

Ententes sur le reclassement des travailleurs à l'occasion d'une fermeture d'usine

Volume 21, Number 3, 1966

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027705ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027705ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

(1966). Ententes sur le reclassement des travailleurs à l'occasion d'une fermeture d'usine. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(3), 457-459. <https://doi.org/10.7202/027705ar>

Article abstract

Le Service de Reclassement de la main-d'oeuvre du ministère du Travail a annoncé la conclusion d'ententes qui permettent de reclasser 205 mineurs qui devront quitter leur emploi à la suite de la fermeture de la mine East Sullivan de Val d'Or.

Une clause de la dernière convention collective entre la compagnie et les métallurgistes unis d'Amérique prévoyait la formation d'un comité de reclassement. Le Ministère du Travail du Québec dans le cadre de sa politique de main-d'oeuvre, a accepté de constituer un comité de reclassement. Ce comité a étudié la situation des employés et a soumis des recommandations qui ont été suivies de signatures d'ententes entre le Syndicat et la compagnie.

Le comité comprenait des représentants des ministères du Travail et des Richesses Naturelles, ainsi que des représentants de la compagnie et de l'union. Quatre ententes ont été signées sur le sujet suivant: les indemnités de licenciement, la récupération scolaire, la formation professionnelle, les subventions et prestations pour les fins de déménagement des employés.

49 — Tout cela demande de nombreuses réformes dans la vie économique et sociale, et plus profondément une conversion des mentalités et des attitudes.²⁶ Dans leur activité économique, tous ont à tenir compte d'un certain nombre de valeurs essentielles sans lesquelles elle ne peut atteindre sa finalité humaine: solidarités créées dans le travail, esprit de service, souci du bien commun, conscience de la destination commune des biens, sens des responsabilités chez **tout homme**.

50 — Ici comme en d'autres domaines, afin de répondre au dessein de Dieu sur l'homme, « il faut honorer et promouvoir la dignité de la personne humaine, sa vocation intégrale et le bien de toute la société. C'est l'homme, en effet, qui est l'auteur, le centre et le but de toute la vie économique-sociale ». ²⁷

ENTENTES SUR LE RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS À L'OCCASION D'UNE FERMETURE D'USINE

Le Service de Reclassement de la main-d'œuvre du ministère du Travail a annoncé la conclusion d'ententes qui permettent de reclasser 205 mineurs qui devront quitter leur emploi à la suite de la fermeture de la mine East Sullivan de Val d'Or.

Une clause de la dernière convention collective entre la compagnie et les métallurgistes unis d'Amérique prévoyait la formation d'un comité de reclassement. Le Ministère du Travail du Québec dans le cadre de sa politique de main-d'œuvre, a accepté de constituer un comité de reclassement. Ce comité a étudié la situation des employés et a soumis des recommandations qui ont été suivies de signatures d'ententes entre le Syndicat et la compagnie.

Le comité comprenait des représentants des ministères du Travail et des Richesses Naturelles, ainsi que des représentants de la compagnie et de l'union. Quatre ententes ont été signées sur le sujet suivant: les indemnités de licenciement, la récupération scolaire, la formation professionnelle, les subventions et prestations pour les fins de déménagement des employés.

Indemnités de licenciement

La base du calcul des indemnités de licenciement est la suivante: la moitié du salaire (22 hrs) par année de services pour les employés de 18 à 25 ans inclusivement; le salaire hebdomadaire complet (44 hrs) par année de services pour les travailleurs de 26 à 44 ans inclusivement; le salaire hebdomadaire plus une majoration d'un quart (55 hrs) par année de services pour les travailleurs de 45 ans et plus.

La date de calcul pour les années de services et l'âge des travailleurs est celle de la fermeture de l'établissement. Cependant pour le calcul des indemnités de licenciement, la date de calcul du salaire hebdomadaire est celle du 1er septembre 1965. Enfin, les travailleurs ayant moins de deux ans de services à la date de fermeture de la mine n'ont pas droit à l'indemnité de licenciement.

(26) **G et s.**, n. 63, § 5.

(27) **G et s.**, n. 63, § 1.

La récupération scolaire

Les cours de récupération scolaire sont commencés depuis quelques mois, 64 travailleurs suivent ces cours. A ce sujet, voici les conditions de l'entente intervenue entre la compagnie et le syndicat pour les cours suivis **avant** la fermeture de la mine.

La compagnie versera à la fermeture de la mine à tous les travailleurs inscrits aux cours un montant équivalent au paiement de la moitié des heures de cours suivis au taux de salaire que gagnait chacun des travailleurs le 1er septembre 1965. Voici un exemple: l'employé gagnait \$2.00 de l'heure; il a suivi 120 heures de cours; paiement: $\$2.00 \times 120/2 = \120.00 .

La compagnie versera ce paiement aux employés qui auront rempli les trois conditions suivantes: (a) être à l'emploi de la compagnie avant le 1er septembre 1965; (b) être inscrit aux cours le ou avant le 16 décembre 1965; (c) avoir suivi au moins les trois-quarts des cours donnés, à moins qu'il y ait eu une raison valable qui aurait empêché l'employé de suivre ce minimum de cours.

Pour les cours suivis **après** la fermeture de la mine (au taux de trente heures de cours par semaine) la compagnie versera à la fin des cours un montant équivalent à la différence de 80% du salaire hebdomadaire (taux de base multiplié par 44 heures) moins les prestations et allocations de quelle que nature qu'elles soient que les travailleurs pourront recevoir (prestations et allocations qui pourraient être de \$51.00 dans le cas d'un homme marié et \$42.00 dans le cas d'un célibataire); ce montant sera multiplié par le nombre de semaines de cours suivis et par le pourcentage du nombre de cours suivis.

La formation professionnelle

Cette troisième entente stipule que la compagnie s'engage à contribuer au programme de formation professionnelle de ses employés après la fermeture de la mine pourvu que les employés aient trois années d'ancienneté au 1er septembre 1965.

Pour ce qui a trait à la modalité de la contribution, la compagnie versera à chaque employé qui a rempli les conditions ci-dessus mentionnées, à la fin de chaque mois, pendant les cours, sur réception du rapport du Service des cours, attestant que le dit employé a suivi régulièrement les cours théoriques et pratiques complets pendant le mois écoulé, un montant équivalent à la différence entre 80% du salaire hebdomadaire de l'employé au 1er septembre 1965 (taux de base multiplié par 44 heures) et le total des prestations et allocations de quelle que nature qu'elles soient, qu'ils pourront recevoir (prestations et allocations qui pourraient être de \$51.00 dans le cas d'un homme marié et de \$42.00 pour un célibataire). Ce montant ne sera payé que pour les semaines complètes pendant lesquelles l'employé aura suivi les cours sauf s'il est absent pour des raisons valables.

La compagnie versera ces paiements aux employés qui auront rempli les conditions suivantes: (a) avoir été qualifié; (b) être demeuré à l'emploi de la compagnie tant que ses services auront été requis; (c) avoir été inscrit aux dits cours le ou avant le 1er mai 1966.

Déjà 70 employés se sont montrés intéressés à suivre des cours de formation professionnelle après le licenciement.

Pour les fins de déménagement

Enfin la quatrième entente établit que lorsque les subventions et prestations fédérales ne seront pas applicables, la compagnie versera une indemnité aux déménagements. Le montant maximum payé pour le déménagement des meubles sera de \$200.00; le contrat de déménagement devra être approuvé par le comité formé de MM. Raymond Gérin, sous-ministre associé du Travail, Me Pierre-F. Côté, directeur du Service de Reclassement des travailleurs et MM. J.-E. Gilbert, J.-P. Bonneville et Roger Bédard. Le comité devra vérifier si le déménagement a réellement été fait, si le mobilier est arrivé en bonne condition et si le déménagement a été fait à l'intérieur du Québec.

La compagnie ne contribuera qu'à un seul déménagement par employé; l'employé, son épouse et les enfants à charge auront droit à un billet simple chacun, par autobus, et cela une seule fois, si l'employé n'a pas de voiture. Le montant alloué par famille sera de \$50.00. Dans le cas où une famille a une voiture, un montant égal à un billet simple par adulte, par autobus, sera payé.

Enfin, pour être éligibles, les conditions suivantes sont stipulées dans l'entente: hommes mariés ou célibataires qui ont une résidence familiale et qui ont une famille à charge; les célibataires propriétaires d'un mobilier; les employés qui déménageront dans les 90 jours après qu'ils auront terminé leurs services avec la compagnie ou pour ceux qui suivront des cours 90 jours après la fin du cours; que les déménagements soient faits à l'intérieur du Québec.

L'apport du ministère du Travail

Le ministère du Travail assume, à l'endroit des ouvriers qui ont moins de trois ans d'ancienneté pour la compagnie au 1er septembre 1965, des obligations correspondant à celles que la compagnie a prises envers ses salariés dans l'entente relative à la formation professionnelle.

En second lieu, le ministère du Travail s'engage à verser au titre de sa contribution au paiement des frais de déménagement des ouvriers, un montant égal à celui que paiera la compagnie en vertu de l'entente relative aux déménagements.

Enfin, le ministère a versé le même montant que la compagnie pour constituer un fonds qui permettra au comité d'étude du reclassement de poursuivre son travail.