

18

**CUIR, TEXTILE
ET
HABILLEMENT**

**INDUSTRIE DU
CUIR**

*ÉTUDE
PRÉLIMINAIRE*

la
**FORMATION
PROFESSIONNELLE et
TECHNIQUE**

Québec 

**CUIR, TEXTILE
ET
HABILLEMENT**

**INDUSTRIE DU
CUIR**

*ÉTUDE
PRÉLIMINAIRE*

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1996 — 96-0343

ISBN : 2-550-30353-9

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 1996

ÉQUIPE DE PRODUCTION

Recherche et rédaction

Caroline Dion
Chargée de recherche

Coordination

Francine St-Georges
Agente de développement
pédagogique

Éditique

Denise Lasnier
Agente de secrétariat

Révision linguistique

Sous la responsabilité de la Division
des services linguistiques du ministère

Responsable du secteur
Cuir, textile et habillement

Jean-Pierre Fons

AVANT-PROPOS

1	PRÉSENTATION DU CHAMP DE RECHERCHE	1
1.1	Fonctions de travail	1
1.2	Secteurs d'activité économique	3
2	ANALYSE CONTEXTUELLE	7
2.1	Données conjoncturelles	7
2.2	Organisation et technologie	9
2.3	Perspectives	10
3	CARACTÉRISTIQUES DES FONCTIONS DE TRAVAIL	13
3.1	Métiers et professions	13
3.2	Conditions d'exercice	15
3.3	Description des principales tâches	17
3.4	Mobilité professionnelle	23
4	MARCHÉ DU TRAVAIL	25
4.1	Répartition de l'emploi	25
4.2	Situation de l'emploi	26
4.3	Prévision des besoins en main-d'oeuvre	28
5	FORMATION	31
5.1	Industrie et formation	32
5.2	Partenariat : industrie et éducation	33
5.3	Suggestions relatives à la formation	34

6	SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS	37
6.1	Les fonctions de production	37
6.2	Les fonctions de création	38
ANNEXE I	Liste des membres associés à Techno-Cuir du Québec inc.	41
ANNEXE II	Questionnaire	43
ANNEXE III	Personnes consultées lors de rencontres, d'entretiens téléphoniques ou de visites d'entreprises	55
RÉFÉRENCES		59

AVANT-PROPOS

Le présent document est le prolongement du portrait de secteur *Cuir, textile et habillement* effectué par la Direction générale de la formation professionnelle et technique en avril 1995. Cette étude concluait que l'industrie du cuir et des produits connexes, plus spécifiquement le secteur de la chaussure, éprouve certaines difficultés rattachées à l'embauche de personnel qualifié pour les fonctions de modéliste, de patroniste, de coupeur ou coupeuse de cuir, de conducteur ou conductrice de machine à piquer et de finisseur ou finisseuse. L'étude attribuait ces difficultés notamment à l'utilisation de nouvelles technologies et à l'implantation de la production modulaire.

Lorsque ces réaménagements et ces changements technologiques surviennent dans l'industrie, ils peuvent influencer les tâches reliées aux postes de contrôle et de gestion et ainsi modifier les compétences attendues. Il semble donc pertinent d'évaluer l'importance de ces changements pour l'industrie du cuir, particulièrement pour le secteur de la chaussure, et de préciser les besoins de formation s'y rattachant.

Notre étude a pour but de cerner les fonctions de travail déterminantes pour cette industrie et de préciser les besoins qualitatifs et quantitatifs respectifs. À la suite de consultations auprès des représentants de l'industrie, nous évaluerons la mobilité professionnelle pour ces mêmes fonctions de travail et la possibilité d'appliquer l'alternance travail-études pour les projets de formation éventuels.

Nous tenons aussi à remercier les intervenants et les intervenantes qui ont collaboré à la réalisation de cette étude.

Les chiffres d'appel renvoient aux Références, p. 59.

1 PRÉSENTATION DU CHAMP DE RECHERCHE

1.1 Fonctions de travail

Aux fins de la présente étude, six fonctions de travail ont été considérées comme significatives pour l'industrie de la chaussure. Elles s'inscrivent dans deux grands groupes de la *Classification nationale des professions* (CNP), soient le groupe 33, *Professionnels des domaines artistiques et littéraires et personnel assimilé*, qui concerne la fonction de modéliste, et le groupe 85 *Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation* qui englobe les fonctions de travail rattachées à la production (coupeur ou coupeuse de cuir, conducteur ou conductrice de machine à piquer, finisseur ou finisseuse et patroniste). Précisons toutefois que la fonction de patroniste sera traitée dans le cadre des fonctions dites de création, parce que l'industrie l'associe à celle de modéliste.

La *Classification nationale des professions* (CNP) et la *Classification canadienne descriptive des professions* (CCDP) associent les fonctions de travail reliées à la production aux codes et aux titres suivants :

CNP	CCDP	
9452	8551-138	Coupeur de pièces de chaussure
CNP	CCDP	
9451	8563-125	Conducteur de machine à piquer le cuir
CNP	CCDP	
9454	8566-122	Contrôleur

Dans l'industrie, la désignation de ces fonctions de travail diffère selon les régions et les personnes-ressources rencontrées. La fonction de *coupeur ou*

coupeuse de pièces de chaussure peut également porter le nom de *tailleur ou tailleuse de cuir*. L'appellation correspondant à la fonction de *conducteur ou conductrice de machine à piquer* est rarement utilisée : on la nomme plutôt *couturier ou couturière* ou *piqueur* ou *piqueuse*. Enfin, on utilise plus volontiers le terme de *finisseur ou finisseuse*, celui de *contrôleur ou contrôlease* n'étant que rarement entendu dans le milieu industriel.

La Classification nationale des professions et la Classification canadienne descriptive des professions attribuent les codes et titres suivants aux fonctions de modéliste et de patroniste :

CNP	CCDP	
5245	8551-122	Patronnier de chaussures

CNP	CCDP	
5243	3313-122	Modéliste en chaussures

Le milieu utilise fréquemment le terme de *patronnier* mais on retrouve également la désignation *patroniste*¹. La fonction de *modéliste* porte plus souvent le nom de *designer* ou de *styliste*.

Nous n'avons retenu qu'une seule fonction de travail reliée au contrôle et à la gestion, soit celle de *surveillant ou surveillante dans la confection d'articles en cuir*. Les tâches relatives à cette fonction visent, entre autres, la formation du personnel et l'évaluation de son rendement. Dans la majorité des entreprises, cette fonction est connue sous l'appellation de *contremaître ou contremaîtresse*. La *Classification nationale des professions* et la *Classification canadienne descriptive des professions* associent la fonction

¹ Par souci de féminisation de la fonction, nous utiliserons de préférence le terme de **patroniste** dans la présente étude.

de surveillant ou surveillante dans la confection d'articles en cuir aux codes et aux titres suivants :

CNP	CCDP	
9225	8550	Surveillants/contremaître des travailleurs spécialisés dans la confection, l'assemblage et la réparation d'articles en cuir

1.2 Secteurs d'activité économique

L'industrie du cuir et des produits connexes correspond au grand groupe 17 de la *Classification des activités économiques du Québec* (CAEQ). Elle regroupe les établissements dont l'activité principale est la fabrication de chaussures, de sacs à main, de valises et de bourses ainsi que le corroyage, le tannage et l'apprêt du cuir. Comme l'indique le tableau I, le sous-secteur de la chaussure correspond au groupe 1712 et celui touchant la fabrication de bourses, de sacs à main et de valises, au groupe 1713. Ces deux sous-secteurs ont été retenus parce qu'ils regroupent la majorité des entreprises et sont donc représentatifs de l'activité de l'industrie du cuir. Le secteur manufacturier de la chaussure sera abordé plus en profondeur puisqu'il est étroitement lié à la vitalité de l'industrie du cuir et qu'il englobe la majorité des emplois liés à la production de biens.

TABLEAU I PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE PAR CODES DE LA CAEQ <i>(Classification des activités économiques du Québec)</i>			
CODES	GRANDS GROUPES ET CATÉGORIES	CLASSES	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS
17	INDUSTRIES DU CUIR ET DES PRODUITS CONNEXES		
171	Industries du cuir et des produits connexes		117
1712		Chaussures	50
1713		Valises, bourses et sacs à main	33
1711		Tanneries, accessoires et autres produits	34
1714			
1719			

Source : MINISTÈRE DES COMMUNICATIONS. *Classification des activités économiques du Québec*, Les Publications du Québec, 1984, 428 p.
 BUREAU DE LA STATISTIQUE. *Profil du secteur manufacturier du Québec, données de 1991*.

Comme la majorité des entreprises manufacturières, l'industrie du cuir se retrouve stratégiquement à proximité des grands centres urbains. Comme l'indique le tableau II, les établissements dont l'activité relève des sous-secteurs 1712 et 1713 se concentrent à 54 p. 100 dans la région de Montréal. La région de Québec, deuxième en importance, comporte 11 établissements dans le sous-secteur de la chaussure uniquement (13 p. 100). Enfin, soulignons que le Bas-Saint-Laurent est la troisième région en importance en ce qui concerne le nombre d'établissements. Cette région, rappelons-le, possède une longue tradition dans le domaine du traitement du cuir.

TABLEAU II			
RÉPARTITION RÉGIONALE DES SOUS-SECTEURS			
1712 ET 1713 POUR L'INDUSTRIE DU CUIR			
RÉGIONS	171 Cuir et produits connexes	1712 Chaussures	1713 Valises, sacs et bourses
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	1	0	1
Bas-Saint-Laurent	8	1	3
Saguenay – Lac-Saint-Jean	0	0	0
Québec	13	11	0
Chaudière – Appalaches	6	2	3
Mauricie – Bois-Francs	5	1	2
Estrie	7	7	0
Montérégie	7	2	0
Montréal	62	22	23
Laval	4	2	1
Lanaudière	1	1	0
Laurentides	2	0	0
Outaouais	1	1	0
Abitibi	0	0	0
Côte-Nord	0	0	0
Nord-du-Québec	0	0	0
TOTAL	117	50	33

Source : BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Recensement annuel des manufactures*,
Direction des statistiques sur les industries, 1995.

2 ANALYSE CONTEXTUELLE

2.1 Données conjoncturelles

Malgré la fermeture de plusieurs établissements, l'industrie québécoise du cuir demeure prépondérante au Canada, fournissant à elle seule, 49 p. 100 des emplois reliés à ce secteur au pays. En 1992, les expéditions manufacturières québécoises représentaient 41 p. 100 des expéditions canadiennes de l'industrie du cuir, c'est-à-dire 426 millions de dollars¹. En 1991, le sous-secteur de la chaussure constituait les deux tiers des expéditions manufacturières québécoises de l'industrie du cuir, soit 288 millions de dollars sur 430 millions. La valeur des expéditions des autres sous-secteurs s'établissait ainsi : les tanneries, 42 millions; les valises, les bourses et les sacs à main, 50 millions; les autres produits du cuir, 50 millions.

En 1991, l'industrie de la chaussure fournissait 3 322 emplois. Elle se composait à 15 p. 100 d'entreprises artisanales (moins de cinq employés), à 39 p. 100 de petites entreprises (de 5 à 49 employés), à 21 p. 100 de moyennes entreprises (de 50 à 99 employés) et à 25 p. 100 d'entreprises embauchant plus de 100 personnes².

En 1982, plus de 193 établissements étaient liés à l'industrie du cuir, comparativement à 117 en 1992. L'industrie de la chaussure à elle seule compte actuellement 50 établissements. Cette baisse des activités est attribuable aux importations massives et à l'utilisation de nouveaux substituts comme les fibres synthétiques. Par ailleurs, les personnes consultées dans le cadre de la présente étude ont également souligné l'absence de relève suffisante pour les fonctions de patroniste et de modéliste. Ce manque de main-d'oeuvre qualifiée freine l'innovation au Québec. Ce dernier se voit donc contraint de reproduire des modèles déjà existants, faute de pouvoir

concevoir des produits distinctifs essentiels à la conquête de nouveaux marchés.

Un représentant du Groupe Aldo nous a également fait part de ce manque de créativité et d'innovation dans la production de la chaussure québécoise. À son avis, l'industrie québécoise de la chaussure n'est pas assez avant-gardiste et ne connaît pas suffisamment les tendances actuelles de la mode. Cette personne nous a affirmé que le Groupe Aldo accorde aux produits québécois et canadiens une priorité d'achat. Cette priorité s'explique par l'absence de droits de douanes, la facilité de renouvellement et de livraison de la marchandise. Cependant, l'obtention du bon produit au bon prix demeure un critère d'achat important. Un représentant du Groupe Simard et Voyer partage cet avis. Mais en ce qui concerne la créativité et l'innovation dans l'industrie de la chaussure, ce dernier croit qu'il n'existe que quelques grands modélistes de chaussure au monde, et que ceux-ci déterminent les nouvelles tendances. Toujours selon le représentant du groupe Simard et Voyer, l'industrie de la chaussure québécoise interprète et adapte ces tendances pour le marché visé plutôt que d'innover.

De plus, les pays qui disposent d'un grand volume de main-d'oeuvre à bon marché constituent de sérieux compétiteurs. Bien que les importations massives³ provenant de ces pays aient eu des effets notables sur l'industrie, le consommateur québécois, selon un représentant du Groupe Aldo, recherche davantage certains produits fabriqués au Québec, notamment la botte d'hiver. Celui-ci estime que les bottes de fabrication québécoise sont très bien adaptées aux conditions climatiques et correspondent davantage aux exigences des consommateurs. Cet avis est également partagé par un représentant du Groupe Simard et Voyer. L'été cependant, les consommateurs, privilégieraient davantage les produits européens pour leur raffinement, leur style, et vu la quasi inexistence d'un produit québécois équivalent sur le marché.

2.2 Organisation et technologie

Le mode de fonctionnement de l'industrie de la chaussure est demeuré traditionnel et à fort coefficient de main-d'oeuvre. Selon les entreprises consultées, aucune fonction de travail liée à la production ne devrait subir de transformation majeure au cours des prochaines années en ce qui concerne la définition des tâches.

La présente étude révèle que même si ce secteur manufacturier connaît les innovations technologiques comme la coupe au jet d'eau, la conception assistée par ordinateur, le système de découpe informatisée, l'acquisition d'une telle technologie n'est pas chose faite pour la majorité des entreprises visitées. Ce retard s'explique notamment par l'investissement financier qu'exige une telle modernisation.

L'industrie utilise néanmoins deux procédés de fabrication de haute technologie à fort coefficient de capital : le moulage des plastiques par remplissage et le montage par injection de la semelle sur l'empeigne⁴. Nous avons observé ce dernier procédé dans l'une des entreprises visitées. Celui-ci n'a pas semblé entraîner de transformations majeures des fonctions de travail ayant trait à la production.

En ce qui concerne les changements technologiques significatifs pour l'industrie de la chaussure, on estime généralement que la conception assistée par ordinateur nécessite une formation. L'arrivée de logiciels permettant le design et la gradation dans le domaine de la chaussure a modifié les compétences attendues pour les fonctions de modéliste et de patroniste. Bien que ce système informatique ne soit pas implanté dans la majorité des entreprises visitées, il apparaît clairement que c'est l'acquisition de cette

nouvelle technologie en CAO qui retient principalement l'attention des entrepreneurs.

Une seule des entreprises visitées avait recours à l'organisation modulaire comme mode de production. Ce type d'organisation du travail observé dans l'industrie de l'habillement constitue une tendance que les représentants du secteur du cuir connaissent sans être en mesure d'en évaluer la rentabilité future. Certaines entreprises la qualifient de «mode passagère» et d'autres précisent que les chaînes traditionnelles de production sont rentables et n'exigent aucun nouvel investissement. Il nous est permis de conclure que les représentants du secteur de la chaussure ne semblent pas sensibilisés aux avantages de la production modulaire. Compte tenu de l'investissement et de la main-d'oeuvre spécialisée qu'exige une telle restructuration, il est peu probable que ce type d'organisation soit implantée dans un avenir rapproché.

De plus, d'autres possibilités sont envisageables pour augmenter la rentabilité de ce type d'entreprise, notamment l'utilisation d'une technologie de pointe relative à un type d'opération précis. Il est difficile d'évaluer la nature des changements significatifs qui émergeront dans les années à venir, tant en ce qui concerne les méthodes de travail que l'acquisition de nouvelles technologies. Néanmoins, les représentants des entreprises insistent sur l'importance de la polyvalence et de la souplesse dont le personnel devra faire preuve pour s'adapter à ces changements.

2.3 Perspectives

Toutes les entreprises consultées dans le cadre de la présente étude, sauf une à Montréal, concluent que les industries de la chaussure ayant survécu à l'hémorragie des dernières années devraient demeurer actives encore

longtemps. Ces entreprises, spécialisées principalement dans la fabrication de bottes d'hiver et de travail, tendent de plus en plus à accroître leurs exportations, tant aux États-Unis que dans d'autres pays. Misant sur leur solide réputation, certaines entreprises manufacturières de bottes d'hiver ont élaboré des stratégies de développement de nouveaux marchés, soucieuses de diminuer le caractère cyclique de la production. Cette réputation tient à la qualité, au design et à la fiabilité de l'approvisionnement⁴.

Par ailleurs, un nombre important d'entreprises se sont donné les moyens de conquérir de nouveaux marchés en se dotant d'un centre de recherche et de développement du cuir inauguré au début de 1995. Situé à Saint-Pascal, dans la région du Bas-Saint-Laurent, le centre Techno-Cuir rallie sous sa bannière une vingtaine de membres (ANNEXE 1), dont chacun verse une cotisation annuelle qui varie selon son effectif. Techno-Cuir partage les locaux de la commission scolaire Jean-Chapais et déjà, quelques projets pilotes voient le jour. Le président de Techno-Cuir compte sur la prise en charge de l'industrie pour remédier aux problèmes de main-d'oeuvre qualifiée. Selon lui, les entreprises doivent s'impliquer dans le développement de l'industrie. La coalition facilite la distribution des produits à l'échelle nationale et internationale et favorise l'innovation.

3 CARACTÉRISTIQUES DES FONCTIONS DE TRAVAIL

3.1 Métiers et professions

La présente rubrique contient une analyse des diverses professions reliées à l'industrie du cuir. Nous avons retenu les fonctions de travail les plus en demande dans le secteur du cuir, soit les surveillants et surveillantes dans la confection d'articles en cuir, les conducteurs et conductrices de machine à piquer, les contrôleurs et contrôleuses, les coupeurs et coupeuses de cuir, les modélistes et les patronistes. Ces fonctions semblent déterminantes pour la survie de l'industrie du cuir. Nous les avons classées selon le type d'activité principale qui les caractérise.

Les activités de contrôle constituent la principale tâche du surveillant ou de la surveillante tandis que les activités de production sont associées aux conducteurs et conductrices de machine à piquer, aux coupeurs et coupeuses de cuir et aux contrôleurs et contrôleuses. Ce type d'activité comprend différentes opérations, dont coudre, tailler, assembler, fabriquer et réparer. Les activités de création font appel aux patronistes et aux modélistes qui conçoivent, créent et dessinent de nouveaux styles et de nouveaux patrons. Ces deux fonctions de travail semblent étroitement liées et exigent notamment une capacité de travailler en équipe.

Les titres d'emplois présentés sont associés aux codes et aux appellations de la *Classification canadienne descriptive des professions* (CCDP) et de la *Classification nationale des professions* (CNP).

A) ACTIVITÉ DE GESTION

CNP 9225 Surveillant/surveillante dans la confection d'articles
 en cuir

B) ACTIVITÉ DE PRODUCTION

CNP 9454 Contrôleur/contrôleuse en cuir

- ▶ 8566-122 Contrôleur
- ▶ 8561-334 Finisseur

CNP 9451 Conducteur/conductrice de machine à piquer

- ▶ 8563-125 Conducteur de machine à piquer le cuir
- ▶ 8563-126 Piqueur à la machine

CNP 9452 Coupeur/coupeuse de cuir

- ▶ 8551-130 Coupeur de patrons
- ▶ 8551-138 Coupeur de pièces de chaussures
- ▶ 8551-162 Coupeur à la main

C) ACTIVITÉ DE CRÉATION

CNP 5245 Patronnier/patronnière

- ▶ 8551-118 Patronnier
- ▶ 8551-122 Patronnier de chaussures
- ▶ 8551-126 Modificateur de patrons
- ▶ 8551-142 Traceur de patrons

CNP 5243 Modéliste

- ▶ 3313-142 Modéliste en chaussures
- ▶ 3313-178 Traceur de patrons

3.2 Conditions d'exercice

En 1991, 4 838 personnes travaillaient dans le secteur du cuir. Le sous-secteur de la chaussure fournissait à lui seul 3 322 emplois. La main-d'oeuvre, majoritairement féminine, comportait 1 885 femmes (55 p. 100) et 1 437 hommes (43 p. 100)⁵.

Le travail du personnel de production est répétitif et nécessite de la précision et de la rapidité d'exécution. Aucune formation particulière n'est actuellement exigée par les entreprises visitées puisqu'il n'existe aucun programme de formation. On peut toutefois supposer que la création d'un programme de formation hausserait les critères d'embauche des entrepreneurs. Pour le moment, la scolarité moyenne de l'effectif de production des entreprises visitées correspond à une huitième année (secondaire trois). On exige cependant des habiletés fonctionnelles de base comme la lecture et le calcul pour les postes de conducteur ou conductrice de machine à piquer et de coupeur ou coupeuse de cuir.

Les salaires varient selon les fonctions de travail, mais se situent en moyenne à 9,04 \$ l'heure⁶. Les fonctions de coupeur ou coupeuse et de conducteur ou conductrice de machine à piquer sont les mieux rémunérées, les salaires variant de 11 \$ à 15 \$ l'heure. La fonction la moins bien rémunérée est celle des finisseurs et des finisseuses, dont le salaire approximatif est d'environ de 7 \$ l'heure. Le salaire moyen dans l'industrie de la chaussure est supérieur au salaire minimum québécois. À cet égard, les entrepreneurs, plus précisément en ce qui concerne la fonction de conducteur ou conductrice de machine à piquer, font valoir les difficultés reliées au travail du cuir. Selon eux, cette fonction comporte des tâches exigeantes pour les articulations des mains et des poignets : ils constatent que des maladies comme l'arthrite affectent la main-d'oeuvre vieillissante et soulignent également le nombre élevé de tendinites. Ajoutons que dans ce type d'industrie, les travailleurs et les travailleuses exercent leurs tâches dans un environnement relativement

bruyant et, selon les services, diverses odeurs de produits chimiques, notamment les colles, se répandent dans le milieu ambiant. Bien entendu, la difficulté du travail, la vitesse exigée et les conditions salariales ne sont pas sans entraîner une image négative de l'industrie. Selon le représentant de l'une des entreprises visitées, lorsque le personnel peut quitter ce secteur pour passer à un autre, il le fait sans hésiter.

Par ailleurs, le sous-secteur de la chaussure présente une irrégularité quant à l'embauche du personnel de production. Plusieurs entreprises visitées connaissent, à un moment ou à un autre de l'année, une période d'activité à faible concentration de main-d'oeuvre. En pareil cas, le personnel doit recourir à l'assurance-chômage durant quelques mois. Selon les représentants du secteur, ces conditions ne conviennent pas toujours aux personnes qui souhaitent une stabilité d'emploi et de revenu. Pendant ces périodes mortes, il arrive parfois que les personnes mises à pied se réorientent vers un secteur manufacturier différent. Bien que certaines entreprises prévoient régulariser leur cycle de production en se tournant vers de nouveaux marchés, ce caractère cyclique du travail contribue dans une large mesure à expliquer les difficultés liées à l'embauche de personnel qualifié.

On estime par contre convenables les conditions de travail des modélistes et des patronistes. Leur salaire équivaut à celui des professionnels, les bruits de l'usine ne leur parviennent que très rarement et, contrairement au personnel de production, aucun ralentissement ne les oblige à quitter temporairement leurs emplois. La formation exigée par les employeurs ne correspond pas à un diplôme ou à un certificat d'étude précis. Cependant, l'aptitude au dessin et les années d'expérience sont déterminantes pour l'embauche. Les modélistes rencontrés au cours de cette étude sont à forte majorité des autodidactes. L'apprentissage du métier s'est fait soit dans la famille, soit par le travail sur une chaîne de montage pendant de nombreuses années, ou encore au moyen de cours par correspondance à l'étranger.

3.3 Description des principales tâches

Les renseignements obtenus au cours des entrevues avec des représentants de l'industrie, plus particulièrement du secteur de la chaussure et les informations extraites de la CCDP et de la CNP nous ont permis de dresser la liste des tâches liées aux diverses fonctions de travail. Nous vous la présentons ici.

Les tâches, responsabilités et exigences particulières à ces fonctions de travail correspondent à la réalité des entreprises. Toutes les entreprises sont d'accord en ce qui concerne la nature des tâches à exécuter pour chaque fonction. Notons cependant que deux fonctions de travail sont parfois confondues : celles de modéliste et de patroniste. Ce chevauchement est attribuable à deux causes. D'une part, les fonctions de styliste et de patroniste peuvent être assumées par une même personne et d'autre part, le style peut être défini par un consensus des dirigeants de l'entreprise. Dans ce cas, le ou la patroniste exécute, crée et conçoit un modèle selon les lignes directrices adoptées.

Les responsabilités et exigences particulières rattachées à chacune des fonctions de travail présentées ci-dessous n'ont été établies que par les entreprises et les représentants consultés.

ACTIVITÉ DE GESTION

Surveillants et surveillantes dans la confection d'articles en cuir

- Principales tâches :
 - Surveiller, coordonner et programmer le travail du personnel de production;
 - Coordonner les différentes productions;

- Établir des méthodes de travail permettant de respecter les échéanciers;
 - Résoudre des problèmes reliés au travail et recommander des mesures visant à améliorer la productivité et la qualité;
 - Rendre compte du rythme et des problèmes de production à la personne dont relève le service;
 - Assurer la formation du personnel (nouveau ou en fonctions) quant aux tâches, aux mesures de sécurité et aux politiques de l'entreprise;
 - Effectuer la gestion du service (embauches et promotions).
- Responsabilités :
 - Superviser la qualité du travail et le rendement du personnel;
 - Respecter le quota de production prévu.
 - Exigences particulières :
 - Connaître le secteur de la chaussure;
 - Faire preuve de leadership et de jugement.

ACTIVITÉ DE PRODUCTION

Conducteurs et conductrices de machines à piquer le cuir

- Principales tâches :
 - Savoir ce qu'est un patron et être en mesure de lire les instructions d'assemblage des pièces (pointures et termes industriels);
 - Assembler des sections et des pièces en cuir à l'aide d'une machine à coudre;
 - Exécuter diverses opérations à l'aide de la machine à faufiler ou d'autres machines;
 - Enfiler les aiguilles et régler correctement la machine à coudre (tension du fil et longueur du point).

- Responsabilités :
 - Cerner les problèmes mécaniques de la machine à coudre avant d'appeler le mécanicien d'entretien;
 - S'assurer que les coutures correspondent aux normes.
- Exigences particulières :
 - Savoir lire;
 - Faire montre d'une grande dextérité;
 - Posséder une bonne vision;
 - Faire preuve d'assiduité;
 - Rechercher la précision («Le textile, c'est la vitesse, le cuir, c'est la précision(...)»- Extrait d'une entrevue-).

Coupeurs et coupeuses de cuir

- Principales tâches :
 - Choisir les cuirs et les patrons selon les exigences;
 - Disposer le cuir sur un plateau de façon à découper le nombre maximal de pièces, compte tenu du grain et des défauts du cuir, en limitant l'étirement;
 - Utiliser une machine à couper le cuir ou couper des articles à la main;
 - Couper des échantillons de cuir au besoin.
- Responsabilités :
 - Conserver la forme initiale du modèle;
 - Maximiser les économies;
 - Réduire les pertes de cuir au maximum.

- Exigences particulières :
 - Savoir compter;
 - Avoir un bon jugement;
 - Posséder une excellente vision pour repérer les défauts du cuir;
 - Faire preuve de dextérité.

Contrôleurs et contrôleuses en cuir

- Principales tâches :
 - Polir et brosser la chaussure ou l'article en cuir;
 - Couper les fils excédentaires;
 - Enlever les marques de crayon et les excédents de colle laissés au cours du montage;
 - Repérer les défauts comme les coutures irrégulières ou incomplètes;
 - Identifier les éléments défectueux et les acheminer au service de la réparation;
 - Effectuer certaines réparations mineures;
 - Coller certains petits morceaux;
 - Poser les lacets;
 - Emballer les éléments de chaussures à expédier;
 - Étiqueter les articles finis selon leur taille, leur style et leur qualité.

- Responsabilités :
 - S'assurer que le produit fini soit prêt pour la vente.

- Exigences particulières :

À noter : Aucune exigence ou aptitude particulière n'a été établie pour cette fonction de travail.

ACTIVITÉ DE CRÉATION

Patronniers et patronnières

- Principales tâches :
 - Discuter de la faisabilité du modèle présenté par le ou la modéliste;
 - Réaliser des patrons à partir de dessins cotés;
 - Recouvrir une forme de pointure pour obtenir un modèle de travail;
 - Confectionner le premier modèle, le prototype (cette opération exige la connaissance du procédé de fabrication);
 - Tracer le contour des différentes parties;
 - Dessiner certains détails;
 - Effectuer la gradation;
 - Couper les différents patrons;
 - Reconnaître les données concernant la fabrication et le coût;
 - Incrire sur les échantillons de patrons la taille, le numéro, le style et tout autre renseignement nécessaire.

- Responsabilités :
 - Adapter le modèle à la production;
 - S'assurer de la qualité et du confort (plis et couture) de la chaussure (cette opération nécessite des connaissances sur la structure du pied et l'anatomie en général).

- Exigences particulières :
 - Faire montre de précision et de compétence technique;
 - Posséder des habiletés en dessin;
 - Être en mesure de travailler en équipe;
 - Connaître l'industrie du cuir, les machines et les matériaux;
 - Faire preuve de discipline et avoir le souci de rentabiliser la production.

Modéliste (Designer)

- Principales tâches :
 - Rencontrer les fournisseurs;
 - Chercher les tendances de la mode et les interpréter pour l'Amérique du Nord ou le marché visé;
 - Observer les collections de prêt-à-porter pour coordonner les vêtements, chaussures, couleurs et textures;
 - Adapter la création à la production de l'usine, au volume, au coût et aux politiques de l'entreprise (connaissance de la chaussure et des procédés de fabrication);
 - Créer ou modifier des modèles de chaussures;
 - Préparer des croquis, des diagrammes ou des dessins pour illustrer les modèles;
 - Indiquer par écrit les caractéristiques (couleurs, genre de fabrication, semelles, type de cuir et doublures);
 - Transmettre les directives au ou à la patroniste.

- Responsabilités :
 - Présenter la collection à la date prévue;
 - Concevoir un produit «accrocheur».

- Exigences particulières :
 - Avoir un goût artistique développé;
 - Posséder un esprit imaginaire, innovateur, créateur;
 - Aimer les chaussures et la mode;
 - Avoir le sens de l'esthétique;
 - Exécuter avec talent des dessins artistiques et techniques;
 - Posséder la capacité de travailler en équipe.

3.4 Mobilité professionnelle

En ce qui concerne les fonctions de production, les conducteurs et conductrices de machine à piquer jouissent, selon les entreprises consultées, d'une mobilité professionnelle importante dans le secteur du cuir. Dans certains cas, ils peuvent être embauchés dans une entreprise de produits textiles si cette dernière n'est pas organisée de façon modulaire. Pour sa part, le coupeur ou la coupeuse de cuir peut offrir ses services dans d'autres sous-secteur du cuir. Cette personne peut également, toujours selon les entreprises consultées, être embauchée pour la coupe de pièces qui serviront à la confection de vêtements de cuir (cette dernière donnée n'a toutefois pas été vérifiée auprès des employeurs des industries de l'habillement).

Selon l'ensemble des entreprises consultées, les modélistes et les patronistes du secteur de la chaussure bénéficient d'une mobilité professionnelle importante dans les autres sous-secteurs de l'industrie du cuir. La personne dotée des habiletés nécessaires pour la création de chaussures s'adaptera en effet très facilement à la création de bourses, de valises et de sacs à main. L'acquisition d'habiletés nouvelles concerne les aspects à prendre en compte pour rendre le produit fonctionnel (poches, fermetures éclair, etc.). Il serait cependant plus difficile aux modélistes et aux patronistes de sacs à main d'apprendre à travailler dans le domaine de la chaussure. Les quatre modélistes rencontrés dans le cadre de la présente étude concluent que la création de chaussures est plus complexe et exige des habiletés supérieures à celle de la création de bourses, de valises et de sacs à main : alors que la chaussure doit être ajustée parfaitement à la physiologie du pied, la bourse peut quant à elle avoir des coutures un peu plus grossières et une coupe moins précise. De plus, les modélistes et les patronistes en chaussures doivent prendre en considération la «science de la marche», c'est-à-dire la façon dont le pied se pose sur le sol, dont le poids est distribué, etc., tout en respectant les règles du confort. Comme le soulignait un représentant de ce secteur, une chaussure a beau posséder toutes les caractéristiques mode, si elle est peu

confortable, le consommateur s'en désintéressera. On en conclut aisément que les modélistes et les patronistes de chaussures accèdent sans difficulté aux autres sous-secteurs manufacturiers des produits en cuir.

4 MARCHÉ DU TRAVAIL

4.1 Répartition de l'emploi

En 1975, le secteur du cuir représentait au Québec 3,1 p. 100 de l'emploi manufacturier; cette proportion est passée à 1,3 p. 100 en 1993. Les établissements qui n'ont pas fermé leurs portes ont consolidé leur exploitation et augmenté la productivité de leurs usines. Mais l'industrie de la chaussure se classe toujours parmi les secteurs à forte densité de main-d'oeuvre. En 1991, l'industrie du cuir et des produits connexes comptait 4 838 emplois manufacturiers, dont 3 322 (69 p. 100) se trouvaient reliés à l'industrie de la chaussure, 701 (15 p. 100), à la confection de valises, de bourses et de sacs à main (15 p. 100) et 180 (4 p. 100), aux tanneries².

La répartition des emplois dans le secteur du cuir, selon les fonctions de travail privilégiées dans le cadre de cette étude, est présentée au tableau III. La fonction à plus forte densité de main-d'oeuvre est celle de conducteur ou conductrice de machine à piquer.

TABLEAU III		
EMPLOI SELON LA PROFESSION		
POUR L'INDUSTRIE DU CUIR ET DES PRODUITS CONNEXES (171)		
CNP	TITRE	NOMBRE D'EMPLOIS
5243	Modéliste	25
5245	Patronnier	40
9225	Surveillant	225
9451	Conducteur de machine à piquer	1625
9452	Coupeur de cuir	445
9454	Contrôleur en cuir	165

Source: STATISTIQUE CANADA. Recensement 1991, Structure professionnelle, SQDM-DREE, Juin 1995.

4.2 Situation de l'emploi

Les taux de chômage relatifs à ces fonctions de travail ne sont pas disponibles. Les taux présentés au tableau IV regroupent les secteurs du textile, du vêtement, les divers magasins et les services de blanchissage et de nettoyage à sec. Ces données ne permettent donc pas de juger du taux de chômage dans l'industrie du cuir. Nous les présentons à titre indicatif seulement.

Pour expliquer l'écart entre le taux de chômage et la pénurie de main-d'oeuvre qui sévit dans les industries, nous avons interrogé un agent de la SQDM. Selon cette personne, le taux de chômage peut s'expliquer de diverses façons. D'une part, les personnes qu'employaient autrefois les industries n'ont plus les compétences requises pour exécuter leurs tâches et s'adapter à l'arrivée de nouvelles technologies. D'autre part, les conditions de travail souvent difficiles et les salaires peu avantageux (dans l'industrie du cuir le salaire moyen est de 9,04 \$ l'heure) peuvent également expliquer cette pénurie. Dans de telles conditions, certains préfèrent opter pour l'assurance-chômage. Selon l'agent de la SQDM, la pénurie que déplorent les entreprises pourrait être en partie causée par les piètres conditions de travail offertes par ces mêmes entreprises.

TABLEAU IV		
TAUX DE CHÔMAGE PAR FONCTION DE TRAVAIL (1991)		
CNP	TITRE	TAUX DE CHÔMAGE (1991)
5243	Modéliste	12,5 %
5245	Patronnier	10,8 %
9225	Surveillant	12,1 %
9451	Conducteur de machine à piquer	16,8 %
9452	Coupeur de cuir	19,9 %
9454	Contrôleur de cuir	17,3 %

Source: STATISTIQUE CANADA, recensement 1991.

Un analyste du marché du travail du centre d'emploi du Canada a bien voulu commenter ces taux de chômage. Selon lui, un surplus de main-d'oeuvre est observable bien plus dans le secteur du vêtement que dans celui du cuir. Dernièrement, à la demande d'une entreprise spécialisée dans le secteur du cuir qui souhaitait s'établir dans la région de Saint-Hyacinthe, il a réalisé une étude visant à évaluer le bassin de main-d'oeuvre spécialisée disponible. Bien qu'il y ait eu, deux ans auparavant, une industrie du cuir dans cette région, l'analyste a dû conclure à l'absence de main-d'oeuvre disponible. Selon lui, les effectifs du secteur du cuir se sont recyclés dans d'autres domaines, notamment celui de l'alimentation, qui offrent des conditions de travail plus intéressantes, et ne reviendront pas vers l'industrie du cuir.

4.3 Préviation des besoins en main-d'oeuvre

En ce qui concerne les coupeurs et coupeuses de cuir, la demande varie selon les régions du Québec. On note une difficulté importante à recruter les personnes qualifiées, principalement dans les régions du Bas-Saint-Laurent et de Québec. La région de Montréal, où se concentre une importante majorité des industries de la chaussure, ne souffre pas d'une telle pénurie. On entrevoit cependant, des perspectives d'emploi pour les coupeurs et coupeuses de cuir qualifiés dans les années à venir. Le roulement de personnel est faible et le salaire supérieur, pour cette fonction de travail. Ce type d'emploi est occupé majoritairement par des hommes : on y trouve certaines femmes, mais la proportion demeure minime.

La fonction de conducteur ou conductrice de machine à piquer comporte une très forte concentration de main-d'oeuvre féminine et toutes les entreprises rencontrées éprouvent de réelles difficultés à recruter des personnes qualifiées pour ce travail. Une entreprise nous a confié qu'elle pourrait doubler son chiffre d'affaires si la main-d'oeuvre qualifiée était disponible. De plus, l'industrie du cuir s'inquiète : la main-d'oeuvre est vieillissante et la fonction exige des compétences et une formation adéquates. Or, le métier de conducteur ou conductrice de machine à piquer offre les meilleures perspectives d'emploi de l'industrie, puisque les effectifs y représentent 25 p. 100 de la main-d'oeuvre nécessaire à la production et devront être remplacés dans les années à venir.

En ce qui concerne la fonction de finisseur ou de finisseuse, il ne semble pas y avoir de véritable pénurie de main-d'oeuvre. Les entreprises consultées attribuent cet état de fait aux compétences minimales exigées pour ce poste. Dans la plupart des cas, on nous a signalé que cette fonction est la moins rémunérée de l'industrie et qu'une formation de quelques jours semble suffire pour préparer le nouveau personnel inexpérimenté.

La fonction de surveillant ou de surveillante, couramment appelée fonction de contremaître ou de contremaîtresse, ne pose pas de réel problème d'embauche car on recrute le personnel parmi les personnes affectées à la production qui manifestent une aptitude à diriger. Celles-ci ne satisfont cependant pas toujours aux exigences reliées à cette fonction. Toutes les entreprises consultées affirment que les contremaîtres en fonction possèdent une formation très limitée en gestion du personnel ou n'en ont même aucune ce qui entraîne parfois des conflits interpersonnels et rend le climat de travail difficile. On ne semble toutefois pas signaler de besoin urgent de personnel spécialisé en gestion et contrôle de la production. Les tâches de gestion comme l'organisation de la production sont assumées par les dirigeants de l'entreprise bien plus que par le contremaître ou la contremaîtresse. Bien que la formation de la personne en fonction ne soit pas toujours satisfaisante, les entreprises consultées privilégient davantage la mise en place de programmes de formation pour les fonctions de production et de création.

Quant aux patronistes et aux modélistes, l'étude révèle qu'ils sont peu nombreux et vieillissants pour la plupart. Il ressort distinctement de nos rencontres que ces deux fonctions sont des moteurs vitaux pour l'industrie, mais à très faible concentration d'emploi. En fait, un ou une modéliste et un ou une patroniste, parfois deux, suffisent au bon fonctionnement d'une entreprise. Cette situation soulève un double problème : d'une part, le volume d'emploi est fort limité pour ces deux fonctions de travail et d'autre part, l'absence de relève rend difficilement réalisable la conquête de nouveaux marchés.

5 FORMATION

Il n'existe actuellement au Québec aucun programme de formation destiné à l'industrie de la chaussure. En ce qui concerne les fonctions de production, le programme *Coupe et confection du cuir* (1013) relevant de l'enseignement professionnel n'est plus offert depuis plusieurs années. Deux écoles sont autorisées à le proposer : la polyvalente de Loretteville (Région de Québec) et la polyvalente Pierre-Dupuy (Région de Montréal). L'objectif de ce programme est de permettre aux élèves d'appliquer les techniques de fabrication d'articles en cuir (maroquinerie, chaussures et vêtements). Précisons que ce programme n'inclut pas les fonctions de modéliste et de patroniste. Il vise toutefois les fonctions de travail suivantes :

CNP 9451 :	8563-125	Conducteur de machine à piquer le cuir
	8563-126	Piqueur à la machine
CNP 9452 :	8551-138	Coupeur de pièces de chaussures
	8551-130	Coupeur de patrons
CNP 9454 :	8566-122	Contrôleur

Cette formation n'étant plus offerte depuis plusieurs années, il n'existe aucune donnée relative aux inscriptions à la formation régulière.

Au niveau collégial, le programme DEC 573.01 *Technique de métiers d'art*, option maroquinerie, est proposé par le Centre des métiers du cuir de Montréal en collaboration avec l'Institut des métiers d'art du cégep du Vieux-Montréal. Ces formations sont orientées vers l'artisanat et non vers le design industriel de chaussures.

5.1 Industrie et formation

Actuellement incapables de trouver une main-d'oeuvre qualifiée, les entreprises embauchent des personnes sans expérience et leur donnent une formation technique sur le tas. En fait, ces dernières sont, dans la majorité des cas, affectées aux postes de finition. Selon les besoins de l'entreprise, des promotions sont offertes au personnel présentant le plus de potentiel. Les entrepreneurs soulignent que cette situation leur cause des problèmes de main-d'oeuvre. Les personnes chargées de la formation sont recrutées dans le personnel affecté à la production et transmettent, non pas de nouvelles techniques ou des méthodes de travail, mais bien ce qu'elles ont à exécuter pour conduire une machine à piquer ou couper du cuir.

Une entreprise québécoise dont l'organisation de la production est modulaire a innové en matière de formation. Incapable de trouver une main-d'oeuvre qualifiée, elle a choisi de donner une formation de conducteur ou conductrice de machine à piquer dans les locaux d'un centre commercial, et a fourni la machinerie et les formateurs. La SQDM a financé ce projet. Le programme «Couture industrielle», d'une durée de 12 semaines à raison de 6 périodes par jour, avait pour objectif de préparer les élèves à entrer sur le marché du travail dans l'industrie de la chaussure. La personne responsable du projet s'est dite satisfaite des résultats obtenus. Le programme a été offert durant la saison morte de l'entreprise, c'est-à-dire de janvier à mars.

Une seconde entreprise nous a également fait part du fait que, faute de main-d'oeuvre qualifiée pour la fonction de conducteur ou conductrice de machine à piquer (couturier ou couturière), elle s'est associée à la Commission scolaire Maurilac afin que cette dernière puisse offrir une formation de couture industrielle adaptée à la chaussure. La formation devait débiter dès l'automne 1995.

Toutes les entreprises rencontrées, sauf une à Montréal, recommandent la mise en place d'un programme de formation pour la fonction de travail de conducteur ou conductrice de machine à piquer. Les régions de Québec et du Bas-Saint-Laurent recommandent également l'enseignement de la coupe du cuir. Il est à noter que certaines industries situées à Montréal ou dans ses environs sont également en accord avec l'enseignement de cette dernière fonction. Seulement trois des entreprises consultées recommandent l'enseignement de la finition. Les représentants des entreprises qui ont répondu par la négative quant à la formation relative à cette fonction soulèvent la question de la rémunération : ils trouvent délicat d'exiger des études pour un métier si peu rémunéré et si répétitif.

5.2 Partenariat : industrie et éducation

L'industrie du cuir et plus spécifiquement le secteur de la chaussure ont besoin de main-d'oeuvre qualifiée. Les 12 représentants des entreprises interrogés dans le cadre de la présente étude (ANNEXE II) désirent à 67 p. 100 collaborer avec les maisons d'enseignement pour accueillir des stagiaires aux fonctions de production, notamment pour la conduite des machines à piquer et la coupe du cuir. Ils nous ont cependant signalé que la prise en charge de stagiaires devrait s'effectuer durant la saison morte de l'entreprise. De plus, les stagiaires devraient préalablement avoir reçu une formation pratique. Aucune entreprise ne désire accueillir des stagiaires ne possédant que des connaissances théoriques.

En ce qui concerne les fonctions dits de patroniste et de modéliste, 50 p. 100 des représentants des entreprises se sont dits prêts à collaborer avec les maisons d'enseignement pour accueillir des stagiaires. Les autres représentants interrogés (45 p. 100) n'étaient pas en mesure de se prononcer sur les possibilités de stages dans leur entreprise pour ces deux fonctions de travail.

L'un des représentants nous a également signalé qu'il était prêt à fournir des empeignes pour des activités d'apprentissage plutôt que de les expédier à l'extérieur. De plus, il nous a indiqué qu'il était prêt à financer ce type de projet.

5.3 Suggestions relatives à la formation

Le projet de formation relatif aux fonctions de modéliste et de patroniste fait l'objet de plusieurs propositions de la part des représentants de l'industrie. De façon générale, les propositions énoncées se regroupent dans quatre grandes catégories.

Première proposition : ne pas tenir compte de la demande des entreprises et juger inutile la mise sur pied d'un tel programme. Cette proposition nous paraît inappropriée puisque ces fonctions de travail sont essentielles à l'industrie du cuir qui, sans personnel qualifié, peut difficilement se tailler une place de choix sur les marchés national et international.

Nombre d'entreprises : trois

Deuxième proposition : miser sur l'innovation en formant un nombre limité de modélistes et de patronistes qui auront acquis des compétences en entrepreneuriat et pourront offrir de produits originaux et distincts. Cette solution implique l'élaboration d'un programme qui développerait des aptitudes en gestion, en marketing, en vente, en dessin technique et artistique ainsi que des habiletés techniques permettant la fabrication complète du produit. Les personnes consultées ont toutefois des réserves quant aux perspectives d'emploi. Par ailleurs, deux des cinq entreprises insistent pour que la formation inclue la conception assistée par ordinateur.

Nombre d'entreprises : cinq

Troisième proposition : promouvoir la collaboration des entreprises et de l'État pour former des modélistes et des patronistes à l'extérieur du Québec. Cette proposition nous amènerait à résoudre un problème soulevé fréquemment par l'industrie : le choix des formateurs. Dans cette optique, la clientèle étudiante devra prendre des engagements envers l'entreprise participante pour que cet investissement profite aux industries québécoises qui prendront part à cette démarche. Cette façon d'aborder le problème paraît limitative à cause de l'entente individu-entreprise. Nous croyons qu'un tel programme doit non seulement être axé sur les activités des entreprises actuelles, mais contribuer également à la relance de cette industrie en offrant une gamme de produits originaux et être accessible à toute personne intéressée à faire carrière dans le domaine de la chaussure. Cette proposition inclut l'option des cours par correspondance.

Nombre d'entreprises : deux

Enfin, deux entreprises nous ont répondu qu'elle se fiaient à Techno-Cuir en ce qui a trait à la formation. Ces entreprises estiment ce centre de recherche et de développement capable d'inciter les entreprises à collaborer à un projet de formation de qualité.

Par ailleurs, plusieurs ont proposé la création d'une école de la chaussure.

6 SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

6.1 Les fonctions de production

La présente étude nous permet de constater qu'il existe une difficulté d'embauche de personnel qualifié pour les postes de conducteur et conductrice de machine à piquer et un problème notable quant à l'embauche de coupeurs et coupeuses de cuir. Ces fonctions de travail se distinguent de celles rencontrées dans les secteurs manufacturiers tels le textile et l'habillement par les habiletés exigées et les difficultés liées à la manipulation du cuir.

COMPTE TENU :

- des besoins en main-d'oeuvre exprimés par les employeurs;
- du volume d'emploi relié à l'industrie de la chaussure;
- des compétences particulières exigées pour ces fonctions de travail;
- de la volonté de l'industrie de s'engager dans la formation de la main-d'oeuvre;
- du rôle stratégique de ces fonctions de travail pour l'industrie du cuir;
- de l'absence de programme de formation ;

IL EST RECOMMANDÉ, EN CE QUI CONCERNE LES FONCTIONS DE COUPEUR ET COUPEUSE DE CUIR ET DE CONDUCTEUR ET CONDUCTRICE DE MACHINE À PIQUER :

- de réviser le programme *Coupe et confection du cuir*. Ce dernier devrait être élaboré selon une approche d'alternance travail-études dans le but de limiter la durée de la formation en milieu scolaire;
- de considérer Techno-Cuir comme un point de ralliement important pour le développement de l'industrie du cuir.

En ce qui a trait à la fonction de surveillant-contremaître et surveillante-contremaîtresse, nous ne croyons pas que l'embauche pose de problème immédiat. Les dirigeants d'entreprise assument actuellement les responsabilités de gestion de la production. Compte tenu des modalités de recrutement pour ce poste et du fait que l'organisation modulaire soit très peu implantée dans cette industrie, nous ne recommandons pas la mise sur pied d'un programme de formation pour cette fonction de travail.

6.2 Les fonctions de création

La formation relative aux fonctions de modéliste et de patroniste peut être envisagée de deux façons. La première, que nous pourrions considérer comme étant une voie logique, consiste à prendre en compte les perspectives d'emploi offertes par les entreprises. Rappelons qu'une entreprise n'a besoin la plupart du temps que d'un ou d'une modéliste et, parfois, de deux patronistes. Les perspectives d'emploi étant restreintes, nous pourrions envisager la possibilité de recommander qu'aucun programme de formation ne soit élaboré pour ces fonctions de travail. Cependant, les raisons suivantes nous amènent à recommander une voie alternative. L'industrie de la chaussure a besoin de s'imposer davantage sur les marchés étrangers. Les fonctions de modéliste et de patroniste permettent le développement de produits innovateurs et constituent de ce fait des moteurs vitaux pour cette industrie qui, rappelons-le, jouit d'une solide réputation, notamment dans la fabrication de bottes d'hiver. Nous croyons qu'au-delà des perspectives d'emploi mentionnées par les entreprises visitées, il y existe des possibilités de création d'emploi pour des finissants et finissantes modélistes et patronistes dans la mise sur pied de petites entreprises de services et de fabrication capables d'offrir des produits nouveaux. De plus, des postes d'acheteurs ou acheteuses ou d'agents ou agentes de commercialisation

pourront éventuellement être comblés par des personnes ayant pris part à un tel programme qui connaîtront le processus de fabrication et les facteurs à prendre en considération dans la création et la mise en marché des chaussures.

COMPTE TENU :

- des besoins d'innovation exprimés par les employeurs;
- de l'importance de ces fonctions de travail pour le développement de nouveaux marchés ayant trait à l'industrie du cuir;
- de la mobilité professionnelle accordée aux modélistes et aux patronistes en ce qui touche les autres secteurs de l'industrie du cuir;
- des habiletés supérieures qu'exige la conception de chaussures;
- de l'absence de programme de formation pour les postes de modéliste et de patroniste;
- de l'urgence de préparer une relève spécialisée;

IL EST RECOMMANDÉ, EN CE QUI CONCERNE LES FONCTIONS DE MODÉLISTE ET DE PATRONISTE :

- de mettre sur pied un programme de formation contingenté dans le but d'assurer une relève spécialisée;
- de considérer Techno-Cuir comme un point de ralliement important pour le développement de l'industrie du cuir.

ANNEXE I

TOTAL AU 7 OCTOBRE 1993

LISTE DES MEMBRES ASSOCIÉS À TECHNO-CUIR DU QUÉBEC INC.

NOM DE L'ENTREPRISE	NOM DU OU DE LA RESPONSABLE	EFFECTIF
Auclair et Martineau inc.	Roger Barbeau	50-
Chaussures Henri-Pierre	Xavier Leclercq	200-
Grenico inc.	Pierre Gadoury	250-
Chaussures Techno-Plus	Raynald Picard	12-
Drospo	Mario Fillion	37-
Lacet Arizona	Denis Bilodeau	2-
Fourrures Prévost inc.	A. Prévost	15-
Greb international- Division Kodiak	Jules Rousseau	225-
Sport Maska inc.	Jacques Cordeau	550-
Studio Thomas Wallace inc.	Émile Gagnon	135-
Les Produits Groll inc.	François Garneau	10-
Entreprise P. Boucher ltée	Dominique Boucher	40-
Tannerie des Ruisseaux inc.	Jean-Claude Fleury	30-
L.P. Royer inc.	Yves Royer	80-
Chaussure Régence inc.	Christian Bergeron	330-
Les Cuirs Leco ltée	Colette Lévesque	18-
La Botterie Kamouraska inc.	Jacques Albert	47-
Les Cuirs Sal-tan leathers inc.	John Saliba	74-

NOM DE L'ENTREPRISE	NOM DU OU DE LA RESPONSABLE	EFFECTIF
Greb international - Santana Division	George Faulks	210-
La Ganterie B.C.L. ltée	Donald Gagné	9-
Le Groupe Prosac inc.	Gilles D'amours	44-
Atelier des Aulnaies	Pascal A. Bisson	5-
Alfred Cloutier	Jean-Louis Chabot	5-
Groupe Chaubec	Christian Bergeron	130-
TOTAL		- 2 503

NOMBRE DE PERSONNES TRAVAILLANT DANS L'INDUSTRIE DU CUIR AU QUÉBEC EN 1993	6 000
% DE MAIN-D'OEUVRE MEMBRE DE TECHNO-CUIR	42%

ANNEXE II - QUESTIONNAIRE

NOM DE L'ENTREPRISE :

PERSONNES-RESSOURCES :

ADRESSE :

NOMBRE DE PERSONNES AFFECTÉES À LA PRODUCTION :

ORGANISATION MODULAIRE

1. Implantée
2. Non implantée
3. À venir
4. Ignore si cette tendance touchera l'industrie

MÉTIERS EN TRANSFORMATION

1. Non
2. Oui

NIVEAU DE SCOLARITÉ DANS L'INDUSTRIE

1. Primaire
 2. Secondaire
 3. Collégial
-
- ▶ **Formation en cours d'emploi**
 1. Non
 2. Oui

 - ▶ **Type de formation**
 1. En salle de cours
 2. Lieu du travail
 3. Programme d'apprentissage
 4. Autres

 - ▶ **Apprentissage**
 1. Technique
 2. Général
 3. Technique et général

 - ▶ **Formation destinée**
 1. Au personnel de production
 2. Aux nouveaux membres du personnel
 3. Au superviseur ou à la superviseure

UNE FORMATION DOIT ÊTRE OFFERTE DANS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ?

1. Oui
2. Non

▶ **Pour les postes de :**

1. Coupeur et coupeuse de cuir (tailleur - tailleuse)
2. Piqueur à la machine (couturier-couturière)
3. Finisseur finisseuse
4. Contremaître et contremaîtresse

▶ **Type de formation**

1. Secondaire
2. Collégial
3. Autre

FONCTION DE DESIGNER (STYLISTE)

1. Tâches
2. Responsabilités
3. Exigences spécifiques

9. Le personnel déjà en fonctions pourrait-il bénéficier de ce type de formation ?
1. Oui
 2. Non

FONCTION DE PATRONISTE

1. Tâches
 2. Responsabilités
 3. Exigences spécifiques
 4. Formation :
 - Degré de scolarité
 - Nom du programme
 - Années et pertinence de l'expérience de travail
 5. Mobilité chaussure
bourse
- | | |
|----------------|----------------|
| 1. Très grande | 1. Très grande |
| 2. Grande | 2. Grande |
| 3. Moyenne | 3. Moyenne |
| 4. Faible | 4. Faible |

6. Perspectives d'emploi
 1. Un seulement
 2. Deux
 3. Trois et plus

7. Poste occupé par les nouveaux membres du personnel :
 1. Apprentissage sur l'atelier de production
 2. Apprenti ou apprentie
 3. Poste sollicité

8. Il y a lieu d'offrir une formation spécifique
 1. Oui
 2. Non

9. Le personnel déjà en fonctions pourrait-il bénéficier de ce type de formation ?
 1. Oui
 2. Non

FONCTION DE COUPEUR OU COUPEUSE

1. Tâches

2. Responsabilités

3. Exigences spécifiques

4. Âge du coupeur ou de la coupeuse
 - Plus très jeune
 - Encore jeune

5. Perspectives d'emploi
 - Un
 - Deux
 - Trois
 - Plusieurs

6. Nombre de personnes qui exercent actuellement cette profession
 - Une
 - Deux
 - Trois
 - Plus de trois _____

FONCTION DE PIQUEUR OU PIQUEUSE

1. Tâches

2. Responsabilités

3. Exigences spécifiques

4. Âge du piqueur ou de la piqueuse
 - Plus très jeune
 - Encore jeune

5. Perspectives d'emploi
 - Cinq et moins
 - De cinq à dix
 - De dix à vingt
 - De vingt à trente
 - Plus de trente

6. Nombre de personnes qui exercent actuellement cette profession
 - Dix
 - Vingt
 - Trente
 - Quarante
 - Cinquante

FONCTION DE FINISSEUR OU FINISSEUSE

1. Tâches

2. Responsabilités

3. Exigences spécifiques

4. Âge du finisseur
 - Plus très jeune
 - Encore jeune

5. Perspectives d'emploi
 - Cinq et moins
 - De cinq à dix
 - De dix à vingt
 - De vingt à trente
 - Plus de trente

6. Nombre de personnes qui exercent actuellement cette profession
 - Cinq
 - Dix
 - Vingt
 - Trente
 - Quarante
 - Cinquante

FONCTION DE CONTREMAÎTRE OU CONTREMAÎTRESSE

1. Tâches

2. Responsabilités

3. Exigences spécifiques

4. Formation
 - Expérience de travail en production
 - Gestion du personnel

5. Perspectives d'emploi
 - Un
 - Deux
 - Trois
 - Plusieurs

6. Nombre de personnes qui exercent actuellement cette profession
 - Une
 - Deux
 - Trois
 - Plus de trois _____

COLLABORATION POSSIBLE DE L'INDUSTRIE DANS LE CADRE D'UN PROJET DE FORMATION

1. Accueillerait des stagiaires sans expérience pratique
 - Oui
 - Non

2. Accueillerait des stagiaires possédant de l'expérience théorique et pratique
 - Oui
 - Non

3. Fournirait machinerie ou autres.
 - Oui
 - Non
 - Ne sait pas

4. Désirerait collaborer à la formation
 1. Non
 2. Oui
 3. Oui, mais durant la saison morte (décembre, janvier, février)

5. Stratégies à privilégier par le MEQ

ANNEXE III

Personnes consultées lors de rencontres, d'entretiens téléphoniques ou de visites d'entreprises

Chaussures Régence

Gilles Fortin (Styliste/patronnier)

Chaussures Henri-Pierre

Réal Bouchard (Directeur général)

La Botterie

Roger Bergeron (Styliste)

François Gagnon (Directeur général)

Chaussures Auclair Martineau

Xavier Leclerq (Président)

Genfoot

Monique Castonguay (Directrice d'usine)

Chaussures De Luca

Guy Marrier (Styliste)

Chaussures Thomas Wallace

Bernard Gauthier

Greb International, Division Kodiak

Philip Carter

H. H. Brown

André Clément (Directeur du personnel)

Les Cuirs Leco

Claudette Pelletier

Boulet inc.

Jean-Claude Mailloux (Directeur des ressources humaines)

Les Chaussures STC Inc.

André Émond (Vice-président de la fabrication)

IFCO Canada

Gabriel Cohen

Ema Cohen

Aldo

Alain Merrette (Acheteur)

Simard et Voyer

André Perreault (Acheteur)

Techno-Cuir du Québec inc.

Michel Giguère (Directeur général)

Bureau de la statistique du Québec

Direction des statistiques sur les industries

Jean Bercelli

Société québécoise du développement de la main-d'oeuvre SQDM

Christine Lamarre

Centre d'emploi du Canada

Analyste du marché du travail

Jean-Guy Belleau

RÉFÉRENCES

- ¹ BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Recensement annuel des manufactures et industries manufacturières du Québec 1988-1993*, Statistique Canada, n° 31-203 au catalogue (1992) et CTI n° 17-18-19-24.
- ² BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Industries manufacturières du Québec, 1988-1993, 1994*, 37 p.
- ³ INDUSTRIE, SCIENCES ET TECHNOLOGIE CANADA. *Industrie de la chaussure/ tanneries*, 55 p.
- ⁴ INDUSTRIE, SCIENCES ET TECHNOLOGIE CANADA. *Chaussure, profil de l'industrie*, 1992, 11 p.
- ⁵ BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Statistiques économiques, profil du secteur manufacturier au Québec*, 1994, 243 p.
- ⁶ STATISTIQUE CANADA. *Emploi, gain et durée du travail*, n°72-002 au catalogue, 1994.

