cette nouvelle.

Conscients des répercussions économiques et socia-  
les que cette fermeture entraînerait pour leurs membres, les  
représentants du Syndicat national des travailleurs de la  
pulpe et de papier de Portneuf (Pont-la-Moreau) et les conseil-  
lers techniques de la Fédération canadienne des travailleurs  
des pâtes et papiers (C.F.P.) ont, le 28 juillet 1965, soumis  
un rapport au Service consultatif de la main-d'œuvre du ministère  
de la Main-d'œuvre et de l'Immigration (1) du gouvernement  
Québec, novembre 1966.

(1) Antérieurement: Ministère de Travail (Ottawa)

100/100  
100/100  
100/100

## INTRODUCTION

### CIRCONSTANCES QUI ONT AMENE LA CREATION

#### D'UNE COMMISSION DE RECHERCHE

#### Bref historique

En 1958, la Compagnie Dominion Tar and Chemical Company Limited achetait de Bishop Asphalt Papers Limited l'usine de carton-feutre pour toiture de Pont-la-Noreau de Portneuf-Station. Cette usine, dont les origines remontent à 1871, constituait le pivot économique de la localité. Le 19 juillet 1965, la Compagnie Domtar annonçait la fermeture de l'usine pour le début de 1966. C'est avec stupéfaction que la population de la région a appris cette nouvelle.

Conscients des répercussions économiques et sociales que cette fermeture entraînerait pour leurs membres, les représentants du Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Portneuf (Pont-la-Noreau) et les conseillers techniques de la Fédération canadienne des travailleurs des pâtes et papiers (C.S.N.) ont, le 28 juillet 1965, demandé au Service consultatif de la main-d'oeuvre du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration (1) du gouvernement

---

(1) Autrefois: Ministère du Travail (Ottawa)

CHAPITRE I

fédéral d'entamer les procédures afin de mettre sur pied un organisme ou une commission pour faire enquête sur les conséquences que la fermeture de l'usine de Portneuf-Station peut avoir sur la région et sur le sort des travailleurs qui seront forcément licenciés.

### Rencontres préliminaires

La Commission de recherche est formée de sept (7) membres. Le 11 août 1965, le Service consultatif de la main-d'oeuvre entrait en communication avec la Compagnie Domtar qui promettait son entière collaboration au projet. Entre-temps, des démarches avaient été faites auprès du ministère du Travail de la province de Québec dans la personne du sous-ministre associé, M. Gérin, et ce dernier, se disait prêt à constituer un Comité ministériel avec la participation des parties intéressées.

Par la suite, les parties en sont venues à la conclusion d'un accord quadripartite entre la Compagnie, le syndicat et les Gouvernements fédéral et provincial. Cet accord prévoyait la création d'un organisme qui, par la suite, a pris le nom de: "Commission de recherche sur le reclassement de la main-d'oeuvre de l'usine Domtar Pulp & Paper Ltd. (Portneuf-Station)". Le texte de l'accord conclu le 1<sup>er</sup> novembre 1965 est reproduit à l'Annexe "A".

## CHAPITRE 1

Les représentants du Syndicat sont:

### COMPOSITION DE LA COMMISSION

ET

### SOMMAIRE DE SES ACTIVITES

#### 1. Composition de la Commission

La Commission de recherche est formée de sept (7) membres réguliers: un président, deux représentants de la Compagnie, deux représentants du syndicat, un représentant du ministère fédéral de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et un représentant du ministère provincial du Travail. Me Jean-Réal Cardin, directeur du Département des relations industrielles de l'Université Laval a accepté la présidence.

Les représentants de la Compagnie sont:

M. Jean-Paul Myre,

conseiller en relations  
de travail,  
Domtar Limited, Montréal

M. Gérard Maltais,

gérant d'usine,  
Domtar Pulp & Paper Ltd,  
Portneuf-Station

Les représentants du Syndicat sont:

M. Angelo Paris du Service consultatif de la  
 M. Gérard Germain, président du syndicat,  
 Syndicat National des tra-  
 vailleurs de la pulpe et  
 du papier de Pont la Noreau  
 M. René Cormier, directeur général,  
 Fédération canadienne des  
 travailleurs des pâtes et  
 papiers (C.S.N.).

En plus des membres réguliers, trois (3) membres  
 suppléants ont été désignés pour remplacer les représentants  
 de la Compagnie et du Syndicat advenant que ces derniers  
 soient absents ou empêchés de remplir leurs fonctions. Il  
 s'agit de:

M. Raymond Pinard, premier substitut,  
 directeur de la production  
 Domtar Pulp & Paper Ltd;

M. M.-A. St-Jacques, deuxième substitut,  
 adjoint au président,  
 Domtar Ltd, Montréal;

M. Jules Lapierre, substitut,  
 conseiller technique,  
 Fédération canadienne des  
 travailleurs des pâtes et  
 papiers (C.S.N.).

M. Angelo Forte du Service consultatif de la main-d'oeuvre du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et M. Gilles Néron, secrétaire général du ministère du Travail provincial représentaient respectivement leur Ministère. M. Néron a par la suite été remplacé par Me Pierre-F. Côté, directeur du Service de reclassement de la main-d'oeuvre du ministère du Travail.

Le comptable de la Compagnie, M. Raymond-A. Jobin, a été désigné pour agir en qualité de trésorier de la Commission. Pour seconder le président dans son travail, la Commission a procédé à l'établissement d'un secrétariat dont Me Jean Levesque du ministère provincial du Travail a assumé la charge.

## 2. Activités de la Commission

### Tenue des réunions

La première réunion de la Commission, tenue à Québec le 29 novembre 1965, a été convoquée par M. Raymond Gérin, sous-ministre associé du Travail.

CHAPITRE 2

Par la suite, la Commission a tenu quinze (15) réunions aux dates suivantes:

10 décembre 1965	30 mai 1966
7 janvier 1966	13 juin 1966
10 février 1966	28 juin 1966
18 février 1966 *	1 <sup>er</sup> août 1966
30 mars 1966	22 août 1966
13 avril 1966	21 octobre 1966
26 avril 1966	31 octobre 1966
13 mai 1966	

\* Séance d'information à l'intention des travailleurs qui seront touchés par la fermeture de l'usine.

## CHAPITRE 2

### TRAVAUX DE LA COMMISSION

B) Dès les premières réunions, les membres de la Commission ont tracé un programme de travail.

Dans l'ordre d'importance, il a été décidé que la Commission procéderait de la façon suivante:

- A) Inventaire de la main-d'oeuvre afin de découvrir les caractéristiques personnelles et l'histoire de chacun des travailleurs touchés par la fermeture de l'usine.

C) Pour effectuer ce travail, les membres de la Commission décident d'établir un questionnaire d'entrevue dont les réponses serviront à constituer la fiche de chaque travailleur. Le questionnaire préparé sous la direction du président de la Commission a, après correction, été approuvé à l'unanimité par les membres de la Commission.

Par l'entremise du Service consultatif de la main-d'oeuvre, la Commission a retenu les services de deux fonction-

(2) Autre fois: Service National de placement

naires du Centre de la main-d'oeuvre du Canada (2) pour faire le relevé de la main-d'oeuvre.

B) Afin de faciliter le travail de la Commission et d'éviter les malentendus de part et d'autre, il est convenu que chacun des membres de la Commission s'engage à signer une formule de confidentialité à l'effet que tous les travaux de recherche effectués et tous les renseignements obtenus par la Commission ne serviront qu'aux fins stipulées dans le mandat. Cette formalité a été remplie.

C) Selon les termes de l'accord et plus particulièrement au troisième ATTENDU du préambule, la Commission entend se prévaloir de la collaboration du ministère de l'Industrie et du Commerce de la province de Québec.

A cette fin, il est convenu qu'un représentant du ministère de l'Industrie et du Commerce serait invité à siéger aux réunions de la Commission. Le ministère de l'Industrie et du Commerce a confié à M. Roger Fortin, délégué industriel, la tâche d'entreprendre tous les efforts possibles afin d'intéresser immédiatement d'autres industries à s'installer à Portneuf.

---

(2) Autre fois: Service national de placement

D)

Prolongation du mandat

Dès le mois de février 1966, les membres de la Commission se sont rendus compte qu'il leur serait impossible de terminer leurs travaux dans le délai qui avait été prévu à l'accord. A cette fin, il est résolu que le président demande une prolongation du délai sur une base mensuelle, c'est-à-dire que le mandat de la Commission sera prolongé de mois en mois jusqu'à ce que les travaux soient terminés. A l'Annexe "B", on retrouve la correspondance échangée entre les parties intéressées.

Le directeur du Service consultatif de la main-d'oeuvre a autorisé M. Angelo Forte à consentir à cette mesure. Me Pierre-F. Côté a obtenu la même autorisation du ministère du Travail provincial. Les représentants de la Compagnie et du Syndicat n'ont pas hésité à approuver cette résolution.

Quant à la Compagnie Domtar, compte tenu de ses exigences, elle aurait dû fermer son usine de

Portneuf au début de 1966 mais elle en a différé la date de fermeture jusqu'au 31 juillet 1966 afin que la Commission dispose du maximum de temps pour la recherche de solutions adéquates.

Le rapport porte sur les aspects socio-économiques suivants: distribution géographique, groupes d'âge, niveaux d'instruction, métiers, situation sociale, situation financière, formation académique, répartition des emplois spécialisés à l'usine de Portneuf et communs à toute usine: spécialisés, semi-spécialisés, non-spécialisés; procédures de reclassement, possibilité de réaffectation, projets d'avenir, attaches sociales, éventualité d'une formation complémentaire. Voilà autant de facettes sur lesquelles furent orientées les recherches des interviewers.

## I- RAPPORT GLOBAL DES ENTREVUES

### 1- CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS

#### A- 1) Répartition géographique

Rang St-Charles (R.R. No. 2)	25
Portneuf Station	6
Portneuf	2
St-Basile	<u>5</u>
Total:	38

### CHAPITRE 3

#### RAPPORT DES ENTREVUES

Le rapport porte sur les aspects socio-économiques suivants: distribution géographique, groupes d'âge, moyenne d'instruction, métiers, situation familiale, situation financière, formation académique, répartition des emplois spécifiques à l'usine de Portneuf et communs à toute usine: spécialisés, semi-spécialisés, non-spécialisés; problèmes de reclassement, possibilité de réadaptation, projets d'avenir, attaches sociales, éventualité d'une formation complémentaire. Voilà autant de facettes sur lesquelles furent orientées les recherches des interviewers.

#### I- RAPPORT GLOBAL DES ENTREVUES

##### 1- CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS

###### A- i) Répartition géographique:

Rang St-Charles (R.R. No. 2)	25
Portneuf Station	6
Portneuf	2
St-Basile	<u>5</u>
Total:	38

ii) Groupes d'âge:

30 à 44 ans	16
45 à 54 ans	12
55 à 59 ans	7
60 à 65 ans	<u>3</u>
Total:	38

Age moyen: 47 ans

iii) Langue:

Tous parlent français, vingt-six (26) l'écrivent.

Aucun ne parle ni ne lit l'anglais.

iv) Seulement 5 ou 6 signalent un problème de santé.

v) Vingt-neuf (29) participent au régime de retraite.

B) SITUATION FAMILIALE

i) Tous sont mariés. Ils ont 73 enfants dépendants dont 35 font leurs études primaires, 8 des études secondaires et 7 des études professionnelles (métiers, IBM, etc.).

ii) 30 sont propriétaires de maison.

35 ont une auto et 5 d'autres propriétés (lopins de terre, etc.).

iii) 6 ont des obligations financières sur leur maison,  
et 6 sur leur auto.

iv) 7 ont d'autres dettes.

C) FORMATION ACADEMIQUE

3e ou moins	6
4e à 6e	25
7e à 9e	<u>7</u>
Total:	38

D) REPARTITION DES EMPLOIS

<u>Emplois</u>	<u>Spécifiques à l'usine</u>	<u>Communs à toute usine</u>	<u>Généraux</u>
	(1)	(2)	(3)
Spécialisés	6	4	3
Semi-spécialisés	(4) 10	(5)	(6) 4
Non-spécialisés	(7) 8	(8)	(9) 3

2-

PERCEPTION DU PROBLEME DE RECLASSEMENTObservations:

Cette partie de notre travail a été compliquée par les facteurs suivants:

Les employés n'acceptent pas les raisons invoquées par la Compagnie pour justifier la fermeture;

Ils ignorent la date précise de cette fermeture;

Ils n'ont aucune idée de la politique de la Compagnie en ce qui a trait à la disposition du personnel;

Ils ne savent pas s'ils recevront une compensation et si oui, ils n'ont aucune idée de son importance.

A- REACTION DES INDIVIDUS

Ils sont nettement dépassés par l'ampleur du problème. La moitié des travailleurs voit cette fermeture comme une tragédie, quelques-uns comme un dérangement et d'autres comme une impossibilité.

B- POSSIBILITES DE READAPTATION

La grande majorité croit que leur réadaptation, en courte ou en longue période, sera très difficile et pour plusieurs impossible.

C- INCERTITUDE OU INQUIETUDE

Presque tous sont incertains de l'avenir. Un grand nombre sont très inquiets.

D- AIDE

La plus grande partie des travailleurs s'en remettent à l'aide qu'ils pourront recevoir pour résoudre ce problème. Ils ne savent pas comment ils pourraient trouver une solution sans cette aide.

E- PROJETS

Très peu ont fait des projets d'avenir; réaction passive de ce côté. Ils attendent d'en savoir davantage sur les intentions réelles de la Compagnie.

F- UTILISATION DE L'AIDE FINANCIERE

Ils utiliseront les sommes dont ils pourront disposer à leur départ soit pour diminuer leurs obligations financières ou pour faire face à une période prolongée de chômage.

G- RETRAITE

Sur les 38 travailleurs rencontrés, 7 envisagent la possibilité d'une retraite anticipée.

3- REACTION A L'EGARD DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

A- A L'INTERIEUR DES CADRES DE LA COMPAGNIE

Parmi les travailleurs interviewés, seize (16) sont disposés à discuter avec la Compagnie en vue d'une mutation possible dans une autre région. Leurs principales préoccupations sont la sécurité d'emploi, les frais que pourra leur occasionner un déménagement et la possibilité de réadaptation sociale de leur famille.

B- AILLEURS

Treize (13) autres seraient prêts à aller s'installer dans une autre région. De ce nombre, 7 ne sont pas intéressés à s'éloigner de plus qu'une cinquantaine de milles de Portneuf. Cependant, les problèmes majeurs rencontrés dans le cas de la mobilité géographique est la perte de valeur de leurs propriétés sur le marché, les coûts de déménagement et réinstallation et la difficulté d'obtenir un emploi leur offrant suffisamment de sécurité pour prendre le risque de vendre ce qu'ils ont pour aller s'installer ailleurs.

4- ATTITUDE DU TRAVAILLEUR QUANT A L'EVENTUALITE  
D'UNE FORMATION COMPLEMENTAIREA- ATTITUDE GENERALE

Une dizaine ont démontré un certain intérêt vis-à-vis l'éventualité d'une formation complémentaire.

B- FORMATION PROFESSIONNELLE

Neuf (9) montrent un intérêt particulier pour une formation professionnelle soit en soudure, mécanique, ajustage-mécanique, etc...

C- FORMATION ACADEMIQUE

Cinq (5) accepteraient de parfaire leur formation académique si c'était nécessaire.

5- REMARQUES

A- PERSONNALITE

Ce sont des gens honnêtes et loyaux. Ils ont un sens familial très fort, sont enracinés dans leur village et démontrent peu d'initiative personnelle. Très peu ont des loisirs significatifs. La majorité est très bien adaptée tant sur le plan travail que dans le milieu social.

B- COOPERATION PENDANT LES ENTREVUES

Les travailleurs ont apporté toute leur coopération pendant les entrevues.

CONCLUSION:

Afin de pouvoir formuler des recommandations quelles qu'elles soient, il nous faudrait être au courant des intentions précises de la Compagnie.

APPENDICE I

CATEGORIE 1:

Aucun problème, cas réglé à toutes fins pratiques.

CATEGORIE 2:

Cas réglables soit par intégration dans d'autres usines de la Compagnie ou par placement.

CATEGORIE 3:

Cas récupérables qui ont besoin de formation académique et/ou professionnelle avant de pouvoir être placés ailleurs.

CATEGORIE 4:

Cas présentant de très grandes difficultés de réadaptation dont certains sont irrécupérables.

TABLEAUX STATISTIQUES

TABLEAU 1 - CATEGORIES

<u>CATEGORIES</u>	<u>SPECIALISES</u>	<u>SEMI-SPECIALISES</u>	<u>NON-SPECIALISES</u>	<u>TOTAL</u>
1	4	3	2	9
2	8	6	1	15
3	1	3	3	7
4		2	5	7
	13	14	11	38

VALEUR PROFESSIONNELLE

<u>CLASSE</u>	<u>POLYVALENTE</u>	<u>MONOVALENTE</u>	
Spécialisés	7	6	
Semi-spécialisés	7	7	
Non-spécialisés	1	10	
	15	23	Total: <u>38</u>

TABLEAU 2

## MOBILITE PAR CLASSE ET

## VALEUR PROFESSIONNELLE

A- SPECIALISES

Polyvalents	- Mobiles	4	
	Non-mobiles	3	
Monovalents	- Mobiles	4	
	Non-mobiles	2	
		<u>13</u>	<u>13</u>

B- SEMI-SPECIALISES

Polyvalents	- Mobiles	3	
	Non-mobiles	4	
Monovalents	- Mobiles	4	
	Non-mobiles	3	
		<u>14</u>	<u>14</u>

C- NON-SPECIALISES

Polyvalents	- Mobile	1	
	Non-mobile	0	
Monovalents	- Mobiles	2	
	Non-mobiles	8	
		<u>11</u>	<u>11</u>

Total:

Mobiles	18	
Non-mobiles	20	
	<u>38</u>	<u>38</u>

L'analyse du rapport, combinée avec l'étude des fiches, permet de relever une monographie succincte donnant le profil complet de chaque travailleur. La plupart sont conscients des problèmes que la fermeture de l'usine leur causera. Ces problèmes sont d'ordre:

- a) Personnel
- b) Economique
- c) Social

a) Problème d'ordre personnel

En raison de leur formation académique très limitée et de leur formation professionnelle qui répond très peu aux exigences du marché du travail actuel, ils sont conscients de leur limitation quant à la possibilité de se trouver un autre emploi.

b) Problème d'ordre économique

Sur les trente-huit (38) employés interviewés, trente (30) sont propriétaires ou héritiers éventuels de maisons dont la plupart sont entièrement payées. Ces maisons étant situées à proximité de l'usine dans le Rang St-Charles ou sur la Route Rurale No. 2, les travailleurs craignent que

la fermeture de l'usine risque d'entraîner une dépréciation considérable de leurs propriétés.

En plus de perdre leur emploi, ils appréhendent la perte des bénéfices sociaux rattachés à leur emploi, soit: régime de retraite - assurance-vie - assurance-maladie; la perte de ces bénéfices placera la majorité des travailleurs dans une situation très précaire au moins, jusqu'à ce qu'ils soient protégés par d'autres bénéfices sociaux de même nature.

c) Problème d'ordre social

Tous les employés licenciés sont nés dans cette municipalité ou dans la région immédiate. Ils y retrouvent tous leurs parents et depuis de nombreuses années, leur vie sociale a été celle d'une petite communauté de parents et d'amis.

II - Séance d'information

Après étude du rapport des entrevues, les membres de la Commission ont décidé de tenir une séance d'information afin de mettre les employés au courant de la situation et de leur faire part des mesures dont ils peuvent tirer profit dans le cas d'une fermeture d'usine.

Cette séance d'information a été tenue à Portneuf-Station le 18 février 1966. Le président de la Commission explique aux travailleurs que la fermeture des usines, face aux changements technologiques, n'est pas un phénomène unique au Québec et, en même temps, démontre l'aspect tout à fait nouveau et positif d'une Commission de recherche pour les travailleurs touchés par la fermeture d'une usine. Les explications portent sur le fait que la Commission cherche à trouver des solutions afin que chaque travailleur ne subisse le moins d'inconvénients possibles et que son reclassement soit facilité.

Le représentant de la Compagnie a ensuite exposé les mesures prévues afin de pallier aux problèmes que chaque travailleur devra résoudre. Plus particulièrement, les travailleurs ont appris:

- a) que la Compagnie apporterait les ajustements nécessaires à son régime de retraite, permettant ainsi aux employés âgés de 60 ans et plus en 1966 de bénéficier d'une retraite anticipée. Quant aux autres employés, d'après certaines conditions déterminées, ils seraient libres de retirer leurs contributions mais la Compagnie a invité les tra-

vailleurs à ne pas poser ce geste étant donné que la plupart d'entre eux ont droit à une pension différée avec droit acquis;

b) que la Compagnie a prévu des primes de licenciement pour les employés qui décideraient de quitter la Compagnie, cette prime serait calculée selon les années de service continu pour la Compagnie;

c) que la Compagnie acceptait de contribuer à payer les frais de déplacement et de réinstallation conformément aux ententes qui seraient conclues avec les gouvernements fédéral et provincial.

D'autres membres de la Commission ont fourni des explications supplémentaires sur les points ci-haut mentionnés. Les représentants des Gouvernements ont insisté sur le fait de la mobilité des travailleurs. Ils ont expliqué qu'en raison des techniques nouvelles, le travailleur doit se préparer à cumuler deux ou même trois carrières dans sa vie active sur le marché du travail.

Comme complément à cette réunion d'information, un spécialiste du ministère de l'Éducation a été invité à fournir aux travailleurs tous les détails concernant les cours que ces

derniers peuvent suivre afin d'atteindre un niveau académique plus élevé ou encore de parfaire leur formation professionnelle.

Après les exposés des membres de la Commission, les travailleurs étaient libres de poser toutes questions relatives à leur reclassement et à leur déplacement et ils n'ont pas hésité à demander des renseignements supplémentaires.

### III - Comité "Ad Hoc"

La Commission décide de procéder à une nouvelle interview et à cette fin constitue un "Comité Ad Hoc" constitué d'un représentant de la Compagnie, du Syndicat, du Centre de la main-d'oeuvre du Canada et d'un représentant du Service provincial de placement qui est remplacé par le secrétaire de la Commission. Le "Comité Ad Hoc" cherche à pousser un peu plus loin les recherches et à trouver une solution pour chaque cas particulier. En effet, une étude de la fiche de chaque travailleur permet de constater que dix (10) des trente-huit (38) travailleurs mis à pied sont susceptibles de prendre leur retraite en raison de leur âge avancé.

Le travail de recherche effectué par le "Comité Ad Hoc" permet à la Commission d'intensifier ses efforts afin de trouver des solutions pour prévoir les modalités qui pourraient s'appliquer à ceux dont le cas n'est pas réglé.

#### IV - Déménagement et mobilité

##### A) Déménagement

Puisque les travailleurs licenciés sont susceptibles d'être mutés dans une autre usine, et qu'en conséquence ils devront déménager, la Commission a entrepris des recherches pour trouver quelles mesures pourraient s'appliquer dans le cas des travailleurs qui doivent abandonner leur maison.

A cette fin, la Commission a étudié les rapports publiés par le "National Industrial Conference Board", rapports d'études effectuées par cet organisme, tant aux Etats-Unis qu'à Montréal. Ces études remontent à 1960; il s'agit de:

"Employees on the Move (1960)

Transferred Employees with Home to Sell (1962)

Management Record (Home-Purchasing Loans for

Transferred Employees, (P. 12)

New Patterns in Company-Paid Moving Expenses

in Canada (Canadian Studies No. 8)

Company-Paid Moving Expenses for Individual

Employees (Canadian Studies No. 3)

Company Payment of Employees' Moving Expenses

(Studies in Personnel Policy No. 154).

B) Mutation entre usines de Domtar

Dès la première réunion de la Commission les représentants de la Compagnie indiquent que cette dernière est disposée à trouver, dans ses autres filiales, un emploi à tous les travailleurs licenciés à condition qu'ils répondent aux exigences des postes ouverts et qu'ils veuillent bien déménager.

Pour donner suite à cette mesure, la Compagnie a offert des emplois à Montréal, East-Angus, dans les exploitations forestières des Laurentides et à son usine du Lac Quévillon. Onze (11) employés de Portneuf avaient rempli une formule de demande d'emploi pour Quévillon. Cependant, lorsque des emplois ont été disponibles à Donnacona, les candidats ont abandonné l'idée d'aller travailler à Quévillon.

La plupart d'entre eux, soit neuf (9), ont été mutés à Donnacona. La Commission déplore le fait que ces mutations aient été effectuées sans qu'elle puisse y participer. Il aurait été préférable que la Commission ait été avertie à l'avance et, de cette façon, elle aurait pu contribuer à choisir les candidats mutés, conformément aux caractéristiques de chacun et en regard du reclassement de l'ensemble des employés licenciés.

Dans certaines usines susceptibles de fournir du travail aux travailleurs de Portneuf, les syndicats s'opposaient à la venue de travailleurs de l'extérieur en invoquant les clauses de "préférence locale" et d'"ancienneté". Les restrictions d'embauche prévues dans les conventions collectives ou établies arbitrairement par des organisations locales, ont été les principaux facteurs qui ont retardé ou paralysé les efforts de la Commission à intégrer dans d'autres usines de Domtar les travailleurs mis à pied à Portneuf. Un exemple de ces restrictions est le nombre d'employés de l'extérieur qu'une usine accepte d'intégrer dans ses cadres.

Afin de parer à cette difficulté, la Commission a donc délégué le président et un représentant du syndicat pour rencontrer les représentants de ces syndicats et essayer de les amener à changer leur attitude vis-à-vis la venue de travailleurs de l'extérieur et plus spécialement des travailleurs de Portneuf-Station.

Quant aux emplois offerts par la Compagnie à Montréal et à East-Angus, (à ce dernier endroit la Commission se heurtait encore à la clause de "préférence locale"), les employés susceptibles d'y accepter les postes vacants les ont

refusés. Pour ce qui est des opérations forestières, les travailleurs n'y ont manifesté aucun intérêt.

## CHAPITRE A

### RESULTATS DES RECHERCHES ET DES

#### ETUDES DE TERRAIN AD HOC

A la suite des interviews effectuées par le "Comité Ad Hoc" et à la lumière des études entreprises, la Commission a cru bon de procéder au reclassement des travailleurs qui n'avaient pas été mis dans une autre usine de Doustar.

TABLÉAU 3

TRAVAILLEURS MUTÉS DANS UNE AUTRE USINE DE DOMTAR

<u>Occupation à Portneuf</u>	<u>CHAPITRE 4</u>	<u>polarité</u>	<u>ancienneté au 31/12/65</u>	<u>muté à</u>
Contrôleur	42	78	17	Quévillon
Mouleur			17	Donnacotta
Aide conducteur (Back tender)	39	54	4	"
Conducteur de défibrateur	35	54	10	"
Aide conducteur				"
Mécanicien				"
Jeune main	36	78	20	"
Manœuvre	43	54	20	"
Jeune main	32	78	14	"
Jeune main	35	54	14	"
<u>Total:</u>				
	1			à Quévillon
	9			à Donnacotta
	10			

RESULTATS DES RECHERCHES ET DES ETUDES DU "COMITE AD HOC"

A la suite des interviews effectuées par le "Comité Ad Hoc" et à la lumière des études entreprises, la Commission a cru bon de procéder au reclassement des travailleurs qui n'avaient pas été mutés dans une autre usine de Domtar.

TABLEAU 3

TRAVAILLEURS MUTES DANS UNE AUTRE USINE DE DOMTAR

<u>Occupation à Portneuf</u>	<u>Age</u>	<u>Scolarité</u>	<u>Ancienneté au 31/12/65</u>	<u>Muté à</u>
Contremaître	42	9è	17	Quévillon
Huileur	38	6è	19	Donnacona
Aide conducteur (Back tender)	39	6è	4	"
Conducteur de défibrateur	36	6è	18	"
Aide conducteur (Back tender)	51	5è	18	"
Mécanicien d'entretien	46	7è	21	"
3ème main	36	7è	20	"
Manoeuvre	43	6è	20	"
1ère main	32	7è	14	"
1ère main	36	5è	14	"

Total: 1 à Quévillon

9 à Donnacona

---

10

TABLEAU 4

TRAVAILLEURS DE 55 ANS ET PLUS, NON MOBILES,  
QUI ENVISAGENT LA POSSIBILITE DE PRENDRE UNE RETRAITE

ATTEINUS DANS LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

<u>Occupation</u>	<u>Age</u>	<u>Scolarité</u>	<u>Ancienneté au 31/12/65</u>
Conducteur de défibrateur	56	7è	19
Gardien	62	8è	45
Manoeuvre et conducteur de charriot élévateur (Lift truck)	59	3è	21
Aide-camionneur	61	2è	40
Chauffeur de camion (hydro-pulper)	59	5è	43
Electricien	57	9è	31
Contremaître de moulin	58	5è	29
Aide-camionneur	54	4è	38
<u>Total:</u> 8			

TABLEAU 5

TRAVAILLEURS QUI NE DESIRENT PAS ETRE  
AIDES DANS LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

<u>Occupation</u>	<u>Age</u>	<u>Scolarité</u>	<u>Ancienneté au 31/12/65</u>
Conducteur de chaudière, 4A	39	6è	7 mois
Manoeuvre	64	4è	32 ans
Manoeuvre	43	Elém.	18
Conducteur de chargeuse	48	3è	20
Triturateur (Hydro-pulper)	44	6è	20
Triturateur (Hydro-pulper)	48	5è	21
Aide-conducteur	54	3è	13
Manoeuvre	51	2è	32

Total: 8

Menuisier

48

5è

23

Manoeuvre

42

6è

20

Joue main

37

6è

1

Total: 3

TABLEAU 6

TRAVAILLEURS QUI ACCEPTERAIENT UN EMPLOI  
A EAST-AROUS, TROIS-RIVIERES OU  
DONNACONA

TRAVAILLEURS QUI ACCEPTERAIENT UN EMPLOI  
A L'USINE DE DONNACONA SEULEMENT

<u>Occupation</u>	<u>Age</u>	<u>Scolarité</u>	<u>Ancienneté au 31/12/65</u>
lère main	47	3è	29
Triturateur	53	4è	20
3ème main	51	6è	32
<u>Total: 3</u>			

TABLEAU 7

TRAVAILLEURS QUI ACCEPTERAIENT UN EMPLOI  
A L'USINE DE TROIS-RIVIERES OU  
DE DONNACONA

<u>Occupation</u>	<u>Age</u>	<u>Scolarité</u>	<u>Ancienneté au 31/12/65</u>
Menuisier	48	5è	23
Manoeuvre	42	6è	20
3ème main	37	6è	1
<u>Total: 3</u>			

TRAVAILLEURS QUI ACCEPTERAIENT UN EMPLOI  
A EAST-ANGUS, TROIS-RIVIERES OU  
DONNACONA

<u>Occupation</u>	<u>Age</u>	<u>Scolarité</u>	<u>Ancienneté</u> <u>au 31/12/65</u>
Conducteur de chaudière, 3A	34	6è	17
Conducteur de chargeuse, No. 4	50	6è	20
<u>Total: 2</u>			

## TABLEAU 9

TRAVAILLEURS QUI ACCEPTERAIENT UN EMPLOI  
A MONTREAL, EAST-ANGUS, TROIS-RIVIERES OU  
DONNACONA

<u>Occupation</u>	<u>Age</u>	<u>Scolarité</u>	<u>Ancienneté</u> <u>au 31/12/65</u>
Conducteur de défibrateur	43	4è	19
Mécanicien d'entretien	41	4è	21
Contremaître de moulin	47	3è	33
<u>Total: 3</u>			

TRAVAILLEURS QUI ACCEPTERAIENT UN EMPLOI  
AU LAC QUEVILLON

<u>Occupation</u>	<u>Age</u>	<u>Scolarité</u>	<u>Ancienneté</u> <u>au 31/12/65</u>
Conducteur de chaudière, 4A	41	6è	1
Gardien	60	6è	20
<u>Total: 2</u>			

L'annonce par la Compagnie Domtar de l'ouverture d'une usine à Duberger, en banlieue de Québec, a obligé la Commission à orienter ses recherches dans un sens différent. Dans cette perspective de mutation de huit (8) ou neuf (9) travailleurs à Duberger, la Commission a fortement recommandé que les employés licenciés à Portneuf soient embauchés à Duberger.

Même si la Commission prend l'allure d'un Comité de reclassement de la main-d'oeuvre, sujet sur lequel nous reviendrons au chapitre des commentaires, elle ne néglige toutefois pas le mandat qui lui a été confié, soit celui d'une Commission de recherche sur les effets d'un licenciement collectif lors de la fermeture d'usine.

B) Etudes sur les possibilités de placement en dehors de la Compagnie

Les fonctionnaires du Centre de la main-d'oeuvre du Canada ont rencontré les fonctionnaires du Service provincial de placement afin de discuter du cas de chaque employé et ainsi compléter la fiche de chaque travailleur à l'aide des documents fournis par la Commission et par les renseignements recueillis par le Centre de la main-d'oeuvre du Canada.

A la suite de cette rencontre, il est convenu que dès qu'un emploi disponible sera trouvé par les services de placement, le poste offert sera étudié afin de déterminer s'il ne pourrait pas convenir à un des employés licenciés par la fermeture de l'usine de Portneuf.

Dès le 29 avril 1966, les agents du Centre de la main-d'oeuvre du Canada ont entrepris des démarches afin de trouver des emplois disponibles dans la région immédiate de Portneuf et dans la région de Québec. Les recherches ont porté sur des postes vacants qui conviendraient aux qualifications, aux aptitudes et préférences des travailleurs intéressés.

A cette fin, quatorze (14) entreprises des régions de Portneuf et de Québec ont été visitées. Une de ces entreprises est intéressée par les qualifications de l'un des travailleurs et a soumis une offre d'emploi alors que trois (3) autres s'intéressent grandement aux qualifications et aptitudes d'un autre travailleur. Une manufacture de chaussures a aussi manifesté de l'intérêt à l'endroit des travailleurs licenciés, à Portneuf, bien qu'elle n'ait aucun poste disponible dans l'immédiat.

CHAPITRE 5

La Commission exprime sa déception du fait que le Service provincial de placement n'ait pas été en mesure de collaborer plus étroitement aux efforts de placement des travailleurs.

Présent, il s'agit alors de trouver, non pas des mesures qui conduiraient à diminuer le nombre des licenciements, mais à trouver des solutions pour la réinsertion des trente-huit (38) travailleurs affectés, soit par leur placement, leur réintégration dans une autre usine de Dentar ou par un programme de réadaptation professionnelle.

-----

La Commission se heurte cependant à de sérieux problèmes posés par les caractéristiques personnelles des travailleurs en cause. En raison du faible degré d'instruction et de moyenne d'âge élevée, la Commission a dû apporter une attention toute particulière à l'assistance financière qui pourrait être fournie aux travailleurs. Elle s'est principalement arrêtée sur les allocations de déménagement et les indemnités de licenciement.

Le Service de reclassement de la main-d'œuvre a attiré l'attention des membres de la Commission sur le fait que les ententes intervenues et qui impliquent la participation financière du ministère du Travail de Québec sont des ententes particulières s'appliquant au cas des employés de la Compagnie Dentar de Portneuf et ne constituant pas une politique définitive.

CHAPITRE 5ASSISTANCE FINANCIERE AUX TRAVAILLEURS LICENCIES

Dans le cas présent, il s'agissait alors de trouver, non pas des mesures qui conduiraient à diminuer le nombre des licenciements, mais à trouver des solutions pour la résorption des trente-huit (38) travailleurs affectés, soit par leur placement, leur réintégration dans une autre usine de Domtar ou par un programme de réadaptation professionnelle.

La Commission se heurta cependant à de sérieux problèmes posés par les caractéristiques personnelles des travailleurs en cause. En raison du faible degré d'instruction et de moyenne d'âge élevée, la Commission a dû apporter une attention toute particulière à l'assistance financière qui pourrait être fournie aux travailleurs. Elle s'est principalement arrêtée sur les allocations de déménagement et les indemnités de licenciement.

Le Service de reclassement de la main-d'oeuvre a attiré l'attention des membres de la Commission sur le fait que les ententes intervenues et qui impliquent la participation financière du ministère du Travail du Québec sont des ententes particulières s'appliquant au cas des employés de la Compagnie Domtar de Portneuf et ne constituent pas une politique définitive.

A) Allocations de déménagement & réinstallation

i) Déménagement

1. Le Gouvernement fédéral par l'intermédiaire du Service consultatif de la main-d'oeuvre s'engage à verser cinquante pour cent (50%) des frais de déménagement jusqu'à un maximum de \$250.00.

2. Le Gouvernement provincial par l'intermédiaire du Service de reclassement de la main-d'oeuvre s'engage à déboursier vingt-cinq pour cent (25%) des frais de déménagement jusqu'à un maximum de \$125.00.

3. La Compagnie Domtar déboursera vingt-cinq pour cent (25%) des frais de déménagement jusqu'à un maximum de \$125.00.

ii) Réinstallation

En plus des indemnités de déménagement, le Gouvernement provincial s'engage à payer cinquante pour cent (50%) des frais de réinstallation que la Compagnie Domtar paiera à ses employés qui seront mutés.

La Compagnie s'engage à déboursier la somme de \$200.00 par employé, c'est dire que la participation du Gouvernement provincial sera de \$100.00. (Textes des ententes à l'Annexe "C").

Cette aide financière sera accordée à tout travailleur qui sera obligé de déménager en dehors des limites de Portneuf pour se trouver un emploi. Pour l'application de ces mesures, il y a lieu de distinguer entre le cas d'un employé qui accepte une mutation au sein d'une usine de Domtar et celui d'un employé qui se trouverait un emploi ailleurs et ce, compte tenu que l'employé se trouve un emploi dans les limites et hors des limites de la Province de Québec. La participation conjointe du Gouvernement fédéral et provincial et celle de la Compagnie Domtar ne s'applique que dans le cas d'un employé qui sera muté dans une autre usine de Domtar. Dans les autres cas, seuls, les Gouvernements fédéral et provincial fourniront une aide financière.

B) Indemnité de licenciement

A l'occasion d'un licenciement collectif, causé par une fermeture d'usine, les entreprises ont de plus en plus la coutume de verser aux travailleurs touchés par cette fermeture une indemnité de licenciement. Cette aide financière de nature privée est laissée à la libre initiative de l'employeur ou fait l'objet de négociations entre l'employeur et le syndicat. Dans le cas qui nous occupe, aucune obligation contractuelle n'était prévue mais la Compagnie a offert une indemnité de licenciement de \$75.00 par année de service à tous les travailleurs.

CONCLUSIONS

Sommaire

1.	Travailleurs mutés dans une autre usine de Domtar			
	A Quévillon	1		
	A Donnacona	9		
	* A Duberger	6		
	Total	<u>16</u>		16
	* Deux (2) y travaillent déjà et les quatre (4) autres sont assurés d'un emploi.			
2. A)	Retraite normale à l'âge de 65 ans			
	Au 1 <sup>er</sup> juillet 1966	1		
	Total	<u>1</u>		1
	B) Retraite anticipée			
	Au 1 <sup>er</sup> août 1966	6		
	Au 1 <sup>er</sup> novembre 1966	1		
	Un autre prendra sa retraite lorsque ses services ne seront plus requis comme gardien	1		
	Total	<u>8</u>		8
3.	Travailleurs qui ont préféré s'organiser seuls	10		
	Total	<u>10</u>		10
4.	Cas non réglés	3		
	Total	<u>3</u>		3
				<hr/>
				38

1. A la suite de l'engagement de la Compagnie Domtar à intégrer au sein de ses autres usines le plus grand nombre possible des employés mis à pied, la Commission en est arrivée aux résultats suivants. Parmi les trente-huit (38) travailleurs à reclasser, un a été muté à Quévillon, neuf (9) à Donnacona, deux (2) à Duberger. A ce dernier endroit, quatre (4) travailleurs trouveront certainement un emploi à mesure que le programme de production de la nouvelle usine sera augmenté. Les travailleurs susceptibles d'y trouver un emploi ont déjà rencontré la direction de l'usine. Les autres membres de la Commission veulent ici louer le grand effort de collaboration qui a existé entre la Compagnie et le Syndicat pour obtenir ces résultats.

2. Après étude des divers régimes de retraite, un (1) travailleur a pris sa retraite normale ayant atteint l'âge de 65 ans. Huit (8) autres ont accepté de prendre une retraite anticipée. Parmi ces derniers, un (1) employé a pu bénéficier d'une pension d'invalidité, tandis que le cas d'un autre est actuellement à l'étude et il est fort probable qu'il profitera, lui aussi, de la pension d'invalidité.

CHAPITRE 7

3. Quant à la prime de licenciement, dix-sept (17) employés ont retiré des indemnités variant de \$1,500.00 à \$3,468.00 pour un montant global de \$34, 775.00. Ce nombre comprend les sept (7) employés qui ont accepté de prendre une retraite anticipée et les dix (10) travailleurs qui ont préféré s'organiser seuls.

4. Quant au cas des trois (3) travailleurs dont le sort n'a pas encore été définitivement réglé, la Compagnie s'engage à mettre à leur disposition les services d'un spécialiste avec qui ils pourront entrer en communication. De cette façon, si de nouveaux postes ou des emplois deviennent vacants au sein d'une usine de la Compagnie et qu'un travailleur licencié à Portneuf répond aux exigences de la tâche offerte, la Compagnie lui accordera la préférence. De la même façon, les agents du Centre de la main-d'oeuvre du Canada et du Service provincial de placement demeurent à leur disposition en continuant à s'occuper des dossiers de ces travailleurs.

5. Le ministère de l'Industrie et du Commerce a distribué à ses délégués régionaux la description des bâtiments qui pourraient servir à l'implantation de nouvelles industries afin de maintenir l'activité économique de la municipalité et de la région

## CHAPITRE 7

### COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS

A la suite de l'annonce de la fermeture de l'usine de la Compagnie Domtar à Portneuf, les parties intéressées ont procédé à l'établissement d'une Commission de recherche. Comme première étape du plan de recherche, la Commission avait décidé de faire l'inventaire de la main-d'oeuvre afin de découvrir les caractéristiques propres à chaque employé qui serait mis à pied par la fermeture de l'usine de Portneuf. Parallèlement à cet inventaire, la Commission comptait sur la collaboration du ministère de l'Industrie et du Commerce pour effectuer une enquête sur les conséquences économiques de la fermeture de l'usine et sur la possibilité d'intéresser d'autres industries à s'installer à Portneuf.

Privée des résultats de cette enquête, la Commission n'a pu pousser plus loin ses recherches afin de procéder à la formation professionnelle des travailleurs de Portneuf qui les initieraient aux méthodes de production d'une nouvelle industrie ou d'une industrie utilisant des procédés similaires à celle déjà en place.

DEUXIEME RECOMMANDATION

Après avoir étudié les rapports de l'inventaire de la main-d'oeuvre et des entrevues, la Commission a plutôt orienté son travail vers celui d'un Comité de reclassement de la main-d'oeuvre en essayant de trouver un emploi aux employés mis à pied et en étudiant le régime de retraite des employés qui étaient susceptibles de prendre leur retraite en raison de leur âge assez avancé. Pour ces raisons, nous formulons les recommandations suivantes:

PREMIERE RECOMMANDATION

QUE, lorsqu'un nombre limité de travailleurs est mis en cause par la fermeture d'une usine, il soit procédé à l'établissement d'un Comité de reclassement qui puisse se mettre à l'oeuvre immédiatement, sans toutefois nier l'utilité et l'efficacité des méthodes de travail d'une Commission de recherche lorsque jugé nécessaire.

-----

DEUXIEME RECOMMANDATION

QUE, lorsqu'un organisme extérieur, un autre Ministère, des chercheurs ou des spécialistes sont requis pour effectuer des recherches ou une enquête de nature spéciale, ces parties intéressées soient signataires à l'accord qui confie le mandat à la Commission ou qu'un accord distinct soit conclu avec elles afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté quant aux partages des responsabilités dévolues à chaque partie.

-----

Quant aux critères utilisés par les entreprises pour effectuer les mutations d'une usine à l'autre, il y a lieu de s'y arrêter quelques instants. En effet, il semble que les travailleurs les plus mobiles et en même temps possédant les meilleures qualifications soient mutés les premiers alors que cette procédure pourrait être un obstacle à la mutation d'autres travailleurs moins mobiles tant sur le plan géographique que professionnel.

chaque période complète de cinq ans de service au sein de  
 l'entreprise jusqu'à l'obtention de cinq ans d'ancienneté  
 transférable, à l'expiration de ce délai il restera un an-  
 que l'employeur a le droit d'exiger un niveau minimum de  
 qualifications lors qu'il offre un emploi. Aussi, nous re-  
 commandons:

### TROISIEME RECOMMANDATION

QUE, des efforts soient tentés pour établir  
 tant entre les paliers supérieurs des syndi-  
 cats qu'entre ceux de l'entreprise, une col-  
 laboration plus étroite et des communications  
 plus soutenues afin de faciliter la mobilité  
 géographique des travailleurs.

-----

Les autres obstacles qui rendent difficiles le  
 reclassement et la mobilité des travailleurs sont les clauses  
 de "préférence locale" et d'"ancienneté" que l'on rencontre  
 dans les conventions collectives. Pour aplanir ces difficul-  
 tés, il pourrait être établi que l'ancienneté transférable sera  
 calculée sur la base d'un an d'ancienneté transférable pour

chaque période complète de cinq ans de service au sein de l'entreprise jusqu'à concurrence de cinq ans d'ancienneté transférable, à l'époque de la mise à pied rendant un employé admissible en tant qu'employé déplacé. L'idée n'a d'ailleurs rien de nouveau puisqu'un plan de ce genre existe à la Compagnie Domtar qui compte plusieurs syndicats et avec lesquels elle doit négocier des conventions collectives distinctes. La Commission déplore cependant le fait que des syndicats n'aient pas adhéré à ce plan. C'est pourquoi nous recommandons:

#### QUATRIEME RECOMMANDATION

QU' un plan d'ancienneté transférable fasse l'objet de négociations entre employeurs et syndicats lors du renouvellement de leur convention collective

#### CINQUIEME RECOMMANDATION

QUE, si une entreprise négocie avec plusieurs syndicats de même allégeance ou

d'affiliation différente ou même indépendants, chacune des sections locales soit tenue de participer audit plan

QUE, l'Etat, les corps publics, les hôpitaux, les corps -----, les commissions scolaires et autres accordent la préférence

Si la Commission a pu en arriver aux résultats que l'on connaît et trouver une solution aux cas des travailleurs âgés qui ont été mis à pied, c'est grâce au régime de retraite anticipée qui a été élaboré par la Compagnie en cause. La Compagnie a dû remanier son régime plusieurs fois et intensifier ses efforts pour en arriver à créer un précédent dans ce domaine. Il y aurait même lieu de prévoir divers régimes qui pourraient s'appliquer aux travailleurs mis à pied à la suite d'un licenciement collectif mais qui en raison de leur âge ne pourraient pas profiter entièrement du régime de retraite auquel ils ont participé. L'âge critique pour ces travailleurs se situe entre quarante-cinq (45) et cinquante-cinq (55) ans. Après cinquante-cinq (55) ans, il est possible de prévoir un régime de retraite convenable alors qu'entre quarante-cinq (45) et cinquante-cinq (55) ans, le travailleur pourrait profiter d'une retraite partielle alors qu'il pourrait être reclassé dans un emploi qui conviendrait à ses aptitudes. Pour donner suite à cette idée, la Commission recommande:

SIXIEME RECOMMANDATION

QUE, l'Etat, les corps publics, les hôpitaux, les corporations municipales, les commissions scolaires et autres accordent la préférence d'embauche aux travailleurs de quarante-cinq (45) ans et plus.

-----

SEPTIEME RECOMMANDATION

QUE, le système des primes accordées aux employeurs qui embauchent des travailleurs âgés soit repensé, soit en augmentant le montant de la prime ou en le reconsidérant en entier.

-----

Au cours de son travail, la Commission a aussi rencontré des obstacles soulevés par les travailleurs eux-mêmes. En effet, nous rencontrons une réticence presque automatique de la part des employés vis-à-vis la question de la mobilité de la main-d'oeuvre. La grande majorité ignorent les moyens

mis à leur disposition pour les aider à trouver un emploi et même recommencer une nouvelle carrière. Les travailleurs ne connaissent pas les mesures dont ils peuvent profiter, tant sur le plan de la formation professionnelle que dans le domaine de l'aide financière. Cette ignorance ne fait qu'augmenter leur inquiétude et accroître le sentiment d'insécurité face à l'avenir.

Devant ce manque de préparation des travailleurs à accepter les conséquences des changements technologiques, il est facile de se rendre compte que leurs craintes se transposent même sur le plan social. Ils craignent la transplantation du milieu rural ou semi-rural au milieu urbain où les coutumes sont différentes. Toutes ces difficultés qui sont autant d'entraves à la mobilité de la main-d'oeuvre pourraient être évitées à condition:

#### HUITIEME RECOMMANDATION

QUE, les gouvernements, les syndicats et les autres organismes intéressés entreprennent des campagnes publicitaires afin de mettre les travailleurs au courant des mesures offertes lorsqu'il s'agit de reclassement de la main-d'oeuvre à la suite de licenciements collectifs.

Un autre aspect du problème de la mobilité qui a retenu l'attention des membres de la Commission est celui du travailleur muté dans une autre localité et qui doit abandonner sa maison.

Souvent la maison représente les investissements de toute une vie de travail et il est facile de comprendre que l'employé soit pris de panique lorsqu'il est placé devant le fait qu'il risque de tout perdre. Souvent il refusera de déménager avec sa famille, quitte à se trouver un emploi qui lui permettra de subsister pour le reste de sa vie active sur le marché du travail. La Commission n'a pas négligé ce problème et il a été décidé que, à l'occasion de la fermeture de l'usine de Portneuf, chaque cas serait étudié au mérite.

Il peut aussi arriver que le travailleur qui va travailler dans une localité sans y avoir son domicile soit mal vu des autorités et des organismes locaux. Si le travailleur déplacé pouvait vendre ou obtenir une indemnité équitable, il lui serait plus facile de s'installer dans son nouveau milieu de travail. Ceci l'inciterait d'autant

plus à la mobilité, car en même temps, disparaîtraient plusieurs obstacles à son intégration dans la nouvelle communauté où il deviendrait un citoyen à part entière. Dans ce but, la Commission recommande:

#### NEUVIEME RECOMMANDATION

QUE, des études soient entreprises par des organismes compétents en la matière et que les résultats servent à établir des normes qui pourraient servir dans l'avenir; et

QUE, les Gouvernements s'efforcent de trouver des réponses positives à ce problème des propriétés immobilières lequel est un des grands obstacles à la mobilité de la main-d'oeuvre.

-----

A la suite de leurs travaux, les membres de la Commission ont constaté que la population en général n'était pas sensibilisée à l'idée de la mobilité des travail-

leurs, une des conséquences du reclassement des travailleurs. Il sera difficile d'y parvenir sans le concours des employeurs, des associations ouvrières, des corps intermédiaires ou organismes des régions concernées et sans la collaboration de toutes les bonnes volontés; et pour augmenter les chances de reclassement des travailleurs, nous recommandons:

#### DIXIEME RECOMMANDATION

QUE, la méthode de l'animation sociale soit utilisée auprès des ressources institutionnelles du milieu. Cette méthode pourrait, à l'avenir, épargner temps, énergie et argent.

-----

ACCORD D'ENCOURAGEMENT AUX ÉTUDES DE MAIN-D'ŒUVRE

Le présent accord a été conclu ce 1<sup>er</sup> jour de novembre 1965.

ENTRE

Le Ministre du Travail du Canada  
- ci-après appelé "le ministre fédéral"

A N N E X E S

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

- et -

Dowlat Pulp & Paper Limited (Kraft & Buxton  
division)  
- ci-après appelé "la Compagnie"

- et -

Le Syndicat National des Travailleurs de la  
Pulpe et de Papier de Portneuf (Port-la-Sorelle)  
et la Fédération canadienne des travailleurs  
des Pâtes et Papiers (CSN)  
- ci-après appelé "le Syndicat"

ATTENDU que le crédit No. 5 du budget principal des  
dépenses du ministère du Travail pour 1965-66 autori-  
se des paiements, conformément aux accords conclus,  
avec l'approbation du gouverneur général en conseil,  
par le ministre fédéral du Travail avec les provinces,  
les employeurs et les travailleurs, relativement au  
versement de primes, au déplacement et à l'évaluation  
de la main-d'œuvre.

ANNEXE "A"ACCORD D'ENCOURAGEMENT AUX ETUDES DE MAIN-D'OEUVRE

Le présent accord a été conclu ce 1<sup>er</sup> jour de novembre 1965.

ENTRE

Le Ministre du Travail du Canada  
- ci-après appelé "le ministre fédéral"

- et -

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

- et -

Domtar Pulp & Paper Limited (Kraft & Boxboard  
division)

- ci-après appelé "la Compagnie"

- et -

Le Syndicat National des Travailleurs de la  
Pulpe et du Papier de Portneuf (Pont-la-Noreau)  
et la Fédération canadienne des travailleurs  
des Pâtes et Papiers (CSN)

- ci-après appelé "le Syndicat"

ATTENDU que le crédit No. 5 du budget principal des dépenses du ministère du Travail pour 1965-66 autorise des paiements, conformément aux accords conclus, avec l'approbation du gouverneur général en conseil, par le ministre fédéral du Travail 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 Compagnie et le Syndicat ont conjointement demandé au ministre fédéral, par l'intermédiaire du Service consultatif de la main-d'oeuvre du ministère fédéral du Travail, et au ministre provincial de les aider à étudier et à apprécier les problèmes de main-d'oeuvre qui découleront de la fermeture de l'usine de la compagnie à Portneuf.

ET ATTENDU que le Ministère de l'Industrie et du Commerce (Québec) sera incessamment sollicité par le Ministre provincial, pour mener une enquête sur les conséquences économiques que cette fermeture d'usine peut avoir sur la région et les moyens à prendre pour y remédier.

ET ATTENDU que le ministre fédéral a été autorisé à conclure le présent accord en vertu du décret du Conseil 1965 - 21/2135 en date du 1<sup>er</sup> décembre 1965.

ET ATTENDU que le ministre provincial, dans l'exercice de ses pouvoirs constitutionnels, a été

3. autorisé par le Conseil de la Trésorerie à signer le présent accord.

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

Commission de recherche

1. La Compagnie et le Syndicat maintiendront pour la durée du présent accord une "Commission de recherche" concernant les problèmes de main-d'oeuvre.
2. La Commission de recherche sera composée d'un président nommé de la façon indiquée ci-après, de deux membres désignés par la Compagnie et de deux membres désignés par le Syndicat.
3. La Compagnie et le Syndicat 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.

4. La Commission de recherche se réunira à la demande de son président et le président convo-

3. La Compagnie et le Syndicat nommeront conjointement un président, reconnu comme une autorité en matière de main-d'oeuvre et de recherches. Ils soumettront aux ministres, pour approbation, le nom de cette personne et la rémunération qu'ils se proposent de lui offrir.
4. Si la Compagnie et le Syndicat n'arrivent pas à s'entendre quant au choix d'un président ou si les ministres n'approuvent pas le choix auquel ils sont arrivés, les ministres soumettront à la Compagnie et au Syndicat le nom ou les noms d'une ou de plusieurs personnes compétentes et la Compagnie et le Syndicat s'en inspireront pour nommer un président.
5. La Compagnie fournira à la Commission de recherche d'une façon assez détaillée et assez tôt tous les renseignements nécessaires pour permettre à celle-ci d'effectuer les recherches prévues à l'article 8a du présent accord.

#### Fonctions de la Commission de recherche

6. La Commission de recherche se réunira à la demande de son président et le président convo-

quera la Commission à une réunion spéciale sans retard si le syndicat ou la Compagnie le lui demande.

7.

Le représentant du Service consultatif de la Main-d'Oeuvre et du Ministère provincial seront avisés de toutes les réunions de la Commission de recherche et pourront y assister à leur gré.

8.

La Commission de recherche devra:

- a) Déterminer le domaine et le sens des études à entreprendre quant aux problèmes de main-d'oeuvre découlant de la fermeture de l'usine de la Compagnie;
- b) coopérer avec le Ministre de l'Industrie et du Commerce (Québec) quant au projet de recherche de celui-ci sur les possibilités de la région à garder son équilibre économique;
- c) approuver les dépenses faites par le président ou les personnes nommées par le prési-

b) dent pour entreprendre des travaux de recherche dans les limites des estimations approuvées par la Commission de recherche;

e) recevoir et étudier les rapports du président sur les travaux de recherche entrepris et considérer les recommandations du président découlant de la recherche;

f) soumettre à la Compagnie et au Syndicat les rapports et les recommandations du président ainsi que toutes les recommandations supplémentaires que la commission désire faire;

10. Fonctions de  
g) soumettre, par l'intermédiaire du Service consultatif de la Main-d'Oeuvre, au ministre fédéral et au ministre provincial des exemplaires confidentiels de tous les rapports et recommandations reçus par la Commission et transmis par elle à la Compagnie et au Syndicat;

- h) d'une manière générale, discuter et étudier les informations et les recommandations découlant de la recherche dans l'intention d'élaborer des programmes pratiques pour résoudre les problèmes et satisfaire aux besoins déterminés par la recherche.

9. Les membres de la Commission de recherche et les personnes nommées par le président pour entreprendre des études particulières devront nécessairement s'engager par écrit à garder confidentiels tous les renseignements portés à leur connaissance du fait de leur nomination et s'abstenir de discuter les affaires de la Commission avec d'autres personnes à moins d'y avoir été autorisées par la Commission.

#### 10. Fonctions du président

(1) Le président devra:

a) être l'agent exécutif de la Commission de recherche et présider toutes les réunions;

b) soumettre les projets et programmes de recherche à la Commission pour étude et approbation;

- c) nommer, pour une période de temps déterminée, les personnes nécessaires pour mener à bien les travaux de recherche en question;
- d) établir et soumettre pour approbation les budgets de dépenses relatifs aux travaux de recherche et aux affaires courantes de la Commission en général et,
- e) diriger le programme d'évaluation de la main-d'oeuvre prévu par le présent accord.

(2)

- a) Le président a toute liberté pour discuter des questions concernant ce programme avec les parties au présent accord ou avec l'une ou l'autre d'entre elles et n'est pas tenu de faire rapport de telles discussions à la Commission de recherche.

### Finance

11. Le comptable de la Compagnie agira en qualité de trésorier de la Commission de recherche; il recevra ou déboursera les fonds nécessaires au programme et

11. il tiendra à jour l'état des revenus et des dépenses de la façon prévue ci-après. Ces comptes seront tenus séparément des comptes de la Compagnie et dans le cas de chaque dépense il produira les pièces justificatives appropriées.
12. Le trésorier de la Commission de recherche paiera tous les comptes approuvés en rapport avec le programme d'encouragement aux études de main-d'oeuvre.
13. Les fonds nécessaires, pour payer les dépenses, seront fournis par la Compagnie.
14. Les dépenses à l'égard desquelles des octrois et des primes d'encouragement aux études de main-d'oeuvre peuvent être versés sont limitées aux frais indiqués à l'Annexe "A" ci-jointe.
15. Le Ministre fédéral paiera à la Compagnie, à titre de prime d'encouragement aux études de main-d'oeuvre, un montant égal à 50 p. 100 du coût du programme ou à cinq mille dollars (\$5,000), soit le montant le moins élevé des deux.

16. La Commission de recherche tiendra les dossiers et mettra à la disposition du Ministre fédéral tous les renseignements que ce dernier jugera nécessaires pour la justification des réclamations de prime d'encouragement aux études de main-d'oeuvre et il permettra l'accès aux dossiers en question, en temps opportun, à toute personne autorisée par la loi à garder ou à examiner les dossiers ayant trait aux comptes du ministère du Travail du Canada.

17. Sous réserve du présent accord, la prime sera due et payable en totalité trente jours après que le Ministre fédéral aura reçu le rapport final et les documents indiqués à l'article 8g). Toutefois, le Ministre fédéral peut, à la demande de la Compagnie, effectuer des paiements périodiques de primes aux fins de rembourser la Compagnie des déboursés effectués à la date de présentation de la demande, sous réserve des dispositions ci-après:

- a) le montant de tout paiement périodique ne doit pas être supérieur à 50 p. 100 des déboursés effectués par la Compagnie durant la période à l'égard de laquelle le paiement est versé;

- b) les réclamations de paiements périodiques et d'autres versements de primes doivent être présentées sur des formules prescrites par le Ministre fédéral et accompagnées de tous autres documents et formules exigés par le Ministre fédéral.
- c) le Ministre fédéral ne sera pas tenu d'effectuer des paiements périodiques dépassant 45 p. 100 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 8g).
18. Le Ministre provincial versera à la Compagnie à titre d'octroi un montant égal à 30 p. 100 du coût total du programme ou à trois milles dollars (\$3,000) soit le moins élevé des deux.
19. Le trésorier de la Commission de recherche mettra à la disposition du Ministre provincial les dossiers que ce dernier jugera nécessaires pour justifier les dépenses, et, les comptes et pièces justificatives concernant le programme seront sujets à vérification selon que l'exigera le Ministre provincial.

20. Sous réserve du présent accord, la prime sera due et payable en totalité trente jours après que le Ministre provincial aura reçu le rapport final et les documents indiqués à l'article 8g). Toutefois, le Ministre provincial peut, à la demande de la Compagnie, effectuer des paiements périodiques de prime aux fins de rembourser la Compagnie des déboursés effectués à la date de présentation de la demande, sous réserve des dispositions ci-après:

- a) le montant de tout paiement périodique ne doit pas être supérieur à 30 p. 100 des déboursés effectués par la Compagnie durant la période à l'égard de laquelle le paiement est versé.
- b) les réclamations de paiements périodiques et d'autres versements d'octroi doivent être présentées sur des formules prescrites par le Ministre provincial et accompagnées de tous autres documents et formules exigés par le Ministre provincial;

c) le Ministre provincial ne sera pas tenu d'effectuer des paiements périodiques dépassant 25 p. 100 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 8g).

21. La contribution de la Compagnie à titre de prime d'encouragement aux études de main-d'oeuvre sera égale à 18 p. 100 du coût du programme ou à mille huit cent dollars (\$1,800) soit le montant le moins élevé.

22. La contribution du Syndicat à titre de prime d'encouragement aux études de main-d'oeuvre sera égale à 2 p. 100 du coût du programme ou à deux cent dollars (\$220.) soit le montant le moins élevé.

23. Le mandat de la Commission de recherche peut être modifié de temps à autre, grâce à une entente entre la Compagnie, le Syndicat et les Ministres.

24. Le présent accord restera en vigueur à compter de la date ci-haut mentionnée, pour une durée de quatre



ANNEXE "A"

Aux fins de l'Accord d'encouragement aux études de main-d'oeuvre,  
voici les frais partageables:

ServicesTraitements

1. La rémunération du président de la Commission de recherche
2. La rémunération des personnes désignées par la Commission de recherche pour mener des enquêtes, effectuer des travaux de recherche, de sténographie ou de bureau.
3. Les salaires ou traitements réguliers des membres de la Commission de recherche qui sont employés ou représentants de la Compagnie ou du Syndicat pendant leur service à la Commission moyennant l'attestation du président.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement du président et des membres de la Commission de recherche et du personnel de recherche dont il est question aux articles 2 et 3 ci-dessus, s'ils doivent

s'absenter nécessairement de leur lieu ordinaire de domicile en raison du travail de la Commission.

### Services

Les frais encourus pour les services professionnels, sténographiques et de bureau nécessaires à la Commission 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.

### Divers

Les autres dépenses nécessaires au travail de la Commission si elles ont d'abord été approuvées par la Commission.

Jean-Réal Gauthier,  
Président

-----

Copie à M. Angelo Forte  
" " M. Pierre-F. Côté

ANNEXE "B"COMMISSION DE RECHERCHE SUR LE RECLASSEMENT  
DE LA MAIN-D'OEUVRE DE L'USINE DOMTAR PULP  
& PAPER LTD. PORTNEUF STATION

QUEBEC, le 17 février 1966.

Hon. Carrier Fortin,  
Ministre du Travail,  
Hôtel du Gouvernement,  
Québec.

Cher monsieur,

La présente est pour vous aviser que lors de sa dernière séance tenue à Québec le 10 février dernier, notre Commission a décidé d'étendre son mandat pour un mois, c'est-à-dire du 28 février 1966 au 28 mars 1966.

Nous vous serions reconnaissant si le Ministère du Travail voulait bien confirmer auprès de nous son accord à ce sujet.

Pour la Commission

JRC/mg

Jean-Réal Cardin,  
Président

Copie à M. Angelo Forte  
" " Me Pierre-F. Côté

COMMISSION DE RECHERCHE SUR LE RECLASSEMENT  
DE LA MAIN-D'OEUVRE DE L'USINE DOMTAR PULP  
& PAPER LTD. PORTNEUF STATION

QUEBEC, le 17 février 1966.

M. George Brooks, directeur  
Service consultatif de la main-d'oeuvre,  
Ministère du Travail,  
340, Laurier ouest,  
Ottawa 4, Canada.

Cher monsieur,

La présente est pour vous aviser que lors de sa dernière séance tenue à Québec le 10 février dernier, notre Commission a décidé d'étendre son mandat pour un mois c'est-à-dire du 28 février 1966 au 28 mars 1966.

Nous vous serions reconnaissant si le Service consultatif de la main-d'oeuvre voulait bien confirmer auprès de nous son accord à ce sujet.

Pour la Commission

JRC/mg

Jean-Réal Cardin  
Président

Copie à M. Angelo Forte  
" " Me Pierre-F. Côté

ANNEXE "C"ACCORD D'ENCOURAGEMENT A LA MOBILITE DE LA MAIN-D'OEUVRE

Le présent accord a été conclu ce                    jour de                    1966.

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 -

Domtar, Pulp & Paper Ltd. (Kraft Boxboard Div.)  
- ci-après appelé "la Compagnie"

ATTENDU que les parties aux présentes ont conclu un accord  
d'encouragement aux études de main-d'oeuvre en date du 1<sup>er</sup>  
novembre 1965;

ATTENDU que la Commission d'encouragement aux études de main-  
d'oeuvre établie en vertu de l'accord précité a recommandé que  
les parties aux présentes contribuent aux frais de déménagement  
des travailleurs de la dite compagnie, il est convenu ce qui  
suit:

- a) Les frais de déménagement des meubles et effets  
quant au transfert des employés de la Compagnie

à une filiale de celle-ci dans la Province de Québec où un emploi leur sera fourni, ainsi que les frais de déplacement en cours de route des employés de la Compagnie et des personnes à charge, sont sujets dans chaque cas, aux modalités et aux répartitions suivantes:

**LE MINISTRE FEDERAL**

50% du total des frais de déménagement jusqu'à concurrence d'un maximum de \$250.00;

**LE MINISTRE PROVINCIAL**

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

**LA COMPAGNIE**

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

- b) La Compagnie agira comme l'agent coordonnateur et maintiendra les dossiers et les pièces justificati-

ves 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;

- c) Les réclamations de paiement pour le total des employés et des personnes à charge devront être faites conformément au paragraphe (a) et ne devront pas être supérieures à \$2,500.00 quant aux déboursés effectués par le Ministre Fédéral;

- d) Les réclamations de paiement pour le total des employés et des personnes à charge devront être faites conformément au paragraphe (a) et ne devront pas être supérieures à \$1,250.00 quant aux déboursés effectués par le Ministre Provincial;

e) Les réclamations de paiements devront être  
 présentées au plus tard le 31 mars 1967;  
 de plus, elles devront être faites de la  
 manière exigée par le Ministre fédéral et  
 le Ministre provincial.

EN FOI DE QUOI, nous avons apposé nos signatures.

En présence de:

\_\_\_\_\_

MINISTRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET  
 DE L'IMMIGRATION DU CANADA

\_\_\_\_\_

MINISTRE DU TRAVAIL DE LA PROVINCE  
 DE QUEBEC

\_\_\_\_\_

LA COMPAGNIE DOMTAR-PORTNEUF

Montréal  
 20 Oct. 1966

## ANNEXE "C" (suite)

## TABLE DES MATIÈRES

ENTENTE SUR L'INDEMNITE DE REINSTALLATION DES TRAVAILLEURS  
DE LA COMPAGNIE DOMTAR - PORTNEUF

## INTRODUCTION

## CHAPITRE 1

## Composition de la Commission

ENTENTE entre la compagnie Domtar-Portneuf

## CHAPITRE 2

- et -

## Travail de la Commission

le Service de reclassement de la main-d'oeuvre,

ministère du Travail

## I Rapport des entreprises

## Caractéristiques des travailleurs

## II Stages d'indemnité

## III Comité "Ad Hoc"

IV Conformément au C.T.# , autorisé le

il est par les présentes convenu que le Service de reclassement de la main-d'oeuvre du ministère du Travail, s'engage à participer aux frais d'indemnité de réinstallation des travailleurs de la compagnie Domtar-Portneuf en défrayant 50% du montant que la compagnie s'est engagée à payer, à savoir, \$200. -, le Service paiera donc \$100. - par travailleur à ce qui la compagnie accordera cette indemnité.

## CHAPITRE 5

## Conclusions

## Sommaire

---

Compagnie Domtar-Portneuf

---

Service de reclassement de la  
main-d'oeuvre, ministère du  
Travail

QUEBEC, le

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 7

INTRODUCTION

CHAPITRE 1

Composition de la Commission 3

CHAPITRE 2

Travaux de la Commission 7

CHAPITRE 3

I	Rapport des entrevues	11
	Caractéristiques des travailleurs	11
II	Séance d'information	23
III	Comité "Ad Hoc"	26
IV	Déménagement et mobilité	27
	Déménagement	27
	Mutation entre usines de Domtar	28

CHAPITRE 4

Résultats des recherches et des études  
du "Comité Ad Hoc" 31

CHAPITRE 5

Assistance financière aux travailleurs licenciés	40
Déménagement	40
Réinstallation	41
Indemnité de licenciement	42

CHAPITRE 6

Conclusions	43
Sommaire	43

## CHAPITRE 7

Commentaires et recommandations 46

## ANNEXES

57

Annexe "A" - Accord d'encouragement  
aux études de main-d'oeuvre 57

Annexe "B" - Correspondance 73

Annexe "C" - Accord d'encouragement  
à la mobilité de la main-d'oeuvre 75

- Entente sur l'indemni-  
té de réinstallation 79

**Bookkeeper**<sup>®</sup>

Deacidification for Libraries and Archives

January 2009

BNQ



C 000 166 021

166021