

18

**CUIR,
TEXTILE ET
HABILLEMENT**

**OPÉRATRICES
SPÉCIALISÉES ET
OPÉRATEURS
SPÉCIALISÉS EN
PRODUCTION TEXTILE**

*ÉTUDE
PRÉLIMINAIRE*

la
**FORMATION
PROFESSIONNELLE et
TECHNIQUE**

Québec 

**CUIR,
TEXTILE ET
HABILLEMENT**

**OPÉRATRICES
SPÉCIALISÉES ET
OPÉRATEURS
SPÉCIALISÉS EN
PRODUCTION TEXTILE**

*ÉTUDE
PRÉLIMINAIRE*

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1999 — 99-0428

ISBN 2-550-34854-0

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 1999

Équipe de production

Recherche et rédaction

Sylvain Benoit
Chargé de recherche

Éditique

Denise Charbonneau
Agente de secrétariat

Révision linguistique

Sous la responsabilité des Services
linguistiques du Ministère

Sous la responsabilité de

Janine Gomel
Responsable du secteur
Cuir, textile et habillement

Marc Beaudry
Responsable du secteur
Cuir, textile et habillement

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	1
SITUATION	3
MÉTHODE	5
CHAMP DE RECHERCHE	7
1 INDUSTRIE ET MAIN-D'ŒUVRE	11
1.1 Analyse contextuelle	11
1.1.1 Livraisons	11
1.1.2 Exportations	13
1.1.3 Investissements en immobilisations	17
1.2 Définition des milieux de travail	20
1.2.1 Nombre d'établissements	20
1.2.2 Nombre de travailleuses et travailleurs affectés à la production	22
1.2.3 Rémunération	24
1.2.4 Répartition régionale des établissements	25
1.3 Évolution récente des milieux de travail	27
2 FONCTION DE TRAVAIL	29
3 PORTRAIT DE L'OFFRE DE FORMATION	37
4 ÉVOLUTION DES BESOINS DE FORMATION	41
5 BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE	45
6 CONSTATS	49
6.1 Besoins de l'industrie et offre de formation	49
6.2 Particularités d'un éventuel programme de formation	51
7 RECOMMANDATIONS	55

Annexe 1 : Bibliographie	57
Annexe 2 : Personnes consultées dans les groupes de travail	59
Annexe 3 : Entreprises consultées lors de l'enquête	61
Annexe 4 : Questionnaire d'enquête	63

Liste des tableaux

Tableau 1	Évolution de la valeur des livraisons des produits de propre fabrication dans l'industrie du textile de première transformation au Québec	11
Tableau 2	Évolution de la valeur des livraisons des produits de propre fabrication dans l'industrie des produits textiles au Québec.....	12
Tableau 3	Évolution de la valeur des livraisons des produits de propre fabrication dans l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles au Québec	13
Tableau 4	Évolution des exportations dans l'industrie du textile de première transformation au Québec	14
Tableau 5	Évolution des exportations dans l'industrie des produits textiles au Québec	15
Tableau 6	Évolution des exportations dans l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles au Québec	16
Tableau 7	Évolution des investissements en immobilisations dans l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles au Québec	17
Tableau 8	Évolution des investissements en immobilisations dans l'industrie du textile de première transformation au Québec	18
Tableau 9	Évolution des investissements en immobilisations dans l'industrie des produits textiles au Québec	19
Tableau 10	Évolution du nombre des établissements dans l'industrie du textile de première transformation au Québec	20
Tableau 11	Évolution du nombre des établissements dans l'industrie des produits textiles au Québec	21
Tableau 12	Évolution du nombre des établissements dans l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles au Québec	22
Tableau 13	Évolution du nombre de travailleuses et travailleurs affectés à la production dans l'industrie du textile de première transformation au Québec	23
Tableau 14	Évolution du nombre des travailleuses et travailleurs affectés à la production dans l'industrie des produits textiles au Québec	24
Tableau 15	Évolution de la rémunération horaire moyenne dans l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles au Québec (\$)	25
Tableau 16	Répartition régionale des établissements dans l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles en 1992 au Québec	26

RÉSUMÉ

La présente étude a été effectuée entre les mois de janvier et août 1998. Elle porte sur la fonction de travail d'opérateur spécialisé et opératrice spécialisée en production textile que l'on trouve dans l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles.

Les besoins quantitatifs de formation sont importants, compte tenu, notamment, de l'ampleur du renouvellement exigé par les départs à la retraite actuels et prévus pour les prochaines années.

L'industrie a dû s'adapter au cours des dernières années à l'évolution des marchés et à la concurrence étrangère. Après une phase de rationalisation réussie, la valeur de la production est en croissance.

Parmi les changements effectués, on relève :

- la robotisation et l'informatisation de la production;
- l'évolution des procédés et des méthodes de travail;
- l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail (la production en groupes semi-autonomes, notamment), particulièrement à cause de l'accroissement des exigences de la clientèle.

Les tâches et les responsabilités des opératrices et opérateurs spécialisés ont évolué en fonction de ces changements. Ces personnes doivent maintenant être plus polyvalentes au sein de l'entreprise, utiliser de nouvelles technologies et répondre à des exigences accrues du point de vue des responsabilités, de l'autonomie et de la qualité des produits.

Actuellement, il n'existe pas de formation initiale répondant aux besoins de l'industrie, si ce n'est une formation sur mesure mise sur pied récemment.

La formation est donc assurée en entreprise. L'entreprise ne peut cependant répondre à l'ensemble des besoins, notamment en ce qui concerne la polyvalence nécessaire pour assurer la stabilité et le dynamisme de l'industrie.

Il est donc recommandé qu'un programme de formation initiale (DEP) soit créé en vue de former des opératrices et opérateurs « généralistes » pour le secteur du textile, la formation nécessaire à la « spécialisation » demeurant offerte au sein des entreprises. Un tel programme permettrait de surmonter les difficultés actuelles de recrutement de travailleurs et de travailleuses capables d'évoluer dans le nouveau contexte de production.

Par ailleurs, les entreprises consultées se montrent prêtes à collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un tel programme de formation.

SITUATION

La présente étude préliminaire sur les besoins de formation des opératrices et opérateurs spécialisés en production textile fait suite à des demandes provenant de plusieurs sources, par exemple des chefs d'entreprises et des formateurs et formatrices ainsi que des auteurs d'une étude effectuée dans le contexte d'une activité de formation.

La demande a été confirmée en octobre 1997, lors d'une rencontre de travail regroupant M^{me} Carole Fontaine du Groupement économique de Beauce-Centre inc., M. François Paré de la SQDM, M. Paul Legault du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du textile et de M^{me} Janine Gomel du Ministère de l'Éducation du Québec.

Lors de cette rencontre, les participants et les participantes ont :

- souligné que l'industries du textile a connu de nombreux changements au cours des dernières années, particulièrement du point de vue technologique, et que l'absence d'un programme de formation initiale pourrait nuire à cette industrie à court terme;
- souligné qu'il existe un écart entre les besoins en main-d'œuvre qualifiée de l'industrie et le nombre de travailleuses et travailleurs compétents disponibles pour les satisfaire.

La démarche qui guide cette étude préliminaire repose donc :

- sur la nécessité de définir les besoins en formation des opératrices et opérateurs spécialisés en production textile, dont la fonction de travail est liée à la production au sein de l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles, au Québec;
- sur la nécessité de dégager un certain nombre d'indicateurs permettant d'évaluer la pertinence de créer un programme de formation initiale.

Nous traiterons, entre autres, des questions suivantes :

- de l'évolution des milieux de travail au cours des dernières années (section 1);
- des particularités de la fonction de travail (section 2);
- du portrait de l'offre de formation (section 3);
- de l'évolution des besoins de formation (section 4);
- des besoins en main-d'œuvre prévus pour l'avenir (section 5);
- de l'adéquation entre les besoins de l'industrie et l'offre de formation (section 6);
- des particularités d'un éventuel programme de formation (section 6).

MÉTHODE

Certaines données présentées et analysées dans cette étude proviennent des banques de données et des publications de différents organismes gouvernementaux. On trouvera liste des références en annexe.

Pour évaluer les besoins de formation des opératrices et opérateurs spécialisés en production textile, nous avons mené, entre les mois de février et avril 1998, une enquête auprès de seize entreprises¹. Pour chaque entreprise, nous avons procédé à une entrevue semi-directive. La liste des entreprises consultées et le questionnaire d'entrevue figurent en annexe. L'échantillonnage de notre enquête a été mis au point en collaboration avec M^{me} Carole Fontaine du Groupement économique de Beauce-Centre inc., et M. Paul Legault, directeur général du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile, en tenant compte de la représentativité des régions, des types de produits fabriqués et de la taille des entreprises. Nous reviendrons sur les résultats de cette enquête à plusieurs occasions dans cette étude.

Enfin, nous avons consulté deux groupes de travail, le premier afin d'échanger des points de vue sur le contenu de l'étude et la situation de l'industrie du textile et le second, afin de cerner les conditions de la mise en place d'un programme de formation. La liste des participants et participantes à ces groupes de travail figure en annexe.

1. Nous ne disposons pas de données précises sur le nombre actuel d'entreprises de l'industrie du textile au Québec. Les dernières données concernent l'année 1995. Nous pouvons estimer que notre échantillon représente près de 5 p. 100 du nombre total des établissements.

CHAMP DE RECHERCHE

Le champ de recherche de la présente étude comprend l'ensemble de l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles, ainsi que les groupes de base constituant la fonction de travail en cause.

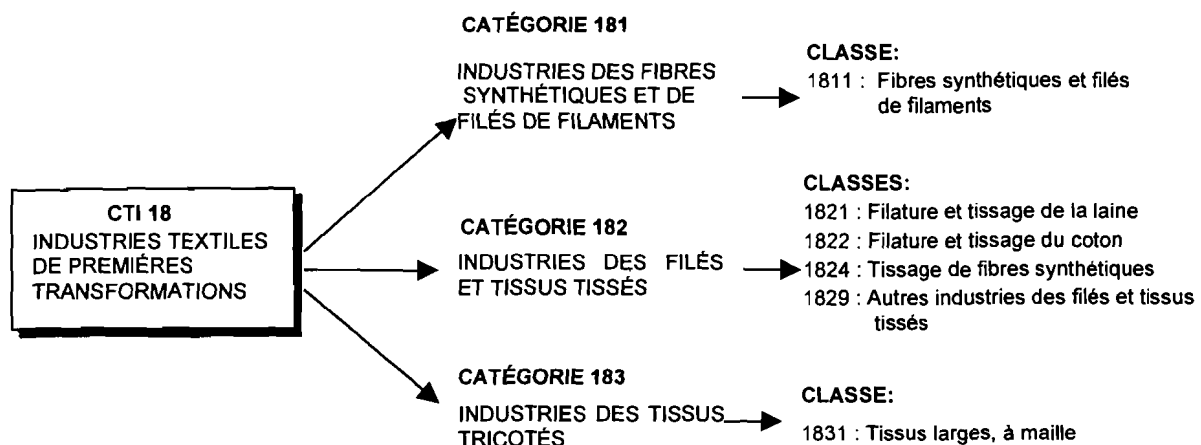
L'industrie du textile de première transformation (CTI-18)²

L'industrie du textile de première transformation (CTI 18) regroupe les établissements dont l'activité principale est la fabrication :

- de fils et filés de fibres : synthétiques, de coton, de laine et de filaments;
- de tissus : laine, coton, filaments synthétiques, velours, peluche, dentelle et toile pour procédés en continu;
- de tissus larges tricotés sur des métiers circulaires ou plats.

Cette industrie produit une très grande diversité de matériaux : fibres cellulosiques (acétate, rayonne et triacétate), fibres non cellulosiques (nylon et polyester), filasse de cigarettes, filés élastiques en caoutchouc, filés pour pneus, feutre de papeterie, toile d'amiante, tissus de fibre de verre, etc.

Les activités économiques de l'industrie du textile de première transformation (CTI-18) se divisent en trois catégories (181, 182 et 183). Chacune de ces catégories est subdivisée en plusieurs classes.



2. CTI signifie Classification Type des Industries.

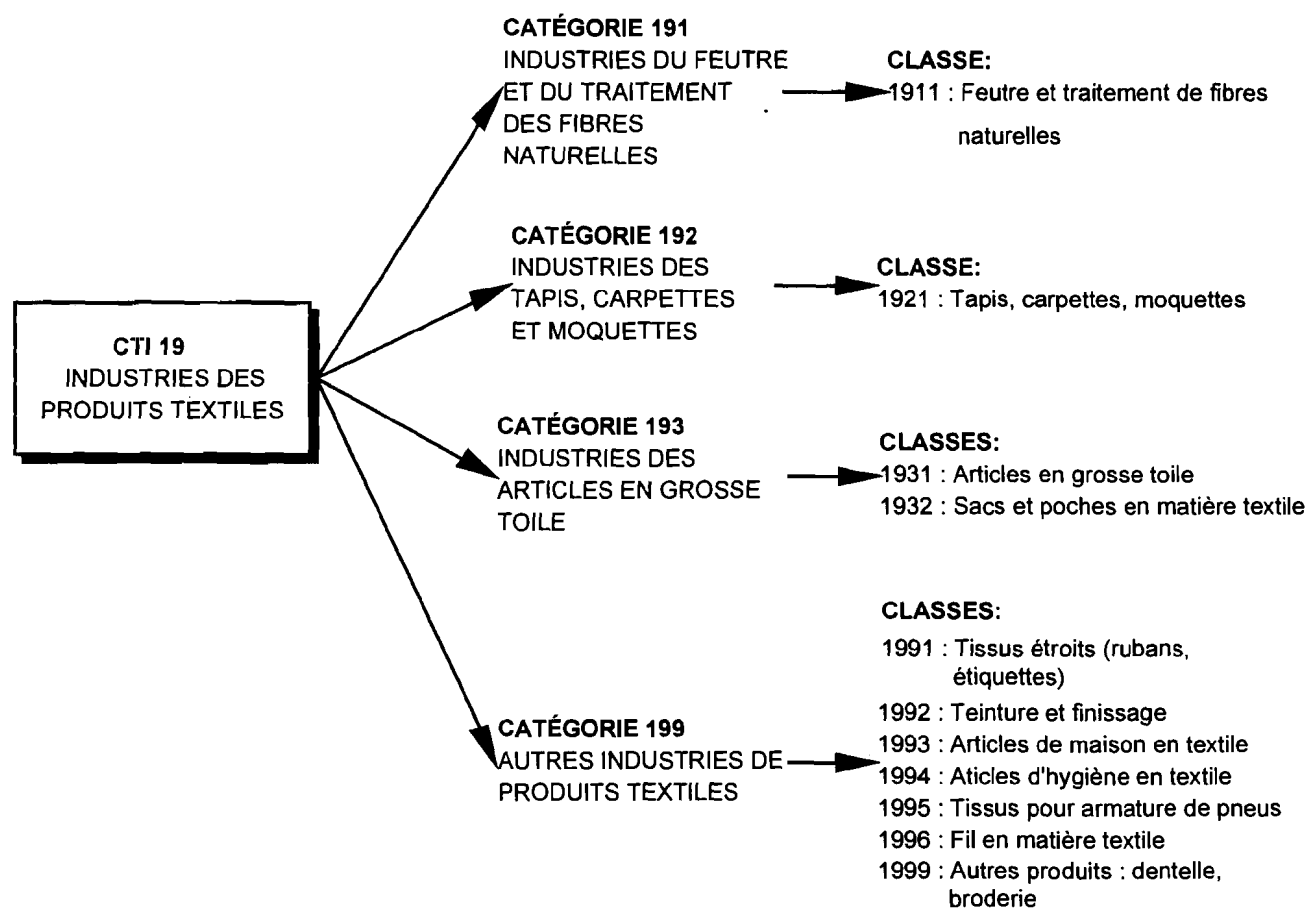
L'industrie des produits textiles (CTI-19)

L'industrie des produits textiles (CTI-19) regroupe les établissements dont l'activité principale est :

- la fabrication du feutre, de tissus récupérés et de la bourre, de la jute et de la ouate;
- la fabrication de tapis, de moquettes et de carpettes de laine, de coton, de fibres chimiques, etc.;
- la fabrication de produits faits de grosse toile ou de produits de substitutions fabriqués à partir de coton ou de fibres synthétiques;
- la teinture, le décatissage, le finissage, l'encollage et le laminage à forfait de tissus ou de matières textiles;
- la fabrication d'articles de maison en textile;
- la fabrication d'articles d'hygiène en textile;
- la fabrication de tissus pour armature de pneus;
- la fabrication de cordes et de ficelles.

Cette industrie fabrique une très grande diversité de matériaux et de produits finis : rembourrage d'ameublement, bourrelets de feutre, tapis, moquettes, carpettes, auvents, bâches, tentes, voiles, cordons élastiques, lacets, coussins, courtepointes, couvertures, literie, pansements chirurgicaux, couches, serviettes hygiéniques, boyaux d'incendie, cheveux synthétiques, filets de pêche, parachutes, etc.

Les activités économiques de l'industrie des produits textiles (CTI-19) se divisent en quatre catégories (191, 192, 193 et 199). Chacune de ces catégories est subdivisée en plusieurs classes.



Les groupes de base rattachés à la fonction de travail étudiée

Au début de cette étude, nous avons souligné que nous cherchions à définir les besoins de formation des « opératrices et opérateurs spécialisés en production textile ». Cette appellation est en fait un générique utilisé par bon nombre de représentants et représentantes de l'industrie et regroupe un bon nombre de groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP).

Nous avons retenu particulièrement les quatre groupes de base³ suivants :

- CNP 9441 : Conducteurs/conductrices de machines de préparation de fibres textiles et de filés.
- CNP 9442 : Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres conducteurs/conductrices de machines textiles.
- CNP 9443 : Teinturiers/teinturières et finisseurs/finisseuses de produits textiles.
- CNP 9444 : Contrôleurs/contrôleuses, trieurs/trieuses et échantillonneurs/échantillonneuses de produits textiles.

Au chapitre deux de la présente étude, nous utiliserons comme point de départ les tâches et les responsabilités de ces quatre groupes de base pour délimiter et préciser la nature de la fonction de travail à l'étude.

3. Ce choix a été fait à partir de certains documents de référence soit *Analyse des besoins en matière de ressources humaines de l'industrie canadienne du textile*, Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile, 1996 et *Portrait de secteur, Textile*, Ministère de l'Éducation du Québec, avril 1995. Notons que les titres des groupes de base de la CNP ne sont pas nécessairement ceux utilisés dans les entreprises pour nommer les emplois.

1 INDUSTRIE ET MAIN-D'ŒUVRE

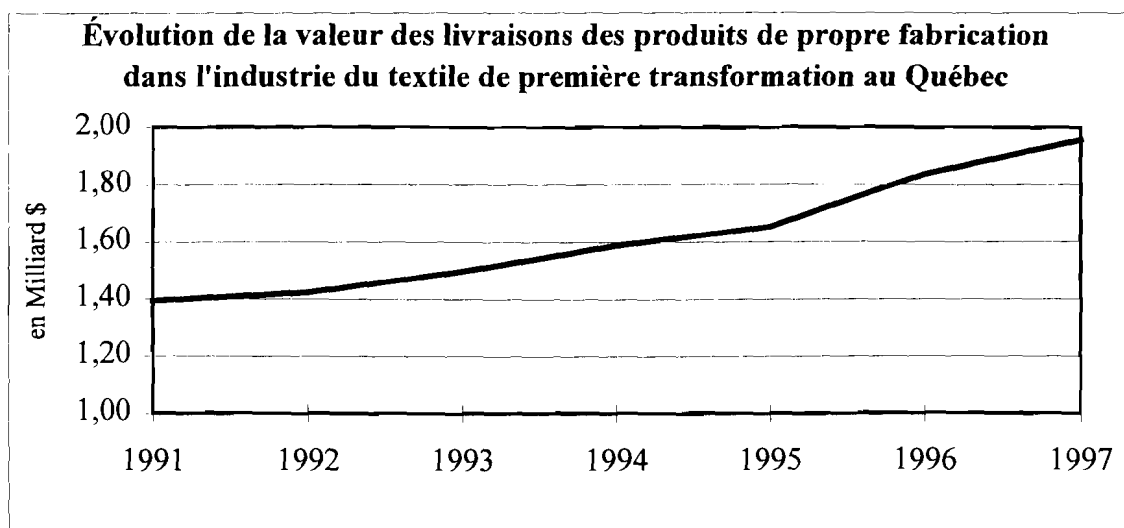
Nous présentons, dans un premier temps, une analyse contextuelle de certaines données statistiques permettant d'évaluer la vitalité de l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles. Dans un deuxième temps, nous décrivons les milieux de travail rattachés à cette industrie, et nous proposons, dans un troisième et dernier temps, un portrait de leur évolution récente.

1.1 Analyse contextuelle

1.1.1 Livraisons

Depuis 1991, la valeur des livraisons dans l'industrie du textile de première transformation est en constante évolution. Entre 1996 et 1997, la valeur des livraisons est passée de 1,838 à 1,954 milliard de dollars, soit une augmentation de 6,3 p. 100 (tableau 1).

TABLEAU 1

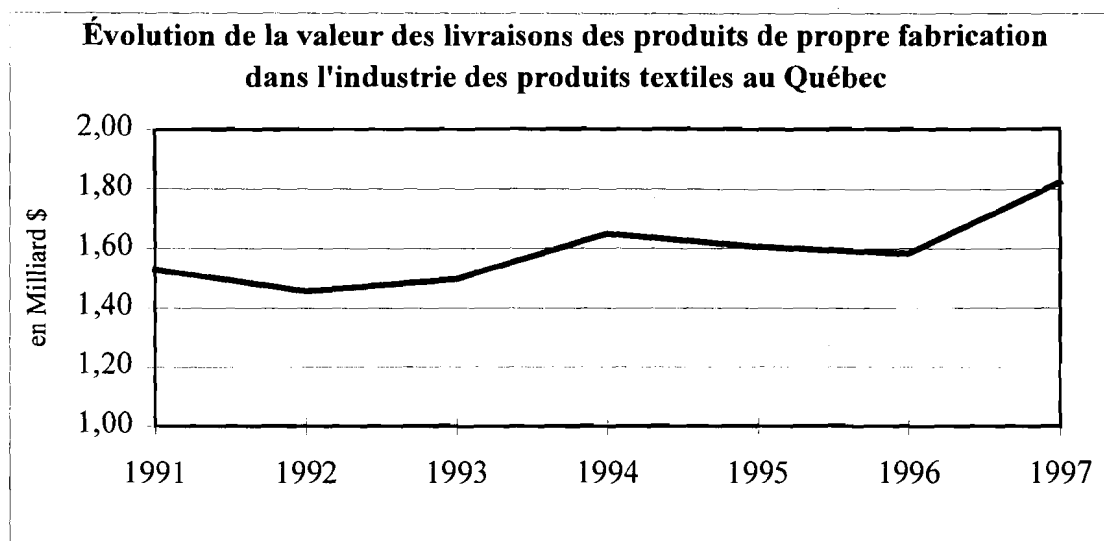


Source : Bureau de la statistique du Québec, Industries manufacturières du Québec 1992-1997

Année	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	1,394	1,424	1,498	1,588	1,653	1,838	1,954

Après une légère baisse entre 1995 et 1996, la valeur des livraisons dans l'industrie des produits textiles a augmenté entre 1996 et 1997, passant de 1,583 à 1,822 milliard de dollars (tableau 2). Cette augmentation de 15,1 p. 100 est la plus importante de toute l'industrie manufacturière, après celle qui a été enregistrée dans l'industrie du meuble (15,3 p. 100).

TABLEAU 2

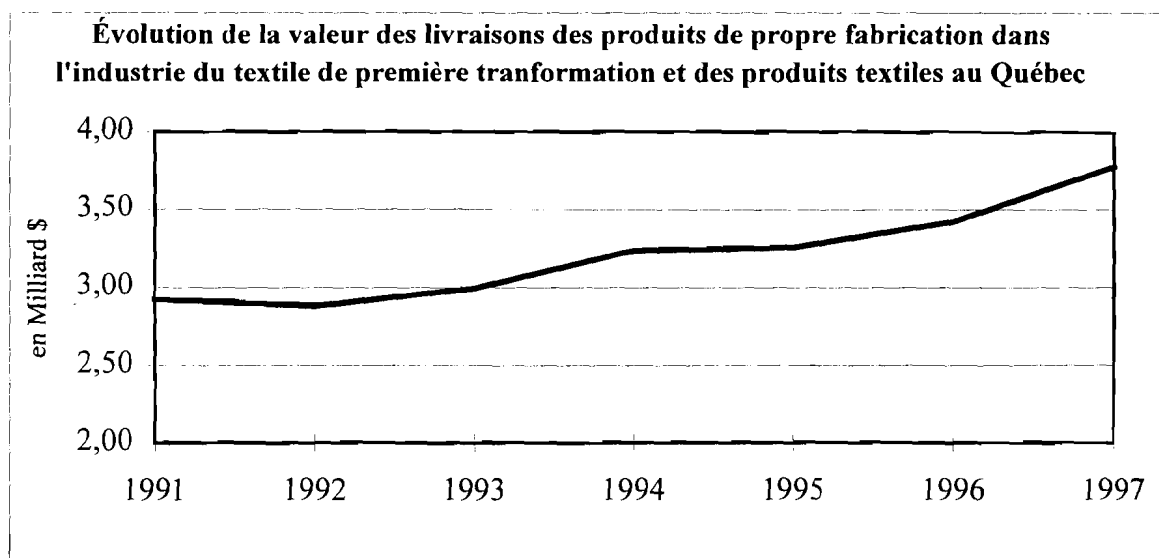


Source : Bureau de la statistique du Québec, Industries manufacturières du Québec 1992-1997

Année	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	1,528	1,455	1,496	1,648	1,604	1,583	1,822

Entre 1996 et 1997, la valeur des livraisons des deux secteurs réunis est passée de 3,421 à 3,777 milliards de dollars. Cette augmentation de 10,4 p. 100 est la plus importante augmentation annuelle enregistrée depuis 1991 (tableau 3).

TABLEAU 3



Source : Bureau de la statistique du Québec, Industries manufacturières du Québec 1992-1997

Année	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	2,924	2,878	2,994	3,236	3,257	3,421	3,777

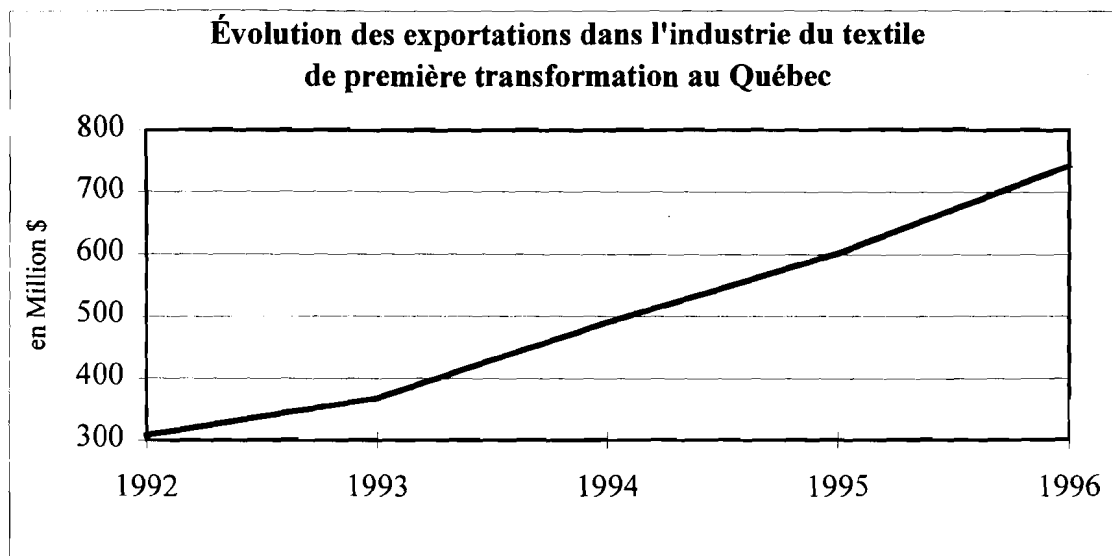
Notons également que selon Industrie Canada, le Québec est à l'origine de plus de 50 p. 100 de la valeur des livraisons de l'ensemble de l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles du Canada⁴.

1.1.2 Exportations

Dans l'industrie du textile de première transformation, on constate une forte augmentation des exportations depuis 1992. Entre 1995 et 1996 la valeur des exportations est passée de 601,5 à 742,3 millions de dollars, soit une augmentation de 23,4 p. 100.

4. CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE DU TEXTILE. *Analyse des besoins en matière de ressources humaines de l'industrie canadienne du textile*, p. 2-3, 1996.

TABLEAU 4



Source : Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996, MICST du Québec

Année	1992	1993	1994	1995	1996
	307,6	368,1	490,3	601,5	742,3

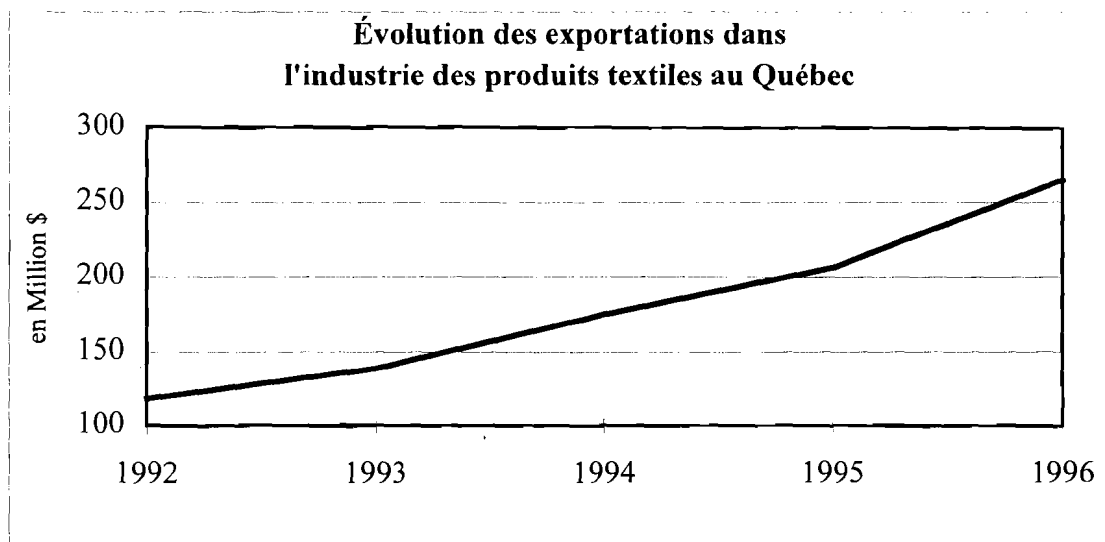
Si l'on compare la valeur des exportations à la valeur de l'ensemble des livraisons dans cette industrie (tableau 1), on constate qu'entre 1992 et 1996, elle a presque doublé, passant de 21,6 p. 100 à 40,4 p. 100⁵.

La valeur des exportations dans l'industrie des produits textiles est également en hausse. Entre 1995 et 1996, elle est passée de 206,2 à 265 millions de dollars, soit une augmentation de 28,5 p. 100 (tableau 5), ce qui en fait la plus importante de toute l'industrie manufacturière (suivie par l'habillement avec 25,5 p. 100).

Si l'on compare la valeur des exportations à la valeur de l'ensemble des livraisons dans cette industrie (tableau 2), on constate qu'entre 1992 et 1996, elle a doublé, passant de 8,2 p. 100 à 16,7 p. 100.

5. Au sujet des exportations, le Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie déclarait : «La plupart des secteurs de l'industrie connaissent d'importantes augmentations. Les règles d'origine de l'ALENA et la faiblesse du dollar canadien favorisent grandement les exportations vers les États-Unis...», voir le document intitulé *Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996*, MICST, 1996.

TABLEAU 5

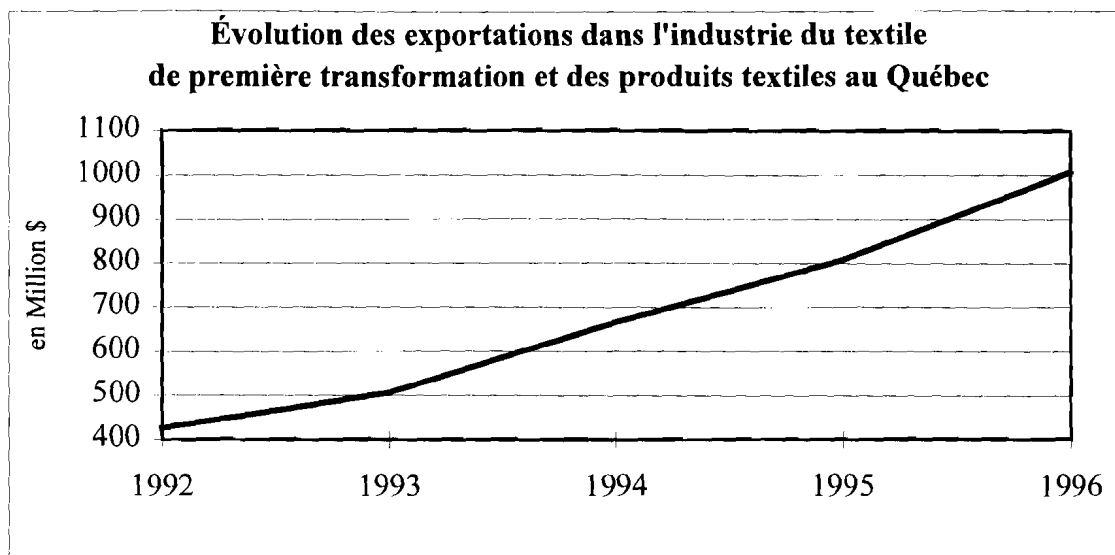


Source : Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996, MICST du Québec

Année	1992	1993	1994	1995	1996
	118,6	138,8	175,1	206,2	265,0

Entre 1995 et 1996, la valeur des exportations des deux secteurs est passée de 807,7 à 1 007,3 millions de dollars, soit une augmentation de 24,7 p. 100 (tableau 6).

TABLEAU 6



Source : Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996, MICST du Québec

Année	1992	1993	1994	1995	1996
	426,2	506,9	665,4	807,7	1 007,3

En 1996, la valeur totale des exportations représentait près de 27 p. 100 de la valeur totale des livraisons des deux secteurs.

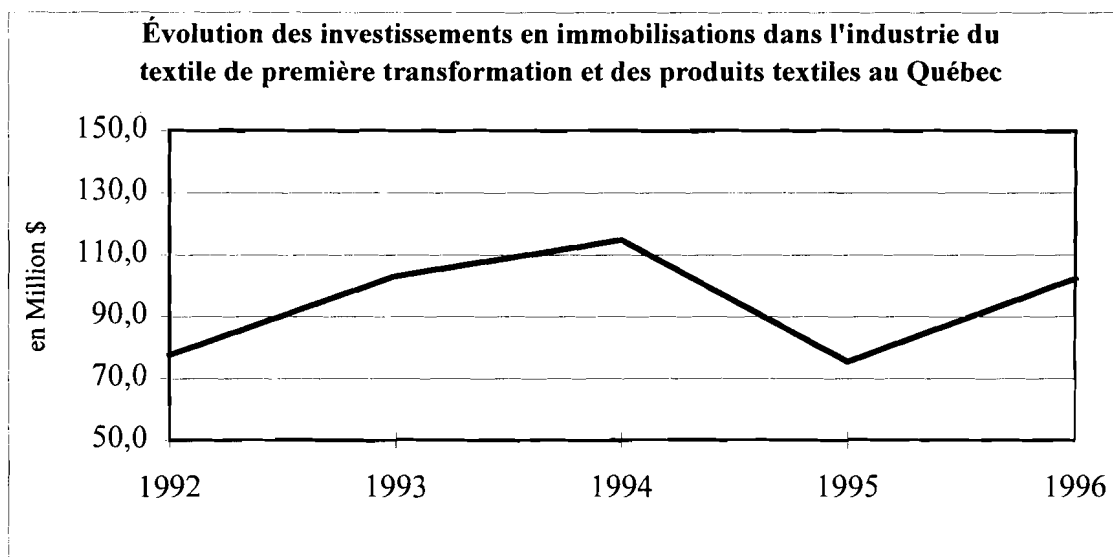
Plusieurs facteurs peuvent expliquer l'importante augmentation de la valeur des exportations dans l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles au cours des dernières années. D'abord, cette industrie a su cibler de nouveaux marchés sur la scène internationale, principalement en ce qui a trait à la demande de nouveaux produits ou de produits textiles de substitution pour remplacer des matériaux traditionnels. De plus, bon nombre d'entreprises poursuivent avec succès leurs efforts pour pénétrer sur le marché américain⁶.

6. CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE DU TEXTILE. *Analyse des besoins en matière de ressources humaines de l'industrie canadienne des textiles*, 1996, p. 2-6.

1.1.3 Investissements en immobilisations

En 1996, les dépenses d'immobilisation dans l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles atteignaient 102,4 millions de dollars, soit une hausse de 36 p. 100 par rapport à 1995 (tableau 7)⁷.

TABLEAU 7



Source : Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996, MICST du Québec

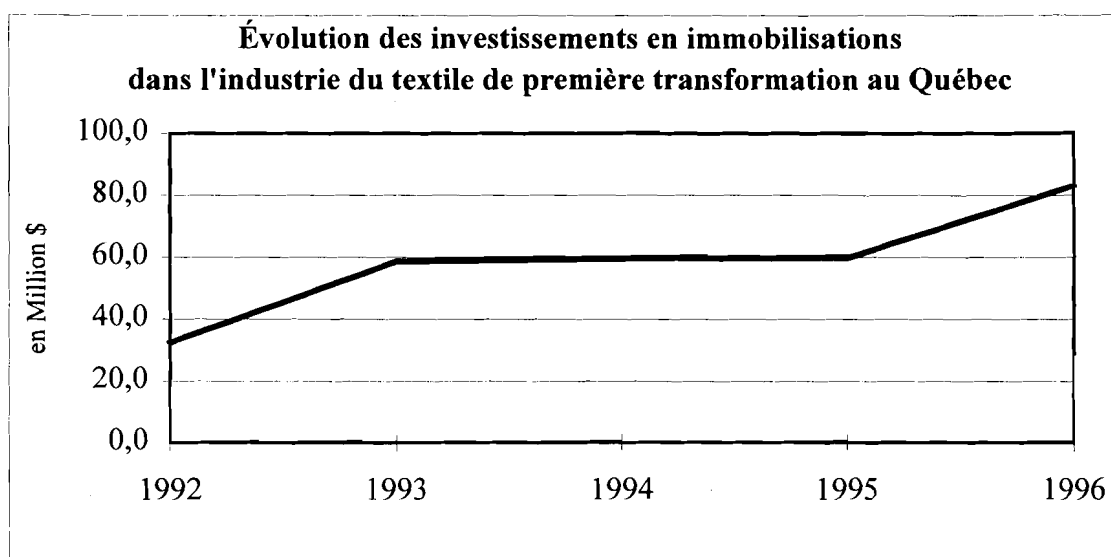
Année	1992	1993	1994	1995	1996
	77,5	103,2	114,8	75,3	102,4

7. Le Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et la Technologie déclarait : « Le contexte de la concurrence internationale exige de l'industrie une compétitivité accrue. Les entreprises poursuivent donc des programmes d'investissement visant la modernisation et l'ajout de capacité de production. » *Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996*, MICST, 1996, p. 57.

Notons qu'il faut être extrêmement prudent avec les données de 1995 et 1996. Les premières correspondent à des dépenses provisoires et les secondes à des prévisions révisées au milieu de l'année par Statistique Canada. D'une année à l'autre, les prévisions peuvent être très éloignées de la réalité.

À titre indicatif, nous donnons l'évolution de la valeur des investissements pour chacun des deux secteurs (tableaux 8 et 9).

TABLEAU 8



Source : Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996, MICST du Québec

Année	1992	1993	1994	1995	1996
	32,4	58,5	59,7	59,7	83,2

TABLEAU 9



Source : Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996, MICST du Québec

Année	1992	1993	1994	1995	1996
	45,1	44,7	55,1	15,6	19,2

L'encadré suivant présente des exemples d'investissement.

Principaux projets d'investissement annoncés ou en voie d'exécution, 1996			
Entreprise	Région	Nature du projet	M\$
Matériaux Techniques Côté	Montérégie	Déménagement	19,0
C.S. Brooks	Etrie	Modernisation	10,0
Cristini d'Amérique de Nord	Laurentides	Expansion	6,0
Victor Innovatex	Chaudière-Appalaches	Expansion	2,5
Vivatex	Mauricie	Relance	4,3
Weavexx	Etrie	Expansion	4,0

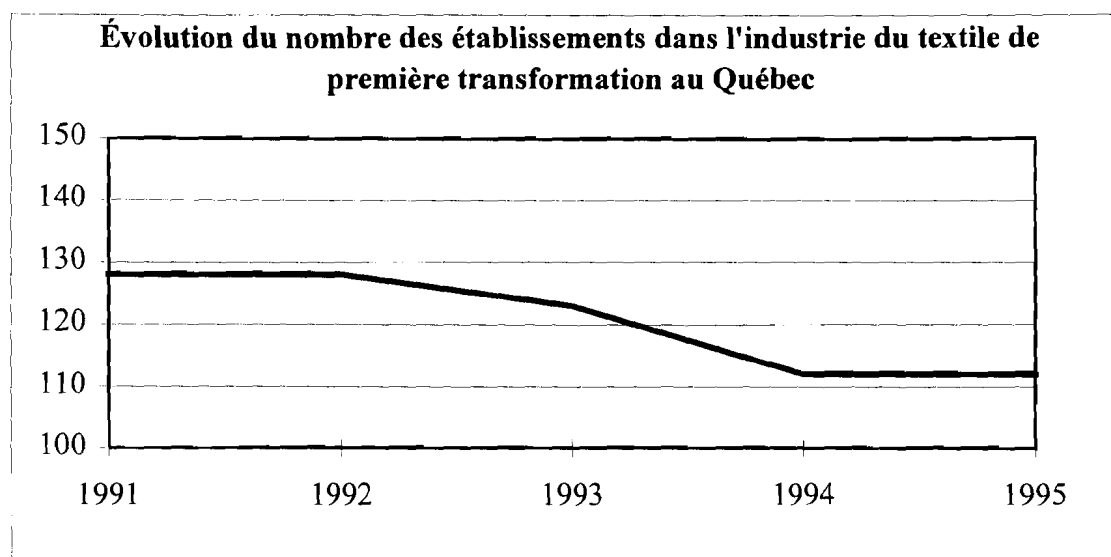
Source : Le secteur manufacturier et le commerce au Québec, MICST, 1996, p. 58

1.2 Définition des milieux de travail

1.2.1 Nombre des établissements

Entre 1991 et 1995, dans l'industrie du textile de première transformation, le nombre des établissements a légèrement diminué, passant de 128 à 112 (tableau 10).

TABLEAU 10



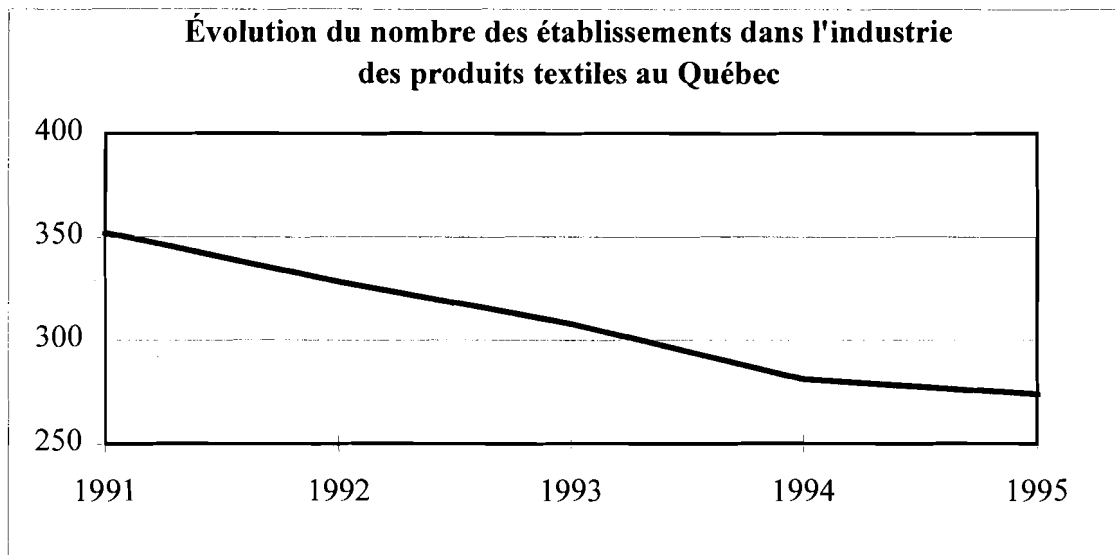
Source : Bureau de la statistique du Québec, Industries manufacturières du Québec 1992-1997

Année	1991	1992	1993	1994	1995
	128	128	123	112	112

Pour la même période, dans l'industrie des produits textiles, on constate une baisse importante du nombre des établissements; en 1991, l'industrie comptait 352 établissements, alors qu'en 1995 on n'en dénombrait plus que 274 (tableau 11)⁸.

8. Soulignons que d'une source à l'autre le nombre total d'établissements peut varier. Le Bureau de la statistique du Québec définit un établissement comme étant : « la plus petite unité d'exploitation, en général une usine ou une fabrique, en mesure de fournir certaines données relatives à son activité et nécessaires au calcul de la valeur ajoutée ».

TABLEAU 11



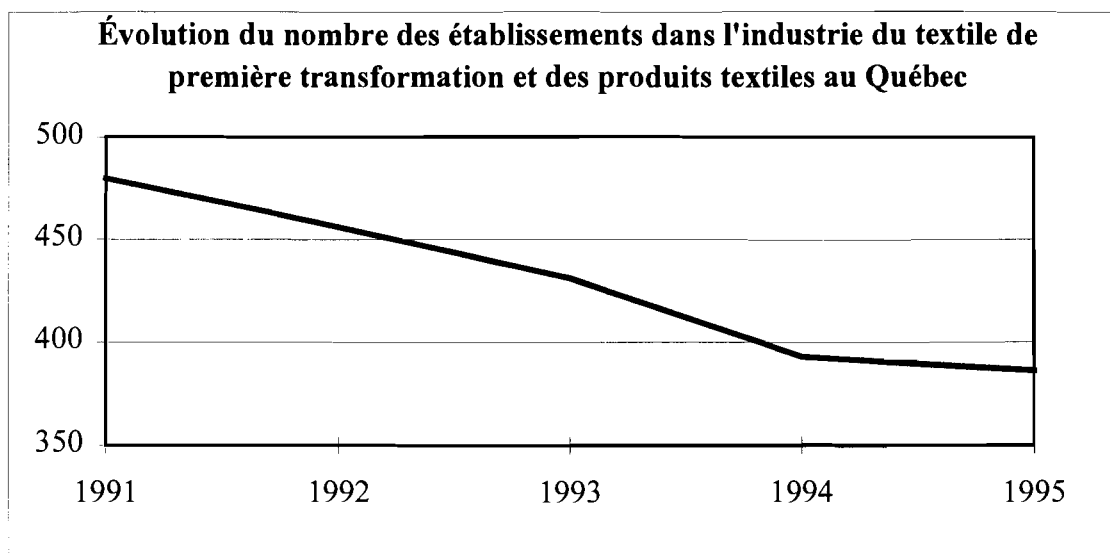
Source : Bureau de la statistique du Québec, Industries manufacturières du Québec 1992-1997

Année	1991	1992	1993	1994	1995
	352	328	308	281	274

Ainsi, pour cette période, plus de deux entreprises sur dix ont disparu dans cette industrie. Par contre, nous ne disposons pas d'estimations pour 1996 et 1997, et comme nous le verrons plus loin, le nombre des travailleuses et travailleurs affectés à la production a considérablement augmenté entre 1996 et 1997.

À titre indicatif, nous donnons l'évolution du nombre des établissements pour les deux secteurs réunis (tableau 12).

TABLEAU 12



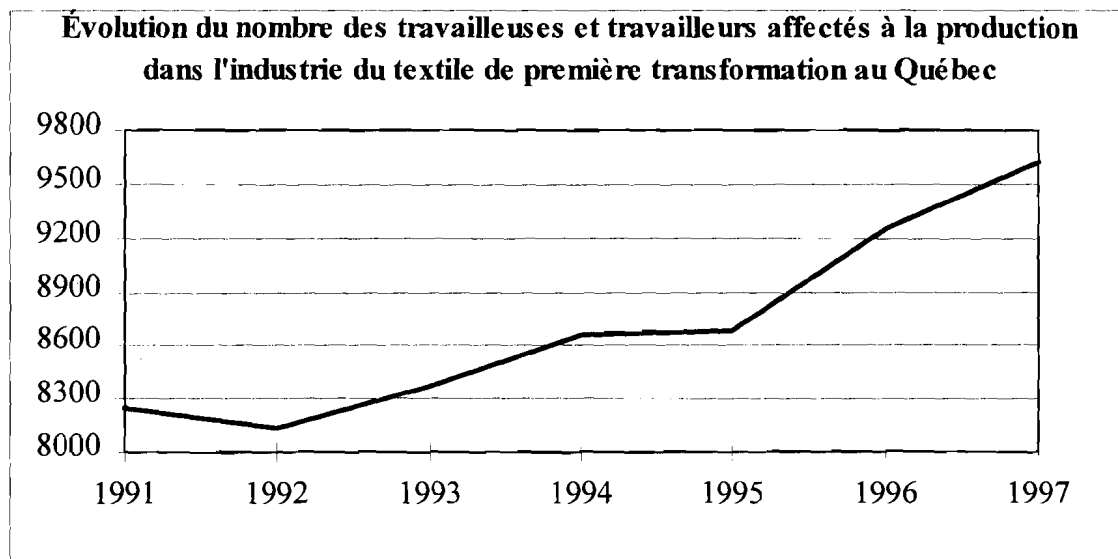
Source : Bureau de la statistique du Québec, Industries manufacturières du Québec 1992-1997

Année	1991	1992	1993	1994	1995
	480	456	431	393	386

1.2.2 Nombre de travailleuses et travailleurs affectés à la production

Entre 1992 et 1997, dans l'industrie du textile de première transformation, le nombre de travailleuses et travailleurs affectés à la production est passée de 8 133 à 9 620, soit une augmentation de 18,3 p. 100 (tableau 13).

TABLEAU 13

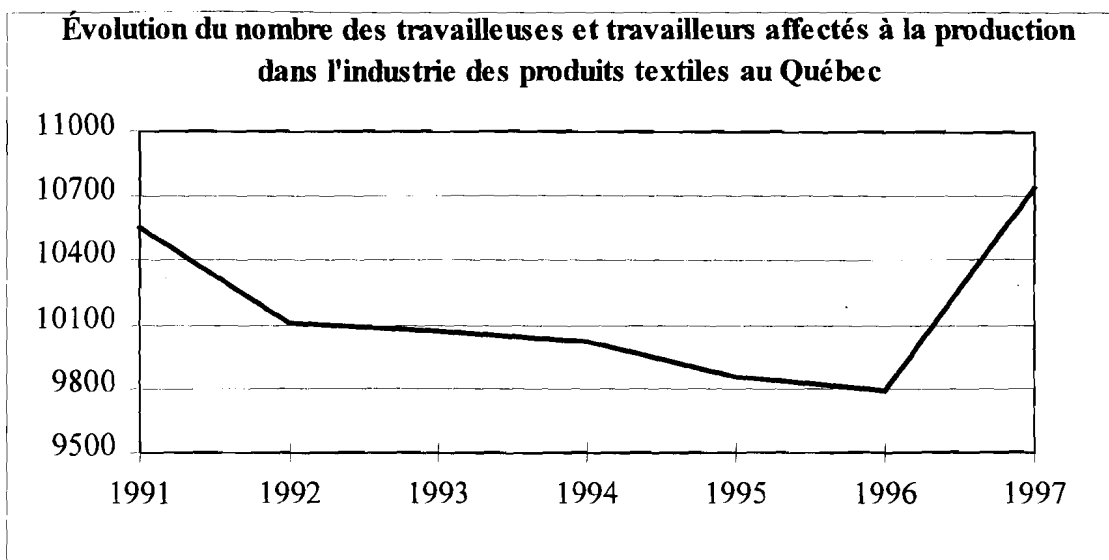


Source : Bureau de la statistique du Québec, Industries manufacturières du Québec 1992-1997

Année	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	8,244	8,133	8,373	8,657	8,678	9,248	9,620

Dans l'industrie des produits textiles (tableau 14), après des baisses annuelles constantes entre 1992 et 1996, l'industrie a connu la plus forte hausse du nombre de travailleuses et travailleurs affectés à la production de toute l'industrie manufacturière avec une augmentation de 9,7 p. 100 en 1997 (suivie de l'industrie des boissons avec une augmentation de 7,2 p. 100).

TABLEAU 14



Source : Bureau de la statistique du Québec, Industries manufacturières du Québec 1992-1997

Année	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	10 557	10 104	10 064	10 024	9 858	9 791	10 740

1.2.3 Rémunération

Entre 1993 et 1996, dans l'industrie du textile de première transformation, la rémunération horaire moyenne est passée de 12,40 \$ à 13,59 \$. Pour la même période, dans l'industrie des produits textiles, la rémunération horaire moyenne est passée de 10,44 \$ à 12,45 \$ (tableau 15).

TABLEAU 15

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION HORAIRE MOYENNE DANS L'INDUSTRIE DU TEXTILE DE PREMIÈRE TRANSFORMATION ET DES PRODUITS TEXTILES AU QUÉBEC (\$)				
Industrie	1993	1994	1995	1996
Première transformation	12,40	12,84	13,32	13,59
Produits textiles	10,44	10,93	10,83	12,45

Source : Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la technologie,
Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996.

Notons également que l'augmentation de 15 p. 100 de la rémunération horaire moyenne entre 1995 et 1996, dans l'industrie des produits textiles, est la plus importante de toute l'industrie manufacturière. Par contre, il faut souligner que la rémunération horaire moyenne dans toute l'industrie manufacturière était de 15,02 \$ en 1996.

1.2.4 Répartition régionale des établissements

C'est à Montréal que l'on trouve le plus grand nombre d'établissements de textile au Québec. En 1992, dernière année pour laquelle l'on dispose de données, on comptait 255 établissements de textile à Montréal, soit 55,9 p. 100 du total des établissements au Québec. On constate ensuite une certaine concentration des établissements dans les cinq régions suivantes : Montérégie (65 établissements), Mauricie-Bois-Francs (35 établissements) et enfin Chaudière-Appalaches et Estrie (26 établissements chacune) (tableau 16).

TABLEAU 16

RÉPARTITION RÉGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS DANS L'INDUSTRIE DU TEXTILE DE PREMIÈRE TRANSFORMATION ET DES PRODUITS TEXTILES EN 1992 AU QUÉBEC			
Régions	Textile de première transformation	Produits textiles	Total
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0	1	1
Bas-Saint-Laurent	2	2	4
Saguenay-Lac-Saint-Jean	0	4	4
Québec	0	10	10
Chaudière-Appalaches	10	16	26
Mauricie-Bois-Francs	12	23	35
Estrie	10	16	26
Montérégie	28	37	65
Montréal	61	194	255
Laval	1	11	12
Lanaudière	1	3	4
Laurentides	3	8	11
Outaouais	0	1	1
Abitibi	0	1	1
Côte-Nord	0	1	1
Nord-du-Québec	0	0	0
Total	128	328	456

Source : Bureau de la statistique du Québec, Statistiques manufacturières régionales, 1995

1.3 Évolution récente des milieux de travail

Depuis quelques années, l'industrie du textile connaît un grand nombre de changements ayant une incidence sur l'organisation du travail et sur les compétences que doivent posséder les travailleurs et travailleuses pour exécuter efficacement leurs tâches. Ces nombreux changements ont été soulignés à maintes reprises par différents acteurs de l'industrie. Pour ce portrait, nous retiendrons les deux facteurs de changement qui ont été soulignés le plus fréquemment dans les études récentes et lors de notre enquête.

Le premier facteur est la mondialisation des marchés, qui implique entre autres choses, la libéralisation des échanges commerciaux dans le contexte de l'ALENA. L'accord de libre-échange a été profitable pour bon nombre d'entreprises qui ont su s'adapter rapidement aux exigences d'un marché plus concurrentiel. Cette adaptation passe, notamment, par la modernisation des entreprises, par le recours à de nouvelles technologies et par la robotisation et l'informatisation de la production. L'ouverture des marchés a également obligé les entreprises à choisir des créneaux plus spécialisés et à haute valeur ajoutée⁹. Ces nouveaux produits font de plus en plus appel à de nouveaux procédés de fabrication et à l'utilisation de nouveaux matériaux. D'ailleurs, les activités de recherche et de développement sont en croissance, et tout porte à croire que l'industrie subira encore d'importants changements du point de vue des procédés de fabrication et des produits finis.

Lors de notre enquête, la très grande majorité des entreprises où nous nous sommes rendus ont acquis depuis 1990 du nouvel équipement ou modifié celui déjà en place. Leurs procédés et leurs méthodes de fabrication ont considérablement évolué depuis les dix dernières années. Notons également que dans la plupart de ces entreprises, les investissements en capitaux ont été très importants au cours des dernières années. Enfin, près du quart des entreprises consultées ont implanté ou envisagent d'implanter des équipes de travail semi-autonomes¹⁰ demandant une plus grande polyvalence de la part des opératrices et opérateurs spécialisés en production.

9. Il s'agit, entre autres, de produits tels les tissus techniques : tissus industriels, géotextiles (utilisés dans le génie civil), textiles de construction et biotextile (utilisés dans le domaine médical), etc. Selon Industrie Canada, la demande pour ces textiles augmentera de plus de 10 p. 100 chaque année, au cours de la prochaine décennie. À l'heure actuelle, le secteur des textiles techniques profite de l'intense activité de l'industrie nord-américaine des pâtes et papiers, du matériel de transport, de l'environnement et des travaux d'infrastructure. Voir à ce sujet le document intitulé *Le secteur manufacturier et le commerce en 1996*, Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, 1996.

10. On s'oriente vers un nivellement de la hiérarchie ce qui demande plus d'autonomie de la part des travailleuses et des travailleurs affectés à la production.

Le deuxième facteur est l'augmentation des exigences des clients et des clientes. L'industrie du textile fournit maintenant plus de 150 autres industries ou services (agriculture, forêt, mines, automobile, aéronautique, papier, caoutchouc, plastique, services alimentaires, hôteliers et hospitaliers, etc.). Dans un contexte de vive concurrence étrangère, de perfectionnement technologique et de particularités des nouveaux produits, les clients et les clientes exigent la qualité totale¹¹. Ainsi, le contrôle de la qualité, dans l'industrie du textile, doit-il être une préoccupation à chaque étape du processus de fabrication. Les exigences de qualité ont modifié et modifieront encore les attitudes et les façons de faire des entreprises de textile. Nous verrons plus loin les répercussions de ces exigences sur les besoins de formation des opératrices et opérateurs spécialisés.

De plus, les clients et les clientes exigent très souvent une diminution des délais de livraison et la possibilité d'obtenir rapidement de petites quantités de produits spécialisés. Enfin, bon nombre d'industries désireuses de remplacer certains matériaux traditionnels par des matériaux textiles dans la composition de leurs produits demandent à l'industrie du textile de poursuivre ses recherches et innovations.

Ces changements dans l'industrie du textile touchent à l'ensemble des composantes des entreprises. Les façons de faire, que ce soit dans la gestion, les investissements, la production, etc., changent et doivent être accompagnées d'une prise de conscience des enjeux présents et futurs de la part de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de l'industrie.

Notons toutefois que ces changements interviennent à des rythmes différents, selon les entreprises.

À la section suivante, nous nous attarderons à la fonction de travail d'opératrice et d'opérateur spécialisé en production textile.

11. Il existe une différence entre la qualité totale et les normes ISO. Notons d'abord que la grande majorité des entreprises québécoises du textile ne sont pas agréées du point de vue des normes ISO. Par contre, bon nombre d'entreprises consultées envisagent de se conformer aux normes ISO dans un avenir rapproché. « La qualité totale est un ensemble de principes et de méthodes, organisés en stratégie globale, visant à mobiliser toute l'entreprise pour obtenir une meilleure satisfaction du client au moindre coût. » « ISO 9000, 9001, 9002 et 9003 sont des normes qui s'appliquent normalement en situation contractuelle où l'on doit dire ce que l'on fait en conformité à des critères établis, faire ce que l'on dit et le prouver. » Voir à ce sujet le document intitulé *Différence entre la qualité totale et les normes ISO 9000*, Pierre Gélinas, Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, mars 1996.

2 FONCTION DE TRAVAIL

Il faut d'abord faire deux précisions importantes. Premièrement, une fonction de travail ne correspond pas nécessairement à l'énumération d'un ou de plusieurs titres d'emploi. La fonction de travail correspond à **une série de tâches ou de responsabilités précises** à l'intérieur d'un processus de production¹². Deuxièmement, ce n'est pas l'ensemble des travailleurs et travailleuses de la production de l'industrie du textile qui entre dans la fonction de travail à l'étude. Au tout début de l'étude, à la rubrique Situation, nous avons indiqué que nous cherchions à définir les besoins de formation des opératrices et opérateurs spécialisés en production textile dont la fonction de travail est liée à la production. Dans la présentation de notre champ de recherche, nous avons ensuite indiqué que cette appellation est en fait un générique qui regroupe quatre groupes de base.

Pour illustrer cette remarque, nous prendrons en exemple l'année 1991, puisque c'est la plus récente pour laquelle nous pouvons obtenir des données statistiques fiables pour chaque titre d'emploi¹³.

À la rubrique 1.2.2 (Nombre de travailleuses et travailleurs affectés à la production), nous avons vu qu'en 1991 l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles employait 18 801 travailleuses et travailleurs affectés à la production. La même année, les opératrices et opérateurs spécialisés en production textile (quatre groupes de base retenus) représentaient 6 630 personnes, donc 35,3 p. 100 du nombre total des travailleuses et travailleurs affectés à la production. Il existe donc d'autres fonctions de travail liées à la production dans l'industrie du textile. D'ailleurs, si nous reprenons la définition de l'expression « travailleurs/travailleuses de la production » du *Bureau de la Statistique du Québec*, on pourra lire ce qui suit :

-
12. Le processus de production ne fait pas uniquement référence au « service » ou à « l'unité » de production, mais bien à chacune des étapes permettant d'atteindre un objectif, que ce soit fournir un service ou fabriquer un bien. En ce sens, le ou la réceptionniste comme le directeur général ou la directrice générale d'une entreprise participent au processus de production. Voir le document intitulé « *Étude préliminaire, Gestion de la production du vêtement* », juillet 1997, Ministère de l'Éducation du Québec, p. 4.
13. Il s'agit des données du recensement de 1991. Les données du recensement de 1995 pour les titres d'emploi en cause ne sont pas encore disponibles.

« Personnes travaillant à la production et au montage. Sont aussi compris les ouvriers et ouvrières préposés à l'entreposage, l'inspection, la manutention, l'emballage, l'emmagasiner, etc., de même que ceux des services d'entretien et de réparation, de la conciergerie, et aussi les gardiens/gardiennes et les contremaîtres/contremaîtresses qui font le même travail que les ouvriers et ouvrières qu'ils dirigent. »

De plus, lors de notre enquête, les entreprises consultées ont fait une distinction entre deux types de travailleurs de la production : les **travailleuses et travailleurs directs** et les **travailleuses et travailleurs indirects**, qui sont des aides opératrices et aides opérateurs. Le premier type regroupe les opératrices et opérateurs spécialisés et le second, les travailleurs et travailleuses qui les appuient, soit les aides opérateurs et aides opératrices, les mécaniciens et mécaniciennes d'entretien, les réparateurs et réparatrices et autres.

L'encadré suivant renferme certaines précisions supplémentaires :

Travailleuses et travailleurs affectés à la production dans l'industrie du textile de première transformation et des produits textiles en 1991	
Aides opérateurs/aides opératrices	CNP 9616 : total 3 225 personnes
Opératrices et opérateurs spécialisés en production textile :	CNP 9441 : 1 545 personnes
	CNP 9442 : 2 415 personnes
	CNP 9443 : 1 495 personnes
	CNP 9444 : 1 175 personnes
total	6 630 personnes
Autres travailleuses/travailleurs affectés à la production : (entretien, réparation, conciergerie, surveillance, etc.)	total 8 946 personnes
Grand total : 18 801 personnes	

Les données : CNP 9441, 9442, 9443, 9444 et 9616 provenant de Statistique Canada.

Deux remarques à propos de l'encadré de la page précédente :

➤ Première remarque

Le recrutement pour les postes d'opérateur spécialisé et d'opératrice spécialisée s'effectue essentiellement à l'interne, par mutation ou par promotion (les aides-opérateur et aides-opératrice devenant opérateurs et opératrices). Plus rarement, un poste d'opérateur spécialisé et d'opératrice spécialisée sera pourvu par recrutement à l'externe, ce qui s'explique largement par l'existence, dans les conventions collectives, de clauses favorisant la promotion interne au sein des entreprises.

Aussi, il faut préciser que tout nouveau personnel, qu'il ait suivi ou non une formation, commencera généralement par occuper un poste d'aide-opérateur ou d'aide-opératrice. Notre champ d'étude englobera donc les aides-opérateurs et aides-opératrices (CNP 9616).

➤ Deuxième remarque

Dans l'encadré, le nombre de travailleurs et travailleuses que l'on trouve dans la catégorie « autres travailleuses et travailleurs affectés à la production » peut sembler élevé. Il faut souligner, à ce sujet, que les entreprises du textile de première transformation et des produits textiles engagent un nombre relativement important de personnes qui exécutent des tâches généralement associées à d'autres industries ou secteurs, par exemple, des conducteurs et conductrices de machine à piquer¹⁴, des réparateurs et réparatrices, des concierges, etc.

Nous présentons maintenant à la page suivante un encadré qui résume les principales tâches et responsabilités des groupes de base de la *Classification nationale des professions* que nous avons retenus. À partir de là, nous tenterons de préciser la nature de la fonction de travail.

14. Certaines entreprises de l'industrie textile fabriquent des produits qui dans certains cas se rapprochent de ceux de l'industrie du vêtement.

Principales tâches et responsabilités	
9616 Aide-opératrice/aide-opérateur ¹⁵	<ul style="list-style-type: none"> - charger et décharger des machines; - nettoyer des machines; - conduire des chariots; - assumer d'autres tâches ou responsabilités.
9441 Conductrice/conducteur de machines de préparation des fibres textiles et de filés	<ul style="list-style-type: none"> - conduire et alimenter des machines servant à laver et à malaxer les fibres et à leur faire subir d'autres traitements; - veiller au fonctionnement des ourdissoirs; - conduire et alimenter les bobinoirs ou les renvideurs; - étudier les causes des pannes des machines; - informer la surveillante ou le surveillant des problèmes; - assumer d'autres tâches ou responsabilités.
9442 Tisseuse/tisseur, tricoteuse/tricoteur et autres conductrices/conducteurs de machines textiles	<ul style="list-style-type: none"> - monter les métiers; - faire fonctionner un métier à tisser; - faire fonctionner des machines servant à faire de la corde et d'autres produits; - faire fonctionner des machines servant à faire des tapis tuftés et d'autres produits; - surveiller les machines; - vérifier les tissus; - assumer d'autres tâches ou responsabilités.
9443 Teinturières/teinturiers et finisseuses/finisseurs de produits textiles	<ul style="list-style-type: none"> - mélanger les teintures ou les produits chimiques; - examiner la qualité des produits finis; - informer la surveillante ou le surveillant des problèmes; - assumer d'autres tâches ou responsabilités.
9444 Contrôleuses/contrôleurs, trieuses/trieurs et échantillonneuses/échantillonneurs de produits textiles	<ul style="list-style-type: none"> - remédier aux défauts mineurs; - trier les produits; - assortir, mesurer, peser, consigner et emballer les produits; - assumer d'autres tâches ou responsabilités.

Source : Classification nationale des professions, DRHC, 1992

15. Les appellations figurant dans la Classification nationale des professions ne sont pas nécessairement celles qui sont retenues par l'industrie pour désigner les emplois.

Si l'on exclut, dans un premier temps, les aides-opérateurs et aides-opératrices (9616), ainsi que les contrôleuses ou contrôleurs, les trieuses ou trieurs et les échantillonneuses ou échantillonneurs de produits textiles (9444), on constate de nombreux points de convergence entre les tâches et les responsabilités des trois autres groupes de base. Les tâches et les responsabilités communes à ces groupes de base peuvent être classées en deux catégories, d'abord la catégorie que nous pourrions désigner sous le terme « opérationnelle » et qui consiste à conduire, monter, faire fonctionner, régler, etc. des machines ou des métiers et ensuite la catégorie que nous pourrions désigner sous le terme « de contrôle » et qui consiste à étudier les causes des problèmes, à surveiller les machines, à examiner les tissus, à examiner la qualité et à informer le surveillant.

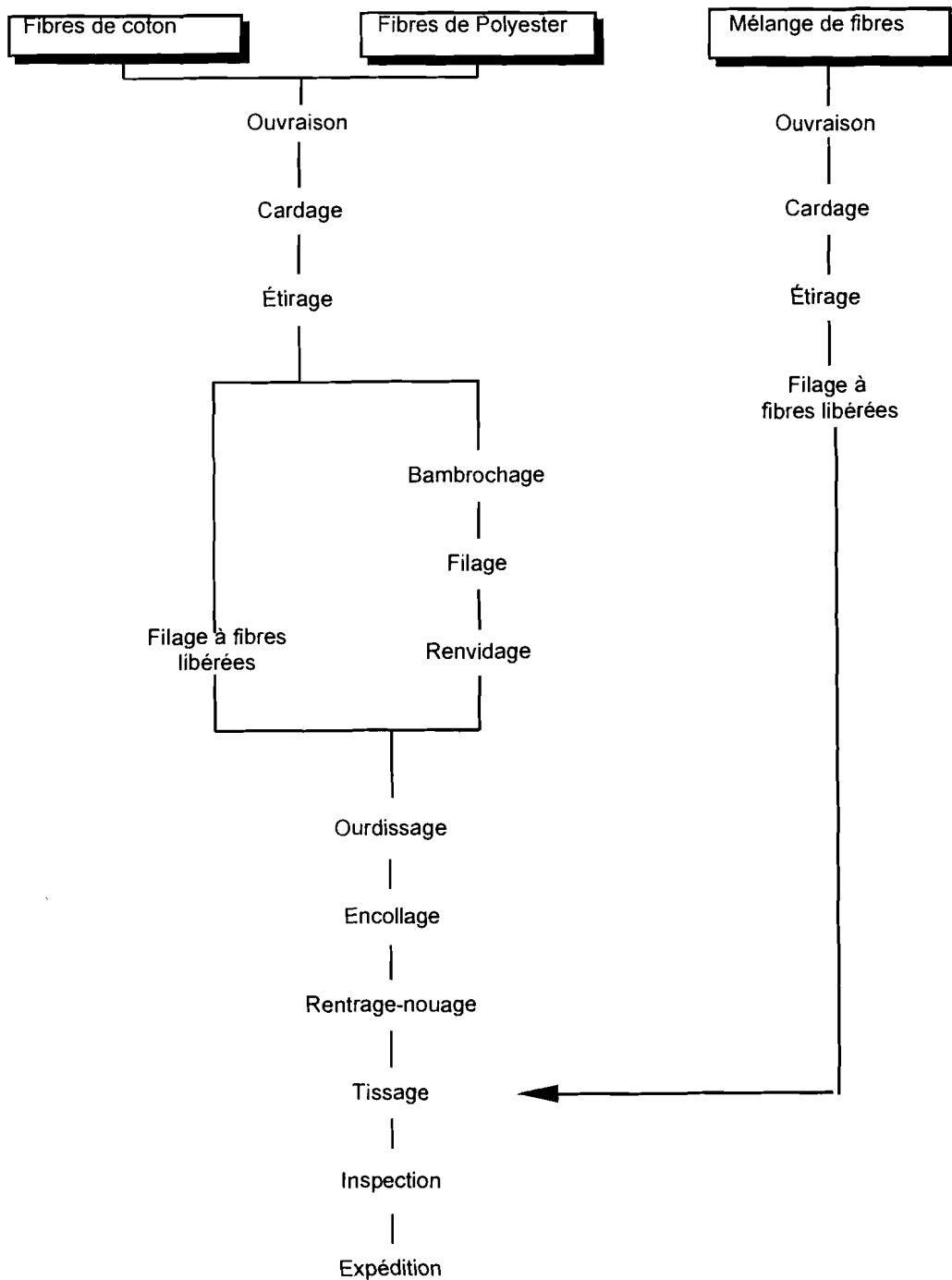
Les tâches et les responsabilités des aides-opérateurs et aides-opératrices (9616) relèvent davantage du soutien : charger et décharger les machines, nettoyer des machines, conduire des chariots, etc.

Enfin, les tâches et les responsabilités des contrôleuses ou contrôleurs, des trieuses ou trieurs et des échantillonneuses ou échantillonneurs de produits textiles (9444) peuvent être divisées en deux catégories, d'abord celles qui relèvent du contrôle de la qualité, (propres à plusieurs étapes des processus de production) soit examiner les tissus ou les produits en fonction des normes établies, repérer les défauts, mesurer et peser les produits, etc., et celles que l'on trouve à la fin des processus de production, soit consigner, emballer, etc., les produits.

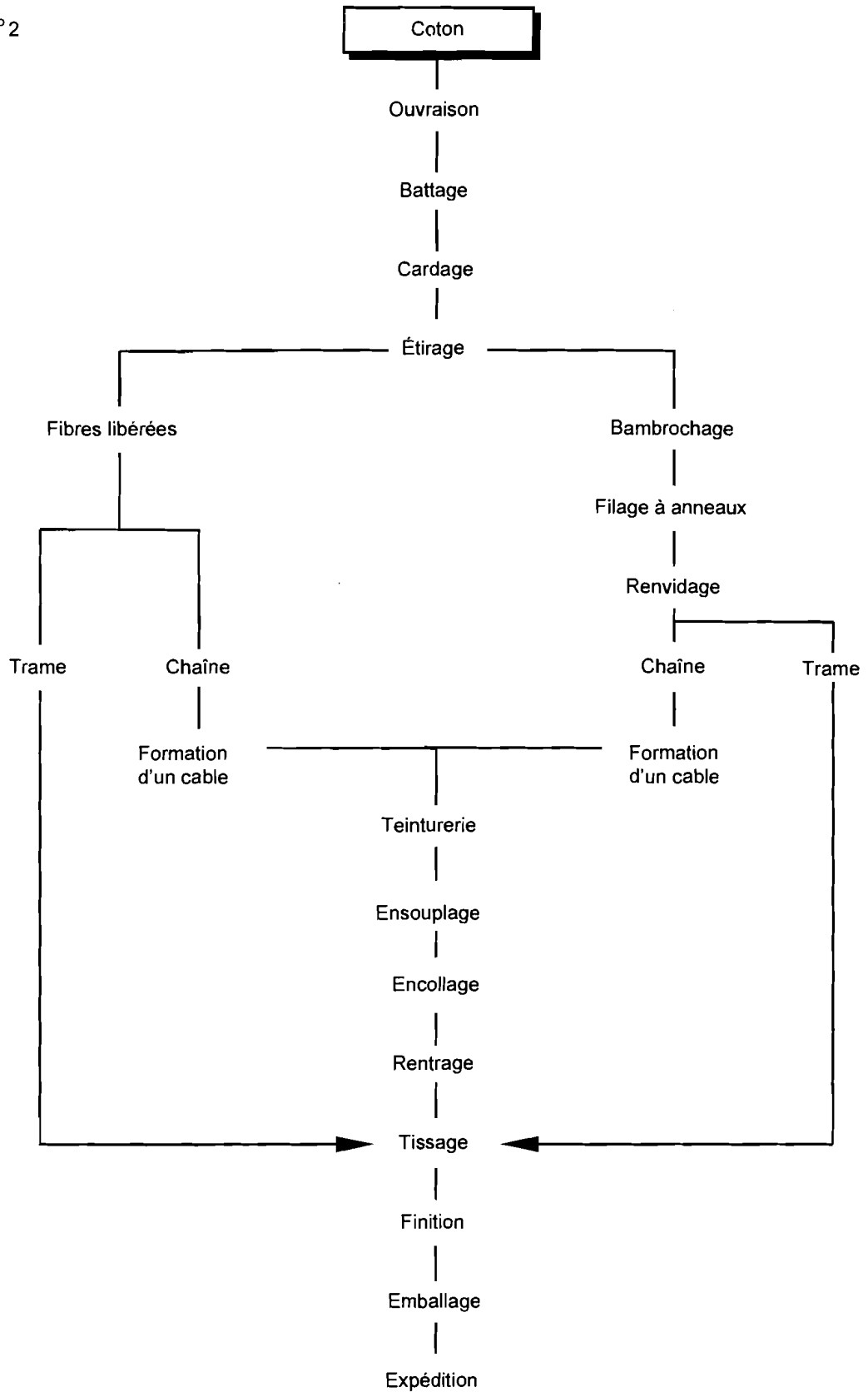
Notons qu'il existe une certaine hiérarchie entre ces groupes de base. Au départ, les nouveaux travailleurs et travailleuses occuperont généralement des postes d'aides-opérateurs et d'aides-opératrices (9616) pour ensuite accéder à des postes d'opérateurs spécialisés et d'opératrices spécialisées (9441, 9442, 9443 et 9444). Enfin, dans certains cas, on demandera de l'expérience comme tisserande ou tisserand ou comme tricoteuse ou tricoteur, par exemple, aux candidates et candidats désireux d'occuper un poste de contrôleur de produits textiles (CNP 9444).

À titre indicatif uniquement, puisque l'industrie textile fabrique un grand nombre de produits différents et utilise une grande diversité de procédés de fabrication, nous donnons dans les pages suivantes deux exemples de procédés de fabrication, le premier procédé permet de fabriquer des tissus grèges et le second, du denim. Dans les deux exemples, il s'agit de procédés de transformation différents, soit la filature et le tissage.

Exemple n° 1



Exemple n° 2



On peut trouver des opératrices et opérateurs spécialisés à chacune des étapes des procédés de fabrication que nous venons de donner en exemple. Les aides-opérateurs et aides-opératrices, pour leur part et tel que l'on l'a souligné dans la description de leurs tâches et responsabilités, soutiennent le travail des opératrices et opérateurs spécialisés, soit en chargeant ou en déchargeant certaines machines ou en assurant le transport des matériaux ou des produits semi-finis d'un poste de travail à un autre.

Notre fonction de travail est donc délimitée par les tâches et les responsabilités qui s'insèrent dans l'ensemble des opérations de transformation des matières premières en produits finis. En amont, il peut s'agir des premières opérations de déballage et de traitement des matières premières; en aval, il peut s'agir des opérations de finition et d'emballage des produits finis.

3 PORTRAIT DE L'OFFRE DE FORMATION

Dans ce chapitre, nous présentons les types de formation actuellement offerts relativement à l'exercice de notre fonction de travail.

Formation initiale

Soulignons d'abord qu'il n'existe pas de programme de formation professionnelle menant à un diplôme officiel pour les opératrices et opérateurs spécialisés en production textile. Cependant, il existe un programme de formation en conduite de machines industrielles (DEP). Ce programme actuellement en révision vise à répondre aux besoins de formation de conductrices et conducteurs et des opératrices et opérateurs de machine, selon une approche multisectorielle. Toutefois, aucune analyse de ce programme n'a été faite dans le cadre de cette étude.

Activité de formation en Beauce

Depuis 1997, à la demande des entreprises de la Beauce, la Commission scolaire de la Chaudière-Étchemin, en collaboration avec le Groupement économique de Beauce-Centre inc., offre un programme de formation pour les opératrices et opérateurs spécialisés en production textile comprenant 16 semaines (483 heures) de théorie en classe et 6 semaines (183 heures) de stage dans les entreprises. Les heures de théorie se répartissent entre la formation spécifique et une formation plus générale (environ 37 p. 100 des heures) englobant le français, les mathématiques, la recherche d'emploi, etc. Jusqu'à maintenant, deux cohortes (26 élèves au total) ont suivi le programme. Une autre session de formation est en préparation. De plus, un projet de formation similaire en voie de préparation en Estrie devrait être offert en janvier 1999.

Programme d'études menant à l'exercice de métiers semi-spécialisés (volet 2)

Depuis 1996, les commissions scolaires offrent des programmes d'études menant à l'exercice de métiers semi-spécialisés¹⁶. Dans ces programmes, la formation est donnée en entreprise, sous la supervision d'un parrain ou d'une marraine, en collaboration avec la commission scolaire qui doit en assurer l'encadrement.

Dans le répertoire des programmes d'études menant à l'exercice de métiers semi-spécialisés, on trouve certains métiers rattachés à l'industrie du textile, entre autres :

- manœuvre des produits du textile
- aide-teinturier, aide teinturière
- conducteur, conductrice de machines à transformer les fibres textiles
- tisserand, tisserande

En 1996 et 1997, les commissions scolaires L'Islet-Sud (Chaudière-Appalaches) et Jean-Rivard (Mauricie-Bois-Francs) ont offert le programme pour les **aides-teinturières et aides-teinturiers**. La commission scolaire L'Islet-Sud (maintenant appelée Côte-du-Sud) devrait également offrir ce programme en 1998-1999. La commission scolaire de Sherbrooke a offert le programme en 1996 pour les **tisserandes et tisserands** et en 1997 pour les **conductrices et conducteurs de machines à transformer les fibres textiles**. En 1997, la commission scolaire de la Beauce-Abénaquis a offert le programme pour les **manœuvres des produits du textile**. Enfin, les commissions scolaires Rivière-du-Nord (Laurentides) et Haute-Rivière (Montérégie) offriront le programme pour les **manœuvres des produits textiles** en 1998-1999.

Il a été impossible de savoir combien d'élèves avaient bénéficié de ces programmes.

16. Définition d'un métier semi-spécialisé : « Les tâches du métier sont peu complexes, concrètes et surtout répétitives. Le travail est habituellement effectué avec la supervision et à partir de consignes détaillées mais simples. Les interventions portant sur les choses sont, le plus souvent, de l'ordre de la manipulation et de la manutention; les relations avec les personnes se limitent à des rapports courtois pour aider ou pour servir; ils visent à transmettre des renseignements simples à portée limitée. Une période d'apprentissage en milieu de travail, de 350 à 450 heures, est généralement suffisante pour acquérir les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de ce type de métier », Ministère de l'Éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique.

Formation en entreprise

La très grande majorité des entreprises consultées lors de notre enquête exigent le diplôme de cinquième secondaire. De plus, la très grande majorité font passer des tests aux candidats et aux candidates, par exemple le test de dextérité, le test de perception de couleurs, le test de connaissances de base en mathématiques, etc.¹⁷. Notons également que le quart des entreprises consultées demandent aux candidats et aux candidates quelques années d'expérience dans l'industrie manufacturière. Par contre, on ne demande pas nécessairement d'expérience dans l'industrie du textile, puisqu'il semble très difficile, surtout dans certaines régions, de trouver des candidats et des candidates qui en possèdent.

Enfin, malgré le fait que les entreprises reçoivent régulièrement des demandes d'emploi, le profil des candidats et candidates (scolarité et autres critères) ne correspond pas souvent à leurs besoins.

En ce qui concerne la formation en entreprise, il faut d'abord souligner qu'elle est fort diversifiée. Puisqu'il n'existe aucun programme officiel de formation pour les opératrices et opérateurs spécialisés production textile, les entreprises ont dû, au fil des ans, mettre en place des politiques de formation de leurs travailleurs et travailleuses. On peut d'ailleurs souligner que les entreprises sont généralement fières de la qualité de la formation qu'elles offrent. Sur le plan des investissements, les entreprises consultées consacrent en moyenne entre 3 et 4 p. 100 de leur masse salariale à la formation de leurs travailleurs et travailleuses.

17. Bon nombre d'entreprises font également passer des tests d'allergie aux candidates et candidats. Indiquons également que des entreprises imposent des critères du point de vue du physique puisque certaines tâches nécessitent d'avoir une certaine portée ou de la force physique.

Cette formation est généralement donnée sur les lignes de production. Plusieurs entreprises ont recours au jumelage (doublage, parrainage, compagnonnage) afin de former les nouveaux titulaires d'un poste de travail. La personne ayant pour tâche de former la nouvelle ou le nouveau titulaire a très souvent reçu une formation d'institutrice ou d'instituteur (formatrice ou formateur) à l'intérieur de l'entreprise. Dans la très grande majorité des cas, ce sont du personnel de production et non des cadres qui s'acquittent de cette tâche¹⁸. Il est également important de souligner que plusieurs entreprises ont rédigé des modules ou des manuels de formation indiquant clairement les apprentissages nécessaires pour assumer les tâches et les responsabilités rattachées à chaque poste de travail. Enfin, dans certaines entreprises, des périodes de formation théorique et pratique à l'extérieur des lignes de production sont également prévues¹⁹.

En ce qui concerne le temps nécessaire pour former les nouveaux titulaires de poste, notons qu'il varie considérablement en fonction de la nature du poste. En moyenne, dans les entreprises consultées, former un aide-opérateur ou une aide-opératrice (donc quelqu'un qui vient d'être recruté) prend de 3 à 4 semaines. Pour les opératrices et opérateurs spécialisés, la formation dure en moyenne 12 semaines, mais elle peut prendre jusqu'à 16 semaines, notamment pour le tisserand ou la tisserande²⁰.

18. Bien sûr, la direction, au cours de la période d'essai, évalue le travail de la nouvelle ou du nouveau titulaire.

19. Pour les postes de tricoteuse ou de tricoteur ou encore de tisserande ou de tisserand, par exemple, une formation théorique et pratique à l'extérieur de la chaîne de production est nécessaire.

20. Il s'agit ici d'une période de formation et non de qualification complète des travailleuses et travailleurs. En moyenne, les répondantes et les répondants estiment qu'il faut entre 6 mois et 1 an pour qu'une opératrice spécialisée ou un opérateur spécialisé soit réellement qualifié (dans le cas des tisserandes et tisserands, cela peut prendre 2 ans).

4 ÉVOLUTION DES BESOINS DE FORMATION

L'évolution de l'industrie du textile et ses répercussions sur la fonction de travail d'opératrices et opérateurs spécialisés déterminent, pour une large part, les besoins de formation.

Lors de notre enquête, nous avons demandé aux participants et participantes d'indiquer quels étaient les nouveaux besoins de formation des travailleurs et travailleuses et de préciser s'ils éprouvaient des difficultés à acquérir certains savoirs leur permettant d'assumer correctement leurs tâches et responsabilités.

En ce qui concerne les compétences de base, certains répondants et répondantes ont souligné qu'il est maintenant essentiel que les travailleurs et travailleuses maîtrisent certaines notions élémentaires des mathématiques, par exemple la règle de trois, la moyenne, la médiane, les ratios, etc. D'autres personnes souhaitent même des connaissances plus poussées en trigonométrie et en analyse graphique.

Les compétences en français écrit ont également été soulevées; les travailleurs et travailleuses doivent être en mesure de rédiger ou de lire des rapports de production ou tout autre document. Notons également que l'utilisation croissante d'outils informatiques demande une bonne capacité de lecture et d'écriture²¹.

Plusieurs répondants et répondantes ont également indiqué que la maîtrise de la langue anglaise sera désormais un atout important pour les travailleuses et travailleurs affectés à la production²².

-
21. À propos des compétences en français et en mathématiques, Développement des ressources humaines Canada indiquait : « En raison de l'utilisation accrue de robots et de techniques informatiques de fabrication, les travailleurs qui se lancent dans ces professions devront posséder des compétences en mathématique, en lecture et en écriture plus poussées que ce n'était le cas autrefois ». *Emploi-Avenir*, 1998.
 22. Bon nombre de raisons peuvent justifier cette exigence : une bonne partie des machines proviennent des États-Unis ou d'Europe et les manuels de fonctionnement et d'entretien sont donc très souvent en langue anglaise. De plus, lors de l'acquisition de nouvel équipement, il arrive que des opératrices ou opérateurs soient appelés à suivre des stages de formation à l'étranger. Enfin, dans certains cas, les opératrices ou opérateurs doivent communiquer avec les clientes et clients.

Toujours en ce qui concerne les compétences de base, les entreprises souhaitent que les futurs travailleurs et travailleuses affectés à la production soient aptes à utiliser des ordinateurs et à maîtriser certains logiciels.

Les entreprises ne peuvent, à elles seules, corriger efficacement les lacunes en ce qui concerne les compétences de base que nous venons d'énoncer. Par contre, et comme nous l'avons souligné précédemment, la plupart exigent maintenant le diplôme de cinquième secondaire lorsqu'elles engagent du personnel. Donc, à plus ou moins brève échéance les entreprises pourront compter sur des travailleurs et travailleuses qui possèdent les compétences ci-hauts mentionnées²³.

Par ailleurs, les répondants et répondantes ont indiqué des besoins de formation visant la connaissance des différents processus de production en vigueur dans l'industrie du textile.

Un grand nombre ont souligné que les travailleuses et travailleurs affectés à la production doivent dorénavant avoir, non seulement des habiletés manuelles, mais également la capacité d'analyser les processus afin de bien utiliser les nouvelles technologies. En raison du développement des nouvelles technologies et de la robotisation, plusieurs étapes des processus de fabrication sont maintenant automatisées. De plus en plus, les opératrices et opérateurs spécialisés, contrôlent et assistent les machines²⁴, en ce sens, on pourrait dire que la modernisation des processus de production a transformé le travail des opératrices et opérateurs spécialisés.

De plus, les nouveaux créneaux plus spécialisés et la concurrence obligent les entreprises à respecter des normes de qualité élevées; en ce sens, les opératrices et opérateurs spécialisés doivent être en mesure de déceler les défauts que peuvent avoir les produits à chacune des étapes de la production et de remédier rapidement à la situation. Les préoccupations concernant la qualité reviennent sans cesse, bon nombre de répondants et

23. Nombre d'entreprises ne pouvaient indiquer précisément la moyenne des années de scolarité de leurs travailleuses et travailleurs affectés à la production. Pendant longtemps, les entreprises ont engagé des travailleurs très peu scolarisés (première ou deuxième secondaire). Depuis peu, la plupart des entreprises exigent le cinquième secondaire. Notons également que la moyenne d'âge des opératrices et opérateurs spécialisés des entreprises visitées est de 37,3 ans.

24. Compte tenu de l'automatisation de plusieurs machines, les travailleuses et travailleurs ont moins de tâches manuelles à exécuter.

répondantes ont souligné que, dans les dernières années, c'est probablement ce qui a modifié le plus la fonction de travail d'opérateur spécialisé et opératrice spécialisée et d'aide-opérateur et aide-opératrice (manœuvre). Enfin, pour optimiser la qualité, il sera essentiel que les opératrices et opérateurs spécialisés connaissent l'ensemble des étapes de la production dans les entreprises. Les travailleurs et travailleuses doivent être conscients des répercussions de la qualité de leur travail sur les étapes subséquentes de la transformation des produits.

Enfin, les répondants et répondantes ont souligné d'autres besoins de formation. Nous les énumérons en commençant par les plus généraux :

- connaissance de l'ampleur de l'industrie du textile au Québec : produits textiles, textiles de première transformation, liens avec les autres secteurs de l'industrie manufacturière au Québec, etc.;
- connaissance de l'évolution de l'industrie du textile au Québec : modernisation, nouveaux produits, etc.;
- connaissance de base des matières premières (différencier les fibres, par exemple);
- connaissance de base des procédés de transformation (filage, tissage, aiguilletage, tricot, etc.);
- connaissance de base de l'échantillonnage;
- connaissance des principes de la santé et sécurité au travail;
- connaissance des règles du travail en équipe, de la gestion des conflits, de la résolution de problèmes, etc.

Certains répondants et répondantes ont souligné que le développement de la dextérité manuelle des nouveaux travailleurs et travailleuses était important. Enfin, certains considèrent qu'il serait essentiel que les futurs travailleurs et travailleuses aient des notions de base en mécanique, en physique et en chimie²⁵ notamment afin de repérer les problèmes ou des variations de la qualité de la production.

25. Cette liste des besoins de formation découlant des nouvelles compétences qu'impliquent l'évolution rapide de l'industrie du textile n'est pas exhaustive pour les deux raisons suivantes : d'abord, vu la diversité des entreprises en question, les besoins peuvent varier; ensuite, parce qu'à ce stade de la réflexion sur la mise en place d'un éventuel programme de formation, nous ne pouvons évidemment établir avec précision l'ensemble des compétences à acquérir.

5 BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Il faut maintenant considérer les besoins futurs en main-d'œuvre de l'industrie du textile. Lors de notre enquête, nous avons constaté que dans la majorité des entreprises consultées, le roulement chez les opératrices et opérateurs spécialisés était assez faible. Cette constatation avait déjà été faite lors de l'enquête effectuée pour le compte du Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile en 1996²⁶. Dans cette étude, on disait par exemple ceci :

« Le nombre total des travailleurs et travailleuses du textile demeurera stable et la majorité de la main-d'œuvre actuelle constituera la main-d'œuvre future. Néanmoins, en raison du vieillissement de la main-d'œuvre, l'industrie textile aura besoin de nouveaux arrivants ».

On soulignait également que :

« la retraite généralisée des ouvriers et ouvrières pourrait provoquer une pénurie de main-d'œuvre qualifiée si aucune mesure n'est prise pour assurer un apport approprié d'ouvriers et d'ouvrières pour contrebalancer le départ ou l'érosion des effectifs ».

Bon nombre d'entreprises ont confirmé qu'elles ne prévoyaient pas engager de nombreux travailleurs et travailleuses à court terme, mais qu'elles devront de plus en plus pourvoir les emplois devenus vacants après les départs à la retraite. En fait, il s'agirait d'un phénomène d'érosion graduelle, plutôt que d'un roulement de personnel. Pour évaluer l'importance de ces départs, nous disposons de certaines données récentes sur les catégories d'âge des travailleurs et travailleuses de l'industrie du textile²⁷. Nous avons retenu les données qui concernent les groupes de base que l'on trouve dans notre fonction de travail.

26. CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE DU TEXTILE. *Analyse des besoins en matière de ressources humaines de l'industrie canadienne du textile*, 1996, p. 1.2 et 2.2.

27. Ces données proviennent d'*Emploi-Avenir Québec*, document produit par Développement des ressources humaines Canada, région du Québec, évolution des professions au Québec, 1998.

CNP 9616 – Manœuvres des produits du textile**Catégories d'âge :**

15-24 ans	15,8 %
25-44 ans	58,3 %
45 ans et plus	26,0 %

CNP 9441 – Conductrices/conducteurs de machines de préparation de fibres textiles et de filés**Catégories d'âge :**

15-24 ans	10,5 %
25-44 ans	61,5 %
45 ans et plus	28,1 %

CNP 9442 – Tisseuses/tisseurs, tricoteuses/tricoteurs et autres conductrices/conducteurs de machines textiles**Catégories d'âge :**

15-24 ans	10,1 %
25-44 ans	59,7 %
45 ans et plus	30,2 %

CNP 9443 – Teinturières/teinturiers et finisseuses/finisseurs de produits textiles**Catégories d'âge :**

15-24 ans	15,0 %
25-44 ans	59,6 %
45 ans et plus	25,3 %

CNP 9444 – Contrôleuses/contrôleurs, trieuses/trieurs et échantillonneuses/échantillonneurs de produits textiles**Catégories d'âge :**

15-24 ans	10,9 %
25-44 ans	53,6 %
45 ans et plus	35,4 %

Le nombre des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus pour ces cinq groupes de base représente 29 p. 100 du total des travailleurs et travailleuses. La proportion des travailleurs et travailleuses qui prendront leur retraite dans les prochaines années est donc assez élevée.

Le taux de roulement (incluant les départs à la retraite) est évalué à 5 p. 100 par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec. Les perspectives d'emploi sont jugées bonnes²⁸. Ainsi, le Comité sectoriel souligne que la quasi-totalité des sortants et sortantes (26) du programme offert en Beauce ont trouvé un emploi dans le domaine du textile. Par ailleurs, en raison des besoins (évalués à 40 nouveaux travailleurs ou travailleuses), il sera facile de placer les prochains diplômés et diplômées.

Développement des ressources humaines Canada²⁹ estime, pour les groupes de base qui nous concernent, que la conjoncture au sein du marché du travail pour les nouveaux venus est mauvaise et qu'elle devrait le demeurer jusqu'en l'an 2001. Par contre, et ce, d'un commun accord avec bon nombre de spécialistes, on souligne que :

« Des débouchés s'ouvriront en raison du nombre élevé de travailleurs et travailleuses qui prendront leur retraite dans ce domaine dans lequel la main-d'œuvre vieillit ».

Enfin, on note également ceci :

« La demande de main-d'œuvre dans ces professions sera constante d'ici l'an 2001. On ne prévoit pas de concentration de la hausse de la demande de main-d'œuvre, dans ces professions, dans un secteur industriel particulier. »

Pour terminer l'analyse des besoins de main-d'œuvre de l'industrie, nous ferons deux remarques.

28. Évaluation faite par M. Paul Legault, directeur général du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec.

29. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Emploi-Avenir*, 1998.

La très grande majorité des entreprises consultées qui recherchaient de nouveaux travailleurs et travailleuses lors de notre enquête, nous ont souligné qu'il était très difficile, voire impossible, de trouver des candidats et candidates qui correspondaient à leurs attentes.

Notre enquête montre que les difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée sont les mêmes dans l'ensemble des régions du Québec.

6 CONSTATS

6.1 Besoins de l'industrie et offre de formation

Comme nous l'avons souligné précédemment de nombreux types de formation sont actuellement offerts aux travailleurs et travailleuses (section 3). En fonction de l'évolution récente des milieux de travail (section 1), des nouveaux besoins de formation (section 4) et des besoins de main-d'œuvre liés à la retraite (section 5), nous présentons maintenant quelques remarques sur l'adéquation entre ces types de formation et les besoins de l'industrie du textile.

Activité de formation en Beauce

Le renouvellement de l'activité de formation offerte en Beauce témoigne de l'intérêt et de la satisfaction des entreprises.

À la suite de la première session de formation, M^{me} Carole Fontaine, coordonnatrice de formation, a consulté les entreprises participantes. Dans son bilan, M^{me} Fontaine souligne que les entreprises entendent positivement l'établissement d'une formation initiale pour les opératrices et opérateurs spécialisés. Les entreprises ont souligné qu'une telle formation permettrait :

- une stabilité accrue du personnel;
- un contrôle de la qualité amélioré dû à une meilleure connaissance des procédés de la part du personnel affecté à la production;
- une source de recrutement fiable à laquelle la priorité serait accordée;
- une possibilité de formation continue pour la main-d'œuvre actuelle.

Programme d'étude menant à l'exercice de métiers semi-spécialisés (volet 2)

Il nous est impossible d'évaluer l'adéquation entre ce programme et les besoins de l'industrie, puisque nous ne disposons pas suffisamment d'information. De plus, il faut noter que M^{me} Marie Fluet nous a informés que très peu de personnes ont suivi ce programme jusqu'à maintenant. Enfin, compte tenu de l'information obtenue lors de notre enquête, il y a lieu de s'interroger sur la pertinence de classer la fonction de « conducteur et conductrice de machines à transformer les fibres textiles » et de « tisserand et tisserande » dans la catégorie des métiers semi-spécialisés.

Formation en entreprise

Lors de notre enquête, plusieurs répondants et répondantes ont indiqué que certaines des compétences que nous avons soulignées à la section 4 sont difficiles à acquérir à l'intérieur des entreprises. Dans ce contexte de changements technologiques rapides, certaines contraintes telles le temps, les coûts et l'absence de compétences de base chez les nouveaux travailleurs et travailleuses rendent impossible, ou plus difficile, l'acquisition au sein des entreprises de l'ensemble des compétences soulignées précédemment.

Bien que traditionnellement dans l'industrie du textile la formation des opérateurs et opératrices ait presque toujours été assurée en entreprise, il semble opportun de s'interroger sur cette manière de faire dans le contexte actuel, et ce, pour deux raisons principales :

- 1- La modernisation des entreprises et l'utilisation croissante d'une technologie de pointe ont des effets directs sur le profil attendu des candidats et candidates au moment de l'engagement.
- 2- Cette modernisation coûte très cher et il faut que les entreprises augmentent le rendement sur le capital investi afin de récupérer le plus rapidement possible les sommes investies dans la technologie. Il faut donc que les travailleurs et travailleuses utilisent efficacement et rapidement les nouvelles technologies. Les entreprises s'emploient à faire en sorte que les travailleurs et les travailleuses se

spécialisent le plus vite possible afin qu'ils optimisent le rendement des nouvelles technologies propres à leurs postes de travail. Par contre, très souvent, il leur est difficile d'investir du temps pour que leurs travailleurs et travailleuses acquièrent l'ensemble des compétences que nous avons relevées précédemment. Cette contrainte a des effets pervers, puisqu'il faut, d'un côté aider certains travailleuses et travailleuses à se spécialiser ou à s'adapter, à cause des changements technologiques rapides alors que de l'autre, l'industrie a de plus en plus besoin de personnel possédant une connaissance large des processus de production afin, entre autres choses, d'optimiser la qualité des produits et d'assurer une certaine souplesse au niveau dans la production³⁰. Autrement dit, la polyvalence des travailleurs et travailleuses serait un atout majeur pour l'industrie, mais dans le contexte de production actuel, les entreprises tendent vers la spécialisation, ce qui réduit la polyvalence et limite la mobilité des travailleurs et travailleuses.

6.2 Particularités d'un éventuel programme de formation

Lors de la rencontre de travail qui a eu lieu en mai dernier avec des personnes-ressources du milieu scolaire³¹, il a été question du type de formation qui pourrait être mis en place advenant la nécessité de créer un programme pour les opératrices et opérateurs spécialisés en production textile. Nous reprendrons plus bas quatre points importants qui ont été soulevés. Par la suite, nous traiterons de la participation éventuelle des entreprises à un éventuel programme de formation.

1- Une formation axée sur la polyvalence

D'abord, et cette première constatation semble faire l'unanimité tant dans les entreprises que parmi les représentantes et représentants du milieu scolaire, un éventuel programme de formation doit nécessairement viser l'apprentissage de compétences de base permettant de former des « généralistes » et non des « spécialistes ». Il ne faut pas perdre de vue que les postes de travail dans l'industrie sont très diversifiés et qu'il n'est pas possible dans un programme de formation de faire en sorte que les élèves se spécialisent.

30. Nous avons déjà indiqué que les clients ou clientes demandent parfois des produits très spécialisés en petite quantité, et ce, dans des délais de livraison courts.

31. Ont participé à cette rencontre : M^{me} Suzanne Provost, M^{me} France Bergeron, M. Jean-Denis Julien, M. Gaston Dumais, M^{me} Christine Bellavance, M. André Thibault, M. Denis Paquet, M. Benoit Dubé, M. Martin Veilleux, M^{me} Lucie Marchessault et M^{me} Janine Gomel., Nous indiquons, en annexe, la fonction de chaque personne.

En ce sens, il faut viser une formation initiale qui permettra aux futurs travailleurs et travailleuses d'être le plus polyvalent possible.

2- Une formule de formation adaptée

Le deuxième point concerne la structure de formation et la formule à privilégier. La question des préalables pour l'éventuel programme de formation a été soulevée. Comme argument principal, on invoquait le fait que les entreprises de textile exigent à l'heure actuelle un diplôme d'études secondaires de la part de leurs futurs employés et employées. Par contre, lors de la rencontre, certaines personnes ont souligné qu'il serait inopportun d'exiger le DES comme préalable à un éventuel programme de formation. Certains ont alors proposé d'intégrer dans l'éventuel programme de formation le cours de français de cinquième secondaire et d'ajouter un cours de mathématiques qui répondrait aux besoins particuliers de l'industrie du textile. Pour ce qui concerne la formule à privilégier, certains participants ou participantes considéraient que l'alternance travail-études (ATE) pourrait être envisagée; par contre, certaines contraintes ont été relevées, par exemple que cette formule peut être assez longue à mettre en place, qu'elle nécessite un plus grand engagement de la part des entreprises et que les stagiaires ne doivent pas prendre la place de personnel rémunéré, et ce, surtout en période de mises à pied³². Enfin, certains participants et participantes ont souligné que des ententes peuvent être négociées entre les entreprises et les syndicats afin de dépasser ces contraintes. Bien qu'il ne semble pas y avoir de consensus sur le sujet, plusieurs participants et participantes considéraient qu'il serait peut-être souhaitable de ne pas retenir la formule d'alternance travail-études (ATE) et de prévoir plutôt des stages traditionnels. Ces stages devraient être plus courts, plus nombreux et effectués dans plus d'une entreprise. Peu importe la formule retenue, tous les participants et participantes reconnaissent la nécessité de la formation pratique en entreprise, ne serait-ce que parce que les écoles sont dans l'impossibilité de suivre l'évolution technologique des entreprises.

32. Ici, nous devons faire une remarque importante : la plupart des entreprises procèdent annuellement à des mises à pied. Comme dans bon nombre d'autres industries, ces périodes de mises à pied sont imputables à certains « temps morts » dans l'année. Ces périodes sont souvent compensées par d'autres où la production est très importante. Nous ne pouvons déduire de cette constatation que les entreprises de textile n'auront pas besoin d'une nouvelle main-d'œuvre qualifiée.

3- Une marge de manœuvre à l'intérieur du programme de formation

Le troisième point concerne la nécessité de créer un programme de formation souple permettant aux établissements de formation d'adapter le contenu du programme en fonction des particularités et des besoins des différentes régions. Le programme pourrait viser l'acquisition d'un ensemble de compétences générales et pourrait être complété par des modules de formation spécifique dans lesquels on tiendrait compte des besoins ponctuels et conjoncturels des différentes régions. Cette remarque montre qu'il sera nécessaire d'offrir le programme dans plusieurs régions du Québec. Selon certains participants et certaines participantes, l'élaboration du programme devrait être confiée à une commission scolaire afin d'assurer sa cohérence et son harmonisation avec d'autres programmes³³.

4- Les contraintes à envisager

Le quatrième point concerne les contraintes qu'il faut nécessairement envisager avant de mettre en œuvre un programme de formation.

La première contrainte, et probablement la plus importante, est celle des stages. Lors de notre enquête, la quasi-totalité des entreprises consultées ont affirmé qu'elles étaient disposées à accueillir des stagiaires, mais qu'il fallait tenir compte du fait qu'elles devaient régulièrement procéder à des mises à pied. La question serait alors de savoir comment les syndicats réagiraient à la présence de stagiaires dans un tel contexte. En associant dès le départ les entreprises et les syndicats au projet de formation, il serait sans doute plus facile de faire accepter la présence de stagiaires dans les entreprises.

La deuxième contrainte concerne la question du recrutement d'élèves. À ce sujet, des personnes-ressources ont souligné qu'il faut que le milieu de l'industrie du textile sensibilise la population au fait qu'elle offre des emplois intéressants et bien rémunérés. De plus, dans les écoles, il faudra informer les jeunes des possibilités d'emploi ainsi que des exigences de la fonction de travail. Enfin, une sélection des candidates et candidats est souhaitée pour s'assurer qu'ils répondront aux exigences de travail en matière, notamment, de dextérité et de distinction des couleurs.

33. Par exemple, il sera nécessaire d'examiner l'harmonisation de l'éventuel programme avec les programmes de DEC offerts au cégep de St-Hyacinthe. Nous reviendrons sur cette question dans les recommandations.

La troisième contrainte à envisager est celle des formatrices et formateurs. Pourrions-nous trouver des formatrices et des formateurs compétents et disponibles pour mettre le programme au point et donner les cours? Certains participants et certaines participantes considéraient que les meilleurs formateurs et formatrices pourraient être recrutés dans les entreprises de textile. Il faut également considérer la question salariale afin d'évaluer si des personnes compétentes pourraient être intéressées par des postes d'enseignant et d'enseignante.

En ce qui a trait à la participation éventuelle des entreprises à un programme de formation, nous avons demandé aux répondantes et répondants s'ils étaient prêts à :

- fournir les services d'une personne-ressource;
- donner ou prêter de l'équipement ou des matières premières;
- donner la permission de filmer certaines opérations;
- autoriser l'utilisation des laboratoires ou d'appareils;
- accueillir des élèves lors de visites industrielles;
- accueillir des stagiaires.

De prime abord, aucune entreprise n'a refusé de s'engager ainsi. Par contre, les entreprises ont indiqué qu'il faudra en temps et lieu négocier les modalités d'un tel engagement. Nous avons déjà évoqué les problèmes propres aux stages et leurs effets sur les relations de travail, et ce, particulièrement lorsque les entreprises font des mises à pied. En ce qui concerne le prêt ou le don d'équipement ou de matières premières, il faut souligner que dans le projet de formation actuellement offert en Beauce, les entreprises ont déjà collaboré de cette façon. Certaines entreprises consultées permettent l'utilisation de leurs laboratoires et accueillent déjà des élèves du cégep de St-Hyacinthe; elles ont affirmé qu'elles feraient de même pour les élèves qui seraient inscrits à un nouveau programme de formation.

7 RECOMMANDATIONS

Considérant :

- que l'évolution (technologique, des marchés, etc.) de l'industrie du textile au Québec a un effet sur les tâches et les responsabilités des opérateurs spécialisés;
- que l'industrie du textile représente le quatrième secteur d'emploi en importance au Québec;
- qu'à court terme, les nombreux départs à la retraite dans l'industrie risquent de provoquer une pénurie de main-d'œuvre qualifiée;
- qu'actuellement, il est difficile pour l'industrie du textile de trouver des candidats et candidates qui répondent à ses besoins;
- que la formation actuellement offerte en entreprise ne peut satisfaire l'ensemble des nouveaux besoins de formation;
- qu'une formation initiale axée sur la polyvalence rendrait les futurs travailleurs et travailleuses plus mobiles professionnellement;
- que les entreprises de textile sont prêtes à collaborer à la mise en place d'un programme;
- qu'il serait possible pour les diplômées et diplômés de poursuivre des études post-secondaires dans le même domaine;

Nous recommandons :

- de poursuivre les démarches dans le but de mettre en place un programme de formation pour les opératrices et opérateurs spécialisés en production textile;
- que l'éventuel programme soit axé sur la polyvalence des travailleurs et travailleuses afin de satisfaire les besoins de l'industrie du textile, mais aussi de permettre aux futurs employés et employées de pouvoir rapidement maîtriser les particularités de nouvelles tâches ou responsabilités à l'intérieur de l'industrie du textile ou dans des secteurs connexes;

- que l'on tienne compte dans l'éventuel programme de la pertinence des stages comme moyen d'apprentissage;
- que l'éventuel programme soit souple afin de satisfaire la diversité des besoins de l'industrie du textile au Québec;
- que l'on tienne compte dans l'éventuel programme de l'harmonisation des programmes du secondaire et du collégial. En ce sens, nous recommandons d'associer le cégep de Saint-Hyacinthe au programme dès le départ;
- que la mise en place du nouveau programme ait lieu en étroite collaboration avec les dirigeantes et dirigeants de l'industrie et les syndicats.

ANNEXE 1

Bibliographie

BENOIT, Sylvain. *Étude préliminaire, Gestion de la production du vêtement*, DGFPT, Ministère de l'Éducation du Québec, juillet 1997.

BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Industries manufacturières du Québec 1991-1996*, 1997.

BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Profil du secteur manufacturier au Québec*, édition 1997.

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE DU TEXTILE. *Analyse des besoins en matière de ressources humaines de l'industrie canadienne du textile*, 1996.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Emploi-Avenir Québec*, <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>, 1998.

GÉLINAS, Pierre. *Différence entre la qualité totale et les normes ISO 9000*, MICST, mars 1996.

LEHOUX, Mireille. *Portrait du secteur de formation Textiles*, DGFPT, Ministère de l'Éducation du Québec, avril 1995.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE, DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE. *Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1996*, Direction générale de l'analyse économique, 1997.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Les nouvelles pratiques en milieu de travail au Québec*, Publication du Québec, 1996.

STATISTIQUE CANADA. *Population active occupée*, recensement de 1991, DREE.

ANNEXE 2

Personnes consultées lors les groupes de travail

Carole Fontaine, coordonnatrice de formation, Groupe économique de Beauce-Centre inc.

François Paré, Emploi Québec.

Paul Legault, directeur général du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec.

Suzanne Provost, coordonnatrice FP, Commission scolaire Saint-Hyacinthe.

France Bergeron, directrice adjointe, Commission scolaire Saint-Hyacinthe.

Jean-Denis Julien, conseiller en formation scolaire, Commission scolaire des Chênes.

Gaston Dumais, responsable de la FP, Commission scolaire des Chênes.

Christine Bellavance, conseillère pédagogique, Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke.

André Thibault, directeur adjoint, Commission scolaire de Montréal.

Denis Paquet, enseignant, cégep de Saint-Hyacinthe.

Benoit Dubé, directeur, Commission scolaire de la Chaudière-Etchemin.

Martin Veilleux, conseiller pédagogique, Commission scolaire de la Chaudière-Etchemin.

ANNEXE 3

Entreprises consultées lors de l'enquête

Texel Inc., 485, rue des Érables, Saint-Elzéar, Beauce

Répondante et répondants : Chantal Turcotte, Gérard Scheubel, Sylvain Dubois.

Bermatex Inc., 175, 4^e Rue, Montmagny

Répondant : Réal Thibault

Cavalier Textiles, 401, rue Laferté, Drummondville

Répondant : André Dubois

Denim Swift, 575, rue des Écoles, Drummondville

Répondant : Michel Paquin

Celanese Canada, 2575, boul. Saint-Joseph, Drummondville

Répondant : René Fortin

Teinturiers Élite, 2300, boul. Lemire, Drummondville

Répondante : Danielle Jutras

Tricots Duval & Raymond, 11, rue Saint-Jacques ouest, Princeville

Répondant : Jean Bergeron

C.S. Brooks Canada, 1089, rue Pacifique, Sherbrooke

Répondants : Bruno Paradis et François Legresley

Consoltex, 400, rue Willard, Cowansville

Répondant : Jean-Guy Lacharité

La Gran Canada, 386, rue Dorchester, Granby

Répondantes : Ingrid Dillmann et Estelle Bessette

Tapis Perless, 335, rue de Roxton, Acton Vale

Répondant : Stéphane Dubois

Difco, 160, rue Principale est, Magog

Répondante : Carole Meunier

Albany Internationale, 300, rue Westmount, Cowansville

Répondante : Diane Morin

Les filés Canadiens Ltée, 9275, Henri-Bourassa Est, Montréal

Répondant : Serge Faubert

Compagnie Nalpac, 2260, avenue Aird, Montréal

Répondante : France Champagne

Cleyn & Tinker inc., 4, Lome Avenue, Huntingdon

Répondant : Jean-Pierre Philie

Nous tenons à remercier M. Paul Legault, directeur général du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec, pour ses démarches qui nous ont permis de rencontrer les entreprises ci-haut mentionnées.

ANNEXE 4

Questionnaire d'enquête

**Ministère de l'Éducation
Direction générale de la formation professionnelle et technique**

Projet d'élaboration d'un DEP en textile

SCHÉMA D'ENTREVUE

Le Ministère de l'Éducation mène présentement une étude de validation des besoins relatifs à la formation d'opérateurs et d'opératrices en production textile (opératrices et opérateurs spécialisés, ouvriers qualifiés et ouvrières qualifiées). L'étude servira à évaluer la pertinence de créer un programme de formation menant à un diplôme d'études professionnels (programme de niveau secondaire). Afin d'évaluer ces besoins, nous avons besoin de la collaboration des entreprises.

Nous vous remercions d'avoir accepté de nous rencontrer.

1- **Portrait général de l'entreprise**

- 1.1- Nom de l'entreprise :
- 1.2- Adresse de l'entreprise :
- 1.3- Nombre total d'employés :
- 1.4- Type de produits fabriqués dans l'entreprise (secteur textile exploité) : Type de production dans la région? :
- 1.5- Structure d'organisation (équipe semi-autonome, modulaire, structure traditionnelle, etc.) :
- 1.6- Horaire de travail pour les opérateurs spécialisés en production
Horaire de production de l'entreprise :
- 1.7- Quel est l'organigramme de votre entreprise?

2- **Profil actuel des candidats à l'embauche et formation actuelle**

- 2.1- Lorsque vous devez combler un poste d'opérateur spécialisé en production, comment sélectionnez-vous le candidat? Indiquez approximativement la proportion.
 - candidat disponible sur le « marché » avec expérience comme opérateur en production (direct) : Difficile à trouver?
 - candidat disponible sur le « marché » avec expérience dans l'industrie (poste indirect par exemple) :
 - employé de votre propre entreprise occupant un poste indirect.
 - candidat sans aucune expérience dans l'industrie :

- 2.2- Lorsque vous engagez un candidat sans expérience, quels sont vos critères d'embauche?
- âge
 - scolarité
 - autres expériences de travail
 - habilités particulières
- 2.3- Actuellement, avez-vous des problèmes de recrutement pour les nouveaux employés (aides) et pour les opérateurs spécialisés? Si oui pourquoi?
- 2.4- En moyenne, dans votre entreprise, combien faut-il de temps pour former un nouvel employé (aide) et un opérateur spécialisé en production?
- 2.5- Comment procédez-vous pour former un nouvel employé (aide) et un opérateur spécialisé en production?
- 2.6- Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez lors de la formation des nouveaux employés (aide) et des nouveaux opérateurs spécialisés en production?
- 2.7- Dans leur processus d'apprentissage, vos nouveaux employés (aide) et vos nouveaux opérateurs spécialisés en production, maîtrisent-ils ou appliquent-ils suffisamment rapidement :
- les règles de santé et sécurité au travail
 - les règles du contrôle de la qualité (ISO ou autre)
 - les règles de repérage des problèmes mécaniques des machines (et entretien préventif)
 - les règles du travail en équipe (gestion de conflits et relation de travail)
 - les connaissances sur les particularités des matières premières (types de fibres, etc.)
 - les connaissances sur les procédés de transformation
 - les règles de rédaction de rapports
 - les connaissances pour utiliser des supports informatiques

- 2.8- Actuellement, vos aides et vos opérateurs spécialisés en production ont-ils une connaissance de l'ensemble du processus de production de votre entreprise?
- 2.9- Vos opérateurs spécialisés en production ont-ils accès à des stages de formation dispensés par des intervenants externes?
- 2.10- Les fournisseurs d'équipements offrent-ils des séances de formation?

3- Main-d'œuvre

- 3.1- Quel est l'âge moyen des opérateurs en production dans votre entreprise?
- 3.2- Quelle est la proportion hommes/femmes pour les opérateurs en production dans votre entreprise?
- 3.3- Quelle est le niveau de scolarité moyen pour les opérateurs en production dans votre entreprise?
- 3.4- Quelle est la moyenne d'années d'expérience pour les opérateurs en production dans votre entreprise?
- 3.5- Quel est le salaire de base des opérateurs en production dans votre entreprise? Après 1 an? Après 5 ans? Maximum?
- 3.6- Les opérateurs en production de votre entreprise sont-ils syndiqués?

-
- 3.7- Devez-vous engager (former) régulièrement des nouveaux opérateurs en production? Pourquoi?
- 3.8- À l'avenir, prévoyez-vous embaucher des opérateurs en production?

4- Besoins de formation

- 4.1- Selon vous, un éventuel programme de formation pour les opérateurs en production textile devrait viser l'acquisition de quelles compétences et habiletés?
- 4.2- Advenant la mise en place d'un DEP, embaucheriez-vous des diplômés d'un tel programme?
- 4.3- Selon vous, le syndicat de votre entreprise encouragerait-il la mise en place d'un tel programme?

5- Modernisation de l'industrie et DEP

- 5.1- Pouvez-vous dresser un court portrait de l'évolution de votre entreprise dans les dernières années? (technologies, marchés, organisation de la production, main-d'œuvre, etc.)
- 5.2- Dans les prochaines années, quels sont les changements envisagés dans votre entreprise?
- 5.3- Impact des changements sur le niveau de compétence des nouveaux employés (aides) et sur les nouveaux opérateurs?

6- Implication des entreprises

6.1- Votre entreprise serait-elle prête à supporter un programme de formation?

- collaboration d'une personne-ressource
- dons ou prêts d'équipements ou de matières premières
- permission de filmer certaines opérations
- utilisation de laboratoire ou d'appareils
- accueil d'étudiants pour des visites industrielles

6.2- Croyez-vous pouvoir dégager des ressources (personnels-\$-temps hors production, etc.) afin d'encadrer les stagiaires?

7- Commentaires généraux

