Document généré le 13 juil. 2025 03:53

Relations industrielles
Industrial Relations

Après dix ans d'apprentissage dans l'industrie de la chaussure

Léonce Girard

Volume 11, numéro 3, juin 1956

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1022625ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1022625ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce document

Girard, L. (1956). Après dix ans d'apprentissage dans l'industrie de la chaussure. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *11*(3), 208–215. https://doi.org/10.7202/1022625ar

Résumé de l'article

La Commission d'Apprentissage de l'Industrie de la Chaussure dont l'auteur de cet article en est le secrétaire expose les résultats obtenus après dix ans de travaux : 4,800 élèves et employés suivent des cours — formation d'opérateurs — d'ouvriers qualifiés et des cadres.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1956

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

FAITS ET COMMENTAIRES

APRES DIX ANS D'APPRENTISSAGE DANS L'INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE

Léonce Girard

La Commission d'Apprentissage de l'Industrie de la Chaussure dont l'auteur de cet article en est le secrétaire expose les résultats obtenus après dix ans de travaux : 4,800 élèves et employés suivent des cours — formation d'opérateurs — d'ouvriers qualifiés et des cadres.

Tout le monde sait qu'il existe une loi de l'Aide à l'Apprentissage, dans la province de Québec; que cette loi est en vigueur depuis 1945, soit 10 ans; que des Commissions d'Apprentissage ont été formées en vertu de cette loi, et que ces commissions font, chaque année, un rapport de leurs activités. Ces rapports comportent des statistiques précises sur le nombre d'élèves et le nombre d'heures-élèves. Mais la question qui se pose peut se résumer à celle-ci: Quels sont les résultats réels de ces Commissions d'Apprentissage? Quels avantages en retirent les employés et l'industrie concernés?

Cette question mérite une réponse d'autant plus précise que les cours de formations professionnelles exigent des dépenses assez élevées et surtout une somme de travail incalculable. Pour y répondre, je ferai l'analyse d'un seul cas, celui de la Commission d'Apprentissage de la Chaussure, laissant aux autres Commissions d'Apprentissage le soin de faire valoir leur point de vue et leurs réalisations.

Après 10 ans de travaux, la Commission d'Apprentissage de la Chaussure publie le rapport suivant sur le nombre d'élèves ou d'auditeurs qui ont suivi ses cours:

NOMBRE D'ELEVES DE 1944 à 1955

Cours à l'école		Soirées du Cuir	Cours à l'usine	Total
Jour	Soir			
478	1,363	619	2,377	4,837

A première vue, c'est déjà très impressionnant de constater que, dans l'espace de 10 ans, 4,837 élèves ou employés ont suivi des cours, soit le jour, soit le soir. Mais le point le plus important est de savoir si ces cours ont été de quelque utilité?

Je me souviens d'avoir visité, il y a quelques années, une grande école américaine; le directeur n'a pu nous indiquer un seul endroit où travaillaient un ou plusieurs de ses anciens élèves. Une fois le cours terminé, on ne s'occupe pas des résultats. Pourtant, il semble de la plus haute importance de se rendre compte si l'argent que l'on a dépensé et la peine que l'on s'est donnée rapportent réellement profit.

Pour vous donner une idée des résultats obtenus et de l'efficacité de

GIRARD, LÉONCE, secrétaire du Comité paritaire de l'industrie de la chaussure; secrétaire de la Commission d'apprentissage de l'industrie de la chaussure, province de Québec.

l'enseignement de la Commission d'Apprentissage, je me baserai sur les cours à l'usine et les cours à l'école.

LES COURS D'USINE

Nous désignons sous le nom de cours d'usine, ou cours d'atelier, les cours donnés, le soir, en dehors de l'école, un peu partout dans la province. Nous partons du simple principe qu'il est plus facile de déplacer un ou deux professeurs que 15 élèves, et nous donnons le cours sur place.

Il n'est pas facile d'identifier chacune des personnes qui ont suivi les cours d'usine, vu que ces cours ont été donnés par plusieurs instructeurs. Mais en parcourant la liste, nous avons facilement retracé 844 élèves dont les noms et les positions nous sont bien connus. Il n'y a pas de doute qu'un plus grand nombre travaillent dans l'industrie; mais nous connaissons de façon certaine ces 844, et c'est pourquoi nous baserons notre étude sur ceux-là.

De l'analyse de ce chiffre, il découle d'abord deux constatations très intéressantes; la première c'est que ces employés après 8 ou 10 ans travaillent encore dans l'industrie; et la deuxième constatation, c'est que ces employés occupent des fonctions importantes.

LE TABLEAU QUI SUIT INDIQUE:

a)—la zone où travaillent ces employés;
b)—le poste qu'ils occupent dans l'industrie.

POSTES	MONTREAL	QUEBEC	RURAUX	TOTAL
Manufacturiers				
Surintendants				
Gérants	26	4	26	56
Contremaîtres	50	13	47	110
Administration, Bureau, etc.	39	13	24	76
Patroniers	8	7	16	31
Opérateur classe-1	75	60	249	384
Opérateur classe-2	3	6	21	30
Opératrice classe-A	13	3	51	67
Autres classes	14	6	45	65
Voyageurs	5		2	7
Commerçants et divers	4		5	9
Savetiers	7		2	9
TOTAL	244	112	488	844

Une troisième constatation, c'est que ces cours ont été donnés dans la plupart des villes où existent des fabriques de chaussures et que les employés des centres ruraux ont pu en bénéficier comme ceux des centres urbains. Voici un liste indiquant l'endroit où travaillent les employés qui ont suivi les cours d'usine:

VILLES	NOMBRE D'ELEVES
Terrebonne	8
Québec	121
Trois-Rivières	6
Loretteville	6
Beauceville	11
Valley Jonction	22

St-Emile	8
Plessisville	19
Victoriaville	8
Sherbrooke	7
St-Georges de Beauce	11
Montréal	237
Richmond	19
Contrecoeur	33
St-Jérôme	38
Acton Vale	70
Lavaltrie	7
Grand'Mère	56
St-Pie de Bagot	39
St-Hyacinthe	36
St-Césaire	23
St-Tite	59

Tous les cours de la Commission d'Apprentissage sont d'ordre pratique. Les cours sont divisés en trois groupes: *les cours techniques* qui donnent à l'employé *la connaissance* de son métier; *les cours semi-techniques* qui permettent à l'employé de *progresser* dans son métier; *les cours théoriques* (se rapportant à l'industrie) qui donnent à l'employé *la fierté* de son métier.

Tous ces cours ne se donnent pas, avec la même facilité, dans les usines. Le tableau qui suit indique les cours qu'ont suivi les 844 personnes mentionnés plus haut.

LISTE DES COURS

COURS	MONTREAL	QUEBEC	RURAUX	TOTAL
1—*Cours techniques*				
Patronage	53	19	162	234
Taillage	59	35	168	262
Couture	28		43	71
Cuir à semelle			17	17
Montage			52	52
Finissage		4	18	22
2—*Cours semi-techniques*				
Anatomie	47	57	97	201
Initiation au travail	173	72	310	455
Mathématiques d'atelier	10		13	23
Méthode	72	8	97	177
Relation	85	18	63	166
Sécurité	32		32	64
3—*Cours théoriques*				
Sociologie	12		28	40
Géog. & Stat.	129	41	157	327
Histoire de la chaussure	125	13	173	311
Législation	59	46	44	149
Orientation professionnelle	55	16	34	105
Terminologie	91	37	185	313

Ce tableau signifie que, toujours en nous référant aux 884 élèves identifiés, et pour ne citer que quelques cas:

234 employés de la chaussure ont appris le soir à tracer un modèle, faire un patron et souvent créer des styles;

262 employés sont venus apprendre les notions du taillage, la sélection des cuirs, les méthodes de tailler correctement et économiquement;

313 personnes ont voulu apprendre qu'il existait, pour l'industrie, non pas seulement des termes anglais, mais aussi des termes français;

455 personnes ont suivi le cours d'initiation au travail en vue d'apprendre comment enseigner à faire un travail et comment être prêt à enseigner, soit le rôle principal du contremaître;

311 personnes ont suivi l'histoire de la chaussure pour connaître l'évolution des styles depuis le commencement de l'histoire jusqu'à nos jours.

Pour se rendre compte du résultat réel de ces cours d'usine, il faut considérer que, non pas seulement 844 employés, mais bien 2,377 personnes y ont pris part, et figurer les résultats en proportion.

Ces cours d'usine avaient pour but de fournir des informations générales. Dans plusieurs cas, ils ont dépassé de beaucoup le but proposé et ont donné à l'industrie des hommes de haute classe.

M. Pellerin de Grand'Mère Shoe Co. Limited nous écrit:

« Plus de 75 de nos ouvriers actuels ont suivi ces cours au complet, depuis le cours de Patroniste jusqu'au cours de Cuir à Semelle. Ces cours de formation professionnelle ont énormément profité à nos ouvriers et à notre compagnie. C'est ainsi qu'un ancien élève du cours de patronage est actuellement en charge de notre « Salle de Patrons ». Notre contremaître et notre assistant-contremaître au taillage sont 2 anciens élèves du cours de taillage, etc. Plusieurs instructeurs de l'école nous ont donnés de précieux conseils.

L'école de la Chaussure a rendu de précieux services aux manufacturiers de chaussures de la province et nous souhaitons sincèrement qu'elle continue encore longtemps à former et à « spécialiser » de bons cordonniers. »

Autrefois, cette compagnie achetait ses patrons à l'extérieur; aujourd'hui, c'est un élève qui appris aux cours d'usine qui les fait et épargne ainsi à l'atelier des sommes considérables.

Le témoignage de G.-A. Boulet Limitée n'est pas moins éloquent, puisque le fils du patron déclare lui-même, « avec orgueil », qu'il a suivi les cours et est devenu patronier. Je cite:

« Ces cours ont attiré tellement d'intérêt que non seulement nos employés y ont pris part mais aussi nos contremaîtres, notre surintendant et, nous ajoutons avec orgueil, le nom du signataire de cette lettre.

C'est donc en connaissance de cause que le signataire de cette lettre peut attester la valeur de ces dits cours pour l'industrie de la chaussure puisque lui-même après avoir suivi une grande partie des cours qui se sont donnés dans notre usine a été en mesure de mieux juger la fabrication de la chaussure et de plus après le cours du patronage, il a même fait des patrons nouveaux lui-même avec l'aisance d'un élève qui s'était bien appliqué dans son travail. »

COURS À L'ÉCOLE

Les statistiques révèlent que, de 1944 à 1955, 1,363 élèves ont suivi les cours du soir et 478, les cours du jour, à l'école de la chaussure. En 1954-55, la dernière année, 136 élèves ont suivi les cours du soir et 48 les cours du jour.

Une première question se pose: « Où sont maintenant ces élèves » ? Une enquête très récente faite par les inspecteurs du Comité Paritaire concernant les élèves de 1954-55 révèlent ce qui suit:

1—sur un total de 184 élèves, en 1954-55, jour et soir:

142 travaillent dans l'industrie;
21 sont partis de l'industrie ou n'ont pas été retracés;
14 élèves du jour de 1ère année reviennent en 2e;
7 dirigent des ateliers de réparation ou y sont employés.

2—les élèves sont répartis dans plusieurs ateliers:

30 manufactures ont 1 élève
14 manufactures ont 2 élèves
4 manufactures ont 3 élèves
2 manufactures ont 4 élèves
1 manufacture a 5 élèves
4 manufactures ont 6 élèves
1 manufacture a 7 élèves
1 manufacture a 8 élèves
1 manufacture a 9 élèves
1 manufacture a 11 élèves

Une deuxième question: « En quoi consiste la formation de ces élèves » ? Les sujets traités aux cours du jour et du soir ont été énumérés ci-dessus dans le tableau intitulé: « Liste des cours ». Toutefois, le programme et la méthode de formation varient parce que les buts visés sont différents. Les cours du soir consistent presqu'exclusivement en travail d'atelier; les cours du jour se répartissent comme suit: les ⅔ du temps consistent en travail d'atelier, et ⅓ en cours théoriques et explications semi-techniques.

D'après les plus récents congrès d'apprentissage, un programme de formation professionnelle doit tendre à former des opérateurs (ouvriers spécialisés) et des ouvriers de métiers (ouvriers qualifiés); il doit viser, en plus, à préparer les travailleurs en vue de l'évolution de l'industrie, vers « l'automation » par exemple. L'enseignement du métier doit être complété par des renseignements supplémentaires visant à donner des connaissances générales qui permettent à l'employé de progresser dans son métier.

Voici comment le programme de la Commission d'Apprentissage de l'Industrie de la Chaussure répond à ces vues:

a)—*formation des opérateurs* (ouvriers spécialisés)

c'est le but: des cours du soir;
des cours du jour, pour les élèves moins brillants;

b)—*formation des ouvriers de métiers* (employés qualifiés)

c'est le but: des cours du jour;
des cours du soir pour des élèves très doués.

c)—*préparation spéciale pour l'avenir*

c'est le but: des soirées du cuir qui renseignent sur tous les nouveaux développements dans la machinerie, le matériel, les procédés;
d'une partie des cours du jour qui consistent à expliquer la machinerie et l'organisation d'une industrie.

d)—*la formation générale est donnée*

1—aux cours du jour, dans la partie théorique (⅓ du temps);
2—aux cours dans les ateliers.

Une troisième question: « La Commission d'Apprentissage atteint-elle ce triple but de former des opérateurs, des ouvriers qualifiés et des employés facilement adaptables à toute condition nouvelle de l'industrie » ? Pour répondre à cette question, je me contenterai de citter trois témoignages.

Monsieur Giguère de la maison MacFarlane Lefaivre Limited écrit:

« Nous avons eu l'avantage de retenir les services de plusieurs personnes qui ont suivi des cours de jour et du soir à votre école d'apprentissage.

Nous pouvons mentionner spécialement les cas de monsieur Yvon Lamontagne qui est en mesure de pouvoir exécuter la majorité des opérations dans notre département du montage et monsieur Denis Turpin qui est aussi très compétent dans la fabrication de la première Goodyear. Les connaissances que les élèves reçoivent à votre école les mettent en mesure de s'adapter facilement aux exigences de chaque manufacture.

C'est donc avec plaisir que nous désirons marquer notre satisfaction et nous sommes convaincus que la continuation et le développement de ces cours sont un actif des plus précieux pour notre industrie. »

Voici, exprimé en des termes bien usuels, les trois degrés de formation donnés à l'école. Un employé est très compétent dans la fabrication de la « première Goodyear": c'est un ouvrier spécialisé; un second peut « exécuter la majorité des opérations du montage »: c'est un ouvrier qualifié; les élèves peuvent « s'adapter aux exigences de chaque manufacture »: c'est bien la formation requise pour tout changement à venir.

Monsieur D. Jetté de la maison George G. Hodges rend aussi un beau témoignage aux élèves des cours du jour qui sont devenus ses patroniers. Il écrit:

« Nous désirons exprimer notre appréciation pour le merveilleux travail que fait l'école pour l'industrie de la chaussure.

Actuellement, nous avons à notre emploi deux anciens élèves de votre école, savoir monsieur Jacques Pinsonnault, notre patronier, et son assistant, monsieur Georges Maillé.

Nous désirons aussi ajouter que vos cours du soir sont bien appréciés, et ont bénéficié à plusieurs de nos employés. »

Monsieur Dufresne de St-Pie de Bagot place de grandes espérances dans l'école et souhaite que:

« l'influence de l'école soit toujours croissante dans la province, afin que, au lieu de perdre de la production, nous progressions au point de contribuer à l'exportation. »

Il ajoute que:

« monsieur Paul-Emile Despars qui a suivi le cours complet nous fait un homme des plus utiles en raison de ce cours, et tous nos contremaîtres et employés qui ont suivi des cours du soir nous font des employés intéressés et supérieurs. »

Obtenir des hommes intéressés et supérieurs, c'est le but que doit envier tout institution de formation professionnelle.

Monsieur Fabien, gérant-général de la maison Bougie, exprime l'opinion que les élèves de l'école de la chaussure ont aidé à sa production.

> *« Nous avons plusieurs bonnes mains qui nous viennent de votre école et qui nous ont réellement aidé dans notre production. Il me fait plaisir de citer Rosaire Prescott, qui a fait ses débuts chez-vous et qui est maintenant assistant-contremaître dans notre département du montage; Roger Dumoulin, qui en plus d'être un bon fraiseur de lisses, est aussi un employé compétent pour « graver sur forme. »*

Les témoignages d'appréciation sont nombreux, et les espoirs que l'on fonde sur l'école sont grands. L'industrie de la chaussure du Québec passe par une période difficile. Monsieur Blondeau, président de l'Association des Manufacturiers de Chaussures du Québec déclare que:

> *« notre industrie, qui est très compétitive, doit subir le choc de nos compétiteurs de l'Ontario surtout; notre seul moyen de rivaliser avec les autres provinces est d'avoir la main-d'oeuvre compétente; et la main-d'oeuvre compétente que nous puissions avoir vient sans contredit de la Commission d'Apprentissage. »*

Monsieur Blondeau continue par une belle appréciation d'un de ses employés qui a fait ses études à l'école de la chaussure:

> *« Nous avons un monsieur Bruno Blais, qui est dessinateur. Nous avons engagé ce jeune homme, il y a quelques années. Si nous avons pu retenir ses services, c'est qu'il était supérieur à d'autre individus, et ceci grâce à la Commission d'Apprentissage. »*

La firme Acton Shoe a bénéficié des cours du jour à l'école et des cours du soir à l'usine. Monsieur Bélair, gérant, déclare que:

> *« un de nos employés, monsieur Rolland Chevanelle a suivi des cours de couture et de taillage pendant le jour, à l'Ecole de la Chaussure. Il est maintenant en charge de toute notre machinerie au département de la couture, et il s'acquitte très bien de cette fonction.*
>
> *Nous avons payé le salaire et la pension de monsieur Chevanelle pendant ses cours, et nous considérons que nous avons fait un bon placement. »*

Les cours à l'usine ont été suivis assidument et avec profit.

> *« Nos employés, continue monsieur Bélair, au nombre de 47, ont aussi suivi des cours d'usine donnés par des instructeurs de la Commission d'Apprentissage. Il est à signaler tout particulièrement que 24 ont suivi le cours de couture. J'y ai moi-même assisté et ai pris une part active aux explications et vérification des méthodes. Je puis affirmer que ces cours ont permis à nos gens de prendre connaissance de nombreux problèmes et de les étudier avec soin; je considère qu'ils ont rendu de grands services, non seulement à nos ouvriers, à nos contremaîtres, mais à notre firme dans son ensemble.*
>
> *La Commission d'Apprentissage de la Chaussure constitue une très belle initiative dans l'intérêt de l'industrie; je crois que c'est la seule au Canada et même la plus développée dans toute l'Amérique. J'espère que vous pourrez la maintenir et la développer encore davantage. »*

Après dix ans d'expérience, nous pouvons affirmer, sans crainte d'erreur, que les Commissions d'Apprentissage, et notamment celle de la chaussure ont prouvé leur utilité, voire même leur nécessité.

Monsieur l'abbé Pépin, conseiller moral des Centres d'Apprentissage, nous écrivait dernièrement:

> « *Vous avez toute mon admiration pour le travail de géant que vous avez déjà réalisé. C'est ma conviction que cette réalisation professionnelle commencée au nom de la loi de l'Aide à l'Apprentissage devrait se poursuivre dans les mêmes conditions.* »

En plus des avantages d'ordre technique et professionnel, je crois devoir ajouter trois autres faits qui laissent percevoir toutes les possibilités de réalisation d'une profession qui s'occupe de la formation de ces membres. Je signalerai:

1—que, de 1952 à 1955, 619 persones, dont un bon nombre de contremaîtres et de surintendants, parfois des manufacturiers, ont pris part aux Soirées du Cuir où des experts leur ont montré les développements les plus modernes de la machinerie, de l'outillage et du matériel. C'est la plus excellente préparation pour faire face aux changements futurs;

2—Depuis dix ans, la Commission d'Apprentissage enseigne les termes français du métier, termes qui étaient à peu près complètement ignorés avant 1944. Aujourd'hui, il est très rare que nous recevions une lettre française où l'on n'emploie pas exclusivement les termes techniques français;

3—depuis dix ans également la Commission d'Apprentissage s'intéresse à la sécurité. La sécurité s'enseigne à l'école; une série de cours a été donnée dans les usines; les inspecteurs du comité sont intéressés à la sécurité; dans l'analyse de chaque opération, la sécurité est un point clé. Quel en est le résultat? En 1947, l'industrie payait à la Commission des Accidents du Travail .60 du $100.00; en 1954, .15 du $100.00. Cette diminution des prestations n'est qu'un aspect de la question; le point le plus important, c'est le nombre de personnes qui ont été protégées contre les accidents, et qui autrement seraient peut-être handicapés pour la vie.

J'ai assisté à la naissance et au développement de la Commission d'Apprentissage de la Chaussure et je connais les progrès merveilleux réalisés par d'autres commissions d'apprentissage. Je souhaite de tout coeur que, bientôt, tous les métiers et professions s'occuperont de la formation professionnelle de leurs membres; les résultats valent le travail qu'ils requièrent.

LES RELATIONS HUMAINES DU TRAVAIL

Nous ne savons pas à combien de reprises, le Souverain Pontife s'est exprimé sur la nature du travail et celle de l'entreprise. Aujourd'hui où partout l'on ne parle que de productivité, de rendement, d'organisation scientifique du travail, le pape a rappelé aux délégués de la Conférence internationale sur les relations humaines organisée par l'Agence européenne de productivité de L'O.E.C.E. les principes de l'Eglise sur ce sujet.

Après avoir constaté que la recherche scientifique dans le domaine technique abouti, en somme, à mettre en relief une donnée déjà depuis longtemps contenue dans l'enseignement de l'Eglise: l'importance des relations humaines dans le travail, il démontre que la productivité n'est pas une fin en soi et que chaque homme représente une valeur transcendante et absolue.

L'idée que l'on se fait de l'homme dans les relations du travail a une importance capitale pour l'Eglise, « tous les hommes sont égaux en dignité devant Dieu; ils doivent donc l'être aussi dans les rapports libres ou nécessaires qui les unissent.

« Or, la communauté de travail, qui de nos jours s'établit moralement sur la base des contrats entre les employeurs et les employés des grandes entreprises,