

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

**L'EXTINCTION DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES  
CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LE SECTEUR  
MANUFACTURIER AU QUÉBEC : LE CAS DE L'INDUSTRIE DU  
VÊTEMENT**

Par

PATRICK MARTEL

École de relations industrielles  
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de maîtrise  
en relations industrielles

Juillet 2010

© Patrick Martel, 2010

## RÉSUMÉ

Le gouvernement du Québec a adopté en novembre 1999 le projet de loi 47, relatif à la *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail* (1999, c. 57). Son entrée en vigueur eut pour effet d'abroger au 30 juin 2000 les quatre (4) décrets sectoriels de convention collective qui régissaient les conditions d'emploi d'approximativement 23 000 travailleurs affectés à la production de vêtements (gant de cuir, chemise pour hommes et garçons, confection pour hommes et pour dames).

Cette recherche démontre que bien qu'inscrit dans une logique étatique de dérégulation du travail visant à favoriser la compétitivité, le maintien de normes de substitution aux décrets dans le cas du vêtement québécois ne dérive pas pour autant d'une déréglementation strictement néolibérale. Au plan plus théorique, l'émergence et le sort du régime de conditions d'emploi étudié dévoilent la nature politique du processus d'élaboration des règles salariales, qu'il soit d'origine législative ou contractuelle. Cette dynamique repose sur le caractère mouvant des relations de pouvoir et d'influence des agents engagés dans la régulation institutionnelle, où l'État est appelé à jouer un rôle de catalyseur — et non de tiers arbitre indépendant — à l'endroit des tensions qui procèdent du rapport salarial et du mode de production au sein duquel il s'inscrit.

## ABSTRACT

In November 1999, the Government of Quebec has adopted the bill 47 related to the *Act respecting conditions of employment in certain sectors of the clothing industry* which amended the *Act respecting labour standards* (1999, c. 57). On June 30 2000, after the bill came into force, the four (4) sectoral decrees regulating the terms of employment of approximately 23,000 workers in apparel production were repealed (leather glove, men's and boy's shirt, men's wear and ladies's garment).

This research demonstrates that even if in line with the deregulation logical of the government aiming to foster competitiveness, the continuation of replacement standards for the decrees in the Quebec's clothing industry does not stem for all that from a fully neo-liberal deregulation. In a more academic view, the surveyed labour standards plan's emergence and fate reveal the political nature of the wage rule determination process, legislative or contractual. This dynamics is based on the changeable characteristic of the power relationship and influence of the institutional actors involved in the legislative regulation where the State is destined to play an enabler role — and not as an independent referee — in regard of the pressures resulting of the wage labour relationship and the production mode in which this one is embedded.

## **REMERCIEMENTS**

Le présent mémoire est dédié aux personnes ayant contribué à sa production. L'auteur tient à exprimer personnellement sa gratitude à leur égard, sans qui l'accomplissement de cette recherche n'aurait pu avoir lieu.

## TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ .....	ii
REMERCIEMENTS.....	iii
TABLE DES MATIÈRES .....	iv
LISTE DES TABLEAUX .....	viii
LISTE DES ACRONYMES .....	xi
INTRODUCTION.....	3
1. Problématique générale et question de recherche.....	5
1.1. Problématique générale : la présence des décrets de convention collective dans l'industrie manufacturière québécoise .....	5
1.2. Délimitation du champ d'investigation et question de recherche .....	7
2. Revue de littérature et parti théorique.....	11
2.1. La décennie 1990 : le régime des décrets à la croisée des chemins.....	11
2.2. Le régime des décrets à l'épreuve de la mondialisation économique.....	14
2.3. Synthèse de la revue de littérature.....	16
2.4. Parti théorique privilégié .....	24
3. Cadre analytique et méthodologie de recherche.....	27
3.1. Un modèle conceptuel fondé sur le principe de régulation.....	28
3.1.1. Dimension juridique.....	29
3.1.2. Dimension économique .....	29
3.1.3. Dimension institutionnelle .....	30
3.2. Le modèle opératoire et les propositions de recherche.....	30
3.2.1. Les impacts au plan juridique .....	31
3.2.2. Les impacts au plan économique.....	32
3.2.2.1. Modèle opératoire relatif à la composante « filière industrielle.....	34
3.2.2.2. Modèle opératoire relatif à la composante « emploi » .....	35
3.2.2.3. Modèle opératoire relatif à la composante « conditions de travail » .....	35
3.2.3. Les impacts au plan institutionnel .....	36
3.2.3.1. Modèle opératoire relatif à la composante «acteur syndical» .....	37
3.2.3.2. Modèle opératoire relatif aux composantes «négociation collective et convention collective» .....	38

3.2.3.3	Modèle opératoire relatif à la composante «contrôle des conditions d'emploi» 40	
3.3.	Méthodologie de recherche .....	41
3.3.1	Le plan d'observation et d'échantillonnage.....	41
3.3.2	La stratégie de vérification et les modes de collecte de l'information .....	43
3.3.3	Les limites de la recherche .....	46
4.	Présentation des résultats : appréciation des impacts de l'abolition des décrets de convention collective dans deux juridictions du vêtement .....	48
4.1.	Les impacts de l'abolition au plan juridique .....	49
4.1.1	La remise en question des décrets et le processus d'adoption des normes sectorielles de substitution.....	50
4.1.2	Les normes sectorielles du vêtement : impacts aux plans légal et réglementaire .....	56
4.1.2.1	Les effets au plan juridictionnel.....	56
4.1.2.2	Les principaux effets du régime particulier des normes sectorielles.....	58
4.1.2.3	Les effets des normes sectorielles sur la gestion des ressources humaines	62
4.1.2.3.1	Le prélèvement obligatoire.....	63
4.1.2.3.2	Les difficultés rencontrées dans la gestion des normes sectorielles .....	64
4.1.2.4	La transformation du rôle des parties : de la négociation collective à la consultation.....	66
4.1.2.5	La contestation des normes sectorielles du vêtement .....	71
4.1.3	Résumé et conclusion partielle .....	75
4.2.	Les impacts de l'abolition au plan économique.....	76
4.2.1	L'évolution de la filière industrielle du vêtement au Québec .....	78
4.2.1.1	Les immobilisations dans l'industrie du vêtement.....	78
4.2.1.2	L'évolution des établissements assujettis de la confection pour hommes et de la confection pour dames.....	83
4.2.1.3	La productivité du travail dans l'industrie du vêtement .....	87
4.2.1.4	Les échanges commerciaux et les livraisons manufacturières dans l'industrie du vêtement.....	92
4.2.1.4.1	L'évolution des échanges commerciaux.....	92

4.2.1.4.2	L'évolution des livraisons manufacturières et des exportations du vêtement pour hommes et du vêtement pour dames.....	94
4.2.1.5	L'évolution de la structure des coûts de production dans les secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames.....	97
4.2.1.6	La production à forfait dans l'industrie du vêtement.....	101
4.2.2	L'emploi dans l'industrie du vêtement au Québec .....	107
4.2.2.1	L'évolution de l'emploi à la production .....	107
4.2.2.2	L'évolution du travail à domicile dans l'industrie du vêtement.....	113
4.2.3	L'évolution des conditions d'emploi depuis l'abolition des décrets .....	119
4.2.3.1	Les impacts de l'abolition des décrets sur les salaires .....	119
4.2.3.2	Les impacts de l'abolition des décrets sur les congés payés.....	128
4.2.3.3	Les impacts de l'abolition des décrets sur la semaine normale de travail ..	132
4.2.3.4	Les impacts de l'abolition des décrets sur les avantages sociaux.....	133
4.2.4	Résumé et conclusion partielle .....	135
4.3.	Les impacts de l'abolition au plan institutionnel .....	138
4.3.1	Les impacts de l'abolition sur l'acteur syndical .....	139
4.3.2	Les impacts de l'abolition sur la négociation collective et les conventions collectives .....	147
4.3.2.1	Les impacts de l'abolition sur la négociation collective regroupée .....	148
4.3.2.2	Les impacts de l'abolition sur le processus de la négociation collective.....	155
4.3.2.3	Les impacts de l'abolition sur le contenu des conventions collectives.....	162
4.3.2.3.1	Les impacts sur les conditions pécuniaires d'emploi.....	163
4.3.2.3.1.1	Le salaire direct .....	163
4.3.2.3.1.2	Les congés payés.....	171
4.3.2.3.1.3	La semaine normale de travail .....	177
4.3.2.3.1.4	Les régimes d'avantages sociaux conventionnés.....	179
4.3.2.3.2	Les impacts sur le contenu contractuel et normatif .....	183
4.3.2.3.2.1	La durée contractuelle des conventions collectives .....	184
4.3.2.3.2.2	Les dispositions relatives à la sous-traitance.....	191

4.3.2.3.2.3	Les dispositions relatives au statut des salariés et à la classification des emplois .....	196
4.3.3	Les impacts de l'abolition sur le contrôle des conditions d'emploi.....	202
4.3.3.1	Constitution et pouvoirs des organismes de contrôle .....	203
4.3.3.2	Exercice comparé des organismes de contrôle.....	208
4.3.4	Résumé et conclusion partielle .....	223
5.	Analyse des résultats et considérations théoriques.....	227
5.1.	Analyse des résultats.....	227
5.1.1	Les impacts de l'abolition des décrets au plan juridique .....	228
5.1.2	Les impacts de l'abolition des décrets au plan économique .....	230
5.1.3	Les impacts de l'abolition des décrets au plan institutionnel .....	238
5.2.	Considérations théoriques .....	247
5.2.1	Les résultats vis-à-vis la littérature sur les décrets de convention collective .	247
5.2.2	Discussion : l'abrogation des décrets du vêtement et le rôle central de l'État dans l'économie politique des relations industrielles.....	257
	CONCLUSION .....	265
	ANNEXE A.....	270
	ANNEXE B.....	279
	ANNEXE C.....	286
	ANNEXE D.....	321
	BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE.....	329
	DÉCISIONS DES TRIBUNAUX.....	349
	LOIS, RÈGLEMENTS ET DÉCRETS CITÉS .....	350
	CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL CITÉES .....	351

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1	Modèle d'analyse synthétique :.....	21
Tableau 2.2	Modèle d'analyse : mondialisation et régulation .....	22
Tableau 3.1	Modèle conceptuel : abolition des décrets et régulation .....	29
Tableau 3.2	Les impacts au plan juridique .....	32
Tableau 3.3	Composante « filière industrielle » .....	34
Tableau 3.4	Composante « emploi ».....	35
Tableau 3.5	Composante « conditions de travail » .....	35
Tableau 3.6	Composante « acteur syndical ».....	37
Tableau 3.7	Composantes « négociation collective » et « convention collective » .....	38
Tableau 3.8	Composante « contrôle des conditions d'emploi » .....	40
Tableau 4.1	Évolution moyenne des dépenses en immobilisation; industrie de l'habillement, Québec et Canada (1991-2005).....	79
Tableau 4.2	Établissements assujettis; secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1990-2006).....	85
Tableau 4.3	Évolution de la productivité apparente du travail; confection pour hommes et confection pour dames, Québec, 1990-2003 .....	88
Tableau 4.4	Évolution de la valeur des importations et des exportations; vêtements et accessoires vestimentaires; Québec et Canada (1990-2005).....	93
Tableau 4.5	Évolution périodique des livraisons manufacturières; confection pour hommes et confection pour dames, Québec, 1990-2004 .....	95
Tableau 4.6	Évolution de la part relative des coûts de main-d'oeuvre; confection pour hommes et confection pour dames, Québec (1990-2003).....	99
Tableau 4.7a	Poids relatif de la fabrication à forfait; confection pour hommes et confection pour dames, Québec (1990-1999) .....	102
Tableau 4.7b	Poids relatif de la fabrication à forfait; vêtements coupés cousus, Québec (2000-2004) .....	105
Tableau 4.8a	Évolution de l'emploi assujetti du vêtement; secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1990-2003).....	108
Tableau 4.8b	Évolution de l'emploi à la production; fabrication de vêtements coupés cousus, Québec (2000-2004) .....	110
Tableau 4.8c	Part relative de l'emploi à la production; fabrication de vêtements coupés cousus, Québec et Canada (1990-2004) .....	112



Tableau 4.9	Travailleurs à domicile; effectif déclaré au comité paritaire de la confection pour dames, diverses années (1980-1999).....	116
Tableau 4.10	Évolution du taux horaire moyen par classe d'emploi; confection pour hommes (1997; 1999; 2002).....	121
Tableau 4.11	Évolution du taux horaire moyen par classe d'emploi; confection pour dames (1996; 1998; 2002).....	123
Tableau 4.12	Taux horaire des salariés de l'industrie du vêtement; répartition en pourcentage cumulatif, selon le statut d'assujettissement (2001) .....	125
Tableau 4.13	Évolution du taux de salaire minimum, en termes nominaux et constants, selon l'anniversaire des décrets de la confection pour hommes et de la confection pour dames (1998-2006) .....	127
Tableau 4.14	Évolution des vacances payées; secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames (2000-2004).....	129
Tableau 4.15	Couverture syndicale; industrie du vêtement, Québec (1990-2005).....	141
Tableau 4.16	Densité syndicale; secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1990-2002) .....	142
Tableau 4.17	Décisions en matière d'accréditation syndicale, secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1990-2005).....	144
Tableau 4.18	Taux de couverture de la négociation regroupée; secteur de la confection pour hommes, Québec (1995-2005) .....	150
Tableau 4.19	Taux de couverture de la négociation regroupée; secteur de la confection pour dames, Québec (1990-2006).....	153
Tableau 4.20	Durée des rondes de négociation des accords-cadres; secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1991-2006) .....	156
Tableau 4.21	Conflits de travail; secteurs de la confection pour hommes, Québec (1990-2005) .....	159
Tableau 4.22	Augmentations salariales annuelles; vêtement pour dames (1988-2011) ..	165
Tableau 4.23	Augmentations salariales annuelles; vêtement pour hommes (1989-2009) .....	168
Tableau 4.24	Augmentations horaires annuelles moyennes; vêtement pour dames (1991-2011) .....	186
Tableau 4.25	Augmentations horaires annuelles moyennes; vêtement pour hommes (1992-2009) .....	188
Tableau 4.26	Ratio comparatif d'encadrement : salariés assujettis/vérificateur (1996-2004) .....	213
Tableau 4.27	Ratio comparatif d'activités : interventions/vérificateur (1996-2004) .....	214
Tableau 4.28	Ratio comparatif d'activités : interventions/salarié assujetti (1996-2004) ..	216

Tableau 4.29	Ratio comparatif d'activités : plaintes et interventions (1996-2004).....	218
Tableau 4.30	Ratio comparatif d'activités : plaintes et salariés assujettis (1996-2004)....	220
Tableau 4.31	Ratio d'activités : infractions par plainte (2001-2004) .....	221
Tableau 5.1	Composante « Filière industrielle » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus .....	232
Tableau 5.2	Composante « emploi » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus .....	234
Tableau 5.3	Composante « Conditions pécuniaires d'emploi » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus .....	237
Tableau 5.4	Composante « Acteur syndical » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus .....	239
Tableau 5.5	Composante « Négociation collective » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus .....	240
Tableau 5.6	Composante « Convention collective, conditions pécuniaires d'emploi » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus .....	243
Tableau 5.7	Composante « Convention collective, contenu contractuel et normatif » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus .....	244
Tableau 5.8	Composante « Contrôle des conditions d'emploi » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus .....	246

## **LISTE DES ACRONYMES**

<b>AECQ :</b>	<b>Association des entrepreneurs en couture du Québec</b>
<b>AMCJQ :</b>	<b>Association des manufacturiers et contracteurs en jeans du Québec</b>
<b>CNT :</b>	<b>Commission des normes du travail</b>
<b>CPQ :</b>	<b>Conseil du patronat du Québec</b>
<b>CRHIV :</b>	<b>Conseil des ressources humaines du vêtement</b>
<b>CSD :</b>	<b>Centrale des syndicats démocratiques</b>
<b>CSN :</b>	<b>Confédération des syndicats nationaux</b>
<b>CT :</b>	<b>Code du travail</b>
<b>CTCC :</b>	<b>Confédération des travailleurs catholiques du Canada</b>
<b>FFQ :</b>	<b>Fédération des femmes du Québec</b>
<b>FTQ :</b>	<b>Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec</b>
<b>LDCC :</b>	<b>Loi sur les décrets de convention collective</b>
<b>LNT :</b>	<b>Loi sur les normes du travail</b>
<b>MAVPQ</b>	<b>Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec</b>
<b>MT :</b>	<b>Ministère du Travail</b>
<b>PLQ :</b>	<b>Parti libéral du Québec</b>
<b>SVTI :</b>	<b>Syndicat du vêtement, textile et autres industries</b>
<b>UNITE-HERE :</b>	<b>United Needle and Textile Employees-Hotel Employees and Restaurant Employees</b>
<b>UOIVD :</b>	<b>Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames</b>
<b>TAVT :</b>	<b>Travailleurs amalgamés du vêtement et textile</b>
<b>TUAC :</b>	<b>Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce</b>

## INTRODUCTION

**« Ainsi, de longues chaînes marchandes se tendent entre production et consommation, et c'est assurément leur efficacité qui les a imposées, en particulier pour le ravitaillement des grandes villes, et qui a incité les autorités à fermer les yeux, pour le moins à relâcher leurs contrôles.**

**Or, plus ces chaînes s'allongent, plus elles échappent aux règles et aux contrôles habituels, plus le processus capitaliste émerge clairement. »**

**Fernand Braudel  
La dynamique du capitalisme**

Un spectre hante l'avenir des industries manufacturières des économies de capitalisme avancé, celui de la mondialisation.

Redéploiement de la division internationale du travail et délocalisations massives en direction de pays en cours de développement, constellations de réseaux d'approvisionnement planétaires, intensification de la concurrence internationale et déferlante de produits provenant du Sud-est asiatique, interdépendance et tensions au sein de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), telles seraient, en toile de fond, les principaux symptômes d'une économie mondialisée et qui se trouveraient à l'origine d'enjeux de premier ordre dans la sphère des relations industrielles.

Dans quelle mesure ces phénomènes exercent-ils une influence prégnante sur les institutions qui encadrent la relation d'emploi salariée, et, par ricochet, sur le comportement des acteurs qui y sont engagés ?

L'abolition massive des décrets de convention collective dans les industries manufacturières au Québec, tel est le point de départ d'une démarche qui entend mettre en évidence l'incidence du processus de mondialisation sur une architecture institutionnelle originale, sinon anachronique, dans le contexte nord-américain des rapports collectifs du travail. Intrigués par les conditions ayant préfiguré ce mouvement, nous nous sommes d'abord adonnés à une démarche exploratoire qui finit par déboucher sur la formulation d'une question de recherche spécifique qui s'arrête sur un secteur réputé fortement perméable à la contrainte extérieure, celui de la confection vestimentaire.

Étant donné l'importance historique et le poids relatif de cette activité manufacturière au Québec, il apparaît opportun d'améliorer l'état des connaissances sur les manifestations et

les conséquences associées au dépérissement d'une forme de la négociation collective. Ce choix n'est également pas étranger au fait que le régime des décrets de convention collective n'a pas fait récemment l'objet d'une grande audience de la part de la communauté universitaire. Si ce n'est de la moisson de résultats partiels et, surtout, des pistes soulevées par la livraison de quelques articles scientifiques publiés depuis l'an 2000, force est d'admettre que ce champ d'investigation a été laissé en friche. Pourtant, bon nombre d'inconnues subsistent quant aux répercussions concrètes de l'extinction des décrets et ce, tant du point de vue de la représentation des salariés, du dispositif appelé à assurer la protection de leurs droits, des modalités de formation des conditions pécuniaires de travail et de leur contenu. L'appréciation de ces impacts au plan empirique constitue l'objectif premier du présent mémoire.

Ces aspects renvoient inévitablement à la logique à l'œuvre lors du processus d'abrogation, à savoir s'il s'agit d'une déréglementation pure et simple. Ce faisant, la qualification de ce phénomène suppose un exercice de problématisation, ainsi que l'identification d'options normatives et théoriques jugées appropriées pour tenter de rendre compte de la dynamique se trouvant au cœur du mouvement d'abolition. Pour y parvenir, une approche faisant appel à la tradition de l'économie politique sera retenue afin de circonscrire les éléments constitutifs de cette dynamique ayant modifié l'état des rapports de forces et des compromis auxquels ont participé État, organisations patronales et syndicales.

Pour y parvenir, le présent mémoire se structure en cinq chapitres. Le premier chapitre circonscrit une problématique générale en lien avec la disparition des décrets de convention collective dans le secteur manufacturier québécois, pour aboutir conséquemment à la définition d'une question de recherche spécifique à l'industrie de l'habillement. Le deuxième chapitre enchaîne dans la foulée du précédent en dressant un inventaire de la littérature pertinente à la problématique de recherche, de façon à développer un parti théorique jugé approprié. Le troisième chapitre expose pour sa part le cadre analytique, les axes méthodologiques et la stratégie de vérification privilégiés pour assurer la réalisation de l'étude projetée. Ensuite, le quatrième chapitre constitue le cœur de la recherche en livrant le produit de l'observation en fonction des trois principales dimensions du cadre analytique, relatives aux impacts potentiels de l'extinction des décrets dans la portion assujettie de l'industrie du vêtement (dimensions juridique, économique et institutionnelle). Le cinquième chapitre complète et enrichit cet exercice au moyen d'une synthèse analytique des résultats et par l'expression des considérations théoriques que ces derniers inspirent. Ce mémoire se termine enfin par des conclusions générales destinées à résumer les principaux apports de la recherche et les enjeux inhérents à l'intervention étatique dans le domaine des relations industrielles.

## **1. Problématique générale et question de recherche**

Ce premier chapitre se concentre sur la spécification d'une question de recherche et se veut un effort de problématisation en vue de mieux situer une succession de phénomènes qui a été impulsée à la suite des modifications introduites au *corpus* de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2; ci-après LDCC, « Loi sur les décrets » ou « régime des décrets »). La récapitulation des principales contributions académiques ayant traité des caractéristiques et de l'évolution de ce régime permettra ensuite d'en restituer les enjeux, si bien que nous puissions ensuite mettre de l'avant des orientations théoriques qui sauront se coordonner avec un cadre d'analyse et un parti méthodologique congruents avec l'objet soumis à l'étude.

### **1.1. Problématique générale : la présence des décrets de convention collective dans l'industrie manufacturière québécoise**

Pour mieux cerner les phénomènes qui attirent notre attention, il convient de positionner la Loi des décrets dans l'histoire au regard des autres mécanismes de fixation des conditions d'emploi qui ont été instaurés sous la législation provinciale.

Sanctionnée sous sa forme originelle en 1934, cette pièce législative constituait une réponse politique à la crise économique qui sévissait alors (Dubé : 1990, 11-18; Hébert : 1983, 81-107). Marquée par l'influence de la doctrine sociale de l'Église, elle reflétait aussi un compromis institutionnel entre diverses fractions de la société québécoise face à la réorganisation de l'espace économique, principalement animée par la consolidation de la grande entreprise industrielle (Saint-Pierre : 1975, 6-10).

À une époque où l'État ne procurait pas d'encadrement juridique propre à régir la représentation collective des travailleurs, cette nouvelle loi mettait en place un dispositif habilitant des groupements d'employeurs et de salariés dans le but de la négociation collective et ce, afin d'en étendre les effets à des tiers par l'édition d'un arrêté en conseil de l'autorité gouvernementale. Ce faisant, les dispositions d'un décret acquièrent un statut d'ordre public.

Dans le contexte nord-américain des relations du travail, ce régime de négociation collective se singularise à maints égards (Bernier : 1969, 143; 1993, 745-750; Bergeron et Veilleux : 1997, 135-165). D'abord, de par son caractère facultatif, puisqu'il se fonde sur la volonté

réci-proque des parties d'y recourir et qu'il demeure loisible au ministre du Travail d'accorder des suites favorables à une requête émanant des associations signataires à une entente collective. À cette particularité, s'ajoutent les aires d'application d'un décret, lesquelles visent l'exécution d'un travail à l'intérieur d'une juridiction à la fois professionnelle, industrielle et territoriale. L'extension d'une convention collective par l'État s'adresse ainsi à l'ensemble des employeurs et salariés se trouvant sous son empire, ce qui en fait un cadre de détermination des conditions d'emploi à vocation sectorielle, dont la portée englobe tant les syndiqués que les non-syndiqués.

Cette loi affiche par ailleurs d'autres traits distinctifs reliés au mode de contrôle des conditions d'emploi et au contenu normatif d'une convention étendue. L'observance de la loi et d'un décret s'exerce en effet par l'intermédiaire d'un comité paritaire formé et administré par les parties contractantes à la convention d'origine. Cet organisme jouit de pouvoirs d'inspection, de réclamation et de représentation légale auprès des tribunaux de droit commun, de manière à assurer l'intégrité des droits des salariés. Quant au contenu normatif d'un décret, il peut, depuis 1996, comporter toute matière relative aux conditions de travail, sous réserve des exclusions prescrites par la loi, telles les dispositions afférentes à la sécurité syndicale.

Le régime des décrets se trouve au confluent de deux autres modes généraux de détermination des conditions de travail qui se rattachent au Code du travail (L.R.Q., c-27) et à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q. , c. N-1.1). S'inspirant du *Wagner Act* étasunien, le premier s'appuie sur la liberté d'association, la reconnaissance légale du monopole de représentation des salariés (accréditation syndicale) et sur les droits et obligations respectifs des parties patronales et syndicales en prévision de la négociation et de la conclusion de conventions collectives de travail (négociation de bonne foi, droit de grève et de lock-out, etc.). Qualifié par certains auteurs de *wagnériste*, ce régime se caractérise par une approche dite conventionnelle, du fait qu'elle se rapporte essentiellement à la liberté contractuelle des parties. Pour ce qui est du second instrument de fixation des conditions d'emploi, la Loi sur les normes du travail tire ses racines du pouvoir législatif en dressant par voie de normes légales et réglementaires des conditions minimales universelles. Il s'agit d'un mode de détermination axé sur la prescription d'un plancher commun, de normes impératives d'ordre public dont le respect est assumé par un organisme étatique, la Commission des normes du travail (ci-après CNT). Dans ce cas-ci, l'approche privilégiée renvoie à la nature réglementaire de l'action gouvernementale, inhérente à la souveraineté de l'État.

La trajectoire historique récente du régime des décrets constitue l'amorce d'une réflexion sur la base du constat que celui-ci a enregistré une baisse substantielle de ses effectifs assujettis

à l'approche du troisième millénaire. Les données accessibles à partir du site Internet du ministère du Travail du Québec ([www.travail.gouv.qc.ca](http://www.travail.gouv.qc.ca)) témoignent sans conteste du rayonnement déclinant de la LDCC sur le marché de l'emploi. Alors que 34 conventions étendues couvraient les activités de quelque 142 000 salariés et de 16 000 employeurs en 1990, leur nombre a glissé, selon les dernières données complètes disponibles, à 17 en 2007, lesquels régissaient les conditions de travail d'environ 77 000 salariés ( $\approx -46\%$ ) auprès d'approximativement 9 000 employeurs ( $\approx -44\%$ ). Cet état de fait est directement attribuable à la disparition de la presque totalité des décrets visant le secteur manufacturier : en 2007, seuls 2 décrets subsistent et ne s'adressent plus qu'à 1 200 salariés et un peu moins de 200 employeurs, comparativement aux données de 1990 (Hébert : 1992, 1032), qui recensaient 16 industries assujetties employant 62 000 salariés ( $\approx -98\%$ ) auprès de plus de 4 000 employeurs ( $\approx -96\%$ ).

Il n'apparaît point abusif de diagnostiquer en pareilles circonstances une hémorragie sévère au sein du secteur manufacturier. Bien que la LDCC s'appliquait à environ 6 % de la main-d'œuvre non agricole au Québec vers 1990, il n'en demeure pas moins que son taux de couverture sur les travailleurs de production dans l'ensemble des branches manufacturières oscillait autour de 20 % (Lyrette et Roy : 1992, 327). Ce qui ne saurait être pris comme quantité négligeable.

## **1.2 Délimitation du champ d'investigation et question de recherche**

Le repérage d'un phénomène semblable incite à entreprendre une démarche exploratoire qui s'appuie, à ce stade, sur la collation d'une revue de presse de l'actualité économique et sur une recension d'ouvrages complémentaires. Cet exercice se complète par la réalisation d'une entrevue préliminaire pour tenter de mieux circonscrire des enjeux reliés à une question de recherche spécifique.

Les articles de presse colligés et les publications consultées invitent à prêter une attention particulière sur le sort de la plus importante activité manufacturière anciennement régie par décrets, celle du secteur du vêtement. Cette documentation de base indique que le contexte d'économie mondialisée menace de larges pans industriels, principalement en raison de la cessation de l'Accord Multifibres (AMF) qui régissait les échanges internationaux, de l'élimination complète des derniers quotas physiques à l'importation en vertu des accords de l'OMC et de l'invasion des produits provenant de pays à bas coût de main-d'œuvre (Desrosiers : 2004a et 2005; Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir : 2005a, 2005b) et ce, conjugué aux effets d'une hausse soutenue de



la devise canadienne sur les exportations en 2003-2004 (Picher : 2004). À elle seule, cette appréciation du huard menaçait plus de 400 000 emplois manufacturiers au Canada (Stanford : 2004), ce qui donne résonance à une étude sur l'industrie canadienne du vêtement (Conseil des ressources humaines de l'industrie de vêtement : 2004). Dans ce cas-ci, cette dernière avait déjà accusé des pertes de l'ordre de 50 000 postes pour la période 1999-2002 (-35 %). Une publication de Statistique Canada de 2005 corrobore une tendance analogue, la production globale de l'industrie canadienne de l'habillement et ses livraisons destinées à l'exportation ayant subi un repli significatif depuis 2002, une situation essentiellement imputable au tarissement du marché intérieur et des débouchés aux États-Unis (Wyman : 2005, 5-6).

Pour survivre dans ces conditions, les entreprises n'auraient guère d'autre choix présumé que de s'arrimer à une stratégie de production mixte, axée davantage sur la sous-traitance étrangère et le maintien d'activités locales spécialisées, spécifiquement pour des créneaux ciblés exigeant une rapidité d'exécution et d'expédition (Drouin : 2003, 7). Aux dires de certains analystes, les firmes dûment préparées présentent néanmoins des ressorts suffisants pour parer à cette nouvelle donne commerciale (Birnbaum : 2005, 24-25 et 33). Elles pourraient même en tirer parti, ce qui pourrait constituer le prodrome à une véritable revitalisation industrielle (Desrosiers : 2004b), qui s'apparenterait à la diffusion d'une stratégie de spécialisation flexible favorisant les économies de gammes et la confection de produits à plus forte valeur ajoutée (Piore et Sabel : 1984, 258-277).

Il s'avère toutefois pas moins que l'intensification de la concurrence et la mondialisation de la production ne se révèlent pas tant incompatibles avec l'épanouissement d'une globalisation continentale et régionale. Celle-ci serait intimement liée à une grande diversité de stratégies d'affaires au niveau des entreprises, lesquelles s'insèrent au sein de réseaux complexes d'approvisionnement étalés à l'échelle planétaire (Dicken : 2003, 343-353).

Pour ce qui est par ailleurs de la question des conditions d'emploi dans l'industrie québécoise, l'adoption de normes dites permanentes par l'État aura soulevé tantôt la surprise (FTQ : 2003b), parfois l'ire de certains commentateurs (Nuovo : 2003). En établissant un salaire minimum horaire supérieur et le maintien de certaines conditions de travail pour les anciens assujettis aux décrets<sup>1</sup>, le législateur prolongeait l'action amorcée en 1999, mais en réduisant cette fois-ci le contenu substantif des règles applicables, ce qui n'a cependant pas empêché l'organisation d'une contestation de la part du monde patronal. Refusant de respecter ces minima, plusieurs entreprises ont en effet emboîté le pas au plus important employeur de l'industrie, la compagnie Peerless, qui avait déposé une requête auprès la

---

<sup>1</sup> Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement; Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N 1-1, a. 92.1).

Cour supérieure du Québec en 2004 dans le but précis d'obtenir l'invalidation de ce régime particulier de travail (Péloquin : 2004). Dans cette foulée, il s'en est suivi le dépôt d'un grief collectif contre une dizaine d'établissements syndiqués de la région de Montréal.

Ces différents aspects factuels suscitent des interrogations additionnelles sur les tendances qui se dessinent dans le secteur de la fabrication vestimentaire. Pour tâcher d'en décrypter les signes, nous avons procédé à une entrevue exploratoire auprès de monsieur Michel Grant, professeur de relations industrielles à l'UQAM. Cet enseignant est notamment réputé pour ses travaux sur le travail et les relations patronales-syndicales dans l'industrie concernée, de même qu'à l'endroit du régime des décrets (Grant : 1982, 1992, 2004a, 2004b; Rose et Grant : 1983).

L'entretien accordé fut d'une durée approximative d'une heure. Il s'en est d'abord dégagé que la main-d'œuvre travaillant dans l'industrie figure parmi les éléments les plus vulnérables du marché de l'emploi. Largement féminisée, peu scolarisée et vieillissante, cette force de travail se compose majoritairement de personnes immigrantes issues des communautés ethnoculturelles. Les émoluments versés par l'industrie demeurent passablement faibles et la présence syndicale se concentrerait dans le secteur du vêtement pour hommes pendant que le segment du vêtement pour dames aurait connu des pertes d'effectifs dramatiques en raison de la prolifération de réseaux tentaculaires de sous-traitants et de travailleurs à domicile, propices à l'émergence d'activités clandestines.

Historiquement, les employeurs ont d'abord soutenu un front commun avec les syndicats pour assurer la sauvegarde des décrets vis-à-vis l'État. Ce compromis se serait étioilé vers le début des années 1990, lorsque les associations patronales en présence auraient refusé de fusionner les quatre décrets existants. Leur abolition et la mise en vigueur de normes minimales sectorielles auraient engendré par la suite une dégradation prononcée des conditions d'emploi chez les non-syndiqués. L'efficacité du contrôle de leur observance par la Commission des normes du travail (ci-après, CNT) resterait aussi à démontrer, par voie de comparaison avec les méthodes utilisées par les défunts comités paritaires. En instaurant de moindres bénéfiques, un doute raisonnable se poserait également quant à la cohérence du dispositif étatique visant à faciliter l'inclusion sociale et professionnelle des nouveaux arrivants.

S'il est clair que la pression sur la négociation collective irait en s'accroissant, il ne s'avère pas moins que le dispositif des normes sectorielles du vêtement constituerait un *legs* de l'époque des décrets. D'une part, l'introduction d'un salaire horaire minimal initialement fixé à 8,00 \$ en janvier 2004 représente une hausse *de facto* par rapport aux taux d'embauche

hérités des échelles salariales des anciens décrets, ce qui aurait pris les employeurs au dépourvu. Ce type de structure de rémunération offrait néanmoins des bénéfices supérieurs au salaire minimum légal et se serait trouvé au centre de conflits de travail dans l'industrie. En quoi, un vase communicant subsistait entre les vestiges des décrets, les normes salariales étatiques et la négociation collective.

L'information complémentaire puisée à l'aide de cet entretien d'exploration encourage à vouloir délimiter le champ d'analyse de cette recherche à celui de l'industrie assujettie du vêtement. De plus, nos lectures préliminaires incitent à camper la mondialisation en trame de fond et à considérer des phénomènes qui suggèrent une étude sectorielle à partir de l'évolution des rapports organisés entre employeurs, syndicats et État. Cette phase amène du même coup à vouloir cerner des enjeux de nature juridique, économique et institutionnelle. À travers ce prisme, une question de recherche peut acquérir une pertinence au regard de l'évolution des droits et obligations des acteurs mis en cause, des particularités du secteur quant aux rapports collectifs du travail, à la formation des conditions pécuniaires d'emploi et à leur mise en application par la CNT.

Au final, ces considérations nous guident vers une question de recherche spécifique se libellant comme suit :

**Quels sont les impacts de l'abolition des décrets de convention collective dans l'industrie québécoise du vêtement, aux plans juridique, économique et institutionnel?**

Cette interrogation fondatrice souscrit aux qualités de clarté, de faisabilité et de pertinence, requises en sciences sociales (Quivy et Van Campenhoudt : 1995, 24-35). Il va de soi que la définition de cette question de recherche suppose un effort supplémentaire appelant une quête de *rupture* du point de vue de la connaissance. Pour ces motifs, la démarche proposée nécessite un examen plus poussé qui bénéficiera de l'apport des principales contributions qui se sont penchées sur les enjeux théoriques et pratiques qui sont assimilés au régime des conventions collectives étendues par décret.

## **2. Revue de littérature et parti théorique**

Déjà qualifiée de « grande oubliée » de nos lois du travail, guère surprenant de reconnaître la pénurie relative d'études monographiques ou d'articles récents touchant notre objet de recherche. Il n'empêche cependant que l'analyse combinée des publications recensées a comme mérite de faire le point sur l'état de la connaissance sur le régime des décrets et de faire apprécier le mouvement de la pensée en relations industrielles à l'intérieur d'un horizon d'une quinzaine d'années (1990-2005).

### **2.1 La décennie 1990 : le régime des décrets à la croisée des chemins**

Une première génération d'auteurs axe ses travaux sur une caractérisation des vertus présumées du régime, en livrant leur réflexion au débat entourant la mise à jour d'un dispositif étatique et en cela, leurs interventions font écho à la pratique typiquement anglo-saxonne de participation à la discussion et à la prise de décision en matière de politiques publiques (« public-policy making »), généralement empreinte d'une tradition pragmatique (« problem-centered orientation ») (Strauss et Whitfield : 1998, 12-13; Kochan : 1998, 32-34). Il se doit aussi d'être signalé que cette tradition tend à se rattacher tacitement à l'orthodoxie pluraliste en relations industrielles, une école de pensée dont un des postulats centraux repose sur l'idée que la relation d'emploi se nouerait autour d'une tension canalisée au travers des principes d'équité et d'efficacité (Barbash : 1987, 168-179; Kochan : 1998, 37-38).

Cette partie de la revue de la littérature permet d'identifier un noyau dur de contributions réalisées par Gérard Hébert, Jean Bernier et Jean-Louis Dubé. Leurs travaux respectifs demeurent une source référentielle fréquemment employée pour ce qui est des aspects historiques, juridiques et institutionnels du régime des décrets.

Les préoccupations intellectuelles et les orientations normatives défendues par les porteurs de cette littérature « canonique » accordent une forte importance aux origines, ainsi qu'aux spécificités historiques et juridiques du régime (Dubé : 1990), particulièrement au chapitre de ses finalités économiques et sociales, de l'évolution des positions patronales et syndicales à son endroit (Bernier : 1993) et de l'empreinte idéologique de la doctrine sociale de l'Église dont il se faisait le véhicule à ses débuts (Hébert : 1983, 1992). Les enjeux revêtant un caractère davantage contemporain se rapportent d'une part, à la dynamique inhérente au régime, qui favoriserait la collaboration patronale-syndicale et la concertation à l'échelle

sectorielle (Hébert : 1990, 404-413). D'autres enjeux, reliés à sa modernisation et à son harmonisation avec le dispositif du Code du travail, ont attiré l'attention quant à l'influence du régime sur la syndicalisation, au contrôle des conditions d'emploi, au rôle des comités paritaires et à l'élargissement des matières susceptibles d'extension juridique (Bernier : 1986; 1993), de même qu'à l'endroit des modalités d'exercice de la représentation collective des salariés (Bergeron et Veilleux : 1997; Bernier : 1993).

Ce bloc d'auteurs s'accorde d'abord sur les principes fondateurs qui sont à l'origine du régime des décrets au cours des années 1930. Au plan économique, l'apparition des conventions collectives étendues relevait de la volonté gouvernementale d'endiguer les effets d'une concurrence excessive sur les coûts de main-d'œuvre au moyen de l'uniformisation des normes du travail à l'échelle sectorielle. Un second principe, de nature sociale, s'appuie sur l'intention de favoriser l'adoption et le maintien de meilleures conditions d'emploi via la négociation collective et la gestion conjointe du régime par les comités paritaires, un organe bipartite dont la vocation coïncidait au départ avec les idéaux du corporatisme social (Dubé : 1990, 17; Saint-Pierre : 1975, 11-14).

Guère d'équivoque subsiste quant à l'érosion progressive du régime. L'arrivée du régime *wagnériste* via l'adoption de la Loi des relations ouvrières en 1944 (S. Q. 1944, c. 30), remplacée en 1964 par la première version du Code du travail actuel (S. Q. 1964, c. 45), aura favorisé l'expansion de la syndicalisation et de la négociation collective dans les grands établissements industriels et, plus tard, dans le secteur public, au détriment des décrets. L'ascension de l'État-providence pendant les années 1960 a par ailleurs fortement affecté l'empire de la LDCC, par la création d'un régime distinct pour l'industrie de la construction et par le retrait des compétences des comités paritaires en matière de gestion des qualifications professionnelles (Bernier : 1986; Hébert : 1983, 1990). Il s'en est suivi une baisse continue des effectifs régis par décret, ce qui a entraîné un désintérêt, puis une remise en question de la pertinence de ce mode de détermination des conditions d'emploi. Durant la décennie 1980, la montée d'un discours préconisant l'allégement de la réglementation des rapports collectifs du travail a fragilisé encore davantage sa légitimité au plan politique, de sorte que l'abrogation totale de la LDCC était devenue désormais une option explicitement envisageable aux yeux des pouvoirs publics (Gouvernement du Québec : 1986, 118-124).

C'est dans une telle conjoncture qu'un auteur tel Gérard Hébert (1990 : 404-413) se lance dans un exercice « prescriptif » en vue de fournir des pistes d'adaptation du régime face à un environnement mouvant, marqué par l'ouverture des marchés, l'intensification de la concurrence internationale et l'accélération des changements technologiques dans les entreprises. Afin d'assurer l'appariement du régime avec ce contexte, ce renouvellement doit

résulter de la reconnaissance de la pérennité de l'institution des décrets et de sa pertinence par les acteurs concernés — en 1990 —, doublée d'un consensus pouvant s'échafauder sur la nature et la portée d'une réforme législative, à savoir si celle-ci allait s'attaquer, le cas échéant, à des aspects substantiels ou accessoires.

Faisant foi des vertus qui lui seraient intrinsèques, la LDCC pourrait se voir bénéficier d'un regain et constituer une solution idoine pour répondre aux contraintes et opportunités face auxquels doivent s'ajuster les acteurs. La concertation entre partenaires socio-économiques faciliterait ainsi l'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre, tout en participant à l'amélioration des conditions d'emploi des salariés et à la préservation de la paix industrielle (Hébert : 1990; Lemieux et Racine : 1989, 69-80).

Par une réflexion semblable, on prétend identifier les signes ou les indices d'une réforme par la valeur heuristique que pourrait receler l'expérience paritaire des acteurs et l'absence de conflits sociaux majeurs sous l'empire des décrets. Ce regard sur le devenir du régime des décrets souscrit largement à une conception volontariste de l'institution, tributaire d'une convergence d'intérêts des partenaires sociaux à vouloir développer la formule paritaire, par le truchement de nouveaux lieux de planification et concertation sectoriels et régionaux, en marge de la négociation collective issue du Code du travail (Latulippe et O'Farrell : 1982, 644-653).

Tout en entretenant une filiation avec cette conception en ce qui traite des conditions d'émergence et des principes ayant contribué à son apparition, Jean Bernier (Bernier : 1986; 1993) met, pour sa part, davantage l'accent sur l'impératif de modernisation du régime en fonction de l'évolution générale du droit québécois du travail, qui met la LDCC en porte-à-faux avec le Code du travail et la Loi sur les normes du travail. Bien que la caractérisation qu'il fait le conduit à partager un constat analogue eu égard aux acteurs mis en cause et au type de secteurs régis, l'enjeu central gravite ici plutôt autour de la syndicalisation, une réforme demeurant indissociable des orientations politiques relatives à l'accès et à l'exercice de la négociation collective, dans la mesure où les décrets suppléent aux difficultés d'implantation rencontrées par cette institution, particulièrement dans les petites unités économiques (PME) et les secteurs d'activité à structure atomisée, généralement exposés à une forte concurrence. Concernant l'avenir du régime des décrets, quatre enjeux se dégagent au début de la décennie 1990, soit : (1) les impacts de l'abolition des décrets et les positions des principaux acteurs mis en cause à cet égard; (2) l'incidence du régime sur la syndicalisation des entreprises; (3) la résolution des conflits de droit associés au régime ; et, (4) les impacts réels du régime vis-à-vis le maintien de la paix industrielle (Bernier : 1993).

De leur côté, Jean-Guy Bergeron et Diane Veilleux (Bergeron et Veilleux : 1997) complètent et actualisent les conclusions et prescriptions énoncées par leurs prédécesseurs au moyen d'une étude des aspects juridiques de la LDCC, ce qui les mène à apprécier un avant-projet de loi à l'aune de problèmes contemporains en droit du travail<sup>2</sup>. Dressant un portrait du régime et des tendances lourdes qui l'ont traversé au cours de son histoire, ils partagent les vues de Bernier au regard du caractère anachronique de la LDCC dans le contexte nord-américain des relations du travail. Leur effort se consacre ensuite à une analyse exhaustive des dimensions juridiques du régime, qui leur donne à statuer que, compte tenu de l'évolution concomitante du marché de l'emploi et du droit du travail, il y a lieu d'harmoniser la LDCC avec les autres lois du travail. En quoi, la mise à jour de la loi présentait l'avantage d'ouvrir une fenêtre favorisant une solution de rechange adéquate pour bonifier les conditions d'emploi des salariés oeuvrant dans des secteurs d'activité économique à forte concurrence et à faible densité syndicale.

Pour eux, une inconnue demeure à savoir si la LDCC pouvait aisément s'inscrire en complémentarité avec le régime dominant en relations du travail, le modèle *wagnériste*, ou, *a contrario*, si celle-ci pouvait constituer en soi une alternative valable à ce dernier. Partant de la présomption d'un consensus quant à la participation des salariés dans leur milieu de travail et par extension, quant à la détermination de leurs conditions de travail, Bergeron et Veilleux privilégient la LDCC, vu le plafonnement du régime du Code du travail au sein du marché québécois de l'emploi. Leur argument s'appuie sur les caractéristiques juridiques du régime *versus* la représentation des salariés, pour mettre en évidence son potentiel vis-à-vis des secteurs affichant un taux de densité syndicale peu élevé.

## **2.2 Le régime des décrets à l'épreuve de la mondialisation économique**

Le second segment de cette revue étant postérieure à la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective (L.Q., 1996, c.-71), le groupe d'auteurs qui le compose focalise, pour sa part, sur la prise en compte des transformations qui se sont opérées avec son entrée en vigueur.

Sous ce registre, Murray, Lévesque et Vallée suggèrent comme point d'ancrage référentiel un modèle analytique pour prendre lecture des phénomènes ayant métamorphosé significativement la dynamique des relations industrielles à la fin du vingtième siècle (Murray, Lévesque et Vallée : 2000). Pour illustrer leur thèse, ils recourent à un examen qui

---

<sup>2</sup> Avant-projet de loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective, version du 22 novembre 1995.

correspond à trois niveaux d'analyse distincts : le lieu du travail et de la production (l'usine, l'atelier), les rapports institutionnalisés liant employeur et syndicat (négociation et convention collective) et une loi du travail, comme forme institutionnelle issue d'un compromis politique (LDCC). Chacun de ces cas de figure est étudié par l'intermédiaire de dimensions relatives à la mondialisation, ce qui conduit à convenir que bien que la déstabilisation et le réaménagement des formes sociales et institutionnelles du travail puissent subir l'influence des premières, les transformations observées résulteraient, pour l'essentiel, de la dynamique constitutive des acteurs agissant à chaque palier d'agrégation. Ce faisant, l'objet de recherche bifurque dans le sens d'une transformation des mécanismes et des règles qui façonnent la relation d'emploi. En accord avec cette optique, l'enjeu nodal de ces phénomènes se trouve dans le processus et les impacts exercés par la mondialisation économique sur la régulation du travail.

En ce qui intéresse le régime des décrets, il est à se demander si la mondialisation a pu influencer de manière sensible sur la formation des nouvelles règles législatives. C'est ce qui amène ces auteurs à soumettre une proposition générale qui s'articule d'après le postulat que, nonobstant les contraintes exercées par la mondialisation économique dans le champ de la régulation du travail, celles-ci ne sauraient déclencher irrésistiblement un mouvement de déréglementation de la relation d'emploi. La mondialisation participerait plutôt à une reconfiguration des règles et de leur processus d'élaboration, une «rerégulation» qui serait pilotée par des changements survenant tant au plan contextuel, que par les acteurs eux-mêmes et les jeux de pouvoir qui animent leur dynamique.

L'intérêt se tourne, en ces termes, sur les conditions et processus spécifiques ayant généré une incidence déterminante sur le sort de la réforme législative introduite en 1996 (Vallée et Charest : 2001, 79-91). La tangente prise par les orientations gouvernementales à l'endroit des conventions collectives étendues et les événements entourant l'adoption de cette réforme donnèrent lieu à un virage significatif. Cette réforme ouvrit également un processus de révision du régime qui allait conduire à l'extinction de 8 décrets dans le secteur manufacturier. La situation de l'industrie de l'habillement se démarque cependant nettement dans ces circonstances, puisque leur abrogation est survenue plus tardivement et étant donné qu'ils ont été remplacés par des normes sectorielles de substitution. À l'opposé des autres secteurs ayant subi une abolition pure et simple, la trajectoire de cette industrie témoigne d'un jeu de forces politiques, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'État.

Ainsi considérée, la mondialisation affecte la sphère du droit en faisant irruption dans le processus menant à l'établissement des politiques étatiques en matière de travail. De par sa *dimension idéologique*, elle imprime les orientations des pouvoirs publics, en venant modifier



les *ressources de pouvoir* des acteurs mis en cause. Cet aspect désigne par la même un enjeu central pour la compréhension de la réforme de la LDCC de 1996, dans la mesure où l'enchâssement de nouvelles dispositions conférant la primauté de l'impératif de compétitivité est intimement relié à l'influence de certains acteurs envers la redéfinition des règles promulguées par l'État, d'où une « rerégulation ».

L'observation de telles manifestations pose les jalons d'une analyse pouvant se consacrer exclusivement aux impacts de l'abolition des décrets de l'industrie québécoise du vêtement (Jalette, Charest et Vallée : 2002, 33-46). L'attention se concentre ici directement sur la disparition de ces décrets et sur l'adoption de mesures de substitution par l'État. L'examen du cours événementiel, du contenu de la réforme législative de 1996, des conditions économiques sectorielles et des transformations survenues donne à relever trois situations paradoxales méritant d'être explicitées de façon plus fine.

Tout en exerçant des impacts notables sur les conditions d'emploi et les relations collectives du travail, la mise en place de normes sectorielles transitoires et leur reconduction répétée par l'État constitueraient le symptôme d'une dynamique originale, étrangère à un simple mouvement de déréglementation. Le processus différencié s'adressant au secteur du vêtement témoigne en cela d'une grande variabilité dans les ressources de pouvoir déployées vis-à-vis l'État, comparativement à d'autres branches manufacturières. Il se distinguerait également par le passage vers un autre mode de détermination des conditions de travail dont l'issue demeure incertaine, ces phénomènes générant à leur tour de nouveaux enjeux théoriques relativement au rôle et à la capacité d'action des protagonistes, qu'il s'agisse des employeurs, des syndicats ou des organismes étatiques.

La réalisation de travaux plus récents autorise par ailleurs une prise en compte de l'incidence relative de l'extinction des décrets sur la dynamique des rapports collectifs du travail dans la juridiction du vêtement pour hommes et garçons. Dans cette branche particulière, la structure de négociation collective centralisée associée au régime de la LDCC a su en effet démontrer contre toute attente une résilience certaine, en bonne partie attribuable à la logique d'action des employeurs dans ce secteur de fabrication (Laroche : 2007).

### **2.3 Synthèse de la revue de littérature**

Pour appuyer à leur manière leurs thèses et pistes de recherche respectives, l'ensemble des auteurs répertoriés se prête à une analyse de nature qualitative en procédant à l'association et au croisement de l'information factuelle, afin de récapituler et de qualifier les lignes de

force du régime des décrets et les phénomènes qui ont donné lieu à sa transformation. Considérant les postulats et propositions véhiculés par chacun, les résultats de ces différents travaux permettent d'identifier des points de convergence et de divergence, de même qu'à certains égards, d'en extraire une complémentarité agrégative dans les résultats. Au total, les conclusions de ces recherches semblent témoigner d'un mouvement cumulatif dans le champ de la connaissance eu égard à la réalité empirique.

La première cohorte de travaux fournit des analyses servant à apprécier la prospective d'une réforme du régime à partir de ses caractéristiques juridiques et institutionnelles. En premier lieu, Gérard Hébert s'efforce de démontrer que les principes fondateurs de la formule des décrets génèrent une vitalité interne attribuable à la responsabilisation des acteurs envers des conditions contextuelles, se traduisant non seulement par des bénéfices mutuellement avantageux (aspects économiques et sociaux), mais également par un fort degré d'adhésion des parties concernées, ce qui confinerait les opposants à un statut exogène et minoritaire. Cette vitalité expliquerait la pérennité historique du régime malgré sa marginalisation dans le marché de l'emploi, confirmant du même coup sa pertinence institutionnelle pour instiguer des solutions concertées, afin de répondre à de nouvelles exigences imposées par l'environnement. Pris en ces termes, le renouvellement d'une institution gouvernée par l'esprit de concertation appelle une réflexion sur le mode de détermination des conditions d'emploi, le contrôle de leur contenu par les comités paritaires, le rapatriement à leur profit des compétences dans le domaine de la formation et de la qualification professionnelles et l'élargissement de leur juridiction en matière de planification et de coordination sectorielles (Hébert : 1990).

Les résultats obtenus par Jean Bernier tempèrent sérieusement les vertus souvent associées au régime quant à la concertation et à la paix industrielle. Du moins pour ce qui est des industries manufacturières, puisque l'incidence et l'intensité des conflits de travail<sup>3</sup> observés durant les années 1980 suggèrent nettement une plus forte activité de grève et de lock-out dans les secteurs alors régis par décret, comparativement à l'ensemble du secteur manufacturier syndiqué. Aussi, contrairement à l'idée voulant que le régime freine la syndicalisation, la densité syndicale dans les secteurs régis serait demeurée supérieure face au reste de l'économie, tout en ayant enregistré une tendance similaire à celle observée entre 1974 et 1989. Bernier en déduit donc que le régime requiert généralement une présence syndicale *critique* à l'échelle sectorielle. Le régime souffrait par ailleurs de sa posture vis-à-vis différents dispositifs du droit du travail, principalement en raison de la

---

<sup>3</sup> L'incidence des conflits de travail se mesure grâce au nombre de grèves et de lock-out par milliers de travailleurs, pendant que l'intensité des conflits renvoie au nombre de jours-personnes perdus par travailleur. De plus, l'échantillon retenu n'est pas négligeable puisqu'à l'époque, les 14 décrets visant l'industrie manufacturière régissaient environ la moitié des salariés assujettis au régime. Les résultats obtenus s'avéraient statistiquement sans équivoque (Lyrette et Roy : 1992).

multiplicité, de l'efficacité diffuse et de l'incompatibilité des recours s'offrant aux salariés. Pour pallier ces lacunes, il est préconisé d'établir une distanciation de la LDCC par rapport à l'approche réglementaire de la Loi sur les normes du travail (Côté : 1989, 55-65; superposition-hiérarchisation vs juxtaposition des lois). Enfin, à la lumière des positions affichées par les principaux interlocuteurs patronaux et syndicaux (CPQ, FTQ, CSN et CSD), les craintes exprimées quant aux effets délétères d'une abrogation sur les conditions de travail et de la concurrence l'emportaient et rendaient envisageable la perspective d'une réforme. Compte tenu d'une communauté d'intérêts réciproque encore perceptible au début des années 1990, un tel geste pouvait aller dans le sens d'une harmonisation avec le Code du travail, grâce à l'élargissement des matières négociables, à la limitation du pouvoir discrétionnaire du ministre au profit de la liberté contractuelle des parties et au transfert du contrôle des conditions d'emploi aux mains des organisations syndicales et de la CNT.

Les conclusions de Bergeron et Veilleux convergent partiellement avec les préceptes de la superposition-hiérarchisation des lois au profit d'une approche plus conventionnelle, quoique leur lecture de la réalité syndicale et de la nature de la LDCC se nuance autrement. À l'opposé de Bernier, il leur appert d'abord que le taux global de syndicalisation dans les industries régies se révélait beaucoup plus faible (46.3 % vs 26.9 %). Les effectifs syndiqués se concentraient de plus dans les industries manufacturières, par contraste aux industries de services, où ils étaient pratiquement inexistants (49.6 % vs 3.1 %). Ces résultats confirment la thèse de l'arrivée aux limites du *wagnérisme*, particulièrement envers le secteur tertiaire privé, réputé pour la faiblesse de sa densité syndicale (13.7 %).

Bergeron et Veilleux soulèvent aussi que la LDCC se fonde sur une définition élargie de la notion de salarié, centrée sur la profession et non la subordination juridique, et sur la possibilité d'un pluralisme de représentation légale des parties, qui accordait à l'époque un statut à tout groupement *bona fide*, reconnu, indépendamment du Code du travail. De plus, la jurisprudence vient conforter la portée des pouvoirs de contrôle des comités paritaires, notamment par la prise en compte de la finalité protectrice (sociale) de la LDCC. Dans ces circonstances, la loi remplit sa mission et considérant la tertiarisation du marché de l'emploi, elle pourrait constituer une solution de rechange viable pour les travailleurs non syndiqués. Pour compléter leur argumentaire, ils scrutent un avant projet de loi déposé en 1995 qui risquait, à leur avis, de consacrer la dépendance juridique et institutionnelle de la LDCC vis-à-vis du Code du travail, au détriment de l'émergence de formes différenciées de représentation collective des salariés. Ce qui, finalement, accentuerait davantage l'isolement du régime des décrets.

Le second bloc d'auteurs prend acte de cette marginalisation accélérée du régime à partir de manifestations qu'ils attribuent en première instance à la mondialisation. Sur la base d'une analyse en termes de ressources de pouvoir et d'interdépendance stratégique, il est soutenu que l'évolution du rapport des forces entre acteurs aurait d'abord été conditionné par la capacité d'organisation stratégique et politique des associations patronales à renforcer la légitimité de leur discours sur la mondialisation, de manière à gagner une audience croissante du côté des autorités gouvernementales (Murray, Lévesque et Vallée : 2000).

L'émergence d'un nouveau compromis entre État et patronat se situerait à l'époque de la tenue du Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996, qui a fourni un terrain propice à l'élargissement de la sphère d'influence d'organismes à vocation économique à l'intérieur de l'appareil gouvernemental (Vallée et Charest : 2001). Dans la foulée de ce forum, la réforme de la LDCC s'accompagna d'un processus d'évaluation et de révision dans les industries manufacturières en faisant directement intervenir ces nouveaux acteurs dans le domaine des politiques publiques en matière de travail. Ce phénomène témoignerait de la création de pôles d'alliances qui ont contribué à déstabiliser l'institution des décrets tout en affaiblissant le rôle du ministère du Travail. Le sort contrasté des industries visées résulte largement du degré de mobilisation et de coordination de l'acteur syndical. Cette redéfinition des paramètres de l'action étatique constituerait par surcroît la consécration du primat de l'argument de compétitivité dans la formulation des lois du travail, notamment par l'inclusion de nouveaux critères explicitement reliés à la concurrence internationale aux fins d'appréciation d'une demande d'extension juridique.

Outre sa dominante idéologique, la réforme de 1996 découle aussi d'un second compromis, dans la mesure où le régime n'a pas été entièrement démantelé et en raison du fait qu'elle satisfaisait également partiellement aux revendications de modernisation des syndicats. Il s'agirait en l'occurrence d'un *compromis paradoxal* puisque, malgré le discours officiel sur la concertation, les améliorations introduites n'ont pu enrayer la disparition massive des décrets dans le secteur manufacturier, minant par la même la portée protectrice du régime. Un parallélisme peut s'établir à ce chapitre avec des réformes politiques adoptées dans d'autres économies avancées, qui, dans leur ensemble, véhiculent une stratégie avantageant la préservation de l'emploi en contrepartie d'une flexibilité et d'une modération salariale accrues (Bélanger et Thuderoz : 1998, 469-494).

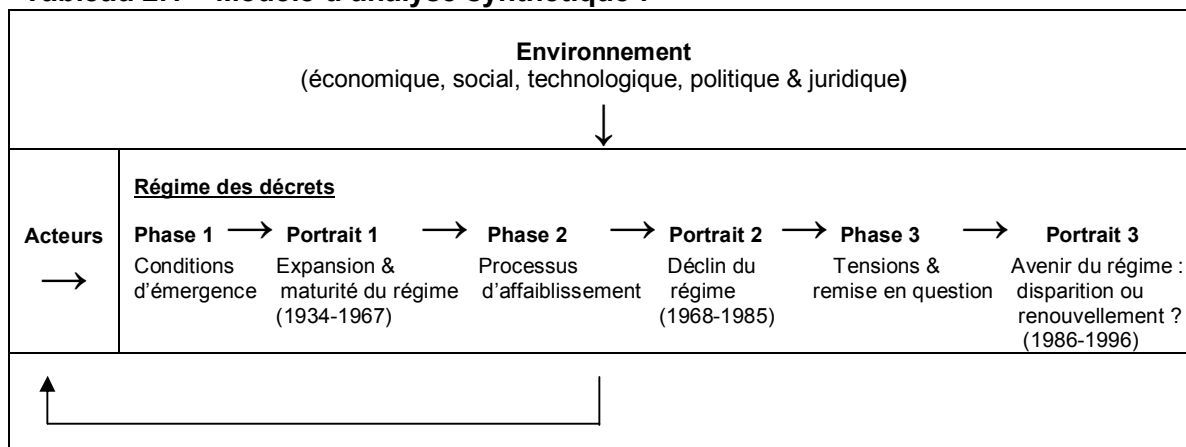
L'argument de compétitivité soulève enfin un dernier paradoxe, du fait que les quatre décrets du vêtement ont été abolis alors que l'industrie avait su démontrer une grande capacité d'ajustement dans un contexte de libre-échange continental, par une importante restructuration, une augmentation de productivité non négligeable et des percées

significatives dans le marché étasunien (Jalette, Charest et Vallée : 2002). En quoi, l'abolition des décrets et la fermeture des comités paritaires ne répond pas tant de conditions économiques *objectives*, mais plutôt de la concrétisation des velléités de groupements patronaux.

La mise en place et la reconduction par l'État de normes sectorielles transitoires (2000-2003) auraient eu pour principaux impacts d'imposer aux non-syndiqués un gel des échelles salariales, la cessation d'une allocation de sécurité sociale et la perte de droits associés à l'appartenance sectorielle. Les gains pour les employeurs non syndiqués se sont révélés considérables, en devenant ainsi mieux disposés à dégager un avantage concurrentiel en défaveur du milieu syndiqué. Cette nouvelle situation permettrait d'établir un troisième paradoxe, à savoir pourquoi l'acteur étatique aurait reconduit malgré tout des normes sectorielles pendant qu'il déclarait ouvertement vouloir favoriser la libéralisation des échanges et la position concurrentielle de l'industrie à l'échelle mondiale. L'effet combiné de ces phénomènes de jeux de pouvoir ne saurait se rapporter à une déréglementation *stricto sensu*, mais bien à une « rerégulation », le passage d'une régulation initiée et gérée par les parties contractantes (négociation collective) à une régulation appropriée par l'État (approche réglementaire), dont les arbitrages seraient l'aboutissement de tractations qui se dénouent dans l'arène politique (lobbying).

Les enjeux pratiques et théoriques soulevés au fil de ce survol de la littérature se sont déplacés en fonction du processus qui a donné lieu à l'adoption de la réforme législative de 1996 et à l'introduction de normes sectorielles pour l'industrie assujettie du vêtement. Ce qui conduit à vouloir approfondir les assises normatives et conceptuelles de ces contributions, au moyen de modèles analytiques comparés. Il importe d'insister que la première génération de textes sélectionnés ne procure pas expressément de modèle conceptuel pour appréhender des phénomènes. Sans se réclamer explicitement d'un cadre d'analyse ou d'une théorie, il appert néanmoins que leur lecture de la réalité empirique s'inscrit dans le continuum d'une chaîne causale inférée, qui pourrait s'apparenter à l'archétype d'un système simple (environnement → acteur → règle) :

**Tableau 2.1 Modèle d'analyse synthétique :**



Gardant à l'esprit que ces auteurs participaient à un débat sur les perspectives d'avenir du régime des décrets, les dimensions de leurs recherches respectives s'enracinent dans une approche fondamentalement institutionnaliste et historiciste, qui met principalement l'accent sur les facteurs économiques, sociaux, politiques et juridiques pour caractériser et rendre intelligible l'évolution dans le temps d'une institution<sup>4</sup> du travail en conjonction avec le comportement des acteurs à son endroit (employeurs, syndicats et État).

Un modèle semblable présente le mérite de synthétiser l'interaction entre une forme institutionnelle par rapport à l'économie générale des relations du travail, comme sous-système du système général des relations industrielles. Il facilite une prise en compte des facteurs exogènes (variables indépendantes) et de l'intervention des acteurs (variables médiatrices) sur la production et l'évolution d'un corps de règles, en l'espèce une loi et ses résultantes instituées (le régime des décrets, identifié comme variable dépendante). Il va sans dire que le niveau d'analyse demeure éminemment macroscopique et que la stratégie de vérification privilégiée renvoie d'abord à une recherche descriptive pour caractériser l'état du régime des décrets à une époque donnée. Celle-ci se voit par ailleurs renforcée par une tentative d'explication du réel servant à la formulation de propositions relatives à la création de nouvelles règles, jugées plus appropriées, afin d'assurer l'intégrité des principes d'équité et d'efficacité. À cet égard, le caractère explicatif de la recherche et des réponses provisoires

<sup>4</sup> Gérard Dion fournit une définition générique de l'institution : « Combinaison ou configuration de modèles de comportement centrés sur la satisfaction d'un besoin fondamental de groupe qui est partagé par une pluralité de personnes. L'institution est intentionnelle, chacune se proposant comme but ou comme objectif la satisfaction de besoins sociaux; elle est relativement permanente quant à son contenu, d'où une propension naturelle à transformer en traditions les schèmes, les rôles et les relations soumis à un changement lent; elle est structurée, les éléments qui la composent tendant à se renforcer les uns les autres; elle est unifiée et chargée de valeur, ses uniformités répétées devenant des codes de conduite. » (Dion, 1986 : 263). Dans cette perspective, il peut en être déduit qu'une institution est investie par une pluralité d'acteurs et que l'organisation de leurs rapports réciproques engendre des régularités. On remarquera toutefois le caractère intentionnel et « naturaliste » avancé par cette acception de l'institution sociale et économique.

avancées par Hébert, Bernier, de même que chez Bergeron et Veilleux, renvoie à une démarche dont l'apanage demeure davantage « prescriptif ».

Pour ce qui est d'un modèle commun pouvant se dégager de la seconde génération d'auteurs, il suit la voie d'une conceptualisation des phénomènes ayant impulsé des transformations profondes dans le domaine des relations industrielles et qui, à leurs yeux, obligent la reconnaissance de nouveaux problèmes du point de vue pratique et théorique. Assis sur des *concepts opératoires isolés* (Quivy et Van Campenhoudt, 1995 : 122-123), soit la mondialisation et la régulation du travail, Murray, Lévesque et Vallée identifient des paramètres généraux pour en abstraire les dimensions constitutives, puis leurs composantes respectives.

Mondialisation : désignée comme phénomène à multiples dimensions se caractérisant principalement par (1) l'intensification de la concurrence internationale, (2) l'internationalisation de la production de biens et de services, (3) l'émergence de nouveaux dispositifs gouvernant l'espace politique international et régional (ex. : OMC, ALENA), (4) l'accélération des flux d'échange d'information à l'échelle planétaire, et (5) une transition à l'égard de l'idéologie et du discours des acteurs, ainsi que de leurs modes de légitimation; l'ensemble de ces facteurs étant considéré comme processus (Murray, Lévesque et Vallée, 2000 : 244-246).

**Tableau 2.2 Modèle d'analyse : mondialisation et régulation**

Concepts	Mondialisation	→ Régulation
<b>Dimensions</b>	Processus englobant : 1) Concurrence internationale accrue; 2) Internationalisation de la production; 3) Espace politique international; 4) Accélération des flux d'information; 5) Transition idéologique.	Totalité des processus et normes : 1) Asymétrie de la relation d'emploi; 2) Incertitude et contingence; 3) Interdépendance stratégique et pouvoir des acteurs; 4) Nature des règles : multiformes, socialisées, mobilisées, dynamiques et transitoires.
<b>Composantes</b>	1) Formation de blocs continentaux de libre-échange (régionalisation); 2) Intégration économique sectorielle; 3) Réalignement de la division internationale du travail.	Ressources de pouvoir et capacité stratégique des acteurs à les mobiliser dans le temps et l'espace en fonction de divers contextes présentant des contraintes et des opportunités, à différents paliers d'agrégation (macro, méso,micro).

Régulation : se comprend en tant que *totalité* des processus et normes par lesquels les acteurs et les institutions contribuent, à différents niveaux d'agrégation, à la détermination des conditions d'emploi et de travail. De la sorte, la régulation englobe de façon concomitante un processus et ses résultantes, les règles et normes relatives à l'emploi. Il s'agit également d'un processus interactif mettant en scène des acteurs dotés de ressources

de pouvoir variables dans le contexte de la production de biens et de services (Murray, Lévesque et Vallée, 2000 : 246). La notion de régulation s'articule autour de quatre éléments, soit (1) l'asymétrie de statuts générée par la relation d'emploi, (2) son insertion dans une organisation tributaire de l'incertitude et de contingences issues de sources tant externes (contexte politique, économique et légal) qu'internes (efficience, productivité et coopération), (3) l'interdépendance stratégique des acteurs, notamment en ce qui touche l'importance du pouvoir dans la formation de leurs rapports et l'élaboration de leurs compromis, et enfin, (4) la nature des règles créées à l'occasion du travail, qui sont multiformes, inscrites dans leur contexte social, mobilisées par des acteurs et chargées d'un caractère dynamique et transitoire (Murray, Lévesque et Vallée, 2000 : 247-254).

Se fiant à un tel modèle, les relations entre variables connaissent un réaménagement notable. En ce sens, l'introduction du concept de régulation, de ses dimensions et de ses composantes, suggère une médiation prépondérante (variable médiatrice) sur le sort de phénomènes (les règles; comme variable dépendante) qui seraient généralement associés à la mondialisation (variable indépendante). En quoi, ce modèle dérive d'une approche actionniste, par opposition à une approche purement structuraliste ou structuro-fonctionnaliste. De l'avis de ces auteurs, l'articulation des concepts privilégiés se déclare révélatrice d'enjeux théoriques et méthodologiques de première importance quant à la préhension des problèmes contemporains en relations industrielles :

« The methodological imperative, then, is one of sensitivity to the articulation between different levels and sources of regulation, it is evident that globalisation can in no way be deterministic. For instance, globalisation is often equated with the deregulation of labour. Rather, it implies a complex process of re-regulation in which the different dimensions of globalisation come to bear on the constraint and the opportunities acting on particular actors, on their power resources and on their strategies. This leads to the questioning of past compromises, collective identities and institutional forms, the development of new strategies and alliances, and the emergence of new rules-processes, which cut across a variety of levels or sites of regulation » (Murray, Lévesque et Vallée, 2000 : 254).

Il convient par ailleurs de souligner que ce positionnement théorique repose sur une analyse matérialiste de la relation d'emploi (Edwards : 1986; Hyman : 1989) et une critique de l'économie politique du travail et des relations industrielles, particulièrement en ce qui a trait à la mondialisation, un phénomène global qui ne saurait se restreindre à des facteurs environnementaux d'un système, puisque cette dernière serait consubstantielle au mode de production capitaliste (Giles : 2000). Pris dans cette optique, ce phénomène amène ce groupe d'auteurs à reconsidérer les modalités d'élaboration et de transformation des règles applicables au monde du travail au profit d'une problématique en termes de régulation, que ce soit au niveau institutionnel (Boyer : 1986; Boyer et Saillard : 1995), ou de la dynamique des rapports sociaux dans les organisations (Crozier et Friedberg : 1977; Reynaud : 1989).



De telle sorte, le modèle analytique mis de l'avant s'articule autour de la mondialisation et de la régulation, des concepts interdisant l'adhésion à une approche téléologique et déterministe des relations industrielles.

## **2.4 Parti théorique privilégié**

Une fois ces modèles explicités dans leurs grandes lignes, vient le moment d'arrêter des orientations théoriques appropriées pour raffiner la compréhension de phénomènes empiriques repérables.

La disparition des décrets du vêtement appelle la prise en compte de la construction sociale des règles et de leurs résultats, de façon à circonscrire les enjeux portés par des acteurs, ce qui, par la même, représente en soi une problématique au point de vue conceptuel et théorique. Considérant que ce mouvement pourrait constituer l'expression de l'épuisement d'une variante de la négociation collective, les phénomènes qui l'entourent tendent à favoriser un positionnement davantage axé sur la transformation des formes sociales et institutionnelles du travail. Il est de notre avis qu'un schème de préhension se rapportant au concept de régulation puisse offrir un potentiel explicatif adéquat pour apprécier les changements survenus dans la confection vestimentaire. Tel qu'énoncé, ce concept désigne une totalité de processus permettant d'interroger les compromis passés, les identités collectives, les formes institutionnelles, le développement de nouvelles stratégies et alliances, l'émergence de processus façonnant de nouvelles règles et ce, à différents paliers et lieux de régulation (Murray, Lévesque et Vallée : 2000, 254).

La remise en question du régime des décrets aux plans juridique, économique et institutionnel peut trouver un traitement fécond au sein d'une telle perspective. Celle-ci aurait aussi comme avantage d'incorporer conceptuellement les manifestations d'une réorganisation majeure qui traverse l'espace économique, mais sans toutefois présumer de son aboutissement quant aux foyers de la régulation du travail. Tout en se situant au-delà de l'approche « institutionnaliste » classique (Bélanger et Breton : 1992), cette problématique ne prétend pas conférer un caractère homéostatique à un ensemble de formes sociales et institutionnelles faisant « système », pas plus qu'elle ne laisserait conceptuellement subodorer une finalité transcendante ou téléologique aux compromis et arrangements intervenant entre des acteurs (équité et efficacité). La régulation traite de la genèse, du développement et du dépérissement des formes sociales et ne se préoccupe pas d'assigner une finalité à ce mouvement (Aglietta, 1982 : VI).

Posé de cette manière, le fait économique ne peut se voir isolé du fait social et c'est à ce titre qu'une approche en termes d'économie politique peut se révéler fructueuse pour analyser des phénomènes agissant dans le domaine des relations industrielles. En faisant éclater les frontières qui séparent artificiellement l'économie d'une mouvance d'ensemble, celle-ci ouvre la voie à une perspective élargie qui met davantage en lumière les rapports entre l'État et la société, de même que les liens qui se tissent entre le politique et les relations industrielles (Boismenu, 1990 : 155-203). Qui plus est, le degré d'enracinement des architectures institutionnelles régissant la relation d'emploi dans diverses sociétés confère une qualité habilitant la levée d'une antinomie apparente quant aux rapports contradictoires qui naîtraient du marché et de l'État, de la coordination d'acteurs privés et publics, ou encore, quant à la nécessaire convergence des modes de gouvernance nationaux et à la prolifération de mouvements de déréglementation commandés par la mondialisation économique (Boyer et Hollingsworth, 1997 : 433-484; Hall et Soskice, 2002, 47-124).

Le recours à une approche assimilable à l'économie politique implique par ailleurs un mode de préhension de l'organisation socioéconomique mettant à profit l'apport d'une conception tridimensionnelle de l'organisation socio-économique qui recoupe 1) les rapports de concurrence (dimension horizontale) et 2) les relations de pouvoir (dimension verticale), lesquels s'impriment à l'intérieur d'un continuum historique (dimension spatio-temporelle) (Bowles et Edwards, 1985 : 16-17).

Avec l'intention d'intégrer les relations industrielles dans les rythmes sociohistoriques, nous sommes convaincus de la pertinence d'une problématique qui accorde un statut prépondérant à la transformation du rôle de l'État et des rapports collectifs du travail, en liaison avec les structures économiques et les formes institutionnelles caractérisant l'industrie québécoise de l'habillement. C'est pourquoi, les phénomènes qui furent précédemment mis en évidence nous guident en direction d'une économie politique qui emprunte aux catégories génériques de l'École de la régulation, dont l'intuition fondatrice repose sur la possibilité de dégager des constantes à partir de l'évolution conjointe des modalités de gestion de la relation d'emploi — ou rapport salarial<sup>5</sup>— et des modalités marquant l'évolution historique de la dynamique économique :

« L'hypothèse centrale constitutive de la théorie de la régulation est que des rapports réciproques et spécifiés peuvent être établis et décrits, pour des phases et des périodes historiques données entre modalités de l'accumulation du capital d'une part, et formes institutionnelles nouées autour du rapport salarial, d'autre part. Aussi, le repérage et la caractérisation des « périodes significatives » comme les conditions

---

<sup>5</sup> Concept visant à recouvrir « les configurations historiques du rapport capital-travail : type de moyens de production; forme de la division sociale et technique du travail; modalités de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise; déterminants du revenu salarial, direct ou indirect; enfin mode de vie salarié, plus ou moins lié à l'acquisition de marchandises ou à l'utilisation de services collectifs hors marché (Boyer, 1986 : 49).

de passage d'une « période » à une autre, lesquelles s'affirment notamment dans les crises, constituent-ils l'objectif ultime de l'approche ». (Coriat, 1982 : 31-32)

L'intérêt d'une telle perspective renvoie, par la même occasion, à la prise en compte et à la compréhension du caractère éminemment social des phénomènes d'échange, de production, d'allocation des ressources et de répartition du produit de l'activité économique. Cette posture autorise également l'adoption d'un cadre général d'analyse qui se refuse de concevoir la réalité empirique comme l'ordre naturel des choses, ou encore, comme un donné résultant essentiellement de forces extérieures au champ d'études ou à l'objet spécifique étudié :

« In contrast, political economy seeks to develop a much broader understanding of employment relations, one that encompasses relations between workers and their employers at the point of production, that pays attention to both organized and unorganized work forces, and that examines how broader social processes and structures are an integral part of industrial relations rather than “shadowy environmental influences” » (Giles et Murray, 1997: 82)

L'adhésion à une posture théorique semblable restitue la nature politique de la relation d'emploi. Elle amène par la même à considérer les travailleurs et leurs organisations collectives comme autant de sujets politiques autonomes dotés de ressources de pouvoir, dont la mobilisation contribue à façonner l'état des rapports de forces avec d'autres agents participant à la régulation socioéconomique.

Tout en demeurant compatible avec le champ d'études des relations industrielles (Giles et Murray, 1997 : 81), le positionnement épistémologique et théorique ici privilégié concourt de telle sorte à une prise de distance par rapport à l'orthodoxie pluraliste, particulièrement au regard de la nature de la relation d'emploi et des orientations normatives charriées par la recherche aux plans empirique et pratique (Godard, 1989 : 28-32).

### 3. Cadre analytique et méthodologie de recherche

Hormis quelques travaux ayant généré des résultats partiels sur la présence syndicale ou l'occurrence de conflits de travail dans des industries assujetties, le régime des décrets a essentiellement été étudié d'après ses aspects juridiques et historiques. La synthèse de la littérature exposée amorce néanmoins l'identification de bon nombre d'interrogations induites directement par l'abrogation des décrets du vêtement et l'adoption de normes sectorielles de substitution.

Le mouvement d'abolition garde entière la question du mode de représentation des salariés oeuvrant dans des secteurs ou des entreprises au sein desquels la mécanique de l'accréditation syndicale accuse des difficultés d'implantation. Elle maintient par conséquent la persistance d'un problème relié aux modalités qui concourent à la formation des conditions d'emploi. Bref, la réforme de 1996 et l'extinction des décrets du vêtement maintiennent en bonne partie un problème relié aux modes conventionnel et réglementaire de détermination du régime de travail, en conjonction notamment avec le dispositif assurant l'intégrité des droits et obligations à l'endroit des non-syndiqués.

Au plan économique, l'abolition des décrets pose de toute évidence le problème de la qualité des conditions pécuniaires d'emploi. La première cohorte d'auteurs postule implicitement que leur disparition allait entraîner une dégradation généralisée, une présomption plausible mais qui nécessite de se voir validée au plan empirique. Rien à ce stade ne peut parvenir à confirmer ni à infirmer pareil constat. L'exploration initiale à laquelle nous nous sommes adonnés débusque une inconnue à l'endroit d'une relation originale entre les règles salariales héritées des décrets, les normes étatiques en vigueur et la dynamique des rapports collectifs du travail. Il se doit d'être souligné à cet égard que l'encadrement réglementaire et la présence syndicale dans l'industrie du vêtement exerceraient un rôle de premier ordre sur les coûts fixes des employeurs; leur dépérissement ayant pour effet d'attiser la concurrence par les coûts de main-d'œuvre et d'encourager la résurgence d'ateliers illégaux (« sweatshops ») (Piore, 1999 : 138-140).

Au niveau institutionnel, l'abolition des décrets et l'adoption de normes sectorielles auraient grandement été marquées par la reconfiguration du jeu des forces en présence, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'acteur étatique. Aussi, elles auront inauguré le passage d'un régime de travail fondé sur les parties à la négociation collective au profit d'un mode de détermination et de contrôle étatiques. Le problème se nouerait autour d'une déréglementation progressive du régime de travail *versus* une reformulation du mode de détermination des conditions de travail via l'État, une « rerégulation ». Ce faisant, les

processus de transformation observés renvoient à une économie politique des formes institutionnelles, modulés par la capacité d'organisation stratégique et les pratiques adoptées par les acteurs.

### **3.1. Un modèle conceptuel fondé sur le principe de régulation**

L'élaboration d'un modèle conceptuel permet de fixer un cadre de récapitulation et d'élucidation du réel, dans l'intention d'établir une liaison entre diverses entités abstraites, au regard des orientations théoriques préconisées. Pour donner sens aux phénomènes appelés à se voir examinés, cette phase de conceptualisation suppose l'identification de correspondances logiquement plausibles entre des ordres de grandeur, des variables.

En ce qui nous intéresse plus particulièrement, la variable explicative procède d'un événement déclencheur, l'abolition des décrets dans l'industrie du vêtement. Conformément à une problématique en termes de régulation, cette variable indépendante incorpore implicitement un principe de transformation des règles, produit de la dynamique endogène engendrée par les interactions d'acteurs agissant à différents paliers d'agrégation. Ce parti théorique confère ainsi une valeur heuristique à cette entité conceptuelle associée à des changements apparus dans le domaine des règles initialement générées par le régime des décrets.

À cela s'ajoute l'idée que le modèle s'assoit sur le postulat central voulant qu'un événement premier entraîne une chaîne de transformations significatives sur un complexe de règles, des impacts susceptibles d'exercer une onde de choc sur une arborescence de variables dépendantes. De façon à mieux les clarifier, celles-ci se regroupent par catégorisation dimensionnelle, relative à des impacts d'ordre juridique, économique et institutionnel. Assimilables à des foyers de la régulation sociale, ces variables dépendantes subissent certes l'influence de l'événement déclencheur, mais sans toutefois que soit présumé, en revanche, que le sort des règles qui en émane soit arrêté par la voie d'un automatisme déterministe (le marché, la mondialisation, la technologie, l'omnipotence de l'État, etc.). D'où l'intérêt de considérer le degré de mobilisation des règles comme un enjeu de premier plan pour les acteurs en cause, ce qui fait de la régulation un processus de médiation sociale, permettant de saisir et d'expliquer adéquatement des phénomènes survenus sur la scène des relations industrielles.

Les dimensions employées constituent des concepts intermédiaires visant à dessiner les contours des propriétés principales des variables dépendantes. À leur tour, elles pourront se

voir découpées en composantes afin de circonscrire encore davantage leur contenu. Posées en ces termes, les dimensions considérées inhérentes aux impacts des phénomènes à l'étude renvoient à trois catégories d'attributs qui se définissent comme suit.

**Tableau 3.1 Modèle conceptuel : abolition des décrets et régulation**

<b>Variable indépendante</b> <b>dépendantes</b>	→ <b>Régulation</b>	<b>Variables</b>
<b>Abolition des décrets dans l'industrie du vêtement</b>	<b>Impacts</b>	
	<u><b>Dimensions :</b></u> <b>Juridique</b> <b>Économique</b> <b>Institutionnelle</b>	

### 3.1.1 Dimension juridique

Cette dimension désigne l'incidence de l'abolition des décrets de convention collective dans le domaine du droit du travail; entendu comme l'ensemble de règles étatiques ayant pour objet l'encadrement juridique de la relation d'emploi, ainsi que la protection du salarié dans un contexte de relation de subordination juridique et économique (Moreau et Trudeau, 1998 : 57). Les enjeux en termes de régulation se situent certes dans les modifications apportées au contenu du droit positif applicable mais aussi dans la mobilisation des ressources des acteurs qu'elle sous-tend. À ce titre, cette dimension retourne éminemment d'un jeu de pouvoir de nature politique, car elle déborde l'enceinte circonscrite des rapports collectifs du travail.

### 3.1.2 Dimension économique

Cette dimension peut se définir au regard des impacts de l'abolition des décrets dans la sphère de la production et de la réalisation de valeurs d'échange, de l'allocation des ressources et du partage de la valeur ajoutée. Aux fins de l'exercice, celle-ci se subdivise en trois composantes distinctes, en fonction des caractéristiques de la filière industrielle, de

l'emploi et des conditions pécuniaires de travail qui prévalent au sein de la branche manufacturière étudiée. Cette dimension sert en outre à distinguer l'influence effective des décisions gouvernementales en matière de travail sur l'économie sectorielle, tout en permettant d'observer si les acteurs ont conséquemment renouveler leurs stratégies et comportements dans leurs rapports économiques.

### **3.1.3 Dimension institutionnelle**

Cette dernière dimension regroupe l'ensemble des aspects relatifs à la constitution et aux pratiques des acteurs collectifs engagés par l'abolition des décrets, à la structuration de leurs rapports réciproques, qui canalisent en interface l'intervention des employeurs, des syndicats, de l'État, et de leurs constituantes. Les composantes qui se rattachent à cette dimension renvoient plus précisément à l'acteur syndical, à l'exercice de la négociation collective et au contrôle du régime de travail des salariés non syndiqués directement concernés.

## **3.2. Le modèle opératoire et les propositions de recherche**

Dans la continuité formelle du modèle conceptuel, la construction d'un cadre opératoire de recherche a pour but principal d'arrimer des notions abstraites à des unités de mesure qui tirent ancrage dans la réalité concrète, au moyen d'indicateurs mesurables ou appréciables.

Le modèle conceptuel acquiert de la sorte une posture observable par l'entremise de ces ramifications qui s'encastrent dans le réel, autorisant, du même coup, la vérification d'hypothèses et de propositions de recherche (Mace et Pétry, 2000 : 51-55). Ces essais de conjectures explicatives sur le contenu manifeste ou anticipé de phénomènes repérables commandent par ailleurs l'articulation d'un rapport de concomitance objectivable entre les concepts, fondé sur la pertinence et la cohérence des inférences logiques avancées. La formulation d'une relation présumée doit enfin s'appuyer sur la généralité théorique et la précision, de même que sur son caractère plausible, vérifiable et communicable (Mace et Pétry, 2000 : 44-46).

Il est à mentionner que les réponses provisoires qui soutiennent le modèle opératoire de la présente recherche se distinguent de par leur nature largement *exploratoire* et *qualitative*. Celles-ci traduisent davantage l'expression de propositions sujettes à vérification, par

contraste à des hypothèses soumises à l'épreuve de procédures de test standardisées. Selon cette acception, une proposition consiste en l' « énoncé qui peut être jugé en terme de vérité ou de fausseté en autant (sic) qu'il désigne un phénomène observable » (Deslauriers, 1991 : 97). Sa qualité intrinsèque s'apprécie dans la mesure où celle-ci « explique, donne un sens aux données, et suggère d'autres propositions; (dans ces conditions) une bonne proposition fonctionne. Une fois qu'elle s'applique à une situation donnée, on peut la transformer en théorie et voir (ainsi) si elle peut se généraliser » (Deslauriers, 1991 : 99).

### **3.2.1 Les impacts au plan juridique**

Par le truchement de cette première dimension, il s'agit de convenir des conséquences de l'abolition des décrets dans le champ des règles étatiques régissant la relation d'emploi salariée dans l'industrie québécoise de l'habillement.

Deux thèses en présence s'opposent quant aux impacts effectifs de cet événement déclencheur sur les caractéristiques de l'encadrement juridique du lien d'emploi. La première prétend que la mise au rancart des décrets se révèle symptomatique d'un mouvement de libéralisation et de déréglementation de l'encadrement étatique des conditions d'emploi (Grant : 2004b; Pilon : 2005).

Une seconde thèse présume plutôt l'émergence d'un phénomène de « rerégulation » associée au dépérissement d'une forme institutionnelle. Suivant cette optique, l'extinction des décrets qui régissaient l'industrie du vêtement ne révèle pas tant la consécration d'une déréglementation, mais bien la réarticulation de la régulation du travail, le passage d'une régulation initiée et gérée par les parties à la négociation collective à une régulation appropriée par l'État (cf. approche réglementaire) (Jalette, Charest et Vallée : 2002). Cette « rerégulation » tire son origine d'une nouvelle donne dans la formation des compromis entre les acteurs concernés (employeurs, syndicats et État) et son aboutissement traduirait un arbitrage politique favorisant une révision de la mission protectrice du droit du travail par l'État. (Vallée et Charest : 2001).

Cette dernière présomption apparaît plausible aux fins d'une lecture des modifications du cadre juridique s'adressant à l'industrie visée. C'est pourquoi il est posé :

P1 : l'abolition des décrets ne signifie pas tant une déréglementation des conditions d'emploi pour les assujettis. Le changement de cadre juridique peut, au contraire, concourir à une redéfinition de l'intervention étatique et à l'émergence de nouvelles pratiques chez les acteurs à la négociation collective.



Pour témoigner de la vraisemblance de cette proposition, la dimension juridique du modèle recoupe trois principales composantes sur le contenu et les effets juridiques des normes législatives et réglementaires, de même que, le cas échéant, sur la portée des actions entreprises auprès des tribunaux :

**Tableau 3.2 Les impacts au plan juridique**

<b>Dimension</b>	<b>Composantes</b>	<b>Indicateurs</b>
<b>Impacts juridiques</b>	<b>Normes législatives</b>	<b>Contenu des nouvelles normes législatives et incidence sur les acteurs</b>
	<b>Normes réglementaires</b>	<b>Contenu des nouvelles normes réglementaires et incidence sur les acteurs</b>
	<b>Jurisprudence</b>	<b>Portée de décisions des tribunaux et incidence sur les acteurs</b>

Le dessein de ces composantes et indicateurs réside non seulement dans une caractérisation de l'évolution du droit positif, mais également dans l'inclinaison qu'elle est susceptible d'avoir imprimé dans l'interaction des agents engagés dans le processus d'abolition. En d'autres termes, l'intérêt se tourne également du côté des stratégies des acteurs concernés, de leur dynamique réciproque vis-à-vis les changements apportés au cadre juridique, de même qu'en ce qui traite du rapport qu'ils entretiennent à l'endroit de ce corps de nouvelles règles de droit (phénomènes de réappropriation, de contournement et de redéfinition des règles par le biais de stratégies de « lobbying » ou de jeu d'influence aux plans politique et discursif). Ces derniers éléments de nature qualitative serviront à mettre en lumière le caractère inédit de la régulation à l'œuvre.

### **3.2.2 Les impacts au plan économique**

Cette dimension s'attache aux impacts potentiels exercés par l'abolition des décrets sur trois composantes propres au domaine économique, soit au chapitre de la filière industrielle de l'habillement, à son volume d'emploi et aux conditions de travail chez les ouvriers assujettis.

Le repositionnement des orientations gouvernementales à l'égard des décrets de convention collective dans la fabrication vestimentaire se reflète expressément dans des déclarations publiques de la ministre provinciale du Travail de l'époque (Lessard : 1999). Faisant siennes les engagements de regroupements d'employeurs, leur abolition laissait, semble-t-il, prévoir la création de quelque 8 000 emplois directs en l'espace de trois ans, consécutivement à des investissements avoisinant 160 M \$ dans les capacités de production et l'expansion des ventes destinées à l'exportation.

Dans cette lignée, une étude d'impacts gouvernementale sur l'industrie de l'habillement planche sur des présupposés analogues, et soutient que :

« toute augmentation de salaire se traduirait au niveau de l'emploi et obligerait l'entreprise à réduire le nombre de ses salariés, alors que les économies permettant de réduire la masse salariale seraient consacrées à créer davantage d'emplois » (Chartré, 1999 : 1)

Calquée sur un modèle d'analyse microéconomique s'inspirant directement de la théorie néoclassique de concurrence parfaite<sup>6</sup>, pareille assertion suppose qu'un optimum dans le marché de l'emploi sera atteint grâce à une intervention allégée de l'État. En accord avec cette optique, la position gouvernementale dénote une communauté de vues avec les préoccupations exprimées par des associations patronales, qui considéraient les décrets comme une entrave à la productivité et à la capacité d'adaptation concurrentielle de l'industrie (Conseil du patronat du Québec, 1999 : 4-5), tout en freinant la création d'emplois et en imposant artificiellement des barrières au démarrage d'entreprises (Chambre de commerce du Québec, 1999 : 5-6). Le retrait des décrets dans l'environnement de la production se conçoit ainsi comme facteur d'émulation des comportements des agents économiques, propice à la stimulation de l'activité industrielle et de l'emploi. En cautionnant une telle perspective, une série de propositions peut être déduite à l'endroit des composantes et indicateurs portant sur la filière industrielle et l'emploi.

En adhérant à un argumentaire semblable, l'abandon des décrets de convention collective représente le retrait de barrières à l'entrée sur le marché du produit. Ce geste devrait avoir inauguré par conséquent un regain dans la dynamique de l'industrie québécoise du vêtement :

---

<sup>6</sup> Cette théorie sur la relation d'élasticité entre salaire et emploi s'appuie notamment sur des postulats *a priori* voulant que 1) les agents économiques n'exercent aucun pouvoir discrétionnaire sur la fixation des salaires, 2) que ceux-ci bénéficient d'une information parfaite sur les salaires versés sur le marché de l'emploi, 3) que les travailleurs sont parfaitement mobiles, 4) que le facteur travail est rémunéré directement d'après sa productivité marginale, 5) que le niveau de salaire n'influe nullement sur celui de la productivité, et, 6) que le marché de travail fonctionne en situation d'équilibre de plein emploi (ministère du Travail, 2001 : 8)

P2 : l'abolition aurait favorisé l'extension des capacités de fabrication dans l'industrie, se traduisant par un accroissement des immobilisations en équipement de production (investissements productifs, chiffrés en dépenses en capital).

P3 : l'abolition aurait impulsé l'éclosion de nouvelles entreprises de moindre dimension (PME), phénomène pouvant s'observer d'après une hausse notable du nombre d'établissements, particulièrement dans le domaine de la fabrication à forfait (sous-traitance).

### 3.2.2.1 Modèle opératoire relatif à la composante « filière industrielle »

**Tableau 3.3 Composante « filière industrielle »**

Dimension	Composante	Indicateurs
Impacts économiques	Filière industrielle	Immobilisations (dépenses en capital)
		Nombre et taille des établissements
		Production à forfait (ratio sous-traitance)
		Productivité
		Ventes et exportations
		Structure de coûts (MO vs autres facteurs)

En adhérant à un argumentaire semblable, l'abandon des décrets de convention collective représente le retrait de barrières à l'entrée sur le marché du produit. Ce geste devrait avoir inauguré par conséquent un regain dans la dynamique de l'industrie québécoise du vêtement :

P4 : l'abolition ayant stimulé les immobilisations en capacité, ces investissements seraient censés avoir généré des gains de productivité, s'exprimant par la valeur ajoutée moyenne par travailleur assigné à la production (moyenne annuelle).

P5 : contribuant à l'amélioration de la compétitivité des firmes, ces gains devraient également s'être répercutés au point de vue de l'activité commerciale, par une hausse des ventes et des exportations sur les marchés extérieurs (montant des ventes et exportations, proportion des livraisons dédiées aux marchés d'exportation).

P6 : l'abolition aurait exercé une incidence sur la structure de coûts des manufacturiers, ce qui devrait se refléter dans la répartition des coûts de revient de l'industrie, notamment par l'abaissement de la portion destinée à la main-d'œuvre affectée à la fabrication, par rapport aux autres intrants consommés lors de la formation de la valeur ajoutée (énergie, capital et fourniture).

Cette baisse éventuelle de la proportion des coûts de main-d'œuvre pourrait s'expliquer en partie par l'abolition des décrets, dans la mesure où sont disparues des restrictions légales à la sous-traitance. En foi de quoi, la proportion de la valeur produite par contrat à forfait devrait avoir connu aussi vraisemblablement une augmentation appréciable.

### 3.2.2.2 Modèle opératoire relatif à la composante « emploi »

**Tableau 3.4 Composante « emploi »**

Dimension	Composante	Indicateurs
Impacts économiques	Emploi	Nombre d'employés à la production
		Travailleurs à domicile

P7 : en conformité avec la prémisse évoquée ci-dessus, le volume d'emploi demeure fonction du niveau des salaires en vigueur dans l'industrie. L'abandon des normes salariales dictées par les décrets devrait avoir exercé en contrepartie une influence positive sur le nombre d'emplois, particulièrement pour ceux directement reliés à la production.

P8 : parallèlement à la proposition P4, la levée des règles normatives relatives au travail à domicile devrait avoir facilité l'épanouissement de telles activités (Grant, 2004b : 147), par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre employée par l'industrie. Cet ordre de grandeur peut se mesurer par l'évolution du nombre de travailleurs à domicile au regard de la tendance générale enregistrée dans l'emploi

### 3.2.2.3 Modèle opératoire relatif à la composante « conditions de travail »

**Tableau 3.5 Composante « conditions de travail »**

Dimension	Composante	Indicateurs
Impacts économiques	Conditions pécuniaires de travail	Salaire moyen par catégorie d'emploi repère
		Congés payés
		Semaine normale de travail
		Avantages sociaux

Les principales organisations syndicales intéressées par les décrets de l'industrie de l'habillement ont unanimement servi un avis de réserve quant aux impacts potentiels de leur

suppression sur les conditions d'emploi des salariés assujettis (CSD : 1999; FTQ-SVTI : 1999). Les inquiétudes alors signifiées se seraient matérialisées en bonne partie depuis. La littérature qui aborde ces questions conclut que l'abolition a conduit soit, d'une part, à un gel salarial et à des pertes partielles de bénéfices pour les non-syndiqués (Jalette, Charest et Vallée : 2002), ou, encore, à une dégradation généralisée au sein de ce segment de l'industrie (Grant : 2004b; Pilon : 2005).

En dépit du degré de nuance exprimé par les auteurs, il y a lieu, semble-t-il, de croire que l'abolition a entraîné une incidence délétère sur les émoluments versés aux salariés assujettis, d'où :

P9 : l'abolition enclencha un processus ayant engendré la détérioration des conditions pécuniaires d'emploi chez les travailleurs assujettis, particulièrement chez les non-syndiqués.

Les phénomènes présumés associés à la détérioration des conditions d'emploi peuvent être soumis à l'examen au moyen d'indicateurs comparés, formés à partir du contenu des anciens décrets, en l'occurrence, la durée du travail, les congés payés, la sécurité sociale, et d'après le taux de salaire moyen correspondant aux principaux emplois repères dans l'industrie (coupeur, presseur, opératrice de machine à coudre, etc.).

### **3.2.3 Les impacts au plan institutionnel**

Cette dernière dimension met l'accent sur les composantes se ramenant à l'acteur syndical, à la négociation collective et à ses résultats, ainsi qu'à la gestion des conditions d'emploi des salariés par un tiers organisme.

Le découpage formel de chacun de ces éléments synthétise la contribution théorique et les énoncés propositionnels émanant d'une part, de la littérature ayant abordé le problème de l'abolition des décrets de convention collective, et d'autre part, de l'étude de l'institution syndicale, prise sous le prisme de sa capacité stratégique de mobilisation de ses ressources de pouvoir<sup>7</sup>, (Morissette, 2000 : 46-52; Lévesque et Murray, 2003 : 9). L'existence des comités paritaires demeurant par ailleurs une institution centrale sous le régime des décrets, leur dissolution suggère aussi un exercice d'appréciation comparée quant à l'efficacité

---

<sup>7</sup> Les deux sources citées recourent à l'analyse stratégique de l'action organisée (Crozier et Friedberg : 1977) et à ses développements ultérieurs. La nature relationnelle du pouvoir y est irréductible; le pouvoir syndical se résumant à « la capacité de cet acteur à structurer des processus d'échange plus ou moins durables en sa faveur, en exploitant les contraintes et opportunités de la situation pour imposer les termes de l'échange favorables à ses intérêts » (Morissette, 2000 : 46, d'après Friedberg, 1993 : 127).

relative des organismes appelés à assurer l'observance des conditions de travail à l'échelle sectorielle (comités paritaires vs Commission des normes du travail, ci-après CNT).

### 3.2.3.1 Modèle opératoire relatif à la composante «acteur syndical»

**Tableau 3.6 Composante « acteur syndical »**

Dimension	Composante	Indicateurs
Impacts institutionnels	Acteur syndical	Densité syndicale sectorielle
		Nombre de requêtes en accréditation et nouvelles unités accréditées

L'incidence du régime des décrets sur la présence syndicale n'a jamais véritablement fait consensus (Vallée et Charest, 2001 : 82). En effet, certains estimèrent que la standardisation des conditions pécuniaires d'emploi modère sérieusement la propension à se regrouper collectivement (Hétu, 1983 : 112; CSD, 1984 : 95; Tremblay, 1952 : 9-10) pendant que d'autres opinent que l'importance du taux de pénétration syndicale dans une industrie s'avère généralement un préalable à l'extension juridique d'une convention collective (Grant, 1982 : 105-106), sans compter que bon nombre de secteurs régis affichait une plus forte syndicalisation (Bernier, 1993 : 752-754).

Il n'empêche que la densité syndicale et les campagnes de recrutement fructueuses au sein d'un secteur confirment le degré de mobilisation des ressources de pouvoir de l'acteur syndical (Morissette, 2000 : 46-47). Dans l'industrie du vêtement, la fragmentation accrue de la structure industrielle minerait cependant davantage les efforts de syndicalisation (Jalette, Charest et Vallée; 2002 : 43; Chartré, 1999 : 21), l'abolition préfigurant même l'entrée en crise de l'acteur syndical (Grant, 2004b : 146-147).

Deux propositions concurrentes sont ainsi posées pour rendre compte de l'aptitude et de la capacité d'adaptation de l'acteur syndical dans le contexte de l'abrogation des décrets :

P10 : l'abolition des décrets aurait affaibli la position et la capacité de mobilisation de l'acteur syndical dans l'industrie du vêtement, d'où une baisse prévisible du taux de densité syndicale<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Le taux de densité syndicale est un rapport de grandeur mesurant le rapport entre le nombre de travailleurs syndiqués et celui d'une population donnée (Dion, 1986 : 153).

P11 : *a contrario*, pour contrer la pression du segment non syndiqué de l'industrie, les organisations de salariés auraient intensifié leurs efforts en vue de regrouper de nouveaux effectifs et ainsi, minimiser la concurrence induite par les conditions d'emploi.

### 3.2.3.2 Modèle opératoire relatif aux composantes « négociation collective et convention collective »

Les deux composantes suivantes demeurent intimement liées à la précédente, surtout dans une perspective investissant la caractérisation de la capacité de mobilisation des ressources de pouvoir des acteurs. La négociation collective pouvant se concevoir comme lieu et processus d'élaboration conjointe des conditions d'emploi, celle-ci renvoie à une figure emblématique de la régulation paritaire, dont le produit se cristallise dans un corps de règles instituées, la convention collective de travail.

**Tableau 3.7 Composantes « négociation collective » et « convention collective »**

Dimension	Composantes	Indicateurs
	Négociation collective	Structure de négociation
		Durée des négociations
		Arrêts de travail
	Convention collective (dispositions)	Salaire direct : majorations et salaire moyen, par catégorie d'emploi repère
		Congés payés
		Semaine de travail
		Avantages sociaux
		Durée contractuelle
		Sous-traitance
		Statuts d'emploi
		Classification des emplois

L'élimination des décrets contribuerait à la fragilisation du pouvoir syndical dans l'industrie vestimentaire, ce qui laisse supposer l'effritement de la négociation collective centralisée ayant prédominé à l'échelle sectorielle (Morissette, 2000 : 81-82). Les employeurs syndiqués

démonstreraient en outre moins de célérité à renouveler les conventions collectives, du fait de la disparition des décrets et en raison du fossé croissant avec leurs concurrents non syndiqués (« effet de narcose »; Jalette, Charest et Vallée, 2002 : 44). Situation paradoxale et conséquence de ces deux phénomènes, l'abolition des décrets inaugurerait la transition d'une régulation paritaire sensément empreinte de collaboration, à des relations du travail à tonalité plus conflictuelle, axée sur un rapport de force économique dont l'enjeu se transpose davantage sur l'obtention de concessions (Grant, 2004b : 146-147; Jalette, Charest et Vallée, 2002 : 44-45).

Sur ces bases, il s'en suit quatre propositions sur l'évolution de la négociation collective et ses retombées :

P12 : l'abolition des décrets représenterait la disparition d'un facteur de stabilisation des rapports collectifs du travail à l'échelle industrielle. Ce faisant, elle participerait à l'affaiblissement du pouvoir syndical, par l'érosion d'une structure de négociation centralisée, multipatronale.

Le déclin éventuel de cette forme de la négociation collective et de son rayonnement peut s'apprécier en fonction de la variation du nombre d'employeurs réunis à titre de partie contractante, en relation avec l'ensemble des employeurs syndiqués, et d'après la proportion de salariés syndiqués couverts par une structure de négociation regroupée (taux de couverture).

P13 : l'abolition des décrets entraînerait une intensification de la concurrence sur les conditions d'emploi avec le secteur non syndiqué de l'industrie de l'habillement. Cette situation se refléterait dans la dynamique de la négociation collective, par une quête accrue de concessions de la part des employeurs et par l'amplification des conflits collectifs du travail.

Ce phénomène se profilerait dans des rondes de négociation collective plus longues et plus ardues, de même que dans la montée de relations du travail davantage conflictuelles, marquées par une accentuation des conflits collectifs de travail (grèves; lock-out). Cette proposition mérite par ailleurs de se voir jaugée en fonction de l'occurrence et de l'importance relative des arrêts de travail survenus, l'allongement éventuel des pourparlers dans le temps et l'objet des concessions obtenues le cas échéant par les employeurs.

P14 : expression de l'affaiblissement du pouvoir syndical, le contenu des conventions collectives aurait subi des révisions à la baisse au chapitre des conditions pécuniaires d'emploi, parallèlement à l'évolution présumée dans le secteur non syndiqué (voir P9).

P15 : sous la pression exercée sur la négociation collective depuis l'abolition, les dispositions normatives relatives à l'échéance des contrats de travail, à la sous-traitance, aux statuts d'emploi, à la classification des emplois auraient également connu des assouplissements au profit de la partie patronale.



### 3.2.3.3 Modèle opératoire relatif à la composante «contrôle des conditions d'emploi»

**Tableau 3.8 Composante « contrôle des conditions d'emploi »**

Dimension	Composantes	Indicateurs
	Contrôle du régime de travail	<b>Ratios comparatifs CNT vs CP</b> 1) salariés assujettis/vérificateur 2) interventions/vérificateur 3) interventions/salarié assujetti 4) plaintes et interventions 5) plaintes et salariés assujettis 6) infractions par plainte

La gestion de l'intégrité des conditions d'emploi par un organisme mis sur pied et administré par les parties à la négociation collective constitue un des traits distinctifs du régime des décrets (Dubé, 1990 : 182-190; Bergeron et Veilleux, 1997 : 151-155). La cessation de leurs activités à la suite de l'abolition des décrets suscita des doutes quant à l'accomplissement de cette mission par la CNT. Étant donné les modes d'intervention privilégiés par les comités paritaires, qui initiaient de leur propre chef des inspections de conformité et des réclamations collectives, bon nombre envisageaient en effet une perte d'efficacité dans l'observance des conditions d'emploi à l'échelle sectorielle (CSD, 1999 : 28-30; FTQ-SVTI, 1999 : 16-17; Grant, 2004b : 147).

Une dernière proposition découle de ces prétentions :

P16 : l'abolition des décrets a occasionné un transfert de responsabilités en matière de contrôle normatif en faveur de la Commission des normes du travail (CNT). Comparativement aux anciens comités paritaires, il est postulé que l'intervention de cet organisme dénote une moindre efficacité en vue d'assurer l'intégrité du régime de travail visant le vêtement assujetti.

Six indicateurs seront employés sur une base annuelle pour apprécier la capacité d'action et l'efficacité apparente de l'intervention comparée des comités paritaires et de la CNT à l'intérieur de la période de référence retenue, à savoir :

- 1) Ratio comparatif d'encadrement : salariés assujettis/vérificateur;
- 2) Ratio comparatif d'activités : interventions/vérificateur;
- 3) Ratio comparatif d'activités : interventions/salarié assujetti;
- 4) Ratio comparatif d'activités : plaintes et interventions;
- 5) Ratio comparatif d'activités : plaintes et salariés assujettis;
- 6) Ratio d'activités : infractions par plainte.

Ces indicateurs s'inscrivent en accord avec le cadre d'analyse proposé par une étude produite pour le compte de la Commission consultative sur le travail (Bernier, 1986 : 71-76). Compte tenu de l'information statistique disponible et des précautions méthodologiques qui s'imposent, cet exercice permettra une mise en parallèle uniformisée de la performance des organismes de surveillance au regard de l'abrogation des décrets du vêtement. Qui plus est, la qualité des renseignements utilisés autorisera une analyse crédible, tant du point de vue des pratiques de ces institutions que du comportement des salariés assujettis quant à leur propension à signaler des situations dérogatoires.

### **3.3. Méthodologie de recherche**

La validité et la fidélité des résultats d'une recherche commandent une articulation congruente entre la délimitation du champ d'investigation, la stratégie d'observation retenue et les modes de collecte de l'information déployés.

La section qui suit s'attache à ces divers aspects d'ordre méthodologique qui soutiennent la présente démarche. Celle-ci entend circonscrire de façon plus précise le champ d'analyse et les unités d'observation sous étude, de même qu'à dévoiler les principaux axes de structuration de l'observation. Les limitations inhérentes à cet exercice sont enfin signalées pour mieux situer les contraintes conceptuelles et opératoires susceptibles d'affecter la qualité des résultats obtenus.

#### **3.3.1 Le plan d'observation et d'échantillonnage**

La question initiatrice de cette recherche s'enracine dans le domaine des rapports collectifs du travail et des politiques étatiques en matière de détermination des conditions d'emploi à l'échelle d'une branche manufacturière. L'effort de problématisation et de caractérisation ainsi envisagé demeure centré sur des enjeux relevant de l'étude juridique, de l'économique et de la transformation d'un ensemble de règles régissant l'action d'agents institutionnels. De telle sorte, l'objet soumis à l'examen sera abordé à l'aune d'une diversité d'approches au point de vue disciplinaire, qu'il s'agisse du droit positif, de l'histoire et de l'économie politique du travail, ou encore, de la sociologie de l'action collective. Compte tenu de la nature de l'objet d'étude et de la problématique retenue, cette façon de procéder entretient une filiation certaine avec la tradition intellectuelle en relations industrielles (Kochan, 1998 : 34-36).

L'étude empirique proposée se veut essentiellement qualitative. Celle-ci se reconnaît dans la nature de l'information à traiter et dans l'analyse de processus sociaux difficilement quantifiables. Le terrain de prédilection de ce type de recherche privilégie un examen de problématiques à partir du champ mésoscopique de l'action sociale (Deslauriers, 1991 : 16-17). En tablant sur ce niveau d'analyse, l'observation ne peut se borner à l'appréciation de phénomènes selon un simple effet d'agrégation de comportements individuels, pas plus qu'elle ne peut prétendre en rendre compte d'après le produit d'invariants structurels agissant en dernière instance.

C'est qui amène à vouloir privilégier une étude à caractère sectoriel en y incorporant une dimension historique facilitant la prise en compte de phénomènes antérieurs et postérieurs à la variable indépendante du cadre analytique, l'avènement de l'abrogation des décrets du vêtement. Dans ces circonstances, l'étude longitudinale des caractéristiques ou attributs typiques au champ d'analyse constitue un axe fondamental de notre étude, de façon à dégager les principaux aspects de leur évolution tendancielle et, éventuellement, les inflexions pouvant présenter une signification au plan analytique. Considérant que l'événement central à l'observation est survenu en l'an 2000, nous estimons qu'un exercice de caractérisation en moyenne période se révèle suffisant, c'est-à-dire, à l'intérieur d'un horizon temporel s'étalant entre 1990 et l'époque de production du présent mémoire, dans la mesure où les plus récentes données sont rendues disponibles.

En corollaire, l'unité élémentaire d'analyse se définit en fonction d'une activité manufacturière particulière anciennement régie par convention collective étendue. L'univers empirique renvoie en l'espèce au domaine du régime des décrets de convention collective, plus exactement aux aires géographique et industrielle relevant d'une loi du travail sous juridiction provinciale. D'après les renseignements disponibles, on dénombrait une douzaine de conventions étendues dans le secteur manufacturier québécois en 1996, tandis qu'il n'en subsistait plus que 2 une décennie plus tard ([www.travail.gouv.qc.ca](http://www.travail.gouv.qc.ca)). Selon les mêmes sources, les décrets visant ces industries de fabrication encadraient les conditions d'emploi d'environ 53 000 salariés au début de cette période pendant qu'il n'en restait qu'à peine plus de 1 200 sous leur empire en 2006.

La place de l'habillement parmi ces secteurs procure les assises d'une maquette adéquate pour étudier l'incidence potentielle de l'extinction des décrets de convention collective. Quatre décrets s'adressaient à autant de juridictions industrielles - gant de cuir, chemise et pyjama pour hommes et garçons, confection pour dames et confection pour hommes- et couvraient plus de 23 000 salariés avant d'être non renouvelés (Chartré, 1999 : 3). Il s'agit d'une masse critique de l'ordre de 43,4 % par rapport aux quelque 53 000 travailleurs de

production régis par la LDCC à l'époque de la réforme de 1996. Le présent mémoire se consacre spécifiquement à l'examen comparé de la situation des deux principales catégories de production assujetties, soit la confection pour dames et le vêtement pour hommes. La sélection de cet échantillon n'est pas fortuite puisqu'il correspond globalement à 95,0 % du bassin de main-d'œuvre qui évolue dans les entreprises du vêtement assujetti. L'intérêt méthodologique réside d'abord dans la constance de ce caractère représentatif dans le temps, nonobstant la disparition des décrets (Chartré, 1999 : 13; CNT : 2005b, 5), puis, dans les particularismes typiques à l'évolution de chacun de ces secteurs, ce qui devrait contribuer à l'identification de tendances différenciées vis-à-vis la variable indépendante.

### **3.3.2 La stratégie de vérification et les modes de collecte de l'information**

La structure de la preuve retourne de l'agencement ou de la coordination des modes de comparaison adoptés pour procéder à la vérification des énoncés de réponse provisoire, de façon à établir des liens entre les variables constitutives du cadre d'analyse (Gauthier, 2003 : 130).

De par sa nature largement exploratoire et qualitative, l'objet de cette recherche se prête à une stratégie d'investigation qui s'en remet à l'étude de cas. Ne s'agissant pas tant d'une méthode, celle-ci constitue une approche empirique qui se destine à caractériser une thématique dont les frontières restent floues, leurs tenants et aboutissants n'ayant pas encore été investis avec précision par des travaux antérieurs (Roy, 2003 : 160; Macé et Pétry, 2000 : 80).

Il conviendra d'appuyer la vérification sur une observation fouillant en profondeur une situation, en vue de produire des analyses étoffées des conditions associées à un événement circonscrit dans le temps, l'abolition des décrets de convention collective au sein des deux branches industrielles sélectionnées. En l'espèce, cette stratégie semble s'avérer opportune pour livrer des résultats qui soulèveront leurs singularités historiques, ainsi que les dimensions juridiques, économiques et institutionnelles au sein desquelles s'inscrit la dynamique des acteurs directement concernés.

Cette stratégie de vérification autorise en outre une prise en compte d'une variété d'aspects d'un problème complexe qui, *a priori*, imprime une apparence d'hétérogénéité. C'est pourquoi son utilisation incite à préconiser une démonstration qui se fondera davantage sur une approche combinant l'apport d'une pluralité de disciplines (histoire, droit, économique,

sociologie) et la diversification des modes de recueil de l'information, en vue de renforcer la cohérence théorique et méthodologique de la recherche.

Relativement au cas retenu, ce parti a pour but premier de tâcher de minimiser l'influence de facteurs exogènes au modèle d'analyse par un élargissement des perspectives et des sources s'appliquant à l'exécution de la procédure d'observation. Cette façon de faire présente aussi le mérite de favoriser le croisement synthétique des données, afin de produire une chaîne d'évidences et une triangulation réciproque de l'information (Yin, 2003 : 97-106).

Pour y parvenir, les modalités d'acquisition de l'information reposent principalement sur la juxtaposition de deux méthodes de type qualitative, soit le recueil de données existantes, conjugué à l'administration d'entretiens semi dirigés auprès d'interlocuteurs clés. Ces derniers ont été contactés en vue de puiser de l'expérience empirique de témoins privilégiés de l'industrie québécoise du vêtement et des rapports collectifs du travail qui s'y pratiquent. Pour la plupart, ces personnes ont d'ailleurs été directement mises en cause à l'époque de l'abrogation des décrets de convention collective.

Le premier mode de collecte consiste à élaborer une base d'information exhaustive en puisant à partir de sources bibliographiques et statistiques pertinentes à l'objet de la présente recherche. Outre le recours à des monographies et à des articles publiés par des quotidiens ou des revues spécialisées, la constitution d'un fonds d'information documentaire et secondaire s'est effectuée au moyen des sources suivantes :

- les sources afférentes au droit positif du travail, issu de la loi, de la réglementation et de la jurisprudence des tribunaux (incluant les décrets et les conventions collectives de travail);
- les données statistiques communiquées par des organismes publics (Statistique Canada, Institut de la statistique du Québec, ministère du Travail du Québec, etc.);
- l'information résultant d'études et de rapports émanant de ministères et d'organismes relevant de l'État (ministère du Travail, ministère du Développement économique et régional, Commission des normes du travail, commissions parlementaires, etc.);
- les renseignements produits par les comités paritaires concernés, notamment ceux consignés aux rapports annuels acheminés au ministère du Travail;
- les documents provenant de sources privées, réalisés par des instituts sectoriels, des associations d'employeurs ou de salariés, tels des revues, rapports, études, mémoires, communiqués de presse.

Le second outil d'observation s'adapte par ailleurs aux besoins de notre projet de recherche, du fait que la réalisation d'entrevues accorde une place prépondérante au sens accordé par des acteurs à leurs pratiques et aux événements auxquels ils font face. Aussi, cette méthode qualitative se prête à la reconstitution de processus d'action, ainsi qu'à l'analyse des enjeux et des systèmes de relations associés à un problème précis (Quivy et Van Campenhoudt, 1995 : 196).

Pour ce qui est de notre démarche, le bien-fondé de cette méthode n'est pas étranger à la volonté de tenter de mettre en relief les aspects dynamiques de l'intervention d'acteurs institutionnels. Il faut également considérer que l'exploitation de techniques d'entrevue présente l'avantage d'une prise en compte du phénomène à partir de différents points de vue. De telle sorte, il apparaît plausible d'envisager que cet exercice puisse contribuer à la crédibilité et à la validité de la recherche, grâce à un effet «d'essaimage» de l'information, tantôt convergente ou divergente, qui émanera des interlocuteurs rencontrés.

La préparation d'une grille générale d'entretien est impérative pour baliser rigoureusement le champ empirique, en vue notamment d'encadrer le travail de décryptage et d'analyse. Tout en se destinant à fournir un cadre pour assurer le déroulement ordonné des échanges, un tel instrument vise surtout à schématiser la teneur des questions formulées, en connexion avec les thèmes de la recherche et les indicateurs retenus, de façon à pouvoir étayer la vraisemblance des propositions soutenant le modèle analytique proposé. Le design du guide d'entrevue qui en découle procure ainsi un tronc commun informationnel, qui reste intimement relié à la définition d'unités d'analyse. Quant au contenu des énoncés du questionnaire, il a été élaboré en correspondance avec trois profils de personnes interviewées, en fonction de leur expérience spécifique et de leur appartenance à une organisation patronale, syndicale, gouvernementale ou autre.

Au total, onze personnes furent rencontrées à l'occasion d'entrevues menées entre les mois de mai et juillet 2006. Ce groupe se compose de quatre représentants syndicaux, dont trois issus du syndicat UNITE-HERE (FTQ) (désignés ci-après : S1, S2 et S3) et un de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) (désigné ci-après : S4). Un ancien directeur général de comité paritaire accorda un entretien (désigné ci-après : CP), de même que trois cadres supérieurs de la Commission des normes du travail (désignés ci-après : CNT1, CNT2 et CNT3). À cela, s'ajoute l'apport du directeur général d'une association patronale de fabricants de vêtements (désigné ci-après : P1), la contribution d'un fonctionnaire du ministère du Travail du Québec (désigné ci-après : I1) et celle du directeur général d'un comité sectoriel industriel (désigné ci-après : I2).

D'une durée variant entre 1 h 30 et 5 h, ces échanges étaient soumis au protocole de consentement volontaire exigé par les autorités de l'Université de Montréal. Le formulaire de consentement, le guide d'entrevue de base utilisé, ainsi que le profil des personnes interrogées sont spécifiés en l'Annexe A. Il faut noter enfin que deux autres personnes furent mises à contribution dans le cadre de ces démarches, mais sans que le contenu de leur propos n'ait fait l'objet d'une analyse systématique. Des précisions additionnelles furent ainsi obtenues auprès du vice-président du syndicat local de Vêtements Peerless (Teamsters Québec, section locale 1998) et du responsable des Caisses de bien-être de la confection pour dames, ce dernier affichant trois décennies d'action syndicale et de représentation au sein d'un comité paritaire. Dans chacun de ces cas, les conversations téléphoniques ont cumulé environ deux heures de discussion.

### **3.3.3 Les limites de la recherche**

Le cadre analytique et les modes d'observation proposés procurent des assises suffisamment robustes pour mener à bien une étude de cas sur l'objet de la présente recherche. Leur force explicative autorise certes une lecture adéquate de la réalité empirique, quoiqu'il faille admettre que ces paramètres ne soient pas totalement exempts de limitations d'ordre conceptuel et méthodologique.

D'un point de vue conceptuel, le modèle exposé se fonde sur une causalité initiée par le processus d'abrogation des décrets dans l'industrie québécoise du vêtement. Le recours à cette variable indépendante implique en corollaire une arborescence séquentielle des phénomènes générés par l'interaction dynamique des acteurs collectifs engagés à cette occasion dans la transformation de la régulation socioéconomique. Ce prisme analytique retourne d'un événement déclencheur et d'un niveau d'agrégation mésoscopique (sectoriel), ce qui commande des précautions minimales au regard de facteurs exogènes susceptibles d'influer de manière concomitante sur les résultats observés. En clair, des éléments apparemment étrangers au modèle et au champ analytiques peuvent exercer une cooccurrence sur les variables dépendantes identifiées (Boudon et Fillieule, 2002 : 32-40; Macé et Pétry, 2000 : 56-61), sans égard avec l'autonomie stratégique et décisionnelle des acteurs. Pareilles restrictions s'adressent tout particulièrement à la dimension économique du modèle, mais celles-ci peuvent cependant se voir tempérées par la multiplicité des énoncés de propositions avancées, dans l'intention de couvrir un champ empirique élargi, en connexion avec les indicateurs du cadre opératoire. Il importera le cas échéant de relever d'éventuelles lacunes à ce chapitre et de nuancer l'analyse des résultats en conséquence.

D'autres aspects sont à considérer en ce qui concerne la captation de l'information pertinente à la réalisation de la présente recherche.

D'une part, il se doit d'être signalé que l'ampleur de l'information qualitative recueillie auprès des interlocuteurs rencontrés fait en sorte que le matériel discursif sur le secteur du vêtement pour hommes s'avère plus abondant en vue de parvenir à la saturation des catégories analytiques. Sans toutefois remettre en cause le bien-fondé de l'exercice dans son ensemble, cette asymétrie de l'information s'explique essentiellement en raison de l'absence de contenu aussi approfondi sur les vues stratégiques du patronat de la confection pour dames.

Les données numériques employées sont en outre sujettes à des limitations découlant du caractère parcellaire de l'information accessible ou encore, des modifications significatives introduites par les organismes publics fournisseurs des statistiques de base utilisées. Dans le premier cas, les chiffres provenant de la Commission des normes du travail (CNT) dénotent une moindre exhaustivité sur les caractéristiques des effectifs assujettis et sur les montants réclamés par voie de réclamation, comparativement au contenu consigné aux rapports annuels produits par les comités paritaires du vêtement. En second, il faut porter attention aux changements méthodologiques d'importance qui ont été intégrés à l'une des principales sources statistiques consultées, soit l'Enquête annuelle des manufactures de Statistique Canada. La mise en place d'un nouveau système de classification en 1998 et la redéfinition de l'univers de cette enquête à compter de l'an 2000 ont eu pour conséquence de créer une césure rendant les données brutes incompatibles aux fins d'une comparaison longitudinale. Cela étant, l'emploi de ratios et de rapports de proportion permet néanmoins d'offrir une lecture d'ensemble en termes relatifs. La note méthodologique no 2 de l'Annexe B fait état des précautions nécessaires à cet effet.

Une dernière limite d'ordre méthodologique doit être signalée relativement à la période de référence retenue. Outre les réserves précédemment énoncées, l'intervalle de temps couvert demeure plus étendu à l'endroit des années ayant précédé l'abolition des décrets du vêtement, de sorte que l'exercice de caractérisation pour cette époque repose sur un corpus de données statistiques plus stable. Ces conditions constituent un aspect non négligeable risquant d'influencer l'appréciation comparée des indicateurs en fonction de la variable indépendante du modèle, c'est-à-dire, au moment de la comparaison entre les périodes antérieures et postérieures à l'abrogation des décrets. Cette réserve vaut pour l'essentiel à la composante quantitative de l'investigation, ce à quoi l'apport diversifié de sources qualitatives permet de compenser cette lacune et de raffiner en revanche l'examen, grâce au croisement de l'information d'origine documentaire et discursive.



#### **4. Présentation des résultats : appréciation des impacts de l'abolition des décrets de convention collective dans deux juridictions du vêtement**

Ce quatrième chapitre a pour but de dresser l'inventaire général des résultats empiriques qui sont rendus accessibles par les différentes sources empruntées au moment de la collecte de l'information, qu'elles soient d'origine statistique, documentaire ou discursive. À cet égard, le travail de triangulation de l'information entend par la même occasion mettre en évidence le caractère paradoxal de l'abolition des décrets du vêtement à certains égards.

La stratégie préconisée dans l'exposé qui suit repose sur la synthèse et le croisement de l'ensemble des renseignements pertinents ayant été rassemblés au cours de cette étape de la démarche. Cette façon de procéder procure l'avantage de favoriser « l'intervalidation » des sources, ce qui facilite une mise à l'épreuve additionnelle des contenus, en vue de raffiner davantage la qualité de l'information aux fins de la vérification des propositions de recherche qui ont été énoncées.

Pour ce qui est de sa présentation, ce chapitre se calque sur les trois principales dimensions du modèle analytique exposé précédemment.

La première partie se rapporte à l'examen de la proposition P1 et à la dimension juridique du cadre d'analyse. Elle jette un éclairage rétrospectif sur le processus qui a mené à la remise en question des décrets dans l'industrie du vêtement, puis à l'instauration d'un dispositif de remplacement à l'intention de ces juridictions. Les impacts de ce processus aux plans légal et réglementaire y sont abordés, de même que l'incidence qu'il a exercée sur la dynamique des acteurs institutionnels immédiatement concernés par le changement des règles de droit.

La deuxième partie de ce chapitre aborde les conséquences potentielles de l'abrogation des décrets dans le domaine économique, telles qu'avancées par les propositions de recherche P2 à P9. Pour ce faire, chaque indicateur correspondant à cette dimension fait l'objet d'une mesure, en respectant le découpage formel du modèle opératoire déjà exposé, au moyen de trois composantes, relatives à la filière industrielle, à l'emploi manufacturier et aux conditions pécuniaires de travail. Les conséquences de l'entrée en vigueur d'un régime de normes sectorielles permanentes en 2004 sont également mises en évidence au regard de l'évolution enregistrée dans la portion assujettie de l'habillement.

La troisième et dernière partie de ce chapitre vise à produire une caractérisation des effets de l'extinction des décrets sur les institutions du travail en présence dans le secteur de la fabrication vestimentaire. Cet exercice sert plus concrètement à apprécier les propositions de recherche P10 à P16. Celles-ci portent plus spécifiquement sur l'acteur syndical,

l'exercice et le fruit de la négociation collective dans les deux principales juridictions assujetties, ainsi que sur le transfert du mandat d'application des conditions d'emploi des comités paritaires aux mains de la Commission des normes du travail (CNT). La mise en commun de l'information ainsi rassemblée permettra par la suite de mettre en perspective la transformation des institutions à la lumière des décisions arrêtées par les pouvoirs publics depuis le début de la décennie 1990.

#### **4.1. Les impacts de l'abolition au plan juridique**

Cette section traite des principaux effets juridiques qui ont affecté l'industrie québécoise du vêtement consécutivement à l'abolition des décrets de convention collective.

La plupart des personnes rencontrées en entrevue estiment que la décision prise par le législateur en 1999 procédait d'abord d'une remise en question sans cesse grandissante de l'existence de ces conventions collectives étendues dans les cercles patronaux. En contrepartie, l'élaboration concomitante d'un dispositif de normes sectorielles apparaît essentiellement comme le résultat d'une prise en compte par l'État des intérêts d'un groupe de salariés qui figure parmi les moins bien rémunérés de toute l'industrie manufacturière au Québec.

La perspective empruntée ici prétend qu'une telle réforme n'a pas uniquement entraîné une redéfinition des conditions normatives de travail, mais qu'elle a amorcé, peut-être plus fondamentalement, une transformation des règles de procédure pour les acteurs institutionnels en présence. De telle sorte, les changements qui ont été apportés successivement au cadre réglementaire entre 1999 et 2003 ont impulsé une forte incidence sur la dynamique entre employeurs et syndicats. La contestation des normes sectorielles permanentes qui a été inaugurée en 2004 par le plus important employeur de l'industrie québécoise de l'habillement, la société Peerless, en serait d'ailleurs le symptôme le plus éloquent.

La section qui suit se subdivise en trois parties, en vue d'illustrer les différentes facettes de la dynamique à l'œuvre dans l'industrie étudiée. La première jettera un regard rétrospectif sur les conditions d'émergence de l'abolition des décrets et l'implantation de normes sectorielles de transition en juillet 2000. La deuxième examinera l'incidence des orientations et des décisions gouvernementales d'après l'évolution du droit positif et les impacts des normes sectorielles de transition sur la gestion des ressources humaines. Une troisième partie

complètera cet exposé en tâchant de soulever les enjeux suscités par l'introduction de normes sectorielles permanentes, à la lumière d'événements récents.

#### **4.1.1 La remise en question des décrets et le processus d'adoption des normes sectorielles de substitution**

À la fin des années 1980, les parties contractantes siégeant au sein des comités paritaires du vêtement font valoir une position commune qui allait directement à l'encontre des orientations gouvernementales énoncées en 1986 par le rapport «Réglementer moins et mieux» («rapport Scowen») (Gouvernement du Québec : 1986). S'inscrivant en faux contre la disparition du régime des décrets, ces associations patronales et syndicales se sont alors déclarées ouvertes à une réforme qui irait dans le sens de l'uniformisation des conditions d'emploi des différents décrets et ce, dans l'esprit d'une harmonisation de la LDCC avec les autres lois du travail (Comités paritaires du vêtement; 1988 : 75-76).

Les années qui suivent ont donné lieu à une multiplication des consultations initiées par le ministère du Travail et à diverses tribunes sur les relations du travail dans l'industrie du vêtement.

C'est à l'occasion de ces exercices que l'Association des entrepreneurs en couture du Québec (AECQ) s'est publiquement prononcée en faveur de l'abolition des décrets (UIOVD-TAVT-FTQ : 1993, 1). Cette prise de position de ce groupement formé de sous-traitants remonte à 1992. Il s'agissait d'une première parmi les rangs des organisations patronales du vêtement. En parallèle, une certaine presse patronale se faisait de plus en plus insistante dans sa dénonciation du régime des décrets, cette forme institutionnelle étant jugée incompatible avec la flexibilité requise, en vue de permettre aux entreprises de « relever le défi » de la concurrence internationale (Gagné : 1993, 6).

Du côté des autorités gouvernementales, le parcours de la réflexion dénote de l'incertitude qui régnait à l'époque au sein des instances étatiques quant au devenir du régime. Ce climat d'hésitation serait également attribuable à la succession de plusieurs titulaires au poste de ministre du Travail au fil des ans, ce qui aurait contribué à l'absence de continuité dans les orientations politiques. La publication d'un rapport interministériel en 1994 ne semble pas étrangère à cette situation, ses conclusions préconisant l'adaptation et la modernisation de la LDCC, malgré la reconnaissance d'un courant abolitionniste qui allait en s'amplifiant dans les rangs du patronat (Gouvernement du Québec : 1994).

Plus tard, dans la foulée du *Sommet de l'économie et de l'emploi* de 1996, le rapport du *Groupe conseil sur l'allégement réglementaire* (« groupe Lemaire ») diagnostique en mai 1998 l'ambivalence qui prévalait toujours au regard de l'industrie du vêtement, en dépit de l'amorce imminente d'un processus de démantèlement des décrets dans le secteur manufacturier. Face au ministère du Travail qui considère tantôt l'abolition, tantôt la fusion des quatre décrets existants, ce comité voulait faire écho aux demandes répétées du milieu des affaires en recommandant au gouvernement d'annoncer sa ferme intention d'y mettre fin et de prévoir un cadre normatif de transition, complété de mécanismes de consultation engageant les parties mises en cause (Gouvernement du Québec; 1998 : 17-18).

C'est finalement en mars 1999 que la ministre du Travail en poste, Mme Diane Lemieux, dévoile dans ses grandes lignes la politique qui sera arrêtée dans le projet de loi 47, relatif à la Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail (L.Q., c. 57; PL 47 ci-après).

Présentée à l'Assemblée nationale deux mois plus tard, puis sanctionnée en novembre 1999, cette pièce législative reprend l'essentiel des recommandations émises l'année précédente en prévoyant l'extinction des quatre décrets du vêtement et ce, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2000. Ce projet de loi comportait en outre des dispositions autorisant le gouvernement à adopter, en lieu et place, des normes sectorielles de travail transitoires via des modifications à la LNT, pour une période d'au plus vingt-quatre mois. Une fois cette échéance franchie et à la différence toutefois des recommandations émises en 1998, le gouvernement se réservait la prérogative de pouvoir procéder à l'édiction de normes à plus long terme par voie réglementaire.

L'administration de ce dispositif allait revenir à la CNT, moyennant consultation d'un organisme représentatif désigné par le ministre quant au régime de surveillance des normes sectorielles dans l'industrie. Ce nouvel organe *ad hoc* était également appelé à produire des recommandations au ministre sur le contenu des conditions d'emploi faisant l'objet de normes sectorielles. Ce projet de loi enchâssait en outre le principe d'une cotisation supplémentaire à celle du régime universel de la LNT aux employeurs assujettis, ainsi que des mesures visant à encadrer la terminaison d'un fonds de vacances mis sur pied dans le secteur de la confection pour dames. En l'espèce, des modalités étaient prévues à l'égard du remboursement d'un déficit cumulatif qui se chiffrait à quelque 2,7 M \$.

Le dépôt du projet de loi provoqua des réactions polarisées tant du côté des organisations patronales que syndicales, qui se sont traduites par un débat et un lobbying intensifs lors de

son étude dans le cadre des travaux de la Commission permanente de l'économie et du travail en septembre et octobre 1999.

Chez les employeurs, l'abolition des décrets était saluée dans la mesure où celle-ci s'accompagnait de normes du travail spécifiques seulement pour une période déterminée. L'objectif premier de ces groupes visait l'élimination à terme de toute distinction entre secteurs assujettis et non assujettis dans l'industrie de l'habillement.

Pour la douzaine d'associations<sup>9</sup> ayant soumis des mémoires à la Commission, le contenu des conditions de travail proposées devait se restreindre au maintien temporaire de droits acquis à l'intention des salariés déjà au service d'un même employeur, sans égard aux personnes embauchées ultérieurement, qui seraient régies par le régime universel de la LNT. Les conditions retenues par ce regroupement renvoient pour l'essentiel aux dispositions qui prévalaient dans le vêtement pour hommes en matière de salaire, de vacances et de congés fériés payés. Selon ces patrons, la durée normale suggérée pour la semaine de travail devait par ailleurs être haussée à 40 heures, telle qu'en vigueur dans les sections de la fabrication de jeans et de la fabrication de vêtements d'enfants du Décret de la confection pour hommes (Associations patronales du vêtement : 1999, 5-6).

Toujours selon les vues patronales exprimées, le maintien d'un taux de prélèvement obligatoire supérieur à celui généralement exigible par la CNT ne pouvait être accepté que pour le stade de la transition. Le versement d'une contribution de l'ordre de 5.1 % de la masse salariale par les employeurs du vêtement pour dames aux fins du renflouement du déficit de la caisse de vacances apparaissait abusif et inadmissible. L'imposition d'un fardeau financier additionnel évalué à 1 M \$ annuellement était considérée inéquitable, du fait que la vaste majorité des manufacturiers ayant agréé à l'instauration de cette mesure en 1983 avaient fermé depuis leurs portes (AECQ : 1999, 13-14).

Les organisations syndicales concernées, affiliées à la FTQ et à la CSD, manifestaient de leur côté une perspective toute autre, optant pour l'harmonisation progressive des conditions de travail et la fusion des décrets du vêtement, dans le but de préserver les acquis des salariés. Les orientations qu'elles préconisaient misaient sur la sauvegarde des particularités

---

<sup>9</sup> Ces positions communes émanaient d'une part des parties contractantes des décrets de la confection pour hommes et de la confection pour dames, ainsi que de groupements patronaux réputés intéressés par les décrets du vêtement. Au nom du patronat du vêtement pour hommes, s'étaient exprimés l'Association des manufacturiers de vêtements pour hommes, les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec Inc., l'Association des entrepreneurs en confection de Montréal, l'Association des manufacturiers et « contracteurs » en jeans du Québec, l'Association des fabricants de vêtements imperméables et de vêtements sport, l'Association des fabricants de vêtements d'extérieur pour enfants et le Conseil du patronat des fabricants de pantalons non assortis du Québec. Pour ce qui est du vêtement pour dames, la Guilde des manufacturiers de vêtements de mode du Québec souscrivait au mémoire. Quant aux groupements intéressés, on retrouvait l'Institut des manufacturiers du vêtement du Québec, l'Association des entrepreneurs en couture du Québec, l'Association des manufacturiers de mode infantine et l'Association des manufacturiers de sous-vêtements du Québec. Mentionnons que la Chambre de commerce du Québec et que le Conseil du patronat du Québec ont également soumis leur mémoire respectif auprès de la Commission permanente de l'économie et du travail.

du mode de détermination des conditions de travail et des modes d'inspection développées par les comités paritaires (CSD : 1999, 19-28; FTQ-SVTI : 1999, 5-17).

Selon ces centrales syndicales, l'impact premier du projet de loi 47 résidait dans l'étatisation des rapports du travail au détriment de la détermination conjointe des conditions d'emploi par la négociation collective. Comparativement au régime des décrets, le statut consultatif dévolu par le projet de loi à un organisme représentatif de l'industrie allait altérer la qualité juridique des parties, entraînant du même coup une importante perte de latitude décisionnelle sur le contenu des conditions de travail. Dans une industrie où la pérennité du Code du travail se révèle limitée, la monopolisation de cette responsabilité aux mains de l'État suscitait d'emblée des inquiétudes, en raison d'une dégradation appréhendée des conditions d'emploi chez les non-syndiqués. Selon ces organisations, une telle situation était susceptible d'ajouter une tension concurrentielle supplémentaire sur les coûts de main-d'œuvre avec le milieu syndiqué.

Dès le dépôt du projet de loi, les associations syndicales se sont également opposées à la disparition du régime de vacances qui était en vigueur dans le vêtement pour dames. Elles ne manquèrent pas aussi de relever que, à l'instar des positions patronales, la ministre du Travail souhaitait s'inspirer des normes du Décret de la confection pour hommes en vue de fixer des conditions d'emploi communes en matière de congés payés et de périodes de repas. Au regard des trois autres secteurs assujettis, leur adoption présentait un recul, si ce n'est un risque de « nivellement par le bas » au dépens des salariés. Devant l'imminence de l'abolition des décrets, cette situation leur semblait davantage encline à la détérioration du climat des relations patronales syndicales, tout en nuisant sérieusement à l'image d'une industrie aux prises avec des difficultés persistantes dans le renouvellement et la rétention d'une main-d'œuvre compétente et productive.

Le projet de loi 47 laissait également planer diverses inconnues sur les activités de contrôle qui seraient désormais confiées à la CNT. Les organisations de travailleurs nourrissaient en effet des craintes sur les méthodes et pratiques employées par cette agence gouvernementale, celles-ci étant axées sur une tradition d'intervention fondée sur les plaintes signifiées par les salariés, pendant que les comités paritaires avaient développé une approche préventive centrée sur des inspections de conformité imprévisibles. De plus, la version initiale du projet de loi ne comprenait aucune modalité sur l'obligation faite aux employeurs de produire des rapports mensuels de paie et des contrats de sous-traitance. Ces outils étaient jugés indispensables pour assurer l'observance des normes du travail, aux fins de suivi de la progression de la rémunération en vertu des échelles salariales et aux fins

de l'établissement de la responsabilité solidaire entre donneurs d'ouvrage et entrepreneurs exécutants.

Le processus qui s'achèvera par l'adoption des normes sectorielles à fin de 1999 ne s'est pas uniquement prêté à une lutte rangée entre employeurs et syndicats dans l'arène politique. La nouvelle architecture institutionnelle qui en résulte témoignerait en effet d'un double mouvement extérieur aux relations du travail, en faisant intervenir des acteurs étatiques et des groupes se réclamant de la société civile.

Les partis pris différenciés, sinon divergents, au sein même de l'appareil gouvernemental ont joué, selon toute vraisemblance, un rôle non négligeable, puisqu'ils ont contribué à un débat interne, perméable aux jeux d'influence et au lobbying, par réseaux interposés. Surtout dans le contexte où le dessein du politique était d'échafauder une solution d'arbitrage pour tempérer les intérêts des salariés et des entreprises d'une industrie confrontée à une concurrence étrangère de plus en plus prononcée (Commission permanente de l'économie et du travail : 2001, 3. CET, ci-après). À ce chapitre, la pertinence de mettre en place un cadre dédié pour une partie de l'industrie du vêtement soulevait des réserves signalées de la part du ministère de l'Industrie et du Commerce (Chambre de commerce du Québec : 1999, 10), alors qu'une telle action était perçue à l'origine avec réticence par la direction de la CNT :

«...au départ, l'idée ou l'éventualité de normes sectorielles dans la Loi sur les normes du travail nous inquiétait un petit peu, parce que on avait peur à un précédent. La Loi sur les normes du travail, c'est un régime universel des conditions de travail; donc, on était un peu inconfortable avec une orientation qui faisait qu'il y avait une partie des salariés, une partie du secteur, du monde du travail, qui avait des normes particulières par rapport aux autres. Donc, il y a eu débat là-dessus...(...)...c'était un peu étonnant au départ. (CNT1) »

Ces commentaires sont d'ailleurs validés par une tierce personne interviewée (CP), dans la mesure où le changement d'attitude survenu chez certains acteurs étatiques demeure le fruit de pourparlers préliminaires, intervenus préalablement à la préparation du projet de loi 47. Ces discussions auraient notamment convaincu le législateur de vouloir rapatrier l'expertise des comités paritaires dans le domaine de l'inspection et de doter la CNT d'un programme spécifique d'inspection pour le secteur du vêtement. Le maintien de l'obligation de produire un rapport mensuel de paie pour la période de transition au moment de l'adoption du projet de loi 47 découlerait d'une logique analogue, malgré l'inconfort de la CNT à l'endroit de ce moyen de contrôle.

La «visibilité» de l'industrie du vêtement et la précarité notoire d'une large partie de sa main-d'œuvre face à la mondialisation économique ont par ailleurs offert un terrain de prédilection pour la mobilisation d'acteurs dont la source de légitimité émane davantage de la société civile, de sorte que la tribune politique déborda de l'univers usuel des institutions du travail.

Du moins, l'intervention de groupes intermédiaires provenant du milieu associatif, tels la Fédération des femmes du Québec (FFQ) et des organismes représentant les communautés immigrantes, ont pu occasionner une pression additionnelle sur les autorités gouvernementales, en élargissant le champ des enjeux de l'abolition des décrets.

D'après un interlocuteur, leur participation a concouru à la démonstration d'une diversité d'intérêts au débat public et la prise en compte de l'opinion de groupes intermédiaires aurait marqué le sort de la réforme de 1999 et, plus tard, en décembre 2003, l'instauration de normes sectorielles à caractère permanent :

« À mon avis, je n'ai jamais été au conseil des ministres...mais c'est que les organisations syndicales dans le secteur du vêtement bénéficient d'un large appui d'organisations représentant des communautés ethniques, d'organisations de femmes, puisque la main-d'œuvre féminine est très importante là-dedans. Or, c'est un domaine où, justement, il peut y avoir une espèce de coalition arc-en-ciel effective sur le terrain, en tout cas, dans la rue et dans les commissions parlementaires. Ce qui n'est pas toujours le cas, mais dans le domaine du vêtement, cela a fonctionné. (I2) »

Bien que la fin de l'ère des décrets soit devenue un fait acquis à compter de 1998, le dispositif juridique proposé par le projet de loi 47 résulterait pour beaucoup de l'activation combinée des ressources de pouvoir de plusieurs intervenants et du déploiement de multiples réseaux d'influence. Les normes sectorielles seraient ainsi le produit de ces forces, ces dernières ayant contribué de manière décisive sur l'élaboration d'un «filet de sécurité» étatique destiné à procurer une protection de base aux travailleurs d'une portion de l'industrie du vêtement.

L'abolition des décrets du vêtement est encore envisagée aujourd'hui comme une défaite sévère chez les organisations syndicales. Le caractère évolutif des normes sectorielles observé depuis 1999 laisse toutefois entrevoir la persistance d'un rapport dynamique des acteurs en présence quant à l'appropriation de ce corps de règles. La poursuite des efforts de représentation menés par les principaux groupements de l'industrie porte à tout le moins à croire que les décisions qui ont été prises successivement par le législateur se sont avérées en partie infructueuses. Essentiellement, parce que les tentatives de compromis échafaudées par le gouvernement ne sont pas parvenues à résoudre ou à dissiper la dimension conflictuelle de la régulation entre patrons et salariés.



## **4.1.2 Les normes sectorielles du vêtement : impacts aux plans légal et réglementaire**

L'entrée en vigueur du projet de loi 47 a entraîné des effets juridiques qui sont venus modifier de manière non négligeable l'étendue des droits et obligations des employeurs, au regard des conditions de travail. Cette loi dictait toutefois plus qu'un cadre à vocation réglementaire en imposant un réaménagement en profondeur des rapports collectifs du travail à l'échelle sectorielle. Peut-être plus que toute autre chose, elle a consacré la consolidation du rôle de l'État dans la fixation et la gestion des conditions minimales d'emploi dans la portion assujettie de l'industrie du vêtement.

### **4.1.2.1 Les effets au plan juridictionnel**

En vertu de son article 5, la version finale du projet de loi 47 (ci-après PL 47) proroge l'existence des quatre décrets du vêtement pour une période de six mois, jusqu'au 30 juin 2000. À compter de cette échéance, les conventions collectives étendues sont devenues caduques, les employeurs et salariés se trouvant désormais exclusivement sous l'empire de la LNT.

Ces changements sont le fait de modifications apportés à l'article 39.0.2 de la LNT et de l'ajout de l'article 92.1 au sein de son corpus (PL 47 : art. 2 et 3). Le libellé de ces dispositions entretient une filiation légale directe avec les aires d'application professionnelles, industrielles et géographiques des conventions collectives étendues par l'entremise de la LDDC. La réforme a, conséquemment, perpétué l'étanchéité juridictionnelle des droits et obligations en fonction d'une partie de l'industrie du vêtement. Hormis la juridiction territoriale qui s'étend à l'échelle de la province de Québec, peu importe qu'il s'agisse des décrets en question ou de la LNT, la définition des catégories de vêtements fabriqués et la typologie du travail exécuté demeurent en définitive les critères de base aux fins d'assujettissement aux normes sectorielles et à la réglementation s'y rapportant.

Les quatre décrets du vêtement régissaient avant de disparaître quelque 23 000 salariés affectés à la production, répartis au sein d'environ 1300 établissements manufacturiers (Audet : 1999). De manière plus précise, une enquête réalisée en 2001 par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) évalue que la proportion d'établissements à production assujettie aux normes sectorielles correspond à 42,8 % du total de l'industrie, pendant que celle des

établissements exclus est de 53,4 %. L'enquête identifie enfin un segment d'établissements dont la production combine à la fois des fabrications assujetties et non assujetties. Cette catégorie d'établissements à production mixte se situe à près de 4 % du parc industriel du vêtement au Québec (ISQ : 2001, 21).

Ces données masquent néanmoins l'importance de la part relative du nombre d'employés couverts par rapport à l'ensemble du secteur de l'habillement. En réalité, les salariés directement visés représentent 44,2 % de la main-d'œuvre ouvrière, tandis que ceux évoluant dans des milieux à production mixte s'élèvent à 11,9 % et ceux non assujettis à 43,4 % du total (ISQ : 2001, 28). Selon l'appréciation fournie par des représentants de la CNT, ces ordres de grandeur n'auraient guère changé jusqu'au 31 décembre 2003, date où l'organisme a cessé de consigner des renseignements détaillés sur les effectifs assujettis.

La distinction entre secteurs régis et soustraits constitue d'ailleurs une dimension décriée à maintes reprises par les associations patronales, celles-ci estimant que le cadre réglementaire retenu prescrit légalement une frontière artificielle. Cette différenciation pénaliserait les entreprises assujetties dans l'organisation de la production, celles-ci se trouvant pénalisées par une flexibilité moindre pour faire face aux exigences fluctuantes de la demande (CET : 2001 : 27, 34).

Ses normes maintiendraient ainsi un «double standard» à l'échelle du secteur, si ce n'est au niveau de la firme, en imposant des barrières à l'entrée, du fait qu'elles impliquent des frais administratifs supplémentaires et des coûts de main-d'œuvre supérieurs. Ce phénomène ne serait pas sans rappeler les conflits de juridiction découlant des champs d'application industriels des décrets, situation où un employeur s'exposait éventuellement à l'assujettissement à des normes multiples; le cas de figure typique étant la fabrication mixte de pantalons féminins et masculins dans le même atelier. Suivant ce raisonnement, les normes sectorielles entravent du même coup la productivité, la conclusion d'opportunités d'affaires et ne peuvent que miner la capacité des firmes couvertes à se lancer dans des productions non assujetties :

« (...) there were certain sectors that had the decree, there were other sectors where there was no decree and they — the government — still maintain that spread. I still have a problem (...)...I'm still not able to make any product I want, because there's still big differences in wages : children's wear has no decree, there's some factories today where part of theirs operations were under a decree, part were not. They still have the same spread, the problem didn't go away (...) (P1) »

Avec la réforme de 1999, les cas litigieux reliés à des conflits de champ d'application et à la production mixte sont encadrés par l'article 158.1 de la LNT, qui accorde le droit à la CNT de

recourir à l'arbitrage de différends afin de dénouer une impasse au plan juridictionnel. Cette disposition renvoie expressément aux articles 11.4 à 11.9 de la LDCC, qui comporte déjà un tel mécanisme depuis 1996.

Fait à signaler, un fonctionnaire chargé des normes sectorielles objecte en entrevue qu'aucune partie intéressée n'a formellement soumis de plainte à ce chapitre depuis le rapatriement des activités de vérification par la CNT (CNT2). Il appert aussi que, contrairement à une idée répandue, les situations de double assujettissement n'étaient guère problématiques à l'époque des décrets. Les comités paritaires du vêtement avaient développé une approche concertée pour convenir de l'assujettissement d'après le principe de l'activité prépondérante d'un atelier, ce qui permettait d'éviter la tenue d'un double registre de paie pour l'employeur. Ce *modus operandi* était d'ailleurs une pratique reconnue par les parties siégeant aux différents comités paritaires (Comités paritaires du vêtement : 1988, 43). Bien qu'il subsiste une distinction d'après le type de fabrication, il n'en resterait pas moins enfin que la question de la mixité de production se poserait avec beaucoup moins d'acuité dans les secteurs assujettis depuis la mise en vigueur d'un taux de salaire minimal unique le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

#### **4.1.2.2 Les principaux effets du régime particulier des normes sectorielles**

Tout en conservant les juridictions d'origine des décrets, le PL 47 et les amendements législatifs ultérieurs se sont éloignés du cadre de référence légal qui prévalait auparavant, celui de la LDCC. C'est ce qui ressort, particulièrement au point de vue des sources de détermination des conditions d'emploi et de l'étendue des matières s'adressant aux employeurs et salariés assujettis. Ces modifications ont engendré des conséquences appréciables sur les droits et obligations respectifs de ces derniers.

Le PL 47 sonne le glas d'un régime de travail qui s'assoyait avant toute chose sur l'exercice d'une négociation collective à portée sectorielle. À cet égard, l'autorité entièrement dévolue au gouvernement dans la fixation des conditions d'emploi se dégage nettement de l'article 92.1 de la LNT. Cette disposition contraste avec les articles 2 et 3 de la LDCC, qui ouvrent l'exercice du pouvoir discrétionnaire du législateur en fonction d'une demande émanant d'au moins une des parties à une convention collective préalablement intervenue en vertu du Code du travail.

Cette dimension fondamentale de la réforme ne serait pas étrangère aux voix exprimées par les employeurs du vêtement, dont plusieurs associations avaient progressivement exprimé leur défection au cours des années 1990, puis leur désaveu quasi unanime envers toute forme de négociation sectorielle (CET : 2001 : 28)<sup>10</sup>. En d'autres termes, la remise en question des décrets et l'absence de volonté favorable chez la partie patronale avaient rendu, à toute fin utile, la LDCC inopérante, soulevant ainsi la dimension essentiellement politique de la mise en place d'un régime de substitution.

Un autre facteur précurseur au rapatriement entier des prérogatives en matière de détermination des conditions d'emploi renvoie à l'époque ayant précédé l'abolition des décrets, où le législateur s'était refusé de donner suite à l'extension des conditions négociées au secteur non syndiqué. Cette abstention occasionna un gel des échelles salariales des décrets, les dernières augmentations accordées remontant respectivement à 1992 dans la confection pour dames, à 1994-95 dans la confection pour hommes, à 1996 dans le secteur de la chemise, puis à 1995 dans celui du gant de cuir.<sup>11</sup>

Toujours au regard de l'article 92.1 de la LNT, la réforme amorcée par le PL 47 ramène par ailleurs le domaine des conditions d'emploi sectorielles à six items circonscrits, déterminés par règlement. Ces matières se résument comme suit :

- 1) le salaire minimum qui peut être établi au temps, au rendement ou sur une autre base;
- 2) la semaine normale de travail;
- 3) les jours fériés, chômés et payés et l'indemnité afférente à ces jours, qui peut être établie au rendement ou sur une autre base;
- 4) la durée du congé annuel du salarié, établie en fonction de son service continu chez le même employeur, le fractionnement d'un tel congé et l'indemnité qui est afférente au congé;
- 5) la durée de période de repas, avec ou sans salaire;
- 6) le nombre de jours d'absence du salarié, avec sans salaire, en raison des événements familiaux visés aux articles 80 et 80.1 de la LNT.

Le cadre fourni depuis par LNT marque ici une délimitation précise quant au contenu des conditions d'emploi pouvant être édictées par le gouvernement. Par voie de comparaison,

---

<sup>10</sup> Il importe de signaler cependant que les groupements patronaux agissant comme parties contractantes dans les secteurs de la chemise et du gant de cuir avaient signifié leur attachement au régime des décrets en 1999, à l'occasion de la Commission permanente de 'l'économie et du travail (Comité paritaire de l'industrie de la chemise et du gant de cuir : 1999).

<sup>11</sup> À titre d'exemples, mentionnons que le législateur a modifié unilatéralement le décret de la confection pour dames en allongeant la semaine normale de travail de 35 à 39 heures en 1992 (FTQ-SVTI : 1999, 8), puis en suspendant deux majorations salariales générales qui étaient prévues pour 1993 (UIOVD-TAVT-FTQ : 1993, 3).

l'article 9.1 de la LDCC confère une plus grande latitude au législateur en ce qui touche les matières susceptibles d'extension juridique. Seules quatre exclusions y sont stipulées sur le contenu obligatoire d'un décret. En l'espèce, celles-ci ont trait aux dispositions relatives à des associations de salariés ou d'employeurs, à des hausses salariales ou un taux de salaire effectif supérieurs à ceux d'un décret, de même qu'à l'interdiction de pourvoir à des prix minima tarifés au public<sup>12</sup>.

En dépit de ces restrictions, le législateur s'est tout de même dégagé une marge de manœuvre lui permettant d'arrêter des normes minimales pour chaque sous-secteur visé, eu égard au salaire, à la semaine de travail et congé annuel. Par l'adjonction de l'article 158.1 au sein de la LNT, le projet de loi 47 procurait ainsi les assises nécessaires en vue d'adopter un règlement qui comprendrait simultanément des règles communes et distinctes, pour la durée d'une phase de transition, qui devait initialement s'étendre jusqu'au 31 décembre 2001.

L'entrée en vigueur en date du 1<sup>er</sup> juillet 2000 du Règlement sur les conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement (L.R.Q., c. N-1.1, a. 158.1; 1999, c. 57, a. 4; D. 678-2000, G.O. II, 3463) concrétise cette volonté gouvernementale de conjuguer standardisation et diversité dans un premier temps. Par son truchement, quatre catégories de normes s'adressant à l'ensemble des assujettis sont mises en place, soit pour les vacances, les jours fériés, les événements familiaux et la période quotidienne de repas. Bien qu'il donnait droit en bonne partie aux recommandations du patronat sur ces matières, le législateur avait cependant tenu à préserver en contrepartie les principales dispositions des différents décrets quant à la durée hebdomadaire de travail, les classifications professionnelles et les échelles salariales. En revanche, la LNT gagnait par ailleurs préséance sur les modalités de rémunération du temps supplémentaire et l'octroi de pauses repos payées.

Ce règlement présentait des inconvénients majeurs du point de vue syndical (CSD : 2000). Selon l'analyse qui en était faite, la formule privilégiée par le gouvernement ne pouvait prémunir les non syndiqués contre un gel généralisé des taux horaires minimaux inscrits aux échelles salariales et, plus particulièrement dans trois secteurs, contre la perte de pauses payées et d'une allocation compensant l'absence de régime de sécurité sociale<sup>13</sup>. En outre,

---

<sup>12</sup> Il se doit d'être signalé qu'historiquement, les conventions collectives étendues par décret s'en sont surtout tenues aux dispositions à incidence directement pécuniaire. L'économie générale du régime des décrets fit en sorte qu'elles n'ont jamais comporté de clauses portant sur des droits individuels relativement à l'ancienneté ou à la gestion des mouvements de personnel dans l'entreprise. La jurisprudence a par ailleurs validé l'autorité d'un décret à pourvoir à des règles qui débordent la sphère des droits individuels des salariés, notamment pour ce qui est de l'encadrement de la sous-traitance dans l'entreprise.

<sup>13</sup> Contrairement aux décrets de la confection pour dames, de la chemise et du gant de cuir, ce règlement restait muet quant aux périodes de repos comprises dans la journée normale de travail (pauses santé). Dans ces circonstances, c'est l'article 59 de la LNT qui s'applique désormais dans les entreprises non syndiquées, laissant généralement le soin à l'employeur d'octroyer ou non ces périodes. Pour ce qui est des allocations dite de sécurité

les mesures empruntées au Décret de la confection pour hommes posaient problème parce qu'elles désavantageaient généralement les salariés, sans toutefois leur accorder la protection que celui-ci fournissait *contre la réduction d'une rémunération effective supérieure aux minima* des classes d'emploi. Qui plus est, le règlement adopté retranchait formellement des bénéficiaires à l'endroit des congés annuels.

À l'instar de l'industrie de la construction, la négociation collective dans le secteur du vêtement a favorisé historiquement l'implantation de périodes de congé fixes, soit deux semaines consécutives durant l'été, complétées d'une troisième semaine en fin d'année. Leur prise est d'ordinaire coordonnée avec les cycles saisonniers de la production. Bien que les normes transitoires prévoyaient le maintien de pratiques apparentées, elles modifiaient toutefois pour la majorité des non-syndiqués les modalités d'acquisition des indemnités payables selon le service continu, soit en accroissant le délai d'anniversaire de qualification ou, encore, en réduisant le pourcentage des gains légalement exigibles.

Le sort du fonds de vacances du secteur de la confection pour dames a par ailleurs fait l'objet d'un débat acharné, les syndicats ayant fortement souhaité son maintien. Cette option a été délaissée puisque les associations patronales s'y opposaient catégoriquement, en raison des risques de situation déficitaire et du fardeau que représentait, selon elles, la gestion d'un tel régime. Du côté de la CNT, il était exclu de prendre en main cette responsabilité, jugeant qu'elle serait exorbitante de ses attributions usuelles, *a fortiori* dans une conjoncture où les alignements politiques privilégiaient l'allégement réglementaire.

Le législateur s'est finalement rendu aux arguments des employeurs en mettant fin à l'obligation de cotiser mensuellement à ce régime d'exception à compter du mois de mars 2000. Pour ce qui est du déficit accumulé, les entreprises du vêtement pour dames ont obtenu par surcroît un abaissement du taux de prélèvement de 5,1 % à 1,85 % des gains bruts et le report de la période de remboursement jusqu'au 28 février 2001. Les salariés de ce secteur ont pu bénéficier en contrepartie des garanties pour le versement de leur indemnité de congé pour l'an 2000, la CNT étant appelée à gérer par intérim les avoirs de la caisse instituée par le comité paritaire. De plus, toute créance subsistant à l'endroit de ces salariés se voyait, le cas échéant, financée à même les biens excédentaires récupérés de la liquidation des quatre comités paritaires. Le compte en fidéocommis qui était alors maintenu devait prendre fin au plus tard en juillet 2003 et tout solde non réclamé devait être remis au ministre du Travail, en conformité avec la LDCC.

---

sociale, seul le Décret de la confection pour dames n'offrait pas de taux majoré lorsque l'employeur ne souscrivait pas à un régime d'assurance collective. Selon le décret, le quantum de cette compensation établie d'après le salaire était respectivement de 2 % (hommes), 2,75 % (gant de cuir) et 3 % (chemise). À noter enfin que les décrets de la chemise et du gant de cuir pourvoient à une caisse de retraite, ce à quoi les normes minimales ou le règlement ne procuraient pas de mesures de sauvegarde.

Les responsabilités générales de liquidateur ont été dévolues à la CNT, en accord avec l'article 27 de la LDDC. Cet exercice qui s'est étalé durant 3 ½ ans se serait opéré globalement de manière ordonnée, à l'exception du secteur de la confection pour hommes, où les parties contractantes ont refusé d'agréer à transmettre tout surplus au ministère du Travail. Nonobstant leurs différends quant à l'abrogation des décrets, les groupements patronaux et syndicaux de ce secteur ont manifesté une vive réprobation vis-à-vis l'État quant à l'allocation des sommes accumulées dans les coffres du comité paritaire, estimant que ce patrimoine appartenait collectivement aux employeurs et salariés.<sup>14</sup> Leur principal crainte était de voir ces sommes englouties dans le fonds consolidé du gouvernement ou, encore, d'être employées pour le remboursement du déficit du fonds de vacances du vêtement pour dames. Pour parer cette éventualité, des administrateurs du comité paritaire ont convenu d'ouvrir un compte distinct en prévision de la création d'une caisse exclusivement consacrée au financement d'activités de formation et de perfectionnement de la main-d'oeuvre, ce à quoi la CNT s'est catégoriquement objectée. Cette affaire a finalement trouvé son dénouement par la signification d'une action civile à l'endroit des individus concernés, ceux-ci préférant se rétracter et conclure une entente hors cour avec la CNT. Aux dires de personnes interviewées, la « judiciarisation » du processus de liquidation de ce comité paritaire a laissé un souvenir acrimonieux pour les parties mises en cause.

#### **4.1.2.3 Les effets des normes sectorielles sur la gestion des ressources humaines**

L'introduction des normes sectorielles à partir de juillet 2000 aurait, apparemment, occasionné plusieurs difficultés pour les employeurs et ce, bien malgré le discours sur l'allégement réglementaire véhiculé par les autorités gouvernementales. C'est ce qui ressort pour une large part des représentations effectuées par des groupements patronaux lorsque la Commission permanente de l'économie et de l'emploi a voulu examiner les résultats de la réforme en novembre 2001. À cette époque, les normes de transition étaient censées tirer à leur fin et il incombait au législateur de statuer sur le cadre réglementaire à arrêter pour le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Les principales récriminations soulevées au niveau de l'entreprise concernaient l'existence d'un taux de prélèvement supérieur s'adressant aux employeurs assujettis et les problèmes

---

<sup>14</sup> Selon les personnes rencontrées en entrevue, le surplus cumulé du comité paritaire de la confection pour hommes se jaugeait entre 800 000 \$ et 900 000 \$.

d'arrimage rencontrés par les employeurs dans l'administration quotidienne des normes sectorielles, particulièrement au regard du régime universel de la LNT.

#### **4.1.2.3.1 Le prélèvement obligatoire**

Avec le projet de loi 47, le gouvernement venait modifier l'article 39.0.2 de la LNT en vue de réclamer une cotisation obligatoire additionnelle applicable sur la rémunération versée par les employeurs assujettis. Au prélèvement de 0,08 % exigé en vertu du régime universel de la LNT, s'ajoutait ainsi une contribution supplémentaire de l'ordre de 0,12 % à l'intention de cette catégorie d'employeurs, pour un total de 0,2 % des gains bruts déclarés.

Deux associations patronales se sont appliquées à dénoncer vigoureusement ce traitement distinct. D'abord, l'Institut des manufacturiers de vêtements du Québec (IMVQ) soutenait que l'imposition d'un taux supérieur se justifiait uniquement pour la période de transition inaugurée en juillet 2000, en vue de financer l'intégration du corps d'inspecteurs des comités paritaires au sein de la CNT. Au delà de cette phase, cette mesure devait par conséquent s'éteindre. L'IMVQ émettait de sérieuses craintes quant au maintien d'un « double standard » à plus long terme pour les employeurs assujettis, malgré que la CNT se soit commise en donnant l'assurance que le gouvernement abaisserait le taux de cotisation dès 2002 (CET : 2001, 27).

L'Association des entrepreneurs en couture du Québec (AECQ) n'était pas en reste en arguant que ce taux de prélèvement spécifique allait directement à l'encontre des principes de l'allégement réglementaire et qu'au final, cette mesure portait préjudice à la position concurrentielle des firmes sous son empire. Loin de simplifier la tâche des employeurs, la cotisation supplémentaire requise présentait non seulement un coût additionnel, mais elle impliquait une régie interne différenciée des ressources humaines au sein de la même entreprise, plus précisément par l'administration de registres de paie distincts pour les ouvriers de fabrication visés et les autres catégories d'employés, de même qu'en fonction de divers types de fabrication, dans les cas de production mixte. Aux dires de l'AECQ, les situations observées en entreprise commandaient le retrait immédiat de cette cotisation spéciale en vue de simplifier la gestion, en accord avec les orientations affichées par le ministère du Travail en 1999 (CET : 2001, 44-45).

En comparaison, les règlements adoptés à la demande des comités paritaires en vertu de l'article 22 i) de la LDCC autorisaient respectivement des taux de 0,2 % dans le vêtement pour hommes et de 0,5 % dans les autres secteurs, soit le taux maximum permis sous cette loi. Bien qu'ils défrayaient un coût supérieur par rapport à l'ensemble des employeur



couverts par la loi provinciale, les employeurs des secteurs assujettis du vêtement jouissaient néanmoins pour la plupart d'une réduction notable, à l'exception de la confection pour hommes, chez qui, la quote-part restait inchangée.

Les modalités de transmission de ces contributions se distinguaient au regard du régime des décrets, puisque les comités paritaires perçoivent les montants qui leur sont dus mensuellement, pendant que le Règlement sur les taux de cotisation (L.R.Q., c. N-1.1, a. 158.1; 1999, c. 57, a. 2; -D. 680-2000 RÉF GO) prescrit que les versements sont payables pour chaque année civile au ministère du Revenu du Québec, ce qui en fait une créance au plan fiscal. En dernier lieu, l'abrogation des décrets entraîna la cessation d'un précompte obligatoire équivalent qui s'appliquait aux salariés assujettis, ces derniers n'ayant pas à participer au financement des activités de la CNT.

#### **4.1.2.3.2 Les difficultés rencontrées dans la gestion des normes sectorielles**

Le passage aux normes sectorielles d'après le Règlement sur les conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement ne se serait pas fait sans écueil dans les entreprises. Selon les représentations effectuées auprès des instances gouvernementales, les employeurs assujettis ont rencontré dès le départ des obstacles administratifs, qui étaient principalement imputables à la multiplicité des sources de droit et à l'interprétation que faisait la CNT de certaines normes ne relevant plus de la compétence de la LDCC. Considérées globalement, les normes transitoires entretenaient ainsi un caractère paradoxal parce qu'elles combinaient standardisation et superposition de règles de travail spécifiques, d'où l'épanouissement d'un système à « plusieurs vitesses ».

Les modalités d'établissement des indemnités pour les congés fériés présentaient, aux yeux des employeurs, une lourdeur administrative sans précédent. Particulièrement pour ce qui est des employés rémunérés à la pièce, les nouvelles exigences commandaient pas moins de deux méthodes de computation en vertu du règlement applicable et de l'article 62 de la LNT (CET : 2001, 45). De plus, la période de référence utilisée par les inspecteurs de la CNT pour déterminer l'indemnité la plus avantageuse ajoutait à la complexité de l'exercice puisqu'elle différait de celle spécifiée au règlement, sans compter que l'exclusion prévue à l'article 59.1 de la LNT ne s'adressait plus aux employeurs non syndiqués en raison de l'abrogation des décrets. Même si cette exception visait toujours, en principe, les milieux syndiqués, la CNT considérait qu'elle ne régissait que les congés fériés supplémentaires

prévus à une convention collective, en sus de ceux faisant partie du nouveau cadre réglementaire.

À maints égards, une partie des normes transitoires engendrait des difficultés liées à leur caractère mutuellement exclusif, selon le secteur. D'après les employeurs, l'articulation des dispositions communes pour la période de repas avec les méthodes d'étalement de la semaine de travail propres à chaque secteur demeurait en porte-à-faux avec une organisation flexible de la production. Malgré l'existence d'ententes locales agréées antérieurement avec un syndicat ou un comité paritaire, les inspecteurs de la CNT pouvaient déclarer ces aménagements non conformes au règlement et à la LNT (CET : 2001, 46).

D'autres situations recensées renvoient au contraire à l'adoption de quatre catégories de normes communes à l'ensemble des assujettis (CET : 2001, 28). Ce fut notamment le cas des segments du vêtement jeans et du vêtement pour enfants, qui relevaient de la juridiction du Décret de la confection pour hommes. Alors que ce décret comportait des sections spécifiques pour régir ces fabrications, l'uniformisation des normes en matière de vacances et de congés fériés a directement eu pour effet de rehausser des conditions d'emploi qui, à l'origine, se rapprochaient davantage du régime général de la LNT.

Ce premier règlement destiné à régir les opérations assujetties a suscité plusieurs demandes d'avis de la part des employeurs auprès des services juridiques de la CNT (CET : 2001, 46). D'ailleurs, de l'aveu même des représentants de la CNT ayant été rencontrés, il ne fait guère de doute aujourd'hui que la période de transition a pu créer bon nombre d'équivoques au plan juridique. Dans l'intégration de leurs nouvelles fonctions au sein de la CNT, les inspecteurs provenant des anciens comités paritaires ont dû également renoncer à certaines pratiques, pour se conformer aux alignements administratifs émanant des autorités juridiques de l'organisme. Cela n'aurait pas été sans provoquer des divergences d'interprétation majeures :

« Parce que, il y a des fois, on était vraiment dans le champ dans notre façon de comprendre le règlement. Son application, même si on venait des décrets, des comités paritaires...appliquer le règlement, c'était autre chose. Et puis, on a eu de belles rencontres là-dessus...(...) C'est qu'on a repris dans un règlement ce qu'on retrouvait dans le fond dans quatre décrets différents. Il fallait intégrer ça, en tenant compte de la philosophie de la Loi sur les normes. (CNT2) »

Toujours selon des interlocuteurs de la CNT, les instances gouvernementales se sont montrées sensibles quant aux arguments des employeurs, ce qui expliquerait l'approfondissement du processus d'allègement réglementaire et l'adoption de pratiques d'inspection davantage en accord avec une approche centrée sur la résolution de problème.

L'abandon des rapports mensuels de paie et l'harmonisation du système d'enregistrement en vigueur dans l'industrie assujettie au modèle universel de la LNT constitueraient également le signe d'une volonté de simplification des exigences administratives à l'endroit des employeurs. Ces modifications sont toutefois apparues seulement au terme d'une prolongation des normes de transition pour une période de vingt-quatre mois. L'entrée en vigueur du projet de loi 46 en décembre 2001 est en effet venu proroger à nouveau ces normes jusqu'au 31 décembre 2003, essentiellement en raison de l'impossibilité des parties à dégager une plate-forme consensuelle sur l'élaboration d'un cadre salarial destiné à l'industrie assujettie.

Cette prolongation traduirait par le fait même les limites de la réforme eu égard aux mécanismes qu'elle escomptait implanter dans le domaine de la détermination des conditions d'emploi, surtout en ce qui a trait à «l'obligation de résultat» recherchée par le politique (CET : 2001, 33).

#### **4.1.2.4 La transformation du rôle des parties : de la négociation collective à la consultation**

Une des principales nouveautés découlant du projet de loi 47 réside dans la définition d'une structure de consultation aux fins de l'établissement de normes sectorielles de travail. De telle sorte et en lieu et place de la négociation d'une convention source, les parties étaient désormais conviées à se rassembler sous la bannière d'un «organisme représentatif», à la demande du ministre du Travail. Les modifications apportées à la LNT stipulaient qu'il incombait à ce regroupement de produire des recommandations dans les six mois suivant l'abolition des décrets. À défaut de quoi, c'était la CNT qui était chargée de soumettre rapport sur ces matières, trois mois plus tard (LNT : art. 92.2).

D'entrée de jeu, les centrales syndicales concernées se sont montrées sceptiques vis-à-vis le pouvoir discrétionnaire conféré au ministre du Travail en ce qui touchait la finalité, les attributions et la composition de cet organisme (CSD : 1999, 19-20; FTQ-SVTI : 1999, 16)<sup>15</sup>. La création d'un comité aviseur était cependant envisagée beaucoup plus favorablement chez les employeurs, ces derniers affichant leur ouverture, pour autant que ses travaux respectent l'objectif ultime d'une déréglementation complète des conditions d'emploi (AECQ : 1999, 12; Associations patronales du vêtement : 1999, 6).

---

<sup>15</sup> Il peut être intéressant de noter qu'un représentant patronal rencontré en entrevue confia que les groupements patronaux auraient désiré la désignation de représentants des salariés provenant du milieu non syndiqué. Est-ce à dire que les organisations syndicales aient pu craindre de voir leur légitimité remise en question ou d'essuyer une perte d'influence, d'où leurs réserves envers la composition de l'organisme prévu par la loi ?

La démarche instiguée par cette instance consultative aboutit à un cul-de-sac, les parties n'étant pas parvenues à esquisser conjointement un cahier de recommandations. La CNT a repris par la suite la coordination de ces activités, mais sans toutefois réussir à rapprocher les positions émises par les groupements intéressés. Ces résultats s'expliqueraient pour une large part par «l'effet de narcose» émanant des pourparlers, phénomène directement attribuable à l'absence d'obligation de négocier dont les employeurs pouvaient tirer bénéfice (Jalette, Charest et Vallée : 2002).

Dans ces circonstances, il semble que les employeurs visaient surtout à cantonner les échanges à l'intérieur du cadre d'une consultation, par opposition à une négociation directe avec les représentants syndicaux. C'est pourquoi, dès le début de l'intervention de la CNT, ils se sont efforcés d'imposer un dialogue *ex parte*, à partir duquel cet organisme agissait essentiellement à titre d'intermédiaire (CET : 2001, 2). Pour les employeurs, il apparaissait ainsi totalement exclu que le cadre de discussion proposé par la loi soit détourné de façon à reproduire toute forme de négociation élargie :

« Vous avez demandé pourquoi, pendant ces dix-huit mois, on n'a pas réussi à se mettre d'accord. Parce qu'on avait pas du tout la même optique. Nous, on avait une approche de consultation pour amener des normes minimales; les syndicats étaient en position de négociations sectorielles, comme s'ils négociaient une convention collective. Nous n'avions donc pas du tout la même approche, et on ne pouvait pas s'entendre. (...) On n'avait pas le mandat de négocier, on ne veut pas avoir ce mandat. Voilà ! » (CET : 2001, 36)

Ces propos ont été largement corroborés par un représentant d'une association patronale lors d'un entretien, ce à quoi s'ajoute la perception voulant que la CNT serait restée timide dans son intervention, notamment en vue de dégager une aire d'entente, ou à défaut, d'émettre des recommandations portant sur un appariement progressif des conditions d'emploi avec le régime universel de la LNT.

Ainsi se pose la question de l'ambivalence du forum qui a été conçu pour fixer les conditions d'emploi à l'ère de l'après décret. Dans le discours des associations patronales, il est clair que la négociation collective devait s'effectuer sous le giron de l'entreprise et que les normes minimales du travail soient ramenées à celles prévalant dans l'ensemble du secteur privé, selon les lois du marché. Du côté des organisations de travailleurs, la stratégie était toute autre : l'objectif central portait sur la préservation des acquis des décrets au chapitre des congés, des classifications d'emploi et des échelles salariales, le tout conjugué à une revalorisation des minimums salariaux.

Le fossé séparant les positions respectives à la fin des consultations présidées par la CNT en témoigne. Chez les employeurs, il était suggéré de maintenir quatre catégories de normes sectorielles communes sur une base temporaire, couplées à un taux minimum unique de 7,10 \$, ce qui correspondait à une majoration de 0,20 \$ par rapport au salaire horaire minimum universel alors en vigueur. Quant aux syndicats, on faisait valoir la mise en place d'une échelle salariale simplifiée qui comprenait quatre classes d'emploi pour tous les secteurs assujettis confondus. Selon le métier, les taux horaires minimaux oscillaient entre 8,50 \$ et 12,79 \$. En l'espèce, cette nouvelle grille salariale se destinait à bonifier des taux ayant subi un gel depuis plusieurs années et à faire contrepoids à une tendance observée qui fait en sorte que les taux minimums inscrits aux échelles constitueraient en réalité des maximums *effectivement payés* (CET : 2001, 14; CSD : 2000, 3). Aussi, un des principes sous-jacents à la structure salariale proposée consistait à augmenter le salaire d'embauche des apprentis, qui était toujours demeuré au niveau du salaire minimum général chez les non-syndiqués.

En l'absence de compromis après plusieurs mois de discussions, le législateur s'est finalement résolu à reporter les normes sectorielles de transition pour une période de deux ans, jusqu'au 31 décembre 2003. Le projet de loi 46, relatif à la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement (L.Q., 2001, c.47), fut sanctionné en décembre 2001 (devenu le chapitre 47 des lois de 2001). Outre le fait qu'il maintenait les conditions d'emplois adoptées en 1999, il précisait les pouvoirs du gouvernement et venait dissoudre l'organisme représentatif institué aux fins de la consultation. L'article 92.2 de la LNT fut conséquemment abrogé, les associations réputées les plus représentatives faisant dorénavant l'objet de consultations directes auprès du ministre du Travail (LNT : art. 92.1). Ce geste confirme en quelque sorte l'échec d'une tentative d'implantation d'un mode alternatif de structuration des rapports des acteurs en vue de la détermination du régime de travail des salariés à l'échelle sectorielle.

Le constat d'un blocage et les perspectives limitées découlant de l'expérience de la concertation n'auront certes pas empêché les groupes intéressés à poursuivre leur action dans le champ des relations du travail et dans l'arène politique.

D'abord, la conclusion des travaux de la Commission permanente de l'économie et du travail en novembre 2001 coïncide avec l'expiration d'une convention collective multi employeurs dans le secteur de la confection pour hommes. Rassemblant une masse critique dans ce secteur, cette ronde de négociation s'annonce ardue, précisément pour ce qui est des taux horaires minimums des grilles salariales, l'échelle de progression n'étant intégrée à la convention collective que par voie de lettre d'entente référant aux normes sectorielles. Ce

faisant, il est permis de croire que les parties soient restées dans l'expectative et qu'elles aient gardé sensiblement leurs positions d'origine sur ces matières tant que le gouvernement n'arrête la portée juridique du projet de loi 46. Adoptée par l'Assemblée nationale le 14 décembre 2001, cette pièce législative a statué sur la préservation des échelles salariales en fonction des catégories d'emploi assujetties. La « synchronicité » aidant, les membres du syndicat UNITE-HERE (FTQ) ont eu les coudées franches et une grève a été déclenchée le jour même, dans l'espoir d'obtenir des gains supérieurs, basés sur des augmentations générales de salaire. Ce conflit de travail impliquant quelque 3 200 ouvriers a duré presque un mois, jusqu'au 13 janvier 2002.

La chaîne des événements qui suivra dévoile le déploiement constant de ressources de pouvoir au plan politique. L'élection d'un nouveau gouvernement en avril 2003 a ravivé les attentes de la communauté d'affaires en vue de la réalisation d'engagements précis sur la gestion étatique de l'économie. De manière générale, celle-ci souscrit largement aux orientations officielles de la formation politique portée aux commandes de l'État, qui vont dans le sens d'une révision globale des lois du travail, en vue notamment de mieux refléter la réalité concurrentielle des entreprises (PLQ : 2002, 23). En corollaire, la sécurité économique de certains groupes de travailleurs ne saurait être assurée efficacement par le droit du travail, mais plutôt par l'entremise de mesures sociales et d'initiatives volontaires (CPQ : 2004, 7-8).

L'échéance des normes sectorielles de transition approchant, le ministre du Travail se serait alors montré publiquement enclin à suspendre tout régime particulier pour l'industrie du vêtement (FTQ : 2003a). Cette déclaration provoqua une levée de boucliers de la part des présidents de la FTQ et de la CSD. D'après la plupart des personnes interviewées, l'intervention de ces interlocuteurs auprès des instances politiques supérieures aurait exercé une incidence marquante sur la décision de revenir sur l'idée d'abolir définitivement ce cadre réglementaire.

Il appert ainsi, selon toute vraisemblance, que l'adoption des normes sectorielles permanentes en décembre 2003 résulte d'un effet simultané de conjoncture et d'un jeu de chassés-croisés dans les officines de l'État. Cet arbitrage politique se serait noué dans le contexte où d'autres enjeux ont parallèlement donné lieu à une épreuve de force entre les centrales syndicales et le gouvernement récemment élu. À la même époque, une vive opposition se manifestait notamment autour du projet de loi 31, appelé à modifier les dispositions du Code du travail en matière de concession partielle d'entreprise. S'apprêtant à soumettre un cortège de lois contestées par les centrales syndicales, le conseil des ministres aurait trouvé, paraît-il, intérêt à jeter du lest envers les normes sectorielles, optant pour une

position tempérée, médiatiquement idoine à l'endroit des travailleurs de l'habillement. Selon un observateur des relations du travail, la forte composante ethnique de la main-d'œuvre de l'industrie pourrait constituer un autre aspect par rapport auquel l'Exécutif serait demeuré sensible, considérant que celle-ci est réputée grandement acquise au point de vue de l'électorat du parti au pouvoir.

En dernier lieu, un facteur revêtant un caractère crucial pour saisir la dynamique à l'œuvre se situerait dans l'efficacité des canaux de lobbying des associations patronales, dans leur capacité à faire infléchir le sort des normes sectorielles. À la plus grande surprise des employeurs et contre toute apparence, il semble que les organisations syndicales ont su profiter d'une meilleure écoute, l'appareil politique se montrant davantage réceptif à leur égard :

« So, then, the Liberals got in. Now, we say : «eh !, now we'll solve the problem...(...)...I know this guy, I know that guy, we have some contacts...Well, so is the union !...So, the Liberals got in and they went and made this stupid decision, without even understanding the problem !. So, yes, there was hope that we could get a result, especially when the Liberals got in and it ended up worst. (P1) »

Le 3 décembre 2003, le gouvernement adopte le décret D. 1288-2003, le Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement (L.R.Q., c. N-1.1, a. 92.1; D 1288-2003, (2003) G.O. II, 5391). Son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004 assoit la pérennité des six catégories de conditions d'emploi visées à l'article 92.1 de la LNT. Par la même occasion, il simplifie davantage le contenu de ces normes tout en déchargeant les employeurs de certaines obligations envers la CNT.

Pour l'essentiel, les normes qui régissent depuis l'industrie assujettie conservent la même teneur, tout en aplanissant davantage les conditions portant sur les périodes de vacances annuelles et la formation de quarts de travail à l'intérieur de la semaine normale de travail. Le nouveau règlement améliore en outre l'accès des salariés aux congés pour événements familiaux, puisqu'ils sont maintenant purgés de toute mention se rattachant au service continu auprès d'un employeur donné. Pour les employeurs, le nouveau règlement signifie également la concrétisation de demandes fréquemment soulevées, soit la levée du prélèvement additionnel de 0,12 % à l'intention de la CNT, de même que l'extinction de l'obligation de soumettre un rapport mensuel de paie détaillé au soin de cet organisme.

La principale mesure initiée par ce règlement réside dans l'instauration d'un taux horaire minimum unique qui se substitue aux échelles de progression salariale spécifiques à chaque secteur. Cette norme salariale s'applique donc à tout employé assujetti dès son entrée en fonction et ce, sans égard au système d'apprentissage hérité des décrets. Fixé au taux

horaire de 8,00 \$ lors de son introduction, le gouvernement prit par ailleurs l'engagement d'entretenir un écart différentiel de 0,50 \$ l'heure en sa faveur, concurremment à toute révision périodique ultérieure du taux général du salaire minimum provincial.

Les positions officiellement dévoilées par les autorités gouvernementales et les centrales syndicales ont décliné un ton consensuel et convergent aussitôt que l'issue des normes sectorielles eut été connue. Le ministre du Travail estimait alors que la direction adoptée allait mettre fin au climat d'incertitude qui avait sévi dans l'industrie du vêtement pendant quarante-deux mois, sans négliger qu'elle procurerait une protection de base aux salariés (MT : 2003a). La réaction des organisations syndicales contraste nettement avec le discours belliqueux véhiculé au cours des jours ayant précédé cette annonce. En conférence de presse conjointe, les présidents de la FTQ et de la CSD saluaient la démonstration d'ouverture du gouvernement, se révélant heureux d'assister à l'avènement de normes sectorielles permanentes supérieures au régime universel de la LNT (De Bruycker : 2004, 13; FTQ : 2003b).

Se trouvant dans une situation d'isolement face à cette décision gouvernementale, une frange du patronat de l'industrie ne déclarait pas pour autant forfait. Elle préparait en réalité sa riposte.

#### **4.1.2.5 La contestation des normes sectorielles du vêtement**

La contre-offensive des employeurs du vêtement n'a guère tardé à prendre forme. La mise en vigueur des normes sectorielles permanentes n'empêcha pas un nombre appréciable d'employeurs de s'abstenir de les respecter et c'est, en l'occurrence, le plus important manufacturier de la province, la compagnie Peerless, qui s'est fait en quelque sorte le porte-étendard d'un mouvement coordonné de contestation patronale.

Le 26 mars 2004, cette entreprise signifie formellement une requête auprès de la Cour supérieure du Québec en vue de faire invalider le Règlement D. 1288-2003 (C.S.M. no 500-17-019-932-048<sup>16</sup>). Parmi les prétentions énoncées dans le bref déposé aux fins de qualification de cette affaire, le règlement doit être déclaré *ultra vires* pour cause de vice de forme, la procédure semblant entachée d'erreurs majeures, notamment pour ce qui est du respect des délais légaux s'appliquant d'office aux avis diffusés via la Gazette officielle du Québec.

---

<sup>16</sup> Il convient de signaler que la partie demanderesse s'est désistée auprès de la cour en date du 11 juin 2008.



Cette action intentée en justice ne saurait se résumer à un geste isolé, puisqu'un retrait définitif des normes sectorielles était réclamé par l'Association des entrepreneurs en couture du Québec (AECQ) et les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec (MAVPQ). Dans le cas du deuxième groupement, l'adhésion au mouvement de contestation dépasse le stade de l'opposition de principe, car plus d'une vingtaine d'entreprises membres oeuvrant dans la confection pour hommes avait décidé de prendre une part active dès le début, en renonçant de payer le nouveau taux horaire minimum prescrit<sup>17</sup>.

Le recours aux tribunaux n'est pas dépourvu de sens pour les employeurs au regard d'enjeux fondamentaux aux plans industriel et politique.

D'après les propos recueillis auprès d'un représentant patronal, le fait de conférer un caractère permanent au dispositif des normes sectorielles dénoterait d'une méconnaissance des contraintes structurelles avec lesquelles l'industrie québécoise de l'habillement doit composer. Face notamment à la hausse prononcée de la devise canadienne, à la levée des quotas à l'importation et à la concurrence étrangère qui ne cesse de s'exacerber, les coûts de main-d'œuvre constitueraient plus que jamais un vecteur stratégique dictant le seuil de rentabilité dans l'activité manufacturière. Se prêtant à une lecture analogue, un porte-parole de la Fédération canadienne du vêtement dénonce également vivement la politique du salaire minimum majoré, jugeant que cette mesure exorbitante du régime universel des normes du travail frapperait «l'industrie qui a le plus de difficulté à concurrencer» (Tison : 2006).

En accord avec ce discours, les conditions d'emploi découlant des normes sectorielles représentent un problème récurrent pour la viabilité de l'industrie, à plus forte raison dans des conditions où se multiplient les pertes d'emplois. De l'avis de plus d'une personne interviewée, la remise en question de leur légitimité devant les tribunaux ne peut se dissocier des objectifs de l'action patronale qui s'est amorcée en vue de l'abolition des décrets du vêtement au cours des années 1990. Implicitement, les finalités seraient sensiblement les mêmes, puisque les employeurs contestataires estiment que tout cadre réglementaire spécifique reste discriminatoire et ne ferait que reproduire la partition entre secteurs assujettis et non assujettis. Malgré le retrait du régime facultatif des décrets, son remplacement par des mesures impératives fixées par l'État atteste d'un constat d'échec :

---

<sup>17</sup> À noter que le taux horaire minimum applicable aux secteurs assujettis du vêtement était de 8,00 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Celui-ci fut haussé à 8,10 \$ le 1<sup>er</sup> mai 2005, puis à 8,25 \$ le 1<sup>er</sup> mai 2006. Comparativement, le salaire minimum général était de 7,30 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Ce taux a connu depuis des majorations annuelles de 0,15 \$ l'heure à intervalle régulier, ce qui l'a mené à 7,75 \$ le 1<sup>er</sup> mai 2006.

« So, nothing has changed really...(...)...We didn't achieve what we wanted to achieve (...)...because, they didn't really abolished the decrees. They did abolish the decree, but then, they put in something to replace it. It's worse. (P1) »

L'incapacité de parvenir aux résultats escomptés en 2003 au terme d'une période de transition de quarante-deux mois expliquerait pour une grande part la remise en cause de la légitimité des règles étatiques par voie judiciaire. De telle sorte, le forum des tribunaux serait devenu l'ultime médium à la disposition d'un certain patronat pour se faire entendre par les décideurs politiques.

L'action de ce front commun des principaux employeurs du vêtement pour hommes n'est pas sans avoir engendré des répercussions dans les relations du travail à l'intérieur des ateliers syndiqués de l'industrie.

Le mouvement parrainé par l'entreprise Peerless aiguillonne très rapidement les conflits de droit dans bon nombre d'établissements. Pour y répliquer et pour tenter d'endiguer tout phénomène de contagion de cette contestation, les syndicats se sont rapidement positionnés en privilégiant l'utilisation de la procédure de griefs des conventions collectives. Pour la plus importante organisation présente dans l'industrie, c'est près de vingt-cinq unités adhérant à UNITE HERE (FTQ) qui ont réagi de la sorte pour contrer la décision unilatérale des employeurs et ainsi s'attaquer aux litiges posés par les normes sectorielles, tout particulièrement pour ce qui est du salaire minimum<sup>18</sup>.

La stratégie de départ de cette organisation s'aligne sur la conclusion d'un accord de principe avec l'association patronale immédiatement concernée (MAVPQ) en vue de l'assimilation de l'ensemble des griefs aux fins d'une seule audition à l'arbitrage. L'arbitre saisi du dossier, M. Jean-Pierre Lussier, s'est abstenu d'entendre cette cause sur le fond, estimant qu'il était plus approprié d'attendre préalablement la décision d'un tribunal supérieur. Les unités de UNITE HERE (FTQ) se trouvant tributaires de l'affaire Peerless, elles optent ensuite pour une démarche fragmentaire, en marge des relations avec l'association patronale, en ciblant de petites entreprises, qui sont plus susceptibles d'agréer à des ententes *rétroactives* sur le salaire minimum<sup>19</sup>. Cette façon d'agir remporta un succès notable, puisque moins d'une dizaine d'employeurs avait maintenu leur position d'origine vers la fin de l'année 2004 (Péloquin : 2004).

---

<sup>18</sup> Selon les personnes rencontrées en entretien, le salaire minimum sectoriel demeure la principale pomme de discorde, les autres normes sectorielles étant, selon leurs dires, généralement respectées dans les entreprises syndiquées.

<sup>19</sup> De tels accords avec des petites entreprises pourraient s'expliquer en raison de la crainte que celles-ci pouvaient éprouver de voir s'accumuler des créances passablement onéreuses, dans l'éventualité d'un jugement devant donner droit aux réclamations salariales.

Simultanément à ces initiatives, des sections de UNITE HERE (FTQ) se sont lancées dans la revendication d'une hausse du *salaire effectif à l'embauche* chez certains employeurs individuels. Voyant l'opportunité de tirer parti des balises instaurées le 1<sup>er</sup> janvier 2004, ces unités locales ont tenté d'acquiescer une augmentation additionnelle pour la catégorie inférieure d'emploi de la convention collective maîtresse du vêtement pour hommes, en tablant sur une disposition qui prévoyait un écart de 0,25 \$ l'heure avec le salaire minimum provincial. Cette tactique puisait sa source d'un précédent créé chez un employeur montréalais et avait pour but d'étendre la bonification du salaire à l'entrée à 8,25 \$ l'heure, comparativement au taux minimal général de 7,45 \$ alors en vigueur. Des griefs furent déposés sur la foi d'une telle interprétation, mais ces plaintes ne se sont jamais rendues à l'arbitrage, étant donné leur retrait à la suite d'une entente intervenue entre l'association patronale et la direction syndicale. Pour ce qui est de ces cas, les parties ont plutôt convenu de s'en remettre à la décision de la Cour supérieure.

En dépit des diverses tactiques empruntées par UNITE HERE (FTQ), les employeurs de plus grande importance se réclamant de la bannière des MAVPQ n'ont pas imité les plus petites firmes, pas plus qu'ils se seraient amendés en concluant des accords locaux sur le taux de salaire minimum applicable. De l'opinion de l'un de ses représentants, le noyau dur du secteur de la confection pour hommes entretenait un appui indéfectible vis-à-vis Peerless, qui, incidemment, n'est pas membre de ce groupement formé exclusivement à l'intention des relations patronales-syndicales<sup>20</sup>.

Malgré ses impacts potentiels pour l'ensemble des opérations manufacturières couvertes par les normes sectorielles, cette affaire semble être restée confinée uniquement à la confection pour hommes. D'après un interlocuteur, l'irruption d'un mouvement concerté de contestation dans d'autres secteurs ne s'est pas matérialisée en raison de « l'absence de chimie » entre les différentes associations patronales de l'industrie. Selon une autre source, la situation actuelle du patronat du vêtement pourrait se résumer comme suit :

« No, as a matter of fact, when the law was passed, everybody was upset. The Ladies's sector, all the sectors, except for the Men's, paid the minimum. They still support Peerless, they agree with the fight, but they're paying. (P1) »

---

<sup>20</sup> La firme Peerless adhère toutefois à l'Association des manufacturiers de vêtements pour hommes Inc. (AMVH), un groupement qui chaperonne en quelque sorte l'ensemble du patronat organisé du secteur de la confection pour hommes. Les compétences de cet organisme se concentrent principalement dans le domaine des relations avec les gouvernements. À signaler aussi que les quelque 1800 employés de production de l'usine montréalaise de Peerless ne sont pas membres de UNITE HERE, ces derniers ayant joint les rangs du syndicat des Teamsters, section locale 1998. Ces salariés ne participent pas à l'exercice de la négociation collective coordonnée dans le secteur du vêtement pour hommes.

Appelée à témoigner à titre de partie mise en cause dans cette affaire, la CNT n'aurait pas enregistré de hausse marquée du point de vue de ses activités, qu'il s'agisse des plaintes de salariés ou des dossiers de réclamations pécuniaires. Le programme de vérification de cet organisme se poursuivrait tel que d'ordinaire, en gardant la même ligne de conduite, «tant et aussi longtemps qu'un tribunal n'a pas déclaré qu'une disposition était invalide ou inconstitutionnelle». Aucune intervention particulière n'est envisagée pour les salariés de Peerless, jusqu'à nouvel ordre.

### **4.1.3 Résumé et conclusion partielle**

La disparition des décrets de convention collective dans l'industrie de l'habillement résulte d'un processus de remise en question qui a progressivement gagné de l'ampleur tout au long de la décennie 1990. La montée d'un courant abolitionniste au sein des principales associations patronales et la réflexion gouvernementale sur l'allégement réglementaire ont eu finalement raison de cette forme institutionnelle. Les organisations syndicales qui s'en faisaient les défenseurs n'ont pas été en mesure de stopper le mouvement.

La réforme introduite par le PL 47 en 1999 a mis en place une architecture institutionnelle qui se fondait sur l'ancien et le nouveau. Tout en conservant les juridictions d'origine des décrets, elle combinait uniformisation des conditions d'emplois et récupération d'éléments des conventions collectives étendues. De l'avis du patronat, ce dispositif intérimaire présentait des difficultés majeures pour la gestion des entreprises, car il reconduisait des obligations analogues à celles du régime des décrets. L'échec des consultations tenues dans le cadre de cette réforme atteste clairement de la volonté des employeurs de parvenir à une déréglementation intégrale, mais aussi de la transformation du rôle des acteurs qui participaient à la négociation collective.

La contestation ouverte des normes sectorielles via les tribunaux pourrait bien constituer un révélateur de la dynamique qui anime une portion de l'industrie assujettie. La règle du salaire minimum apparaît ainsi comme l'enjeu ayant constamment modelé le comportement des acteurs patronaux et syndicaux, et ce, avant même la mise au rancart des décrets. Les employeurs crurent pour un temps que la disparition d'un régime de négociation collective à base sectorielle permettrait de les affranchir définitivement d'une réglementation contraignante, mais la suite des événements signifie plutôt pour eux la présence d'un tiers dans l'élaboration des conditions d'emploi. La préservation d'un cadre légal particulier est donc indissociable de la confrontation observée. Cette fois-ci, c'est la légitimité de la régulation étatique qui est débattue, à la suite d'un lobbying infructueux.

Les organisations de travailleurs se sont également efforcées d'agir sur la donne. Face à l'éventualité d'une déréglementation, elles ont opté pour une stratégie qui délaissait le maintien d'un cadre assimilable aux décrets, pour finalement s'investir dans une alliance circonstancielle avec le gouvernement. Le changement de ton dans le discours officiel des centrales syndicales pourrait traduire la satisfaction partielle d'une revendication remontant aux années 1990. L'obtention d'un taux minimum sectoriel permanent n'a certes pas éliminé les conflits de droit dans les entreprises, elle leur a toutefois permis de conserver une certaine propension à influencer la règle salariale, même indirectement.

Les changements survenus au plan juridique dans le mode de détermination des conditions d'emploi et dans la qualification des parties à la négociation collective n'ont pas mis fin à une quête d'appropriation et de contrôle de la règle salariale. En quoi, c'est le lieu de cette quête qui s'est déplacé.

Dans ces conditions, les résultats générés par la collecte et le croisement de l'information confèrent une crédibilité considérable à la proposition de recherche P1 : l'abrogation des décrets ne s'est pas soldée par une déréglementation; celle-ci a bel et bien donné lieu à une redéfinition de l'intervention étatique et à l'émergence d'une dynamique jusqu'alors inédite chez les principaux groupements patronaux et syndicaux de l'industrie québécoise de la confection vestimentaire.

## **4.2. Les impacts de l'abolition au plan économique**

La section qui suit entend dresser une synthèse des résultats obtenus au regard de la dimension économique du modèle d'analyse qui a été précédemment exposé au chapitre 3.

Le traitement de cette dimension appelle l'appréciation des impacts de l'abolition des décrets par le truchement de trois principales composantes : 1) la filière industrielle; 2) l'emploi; et, 3) les conditions de travail. Une série d'indicateurs a été sélectionnée en fonction de chacun de ces éléments, pour tenter de caractériser l'évolution observée depuis le début des années 1990 au sein des deux principaux secteurs assujettis, soit la confection pour hommes et la confection pour dames.

L'examen de la filière industrielle du vêtement au Québec rassemblera l'information colligée sur les tendances repérables en ce qui touche l'investissement productif, les caractéristiques des établissements, la productivité, les livraisons manufacturières et les échanges

commerciaux à l'échelle nationale et provinciale. Étant donné l'importance relative des coûts de main-d'œuvre dans la fabrication de vêtement, une attention particulière sera accordée par la suite à la structure de coûts des entreprises et au phénomène de la sous-traitance.

Quant à la deuxième composante, l'emploi sera étudié d'après la dotation sectorielle des établissements manufacturiers. L'information statistique utilisée sera complétée par l'analyse thématique des entretiens. Le croisement de ces sources servira ici à valider la pertinence d'établir ou non un lien entre le niveau d'emploi et l'abolition des décrets. Par la même occasion, la combinaison de ces résultats aura pour but de dégager un état de situation sur le travail à domicile dans l'industrie, malgré l'absence de données fiables disponibles.

La troisième et dernière composante à caractère économique abordée dans cette section renvoie aux principales conditions pécuniaires d'emploi des salariés du vêtement. En se basant sur les renseignements produits par des organismes publics, il sera possible d'ébaucher un portrait rétrospectif depuis l'introduction des normes sectorielles. Les indicateurs privilégiés porteront sur le taux horaire moyen, les congés payés, la durée du travail et les régimes d'avantages sociaux. Les résultats de l'analyse de contenu seront mis à contribution afin d'enrichir cet examen.

Dans une certaine mesure, cette séquence de la recherche se prêtera à une vérification des deux principales thèses qui s'affrontaient au moment de l'abolition des décrets de convention collective. Pour une bonne part, les autorités gouvernementales appuyaient leur décision en empruntant au discours patronal une conception voulant que le dynamisme économique réponde essentiellement d'actions posées sur les *conditions de l'offre*. Le pari de l'allégement réglementaire devait par conséquent insuffler un climat favorisant davantage l'investissement, le développement de créneaux porteurs et la conquête de nouveaux marchés (Chartré : 1999, 26). À l'opposé, les organisations syndicales répliquaient en faisant état des risques associés à la détérioration des conditions d'emploi consécutivement à la disparition des décrets, une thèse d'ailleurs amplement reprise par la littérature recensée au chapitre 2.

## 4.2.1 L'évolution de la filière industrielle du vêtement au Québec

### 4.2.1.1 Les immobilisations dans l'industrie du vêtement

L'abolition des décrets découle largement de la prémisse voulant que le niveau d'emploi dans l'industrie du vêtement bénéficierait d'un accroissement des capacités de production manufacturières (Chartré : 1999, 25). Ce faisant, les mesures prises par les autorités gouvernementales seraient censées avoir incité les entreprises à consacrer davantage d'efforts afin d'améliorer l'efficacité de leurs installations manufacturières et de leur parc technologique.

L'industrie du vêtement entretient la réputation d'une branche industrielle de fabrication légère, au contenu technologique modéré. Comparativement à l'ensemble de l'activité manufacturière, son intensité capitalistique demeure faible, principalement en raison du fait que *l'extension* des capacités de production requiert généralement une dépense minimale, la machinerie de base utilisée étant peu onéreuse. Les contingences commerciales et techniques inhérentes à certains types de biens ont néanmoins amené des segments de l'industrie à entreprendre un processus de modernisation de leur équipement, particulièrement pour ce qui est des opérations de coupe, de marquage et de pressage. Cette stratégie technologique est généralement le fait de firmes du secteur de la confection pour hommes, où l'optimisation du processus de production et de travail repose davantage sur l'utilisation de machines-outils semi-automatiques ou automatiques (Morissette : 2000, 65; Grant : 2004a, 11-13).

Les données recueillies pour la période de référence correspondent au cumul des dépenses en construction neuve et en équipement pour la totalité de l'industrie de l'habillement au Québec et au Canada entre 1991 et 2005.<sup>21</sup> Elles sont exprimées en termes constants de 1992. Cette période se subdivise en intervalles de cinq ans, afin de circonscrire trois principaux mouvements cycliques qui ont été rythmés par les décisions d'investissement des entreprises. Le Tableau 4.1 ci-après dresse un portrait comparé de l'évolution tendancielle observée :

---

<sup>21</sup> Pour obtenir plus de détails concernant l'information statistique employée, prière de consulter la note méthodologique no 1, à l'Annexe A.

**Tableau 4.1 Évolution moyenne des dépenses en immobilisation; industrie de l'habillement, Québec et Canada (1991-2005)**

Période	Québec	Canada	Ratio QC/CDN
	Moyenne annuelle (000 \$) % variation annuelle	Moyenne annuelle (000 \$) % variation annuelle	%
<b>1991-1995</b>	74 400 (+1,1 %)	114 700 (+3,7 %)	64,7 %
<b>1996-2000</b>	72 500 (0,0 %)	116 500 (-1,0 %)	61,1%
<b>2001-2005</b>	34 800 (-10,6 %)	66 200 (-11,7 %)	53,0 %

Source : Statistique Canada; CANSIM, Tableaux 029-0005 et 029-00091.

NB : valeurs d'origine converties en dollars constants de 1992, selon la région géographique et d'après l'indice des prix à la consommation (IPC), groupes de produits de l'habillement; CANSIM, Tableau 326-0002. Ces données peuvent être consultées via le tableau C1, figurant à l'Annexe C.

Au Québec, la tendance générale de l'investissement dans les infrastructures manufacturières se caractérise par une stagnation qui a perduré durant la plus grande partie des années 1990. Cette situation d'ensemble n'a cependant pas empêché l'émergence d'épisodes conjoncturels haussiers, particulièrement en 1994 (+48,3 %), puis d'un cycle de reprise qui s'amorce en 1997 (+32,0 %) pour se terminer avec le siècle. Malgré ces remontées, la proportion moyenne des immobilisations provinciales n'a pas cessé de diminuer, celle-ci ayant glissé de 64,7 % à 61,1 % à l'échelle pancanadienne entre 1991 et l'an 2000.

La période récente traduit une chute drastique des immobilisations, tant au Québec qu'au Canada. Le regain qui se dessinait au Québec en 1997-99 n'a pas donné lieu à une relance soutenue, puisqu'il a été succédé par une décélération marquée. Entre 2001 et 2005, les dépenses des entreprises ont effectivement essuyé une baisse moyenne annuelle de 10,6 %. Le phénomène est similaire au plan national, le ralentissement se soldant par une contraction de 11,7 %. De prime abord, le Québec affiche un parallélisme avec l'ensemble du pays pour ce qui est d'une dégradation des conditions de l'accumulation du capital. Elle témoigne toutefois d'un affaiblissement significatif de sa part relative, puisqu'elle avait descendu de 61,1 % à 53,0 %.



L'approfondissement de ce mouvement fait en sorte que le Québec a enregistré une perte globale de 18 % dans sa part relative tout au long de la période de référence. Ce phénomène serait dû à la plus grande stabilité de l'investissement en Ontario, vu que l'écart interprovincial s'amenuise en faveur de cette dernière (Drouin : 2003, 107-108). Dans quelle mesure par ailleurs l'abolition des décrets est-elle reliée au déclin repéré ? Comment peut-on concevoir qu'elle aurait pu endiguer un mouvement qui, lui était déjà antérieur ?

D'un point de vue patronal (P1), le maintien des normes sectorielles à la suite de l'abolition des décrets serait susceptible d'avoir exercé une influence néfaste sur le climat d'affaires dans l'industrie du vêtement.

L'action gouvernementale doit néanmoins être mise en perspective, car elle ne saurait expliquer uniquement le déplacement de l'investissement au profit d'autres provinces ou de l'étranger. Elle constituerait un élément parmi d'autres.

D'abord, la production de vêtements fait surtout appel à des tissus et à des fibres textiles en provenance des marchés internationaux, exclus des exemptions accordées en vertu de l'Accord de libre-échange canado américain (ALE) et de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). L'origine de ces fournitures augmenterait ainsi considérablement les frais d'approvisionnement, en raison des tarifs douaniers à l'importation qui sont toujours en vigueur<sup>22</sup>. Cette situation considérée préjudiciable serait essentiellement le fruit du lobbying de l'industrie canadienne du textile auprès du gouvernement fédéral, qui, par son action, aurait obtenu le maintien de tarifs élevés sur une longue période. Pourtant, les droits exigibles pour les produits textiles acquis à l'extérieur de la zone de l'ALENA n'ont par ailleurs cessé de connaître des réductions successives, les tarifs moyens étant passés de 15,0 % au début des années 1990, puis à 11,8 % en 1998, pour finalement parvenir à 9,6 % en 2005 (Wyman : 2005, 3-4).

Un autre facteur relié au déclin de l'investissement qui est fréquemment soulevé par les interviewés touche les pertes de débouchées imputables à une brusque remontée du huard vis-à-vis le dollar américain au cours des dernières années<sup>23</sup>. Contrairement à la décennie 1990, où l'industrie québécoise avait pu profiter de l'effet combiné d'une dépréciation sensible de la devise canadienne et de la libéralisation du commerce avec les États-Unis

---

<sup>22</sup> Ce qui serait particulièrement le cas des vêtements de haut de gamme dans la confection pour hommes et pour dames, les manufacturiers québécois s'approvisionnant principalement en Europe ou en Australie. En cours d'entretien, une personne interviewée mentionna que les fabricants de complets pour hommes pouvaient être sérieusement affectés à cet égard, en raison notamment de la disparition de l'un de leurs derniers grands fournisseurs canadiens en 2005, à la suite de la fermeture des installations de la Cleynd and Tinker, à Huntingdon.

<sup>23</sup> À titre informatif, la devise canadienne s'est valorisée de 38 points entre les mois de janvier 2003 et de décembre 2005 (Statistique Canada; CANSIM, Tableau 176-0049). Il faut cependant rappeler que le déclin de l'investissement dans les infrastructures manufacturières dans l'habillement au Québec remonte à une époque plus lointaine.

(ALE), les conditions se révéleraient aujourd'hui beaucoup moins favorables à l'engagement de capitaux à des fins de production intérieure. Bien que les fabricants québécois aient su faire preuve d'une grande capacité d'adaptation face à cette première phase de l'ouverture des marchés (Dufort et Nadeau : 1999), les gains de compétitivité alors conquis seraient aujourd'hui fortement hypothéqués. Ce faisant, la précarité des parts de marché au sud de la frontière présenterait un sérieux frein à l'investissement, son coût d'opportunité étant supérieur à ce qu'il était vers la fin des années 1990, où les dépenses en immobilisation avaient joui d'une embellie épisodique.

Les mutations qui sont apparues dans la sphère du commerce de détail depuis les années 1980 constitueraient un autre élément central qui agirait sur l'opportunité d'investir dans des infrastructures productives. L'essor d'une vague de concentration et la montée de détaillants de stature mondiale depuis près d'une vingtaine d'années ont en effet profondément bouleversé les rapports de concurrence dans la production, la distribution et la vente de vêtements. Ce phénomène se traduit par une emprise sans précédent des grands acheteurs sur la filière de l'habillement; les quatre principaux détaillants au pays accaparant plus de 35 % du marché national en l'an 2000 (Drouin : 2003, 131).

Dans un contexte où le marché du produit est hautement contrôlé par des mégachaînes, le statut des manufacturiers s'est considérablement affaibli. Se situant auparavant en amont des réseaux d'approvisionnement, les fabricants de vêtement constituaient un maillon stratégique, ce qui leur permettait traditionnellement de maîtriser les activités de conception, de production et de mise en marché. Ce positionnement leur conférait notamment l'avantage de mieux anticiper le rendement sur l'investissement d'après les perspectives du marché et les économies d'échelle escomptées, ce qui facilitait l'entretien des marges bénéficiaires à l'intérieur d'un horizon prévisible<sup>24</sup>.

Pour la majorité des firmes, ces conditions ont radicalement changé. La posture des entreprises manufacturières à l'intérieur des cycles de la production et de l'approvisionnement s'est métamorphosée de façon substantielle, puisqu'elle est devenue largement tributaire des commandes dictées par les grands acheteurs et les porteurs d'images de marque, qui sous-traitent à large échelle. Les fabricants de vêtement tendent ainsi à être relégués à un rôle d'exécution et ce, dans un environnement de plus en plus segmenté, ce qui amplifierait la déstructuration verticale d'une industrie déjà fortement balkanisée. Considérée globalement, la division du travail qui s'est imposée dans la filière de l'habillement s'avèrerait peu compatible avec des stratégies d'immobilisation à long terme pouvant favoriser la modernisation des ateliers. Cela, sachant aussi que les entreprises du

---

<sup>24</sup> Un tel positionnement aurait favorisé la stratégie de croissance observée chez certains manufacturiers de la confection pour hommes au Québec, tels Peerless, Ballin et Golden Brand. Incidemment, cette dernière entreprise a été acquise par une chaîne américaine, Men's Wearhouse, qui, par sa filiale Moores, était le cinquième plus important détaillant de vêtement au pays en l'an 2000.

vêtement doivent minimiser les risques financiers d'un cycle long d'exploitation avant de recouvrer leurs investissements (Drouin : 2003, 61-63).

Cette inversion des rôles entre producteurs et vendeurs coïncide avec l'élargissement de la libéralisation des échanges commerciaux au niveau planétaire : arrivée de la Chine parmi l'OMC à la fin 2001, entrée en vigueur de l'Initiative du Bassin des Caraïbes (IBC) aux États-Unis en 2000, puis élimination définitive des quotas de l'Arrangement Multifibres (AMF) en janvier 2005.

Plusieurs entreprises installées au Québec ont voulu s'adapter à ces conditions en recentrant leur champ d'activité. L'intensification de la concurrence avec les économies à bas coûts de main-d'œuvre s'ajouterait ainsi aux multiples signaux qui inspirent une plus grande prudence dans la décision d'investir dans les infrastructures productives. Dans ces circonstances, bien que des manufacturiers optent pour une stratégie d'exploitation de niches et de spécialisation flexible, bon nombre tendent à garder sous leur giron les fonctions plus lucratives, puis à délaisser l'univers de la fabrication en recourant davantage à la sous-traitance étrangère, sinon en délocalisant totalement ou en partie leur activité manufacturière (« offshoring »). La diffusion d'innovations technologiques dans les domaines de la logistique et des processus approvisionnement incite par ailleurs d'autres firmes à se concentrer sur la préparation et la distribution des marchandises selon les méthodes du « juste à temps » de la gestion d'inventaires en temps réel (« rapid replenishment »). Ces nouveaux modes d'inscription dans la filière présenteraient le net avantage de composer avec la vélocité des fluctuations de la demande, sans toutefois devoir allouer d'aussi importantes ressources en capital et en intrants.

À la lumière des différents aspects macroéconomiques évoqués, ce ne serait pas tant les exigences de l'*offre*, mais plutôt celles procédant d'une *réorganisation de l'espace et des conditions de la demande* s'imposant immédiatement aux manufacturiers qui influencerait leurs décisions en matière d'immobilisation. L'opportunité d'investir se ramène par conséquent aux anticipations de ces firmes au regard de leur environnement commercial et industriel :

« C'est que le décret, du fait qu'il existait, n'était pas un phénomène qui bloquait l'investissement, ni qui l'encourageait. Dans les deux cas, c'était la demande anticipée, leur perception de la stabilité des commandes, notamment des grands acheteurs, qui étaient le principal facteur d'investissement.

Et, surtout, si on parle d'investissements substantiels pour les grandes unités, c'est pas les décrets qui pouvaient les bloquer, ni l'abolition des décrets qui pouvait changer leur vision. Quant aux tout petits, aux ateliers de sous-traitance, là, je

pense, c'est plutôt le profil à court terme de leurs commandes qui peut ou ne pas inciter à investir.

Dans la majorité des cas, l'effet a été ni positif, ni négatif. On peut parler d'un effet nul, dans la mesure où l'investissement est avant tout de la demande anticipée à court terme. (I1) »

L'effet conjugué de la réorganisation de l'industrie de l'habillement au plan mondial et de la libéralisation croissante des règles du commerce façonnent de manière déterminante les conditions de la demande et par extension, les anticipations liées aux capacités de production des fabricants. Ce faisant, si les décisions en matière d'investissement productif subissent l'influence du régime de travail spécifique au vêtement assujetti, celle-ci se révèle, somme toute, marginale. La proposition de recherche P2 se voit par conséquent rejetée en raison de la carence d'éléments empiriques pouvant l'appuyer.

#### **4.2.1.2 L'évolution des établissements assujettis de la confection pour hommes et de la confection pour dames**

Dans son acception la plus simple, la théorie économique standard défend l'idée que toute levée ou réduction du cadre étatique se concrétisera par une coordination plus efficiente des décisions des différents agents qui évoluent au sein d'un marché donné. En adhérant à une telle conception de l'ordre économique, les décrets de convention collective ne peuvent que prêter obstacle à la concurrence, à l'entrepreneuriat et à l'innovation : ils sont en contradiction avec une économie ouverte et la mondialisation des marchés (Gagné : 1993). Au surplus, la performance des secteurs anciennement régis par les décrets du vêtement se voyait affligée par une loi dont la nature même est «de ne pas supporter (sic) le développement industriel, et de se contenter de l'assujettir et de le contraindre.» (AECQ : 1999, 8).

La politique d'allégement réglementaire instaurée depuis l'an 2000 serait donc supposée avoir amenuisé l'importance des barrières à l'entrée et ainsi, encouragé l'essor des entreprises. La question est de savoir plus précisément si les mesures adoptées ont pu rassembler des conditions facilitant l'arrivée de nouveaux joueurs, ce qui devrait se constater d'après le nombre, la taille des ateliers, de même que dans l'importance relative des activités de sous-traitance (section 4.2.1.6)

Pour ce faire, les deux principaux secteurs visés par les décrets serviront d'étalon en vue de vérifier l'occurrence de changements significatifs dans la dotation manufacturière de l'industrie de l'habillement. En se fondant sur l'étude des secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, il devient en effet possible d'ébaucher un portrait

des tendances observables dans les fabrications qui embauchaient plus de 95 % des effectifs ouvriers régis par les quatre décrets du vêtement.

La subdivision par secteur et le découpage en sous périodes peuvent aider à mieux saisir des évolutions fortement contrastées<sup>25</sup>. Le Tableau 4.2 ci-après en procure une synthèse. Le premier intervalle recoupe les années 1990-94, qui ont été marquées par une récession à l'aube de cette décennie. Dans le vêtement pour hommes, on assiste à une baisse constante du nombre d'établissements assujettis, qui passe de 308 à 250 (-18,8 %). Ces pertes sont toutefois sans égard aux effectifs ouvriers, ce qui fait en sorte que la moyenne de salariés par employeur enregistre une augmentation considérable, soit de 37,6 à 46 (+22,3 %). Bien qu'elle puisse d'abord s'apparenter à cette tendance, la disparition des établissements dans la confection pour dames au cours de cette période présente un mouvement totalement inverse du point de vue des effectifs moyens. Alors que le nombre d'établissements fléchissait de 926 à 821 (-11,3 %), la moyenne d'employés fondait de 27 %, en glissant de 15,5 à 11,3 personnes par employeur.

La période qui précède immédiatement l'abrogation des décrets révèle une forte création d'entreprises. Entre 1995 et 1999, le parc industriel du vêtement pour dames a connu une progression exceptionnelle de 27,3 %, en augmentant de 781 à 994 unités. En revanche, l'effectif moyen a continué sa descente en déclinant de 11,7 à 9,0 (-23,1 %), ce qui s'attribue par l'absence de croissance concurrente dans l'emploi déclaré (-1,9 %). Il en ressort clairement que la reprise des activités de fabrication s'est essentiellement matérialisée par l'apparition de petits ateliers embauchant peu de main-d'œuvre, symptôme d'une forte expansion des activités de sous-traitance. Ce phénomène remonte d'ailleurs au début des années 1980, époque où le secteur de la confection pour dames au Québec a subi de profondes transformations dans sa structure de production (Morissette : 2000, 77), qui ont donné lieu à la prolifération des entrepreneurs à forfait au sortir de la récession de 1981-82 (Hébert : 1984, 11-13)<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Le découpage selon les séquences 1990-94 et 1995-99 procède du fait que le dernier rapport annuel produit par les comités paritaires porte sur l'exercice 1999. De telle sorte, des intervalles de cinq années sont maintenus pour l'époque antérieure à l'abolition des décrets. Vu aussi le caractère partiel des données transmises par la CNT, la comparaison avec la période subséquente tablera sur cette dernière année. Il va sans dire enfin que l'information portant sur l'après-décret doit être considérée sous toute réserve.

<sup>26</sup> À titre informatif, signalons que la proportion de sous-traitants a dépassé celle des manufacturiers en 1983 parmi les assujettis au décret et que cette classe d'employeurs avait, globalement, essuyé des pertes beaucoup moins importantes du point de vue des effectifs ouvriers au moment de la récession de 1981-82. À noter aussi que le nombre moyen de salariés par employeur en décembre 1983 s'établissait à 21,4 (Hébert : 1984).

**Tableau 4.2 Établissements assujettis; secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1990-2006)**

Période	Confection pour hommes	Confection pour dames
	<b>Variations</b>	<b>Variations</b>
<b>1990-1994</b>		
<b>Nb établissements</b>	<b>1994/90 : 250 (-18,8 %)</b>	<b>1994/90 : 821 (-11,3 %)</b>
<b>salariés/établissement</b>	<b>1994/90: 46 (+22,3 %)</b>	<b>1994/90 : 11.3 (-27.1 %)</b>
<b>Moyenne période</b>	42,2 salariés/étab.	13,0 salariés/étab.
<b>1995-1999</b>		
<b>Nb établissements</b>	<b>1999/95 : 211 (-17,6 %)</b>	<b>1999/95 : 994 (+27,3 %)</b>
<b>salariés/établissement</b>	<b>1999/95: 59,5 (+31,1 %)</b>	<b>1999/95 : 9,0 (-23.1 %)</b>
<b>Moyenne période</b>	54,7 salariés/étab.	11,0 salariés/étab.
<b>2003 vs 1999</b>		
<b>Nb établissements</b>	211 (0 %)	1083 (+9,0 %)
<b>salariés/établissement</b>	58,3(-2,0 %)	7,0 (-22,2 %)
<b>2004 vs 1999</b>		
<b>Nb établissements</b>	180 (-14,7 %)	924 (-7,0 %)
<b>2006 vs 1999</b>		
<b>Nb établissements</b>	198 (-6,2 %)	735 (-26,0 %)

Source : Comités paritaires de la confection pour hommes et de la confection pour dames; rapports annuels 1990-99. Commission des normes du travail (2005b), pour les données postérieures à l'an 2000. Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C2.1a, C2.1b, C2.2a C2.2b figurant à l'Annexe C.

Quant à la fabrication de vêtements pour hommes, le cercle des employeurs assujettis s'est légèrement élargi au milieu de la décennie pour finalement perdre plus d'un cinquième de ses effectifs en 1999 (-21,3 %). Avec 211 établissements au terme de cette période, ce secteur avait bénéficié parallèlement d'un bond de 8,1 % du côté de l'emploi, ce qui a hissé la moyenne de salariés par employeur à 59,5, (+31,1 %). Contrairement à la confection pour dames, ce secteur a globalement poursuivi une restructuration allant dans le sens d'une consolidation industrielle, sans générer une polarisation aussi intense de l'activité entre donneurs d'ouvrage (manufacturiers) et sous-traitants (entrepreneurs ou « contracteurs »).

La période postérieure à l'abolition des décrets ne semble pas démentir les caractéristiques d'un secteur soumis à de vives fluctuations. Malgré l'absence de données complètes pour les années qui ont suivi l'introduction des normes sectorielles, la tendance de fond semble effectivement se maintenir sinon s'approfondir dans la confection pour dames. D'une part, les effectifs déclarés à la CNT au 31 décembre 2003 s'élevaient à 1083 employeurs, en hausse de 9 % par rapport à 1999. Le mouvement d'affaiblissement du nombre de salariés par établissement s'est par la même occasion prolongé, sa moyenne n'étant plus que de 7 (-22,2 %). Un an plus tard, 159 entreprises avaient fermé leurs portes et le bassin d'assujettis dans le vêtement pour dames comptait moins de 750 unités actives en octobre 2006.

Du côté du vêtement pour hommes, les établissements régis ont démontré une plus grande robustesse. En 2003, leur nombre était resté constant depuis 1999, pendant que l'effectif moyen des ateliers avait légèrement baissé de 59,5 à 58,3 (-2 %). Les firmes assujetties de ce secteur ont néanmoins encourues une variation plus accentuée en 2004 et en 2006, puisque leur nombre avait oscillé entre 180 et 198. Cette plus grande stabilité et la concentration des effectifs dans ce secteur seraient essentiellement attribuables au positionnement des grands manufacturiers sur le marché du produit et aux barrières à l'entrée associées à l'intensité capitalistique des moyens de production. Comparativement au vêtement pour dames, les équipements utilisés y sont généralement beaucoup plus onéreux et requièrent un financement suffisant pour assurer une dotation adéquate, ce à quoi les petites entreprises n'ont pas nécessairement accès. Considérant ces contraintes, les fabricants en place ont pu capitaliser sur des bases plus solides. Jusqu'à l'extinction des derniers contingentements à l'importation en janvier 2005.

L'arrivée de cette échéance représente sans contredit une étape charnière pour l'industrie du vêtement. Le comportement des entreprises régies depuis l'abolition aurait d'ailleurs été largement conditionné par cette nouvelle étape dans l'ouverture des marchés. Selon un représentant de la CNT, son avènement fut déterminante et ce, particulièrement du point de vue des rapports qui lient les entrepreneurs sous-traitants et les manufacturiers donneurs d'ouvrage :

« Les deux premières années, le nombre d'employeurs assujettis qu'on avait en juillet 2000, il s'est maintenu; les fermetures et les ouvertures s'égalisaient. Au début, il y avait une stabilité, mais dès l'abrogation des quotas — à l'importation —, dès que c'est arrivé, le mouvement, tout de suite...et ça commencé quelques mois avant, les manufacturiers avaient arrêté de donner du travail pendant, je dirais, les quatre à six mois avant l'abrogation des quotas. Et partir de ce moment-là, cela a baissé. (CNT 2)<sup>27</sup> »

---

<sup>27</sup> Un autre interlocuteur (I2), représentant de l'industrie du vêtement, corrobore à sa manière l'incidence de l'abolition des décrets sur la création d'entreprises : «...mais le décret n'a pas eu...le décret, là, c'est minime. C'est moins de 1 % d'influence, si on compare ça avec l'ouverture du marché canadien aux importations.»

De telle sorte, l'abolition des décrets ne semble pas tant avoir facilité l'apparition de nouvelles firmes, si ce n'est peut-être, dans le créneau des petits ateliers de création de mode (I1). Dans les faits, il s'agirait de cas relevant de l'exception, sinon de la marginalité, au plan industriel.

Bien que des patrons aient cru pour un temps que l'acquisition d'une plus grande souplesse aurait aiguisé l'entreprenariat, l'élimination intégrale des quotas de l'Arrangement Multifibres (AMF) a insufflé un climat qui prédispose peu à lancer une affaire ou à prendre de l'expansion. De l'opinion d'un représentant patronal (P1), il apparaît aussi dans ces conditions qu'il devient beaucoup plus profitable pour une entreprise d'orienter ses activités dans l'importation de biens vestimentaires plutôt que de s'en tenir à la production directe, qui s'avère plus risquée eu égard aux aléas des commandes.

La levée de soi-disant barrières à l'entrée au moyen d'un nouveau cadre réglementaire « allégé » ne semble pas avoir exercé d'attrait particulier chez les entrepreneurs, contrairement à l'argumentaire soutenu par les autorités politiques. Difficile de prétendre en pareilles circonstances qu'une politique publique telles que l'abolition des décrets ait pu influencer significativement sur la création de nouvelles unités productives dans les fabrications assujetties. Pour ces motifs, la proposition de recherche P3, relative à la création de nouvelles entreprises, ne trouve pas d'écho au plan empirique en moyenne période et ne saurait être retenue.

#### **4.2.1.3 La productivité du travail dans l'industrie du vêtement**

Un des principaux arguments avancés par le courant abolitionniste reposait sur l'idée que la disparition des décrets faciliterait l'amélioration de la productivité des entreprises. À l'horizon de l'an 2000, une ère nouvelle allait ainsi s'ouvrir, où s'épanouiraient par renforcement mutuel l'implantation d'équipements plus performants et une allocation plus efficiente des ressources.

La productivité constitue un élément central — mais non exclusif — dans la détermination du degré de compétitivité des firmes de fabrication de vêtements, *a fortiori* dans un environnement caractérisé par le retrait des mesures protectionnistes et les pressions exercées par des pratiques commerciales de plus en plus exigeantes.

Aussi, la productivité demeure un phénomène complexe, qui tire ses sources des multiples intrants engagés dans la production de biens ou de services. L'étude s'en remet ici au



facteur travail, selon le ratio de valeur ajoutée manufacturière générée annuellement par travailleur de production. Il s'agit d'une mesure *apparente* de la productivité du travail, car elle ne tient pas compte des heures ouvrées ou payées.<sup>28</sup> Aucune donnée n'étant disponible pour apprécier directement le profil des entreprises assujetties, l'information issue de l'Enquête annuelle sur les manufactures de Statistique Canada est utilisée pour fournir un aperçu qui se fonde sur des secteurs apparentés. Il importe de signaler que des réserves d'ordre méthodologique s'appliquent (voir Note méthodologique no 2, à l'Annexe A).

Le Tableau 4.3 ci-dessous dresse un bilan de l'évolution générale de la productivité du travail dans les secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, pour la période s'étalant entre 1990 et 2003 :

**Tableau 4.3 Évolution de la productivité apparente du travail; confection pour hommes et confection pour dames, Québec, 1990-2003**

	Confection pour hommes		Confection pour dames	
	VA/employé (000 \$)	Variation moyenne	VA/employé (000 \$)	Variation moyenne
<b>Période</b>				
<b>1990-1993</b>	40,09	-1,2 %	45,49	+1,7 %
<b>1994-1996</b>			49,61	+0,3 %
<b>1994-1997</b>	49,69	+5,8 %		
<b>2000-2003</b>	46,90	+5,0 %	64,76	-0,2 %

Source : Statistique Canada; traitement à partir de compilations de l'Institut de la statistique du Québec (2005a,. Statistique Canada, CANSIM, Tableau no 301-00031.

NB : valeurs d'origine converties en dollars constants de 1992, selon la région géographique et d'après l'indice des prix à la consommation (IPC), groupes de produits de l'habillement; CANSIM, Tableau 326-0002. Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C3.1 et C3.2 figurant à l'Annexe C.

#### *Les années 1990*

Le début de la période de référence se caractérise par une diminution fort contrastée de la productivité, selon le secteur. Sous le coup de la récession, elle déprime de presque 10 % en 1990-91 dans le vêtement pour hommes, pendant qu'elle se contracte de 2,7 % dans la confection pour dames.

<sup>28</sup> À noter que des mesures plus précises existent, notamment sur la base des heures payées ou travaillées. Statistique Canada a par contre abandonné depuis l'an 2000 la diffusion de ce type de données dans le cadre de l'Enquête annuelle des manufactures (EAM).

La confection pour hommes se ressaisit graduellement au cours des années suivantes, mais la récupération des pertes enregistrées ne se réalisa pleinement qu'en 1994, au moment où la valeur ajoutée commence à s'apprécier de manière significative. Comparativement à la tendance qui prévalait entre 1990 et 1993, la productivité moyenne augmente de 23,9 % entre 1994 et 1997, grâce à des gains de 5,8 % par année. Cette forte progression découle largement de la performance remarquable du secteur vers le milieu de la décennie, où l'on assiste à des hausses de 13,4 % et de 12,6 % en 1994 et 1995.

Le profil de la productivité dans la confection pour dames affiche une dynamique différente. Dès la fin de la récession, les fabricants ont bénéficié d'une hausse moyenne de 1,7 % par année, ce qui leur a permis de regagner, puis de dépasser le niveau de productivité de 1990. Les gains sont beaucoup plus modestes en 1994-96 (+0,3 %), principalement en raison de fortes fluctuations d'une année à l'autre. La productivité moyenne y avait néanmoins gagné globalement 9,0 % au regard de la période précédente. Fait à signaler, la valeur ajoutée manufacturière dans ce secteur a stagné jusqu'au milieu de la décennie, où elle n'a finalement pu se rapprocher du seuil de 1991 qu'en 1995-96. C'est ce qui amène d'ailleurs à concevoir que l'évolution de la productivité dans la confection pour dames et plus généralement, dans la production de vêtements à forfait, s'est essentiellement capitalisée sur la baisse de l'emploi durant cette décennie (Drouin : 2003, 118).

#### *La période 2000-2003*

En excluant les activités de sous-traitance pour la période 2000-2003, la productivité du travail dans la *fabrication pour propre compte* accuse un net essoufflement, tant dans la confection pour hommes que dans la fabrication de vêtements pour dames. Pour le premier groupe, la tendance est à la stabilité, ponctuée d'un pic atypique en 2003 (+12,8 %), qui demeure attribuable à des efforts de rationalisation supérieurs aux mouvements de la valeur ajoutée. La productivité augmente du même coup de 5 % par année, en moyenne. Chez leurs homologues de la mode féminine, la productivité se caractérise par un niveau beaucoup plus élevé, mais celle-ci tend à stagner (-0,2 %). En récente période, ce phénomène découle d'une variation à la baisse de la valeur ajoutée par rapport à l'ajustement de l'effectif ouvrier.

Dans l'industrie du vêtement, l'extraction de gains productivité repose sur la mobilisation de la force de travail d'après trois principaux régimes, que ce soit (S4) : 1) par l'intensification de la prestation de travail directe au moyen de normes de production et de mesures de rémunération incitative; 2) par la modernisation des équipements et systèmes de fabrication ou, encore, 3) par l'implantation d'une refonte dans l'infrastructure technico-organisationnelle de l'atelier, telle que l'organisation modulaire du travail.

Actuellement, la vaste majorité des établissements est organisée en conservant le système d'ordonnancement classique de l'assemblage progressif par paquet (« progressive bundle system »). Conformément aux principes tayloriens, la subdivision du travail s'y fait en respectant une parcellisation poussée des fonctions entre les différentes sections ou départements de production (Coupe, marquage, couture, pressage; finition), de même qu'entre chaque travailleurs individuels (Brossard : 1998; Grant : 2004a). De manière générale, la productivité s'obtient par la minimisation du temps de travail par pièce et par tâche, ce qui requiert la constitution d'importants stocks en matières premières et en fournitures pour alimenter les cadences (Abernathy et al. : 1999, 165-168). Considérant que certaines séquences d'assemblage restent plus intensives en main-d'œuvre, donc relativement plus onéreuses, la quête de réduction des coûts unitaires des entreprises en inciterait plusieurs à opter pour des stratégies d'externalisation, en recourant massivement à la production à forfait de petits ateliers ou de travailleurs individuels.

C'est ce qui expliquerait la trajectoire du secteur de la confection pour dames, du fait que l'extension des capacités de production dans ce secteur se fonde davantage sur la consommation de la force de travail. Pour sa part, le vêtement pour hommes s'est aligné davantage sur l'intensification capitalistique et la modernisation des équipements de production en vue d'économiser l'utilisation de la force de travail.

D'après une enquête réalisée dans le secteur du vêtement pour hommes (Grant : 2004a), la mise en œuvre des changements technologiques au Québec entretient une continuité avec le modèle taylorien, dans la mesure où elle vise habituellement la génération d'économies d'échelle par l'approfondissement du système d'assemblage progressif par paquet.

En privilégiant la production standardisée de grande série, la stratégie dominante observée dans le vêtement pour hommes peut se trouver confrontée à des difficultés dans l'appariement des contraintes de la fabrication aux *desiderata* des acheteurs et des autres intermédiaires de la filière de l'habillement. Dans ces circonstances, le recentrage de la fabrication en faveur de plus petites gammes soumises à des délais de réponse rapides exerce de fortes pressions sur des systèmes productifs reposant sur des économies d'échelle.

À ce chapitre, un représentant patronal (P1) considère que les changements de style et le recours à des stratégies de niche sont susceptibles d'influer négativement sur la productivité. En délaissant la fabrication de produits de base à grande échelle au profit de gammes spécialisées plus restreintes, les entreprises s'exposeraient par conséquent à une productivité déclinante. Les manufacturiers du vêtement pour hommes se trouveraient, en

l'occurrence, face au dilemme où l'abaissement des coûts unitaires retourne de plus en plus du côté de la rationalisation des coûts de main-d'œuvre. Dans ces conditions, le taux de salaire minimum majoré de janvier 2004 agirait directement sur la relation entretenue entre la productivité et les coûts salariaux, surtout où la rémunération est basée sur le rendement individuel.

D'après un autre interlocuteur (S3), les difficultés rencontrées dans la confection pour dames consécutivement à l'adoption des normes sectorielles permanentes se situeraient plutôt du côté de la dotation de main-d'œuvre des ateliers. L'augmentation du taux horaire minimum depuis 2004 exercerait un impact perceptible quant à des catégories d'ouvriers moins rémunérés, dont le travail intervient de façon accessoire aux activités d'assemblage des vêtements («aides à toutes mains»). Pour minimiser l'incidence du taux horaire majoré et comprimer les coûts associés à des tâches qui ne sont pas directement reliées à la fabrication, les employeurs tendraient ainsi à réduire leur embauche, ce qui affecterait en bout de piste la cadence et la productivité des opérations d'assemblage. Vu l'étendue de la sous-traitance dans ce secteur, les pressions seraient d'autant plus fortes sur les petits établissements, où la productivité demeure davantage tributaire de l'intensification du travail.

Selon une autre perspective, l'encadrement réglementaire des conditions d'emploi ne constituerait peut-être pas tant un facteur qui porterait atteinte à la productivité du travail. Selon un autre observateur (I1), la problématique actuelle des manufacturiers réside davantage dans le caractère opportun de leurs stratégies d'adaptation, où s'opposent compression des coûts directs et révision des façons de faire. De telle sorte, la productivité puiserait ses sources de divers processus qui renvoient au positionnement et à l'efficacité des fabricants par rapport à la structuration des réseaux de production et de distribution des produits de l'habillement. L'adoption de ces pratiques innovantes dans la fabrication de vêtements n'est toutefois pas sans rencontrer des limites, qui soulèvent d'autres enjeux.<sup>29</sup>

La proposition P4 présume la génération de gains de productivité consécutivement au retrait d'un encadrement des conditions d'emploi qui entravait, semble-t-il, sévèrement l'efficacité des entreprises du vêtement assujetti. Une lecture rétrospective des tendances à l'œuvre dans la confection pour dames et le vêtement pour hommes témoigne plutôt d'une stagnation persistante dans la première juridiction tandis que, dans la seconde, le mouvement oscille autour d'une augmentation moyenne de l'ordre de 5 % en 1994-1997 et en 2000-2003. Dans

---

<sup>29</sup> À cet égard, une recension des innovations expérimentées aux États-Unis durant les années 1980-90 fait état des limites structurelles rencontrées par les fabricants de vêtements :

«Without substantial changes in retailing practices, introducing dramatic innovations on the production floor or in human resource practices made little financial sense. Therefore, the vast majority of domestic producers chose to focus on further streamlining the bundle system or reducing labor cost by sourcing assembly offshore, although they continued to do fabric cutting in centralized, U.S.-based operations.» (Albernathy et al. : 1999, 172).

ces deux secteurs, l'extinction des décrets n'apparaît pas avoir intervenu de manière déterminante dans les variations enregistrées et corrélativement, la proposition P4 n'apparaît pas s'être concrétisée de façon probante. Ce qui amène à l'écartier.

#### **4.2.1.4 Les échanges commerciaux et les livraisons manufacturières dans l'industrie du vêtement**

L'évolution historique des livraisons manufacturières et la performance globale sur les marchés d'exportation constituent des indicateurs de premier plan pour rendre compte de la vitalité et de la capacité concurrentielle d'un secteur industriel fortement exposé à la contrainte extérieure.

Dans le contexte où le marché national du vêtement s'est ouvert aux produits importés, les manufacturiers canadiens et québécois ont cherché à compenser leur déficit en décuplant leurs efforts en vue de développer de nouveaux débouchés auprès des consommateurs américains. C'est ce qui fait en sorte que la proportion des exportations nationales et provinciales destinées aux États-Unis oscille autour de 90 % (Wyman : 2005, 5; ministère des Finances: 2005, 4).

Dans quelle mesure l'abolition des décrets peut-elle être reliée à la situation concurrentielle des firmes face aux aléas du commerce international, surtout depuis le tournant du siècle ? Est-ce qu'elle a pu éventuellement contribuer à l'amélioration de la position des exportateurs québécois par rapport à leurs homologues canadiens ?

##### **4.2.1.4.1 L'évolution des échanges commerciaux**

L'ouverture progressive du marché intérieur à compter de la conclusion de l'Accord de libre-échange avec les États-Unis (ALE) a constitué un premier test pour la compétitivité des manufacturiers installés au pays. Depuis, la création d'un espace commercial commun nord-américain (ALENA) et la levée totale des contingentements à l'importation le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ont bouleversé la dynamique de la concurrence au Canada et au Québec.

**Tableau 4.4 Évolution de la valeur des importations et des exportations; vêtements et accessoires vestimentaires; Québec et Canada (1990-2005)**

Période	Importations		Exportations		Ratio export Qc/CDN
	Québec	Canada	Québec	Canada	
<b>Écart 1990-1995</b>	+24,4 %	+22,9 %	+201,2 %	+218,9 %	53,7 %
<b>Moyenne annuelle</b>	+5,2 %	+4,9 %	+24,9 %	+26,4 %	
<b>Écart 1996-2000</b>	+34,8 %	+54,2%	+70,3 %	+72,1 %	53,4 %
<b>Moyenne annuelle</b>	+6,1 %	+8,3 %	+16,6 %	+16,3 %	
<b>Écart 2001-2005</b>	+22,8 %	+22,8 %	-13,3 %	-17,3%	58,6 %
<b>Moyenne annuelle</b>	+7,1 %	+6,4 %	-2,2 %	-4,2 %	

Source : Institut de la statistique du Québec (2005b), série no 53-010.

NB : valeurs d'origine converties en dollars constants de 1992, selon la région géographique et d'après l'indice des prix à la consommation (IPC), groupes de produits de l'habillement; CANSIM, Tableau 326-0002. Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C4.1 et C4.2 figurant à l'Annexe C.

#### *Le marché des importations*

De façon générale, l'augmentation moyenne des importations a suivi une tendance similaire depuis une quinzaine d'années et ce, tant à l'échelle provinciale que nationale. À cet égard, le Tableau 4.4 ci-haut fournit un aperçu de l'évolution observée.

Après avoir encaissé une baisse de 17 % avec la récession de 1990-91, les importations étrangères rendront constamment de la vigueur tout au long de la période de référence. Elles vont d'abord reconquérir le terrain perdu pour se rétablir, par une hausse moyenne d'environ 5 % par année dès la première moitié de la décennie. Dans les faits, la valeur de ces expéditions aura gagné 22,9 % au Canada et 24,4 % au Québec. Cette augmentation s'est accentuée encore plus entre 1996 et l'an 2000. Mais c'est surtout dans leur effet cumulatif que se reconnaît leur pénétration grandissante au sein du marché intérieur, puisque leur valeur globale s'était appréciée entretemps de 54,2 % à l'échelle pancanadienne, puis de 34,8 % au niveau provincial. La période plus récente témoigne également d'une solide poussée, qui se chiffre par des gains annuels moyens de l'ordre de 6,4 % et 7,1 %. Autant au Québec que dans l'ensemble du pays, la valeur croissante de ces livraisons gravite autour de 22,8 % pour 2001-2005.

La montée continue des produits d'importation a sérieusement touché les parts de marché détenues par les manufacturiers opérant au Canada. Pendant que leurs livraisons comblait 72 % de la demande nationale en 1989, cette proportion a baissé ensuite à 65 % en 1992, pour littéralement fondre à 38 % en 2004 (Marshall, Guèvremont & Pronovost : 1997, 39; Wyman : 2005, 2). En l'espèce, les expéditions de la Chine à l'intention du Canada ont quadruplé entre 1992 et 2004, passant du même coup de 20 % à 36 % du total de la valeur des biens vestimentaires en provenance de l'étranger (Wyman : 2005, 4). Le profil du marché québécois suit une trajectoire analogue au regard de cette percée chinoise et, globalement, les importations y ont plus que doublé au cours de cette même période (MF : 2005, 3).

Le mouvement de repli à l'intérieur de l'espace commercial canadien a cependant été compensé pour un temps, grâce à une expansion sans précédent des livraisons aux Etats-Unis. La stratégie des fabricants canadiens et québécois en aura été une de développement des exportations en vue de palier le tarissement de leurs débouchés au pays. Entre 1990 et 1995, la progression observée est en effet marquée par une forte dynamisation des ventes à l'étranger, qui ont varié autour de 25 % par année, en moyenne. En termes réels, il s'agit d'un véritable boom, car la valeur des expéditions correspondantes pour le Canada et le Québec avait plus que doublé, en enregistrant des gains de l'ordre de 218,9 % et de 201,2 %. La seconde moitié de la décennie 1990 s'est également montrée fructueuse, la hausse moyenne annuelle étant approximativement de 16 %. Au total, la valeur des livraisons avait continué de s'apprécier, par un accroissement respectif de 72,1 % et 70,3 %. La période récente confirme cependant une volte-face complète. Entre 2001 et 2005, les pertes moyennes s'élèvent annuellement à 4,2 % et à 2,2 % pour le Canada et le Québec. Ce revers de performance se traduit au plan commercial par un recul correspondant de 17,3 % et de 13,3 % depuis 2001. Il semble néanmoins que le Québec réussisse mieux à préserver sa position concurrentielle, sa part relative des exportations s'étant améliorée au cours des dernières années (58,6 %).

#### **4.2.1.4.2 L'évolution des livraisons manufacturières et des exportations du vêtement pour hommes et du vêtement pour dames**

L'expansion des exportations des produits du vêtement durant les années 1990 incite à dresser un portrait de la performance des secteurs assujettis et, en particulier, de l'évolution des livraisons manufacturières dans la confection pour hommes et dans la confection pour dames.

Rétrospectivement, les productions apparentées ont témoigné pour leur part d'une performance enviable vers le milieu de la décennie 1990, quoiqu'en respectant un mouvement différencié selon le secteur :

**Tableau 4.5 Évolution périodique des livraisons manufacturières; confection pour hommes et confection pour dames, Québec, 1990-2004**

	Confection pour hommes	Confection pour dames
	Variation annuelle moyenne	Variation annuelle moyenne
<b>Période</b>		
<b>1990-1993</b>	-6,1 %	-10,3 %
<b>1994-1996</b>		+5,7 %
<b>1994-1997</b>	+7,0 %	
<b>2000-2003*</b>	+0,2 %	-8,2 %
<b>2000-2004*</b>	-5,2 %	-9,3 %
	<b>Écart périodique</b>	<b>Écart périodique</b>
<b>2000-2004*</b>	-15,9 %	-25,4 %

Source : Statistique Canada; traitement à partir de compilations de l'Institut de la statistique du Québec (2005a).

\*2000-2004 : données portant sur les établissements de fabrication pour propre compte (SCIAN 31522 et SCIAN 31523), excluant les activités de sous-traitance (SCIAN 31521); Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 301-0006 et 301-00031.

NB : valeurs d'origine converties en dollars constants de 1992, selon la région géographique et d'après l'indice des prix à la consommation (IPC), groupes de produits de l'habillement; CANSIM, Tableau 326-0002. Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C5.1 et C5.2 figurant à l'Annexe C.

Au début de la période de référence, le chiffre d'affaires de la confection pour hommes est coupé de 24,6 % en 1990-1991, pendant que le vêtement pour dames absorbe les contrecoups de la récession par un recul de 20,1 %. La situation commerciale ne commencera véritablement à se redresser qu'au milieu de la décennie. La valeur des livraisons des fabricants du vêtement pour hommes retrouve de la vigueur, en s'enrichissant de 7 % par année (1994-97), alors que la confection pour dames connaît une hausse de ses ventes de 5,7 % par année (1994-96).

Cette performance coïncide avec une période de forte effervescence pour l'industrie de l'habillement. Alors qu'à peine 10 % de sa production était destinée aux marchés externes en 1992, l'industrie québécoise a vu ses exportations toucher la barre des 45 % au terme



d'un cycle qui se sera étalé sur une dizaine d'années (Drouin 2003, 93). Les secteurs correspondants aux assujettis ont largement contribué à cette expansion (MT : 2003b, 34). Parallèlement, les livraisons provenant de ces fabrications passe de 61,9 % à 69,5 % du total des biens vestimentaires affrétés à l'extérieur du pays (MT : 2003b, 33).

Cette proportion est ramenée à 65,4 % des exportations de vêtement en 2001, à la suite d'un ralentissement de la croissance des ventes à l'étranger. L'augmentation des exportations des manufacturiers assujettis entre 1997 et 2001 se tempère en effet, par une hausse néanmoins appréciable de 43,5% entre 1997 et 2001 (MT : 2003b, 34). Malgré des gains respectifs de 11,8 % et de 68,8 % pendant cette période, les secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames commencent à ressentir les effets d'un retournement de conjoncture. À compter de 2001, les débouchés extérieurs s'amenuisent, ce qui se traduit par une stagnation, puis des pertes de parts de marchés. Uniquement pour cette année, le vêtement pour dames voit ses gains réduits à un 1 %, tandis que la confection pour hommes essuie un reflux de l'ordre de 2,5 % (MT : 2003b, 34-36).

Il s'agit de l'amorce d'un recul plus prononcé du point de vue de l'ensemble des livraisons manufacturières. À brève échéance, la *fabrication pour propre compte* de vêtements pour hommes est parvenue à accroître le volume de ses ventes de 4 % entre 2000 et 2001, en raison probablement d'une balance commerciale intérieure qui était excédentaire à cette époque, contrairement aux autres secteurs assujettis (MT : 2003b, 44). Cet effet a été rapidement annulé, car les expéditions ont connu une baisse annuelle moyenne de 5,2 % entre 2000 et 2004. La *fabrication pour propre compte* de vêtements pour dames dénote d'une feuille de route encore moins enviable, ce qui laisse supposer l'effritement de ses marchés extérieurs depuis 2001. De 2000 à 2004, les pertes moyennes chez ces fabricants oscillent autour de 9,0 % par année.

Les performances comparées des deux secteurs démontrent d'abord que l'augmentation des exportations entre 1992 et 2001 a surtout profité aux fabricants de la confection pour dames. Compte tenu aussi d'une reprise plus lente du volume global de ses livraisons manufacturières au cours des années 1990, tout donne à penser qu'une forte proportion de la production de ce secteur s'est orientée vers le marché américain. Cette stratégie aurait permis de juguler des pertes importantes sur le marché intérieur, jusqu'en 2001.

La confection pour hommes a également tiré parti de l'ouverture du marché américain, mais dans une moindre mesure. Considérant que la valeur de ses livraisons s'est accrue davantage que celle du vêtement pour dames durant les années 1990, il est plausible de considérer que cette portion de l'industrie a réussi à augmenter simultanément ses ventes

aux États-Unis et au Canada. Malgré la hausse des importations étrangères au cours de cette décennie, il s'avère notamment que ce secteur a préservé une balance commerciale intérieure positive entre 1997 et 2001 (MT : 2003b, 41-44). C'est ce qui pourrait expliquer en partie le maintien de la croissance des livraisons manufacturières à court terme, en dépit du ralentissement des expéditions à l'étranger au tournant du siècle.

D'après une étude gouvernementale récente (MF : 2005), le volume des expéditions manufacturières de l'industrie québécoise de l'habillement s'est contracté de 23 % entre 2000 et 2004. Selon les données disponibles, la *fabrication pour propre compte* dans la confection pour hommes montre un écart à la baisse de 15,9 % pour cette même période, tandis que celui de la confection pour dames présente pour sa part une diminution de 25,4 %. Il apparaît plausible d'avancer que ce dernier secteur a été frappé encore plus sévèrement par l'irruption des importations asiatiques, particulièrement sur le marché américain.

Cette section traitait de l'évolution des livraisons manufacturières et des exportations des produits de l'habillement. Au terme de ce survol, il s'avère que les fabrications assujetties ont connu un essor marqué au sortir de la récession du début des années 1990, et ce, jusqu'en 2000-2001. La valeur totale des expéditions a nettement diminué depuis, quoique la performance relative des exportateurs québécois se compare avantageusement par rapport au reste du pays. Il appert de la sorte que les variations observées par le truchement des indicateurs retenus ne permettent pas d'établir une correspondance plausible avec l'encadrement des conditions d'emploi au plan sectoriel, tel que le concevait la proposition de recherche P5.

#### **4.2.1.5 L'évolution de la structure des coûts de production dans les secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames**

Une idée répandue veut que la confection vestimentaire constitue une industrie à forte teneur en main-d'œuvre. Cela demeure effectivement le cas, dans la mesure où ce facteur de production représente environ 26,3 % des coûts de revient de l'activité de fabrication, comparativement à 16,5 %, pour l'ensemble du secteur manufacturier au Québec (Drouin : 2003, 106).

Malgré un poids relatif généralement supérieur, il subsiste toutefois une grande disparité dans la structure de coûts des entreprises oeuvrant au sein de différentes branches de l'industrie de l'habillement. Dans certains segments du vêtement pour dames, par exemple,

les déboursés consentis à la masse salariale se limitent à 10 % ou moins des frais d'exploitation, pendant que chez des manufacturiers de vêtements pour hommes, elle peut s'élever à plus de 40 % du coût total de production (Drouin : 2003, 105). Cette proportion est encore plus forte dans le cas des fabricants de vêtement à forfait, où elle se jaugerait à environ 55 % (Drouin : 2003, 105), voire à plus de 70 % (Maschino : 2005, 10). La faiblesse des coûts de main-d'œuvre des manufacturiers dans certains segments s'expliquerait d'ailleurs en raison d'un recours plus étendu aux travaux d'entrepreneurs à forfait (Drouin : 2003, 105).

Ces disparités peuvent également découler du degré de mécanisation des établissements manufacturiers, de la valeur ajoutée générée, en conjonction avec l'importance relative du prix des intrants matériels qui sont engagées dans la production (matières premières et fournitures). Quant aux dépenses énergétiques, elles demeurent minimales (1 à 2 %), comparativement aux matières premières et aux autres fournitures employées, qui accaparent à elles seules approximativement 73 % des coûts de fabrication (Drouin : 2003, 104).

Le Tableau 4.6 ci-dessous fournit un aperçu de l'évolution du poids relatif de la masse salariale de la main-d'œuvre manufacturière, au regard de l'ensemble des coûts des production dans la confection pour hommes et dans la confection pour dames .

#### *Les années 1990*

Les données correspondant aux premières séquences de la période de référence reflètent en apparence une grande stabilité en ce qui a trait à la portion consacrée aux frais salariaux et ce, tant dans la confection pour hommes que dans la confection pour dames. Pour le premier groupe, les firmes paraissent en effet avoir géré une structure où les dépenses reliées à la masse salariale ouvrière ne dépassaient guère 33 % des frais de production. Quant au vêtement pour dames, cette part relative était contenue aux environs de 20 % de l'ensemble des coûts de revient.

**Tableau 4.6 Évolution de la part relative des coûts de main-d'oeuvre; confection pour hommes et confection pour dames, Québec (1990-2003)**

	Confection pour hommes		Confection pour dames	
	Moyenne périodique		Moyenne périodique	
	Global	Sous-traitants	Global	Sous-traitants
<b>Période</b>				
<b>1990-1993</b>	33,9 %	70,7 %	20,8 %	64,9 %
<b>1994-1997</b>	33,8 %	68,0 %	19,5 %	55,4 %
<b>2000-2003 * Manufacturiers</b>	34,3 %	n.d.	21,0 %	n.d.
<b>2000-2003 * Sous-traitants</b>	46,2 %			

Source : Statistique Canada; traitement à partir de compilations de l'Institut de la statistique du Québec. (2005a).

\*2000-2003 : données portant sur les établissements manufacturiers de fabrication pour propre compte (SCIAN 31522 et SCIAN 31523). Les activités de sous-traitance regroupent autant des établissements de la confection pour hommes que de la confection pour dames (SCIAN 31521). Statistique Canada, CANSIM, Tableau 301-00031.

NB : valeurs d'origine converties en dollars constants de 1992, selon la région géographique et d'après l'indice des prix à la consommation (IPC); CANSIM, Tableau 326-0002. Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C6.1a, C6.1b, C6.2a, C6.2b C6.3 figurant à l'Annexe C.

L'intérêt de cette décennie réside davantage dans l'examen de la structure de coûts des établissements de fabrication à forfait. Règle générale, les frais de main-d'œuvre y prennent de toute évidence une place prépondérante, mais c'est dans l'évolution parallèle des deux secteurs que se dévoile l'originalité de la tangente prise par la confection pour dames. En l'espèce, alors que les sous-traitants de la confection pour hommes bénéficiaient d'une baisse moyenne de l'ordre 2,7 % (-3,8 %), les entrepreneurs du vêtement pour dames étaient parvenus à comprimer de presque dix points la part relative de leurs coûts de main-d'œuvre (-14,6 %).

#### *La période 2000-2003*

Le début de la décennie suivante ne semble pas autrement vouloir présenter de discontinuité au chapitre de la *fabrication pour propre compte*. La part relative de la masse salariale des employés de production navigue sans grande variation d'une année à l'autre, aux environs de 34 % dans le vêtement pour hommes et aux alentours de 21 % dans le vêtement pour

dames. Bien que les modifications apportées à l'EAM de Statistique Canada interdisent des comparaisons directes avec les époques antérieures, la tendance observée dans la catégorie *Fabrication de vêtements coupés cousus à forfait* témoigne de son côté d'une plus grande sensibilité face à la conjoncture, puisque la part relative des coûts de main-d'œuvre a oscillé entre 40,2 % et 55,5% en 2000-2003, pour une moyenne périodique de 46,2 %. Il est cependant impossible d'établir de façon précise la répartition des établissements de sous-traitance entre les deux secteurs étudiés.

Il ressort à tout le moins de ces données que les entreprises de fabrication à forfait du vêtement pour dames ont abaissé leur fardeau salarial au cours des années 1990. La préservation d'une marge de manœuvre concurrentielle basée sur les coûts de main-d'œuvre pourrait bien en avoir été l'enjeu, sachant aussi que les échelles salariales du décret de la confection pour dames étaient demeurées inchangées à compter de 1992. Est-ce à dire que ce gel salarial prolongé a pu bénéficier aux donneurs d'ouvrage *versus* leurs sous-traitants ?

Les impacts potentiels de l'abolition des décrets et du maintien de normes sectorielles sur les coûts de revient des entreprises assujetties ne suscitent par ailleurs pas d'unanimité chez les personnes interviewées dans le cadre de la présente recherche.

Pour la plupart, l'incidence serait marginale. Dans les entreprises syndiquées, les classifications d'emploi et les échelles salariales maintiendraient la part relative des coûts de main-d'œuvre à des seuils à peu près constants. Dans les faits, les variations entre employeurs procéderaient essentiellement en fonction du type de produits fabriqués, de l'organisation du travail, de la répartition des salariés selon les classifications d'emploi et, le cas échéant, de l'ampleur du travail confié en impartition à des ateliers externes.

Pour d'autres, l'instauration d'un taux de salaire minimum majoré en janvier 2004 aurait occasionné des impacts sur la répartition de la masse salariale, particulièrement dans les ateliers non syndiqués. Malgré la simplification du cadre réglementaire, les employeurs doivent composer avec un taux de base supérieur qui exercerait une pression financière. Autrement dit, le taux de salaire minimum majoré fixe un plancher supérieur à celui des échelles salariales héritées des décrets pour les salariés sans expérience (apprentis). Pour contrer un effet à la hausse sur leur structure de coûts, des employeurs s'efforceraient de télescoper cette augmentation du taux minimum en modulant la répartition de la masse salariale, par compression des écarts avec les salariés plus expérimentés ou ceux occupant des emplois plus qualifiés.

Bien que l'adoption d'un taux unique se distancie d'un cadre de rémunération « programmé », bon nombre d'employeurs rencontreraient en réalité des difficultés à contrôler leurs coûts et encore moins à réduire directement leur masse salariale :

« Non, cela été le contraire, avec le Règlement qui a augmenté de 0,50 \$...À mon point de vue, sur les travaux moins spécifiques, pas professionnels, cela a eu un impact majeur pour l'employeur. Les employeurs étaient découragés, c'était leur petite main-d'œuvre, qui était non qualifiée, dont ils se servaient, pour pouvoir garder leur « grosse » main-d'œuvre qualifiée et cela a eu un impact néfaste. (S3) »

Paradoxalement, le retrait des échelles salariales ne se serait pas nécessairement matérialisé par une flexibilité accrue, puisque le nouveau taux horaire réduirait vraisemblablement les marges de manœuvre des employeurs en vue de retenir les éléments les plus qualifiés ou expérimentés. Ce phénomène pourrait attester d'une incidence sur les modalités de la segmentation du marché interne du travail dans les ateliers.

Par ailleurs, l'appréciation des données agrégées pertinentes à la proposition de recherche P6 traduisent pour leur part une grande stabilité à l'endroit du poids relatif de la masse salariale versus la totalité des coûts de revient des manufacturiers actifs au sein des deux juridictions examinées. Dans la confection pour dames, les frais de main-d'œuvre se maintiennent autour de 20-21 % de l'ensemble des frais de production, tandis que cet ordre de grandeur se avoisine les 34 % chez les fabricants du vêtement pour hommes. Aucune évidence empirique ne peut venir soutenir dans les deux cas la proposition de recherche P6, qui postulait l'occurrence d'une liaison entre l'existence d'un régime particulier de conditions d'emploi et la structure de coûts des employeurs du vêtement.

#### **4.2.1.6 La production à forfait dans l'industrie du vêtement**

D'aucuns reconnaissent que l'industrie de l'habillement se caractérise par une division du travail propice à l'impartition de différentes séquences de production entre manufacturiers donneurs d'ouvrage et entrepreneurs sous-traitants.

Une enquête réalisée en 2001 par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) dresse un portrait général de cette situation : la moitié des établissements manufacturiers ont recours à la fabrication à forfait, sous diverses formes (50,1 %) (ISQ : 2001, 22-23). Cette même étude circonscrit par ailleurs une distinction entre les portions assujetties et non assujetties à un encadrement particulier des conditions d'emploi. Le statut d'assujettissement demeure ainsi un facteur significatif, puisque 38,3 % des établissements à production assujettie confiait du

travail à l'externe, pendant que cette proportion atteignait 59,7 % chez les établissements non assujettis (ISQ : 2001, 23). La taille de l'établissement constitue un autre élément qui déterminerait le degré d'impartition dans le processus de fabrication d'un vêtement. À ce chapitre, les petites unités de production se révèlent un terreau fertile à la sous-traitance, car près du deux tiers (65,2%) des établissements de moins de vingt salariés y faisaient appel (ISQ : 2001, 23).

La place de la sous-traitance et le type de firmes l'exerçant dans chacun des secteurs examinés reflètent, selon toute vraisemblance, des parcours fort différenciés durant la décade ayant précédé l'abolition des décrets (voir Tableau 4.7a, ci-après.).

**Tableau 4.7a Poids relatif de la fabrication à forfait; confection pour hommes et confection pour dames, Québec (1990-1999)**

	Confection pour hommes		Confection pour dames	
	Employeurs	Salariés	Employeurs	Salariés
<b>Période</b>				
<b>1990-1994</b>				
<b>Poids relatif; moyenne</b>	43,8 %	44,2 %	73,2 %	61,7 %
<b>Nombre établissements</b>	<b>1994/90:</b> 114 (-19,7 %)		<b>1994/90:</b> 619 (-5,4%)	
<b>Salariés/établissement</b>	<b>1994/90:</b> 45,4 (+25,1 %)		<b>1994/90:</b> 9,5 (-26,7 %)	
<b>1995-99</b>				
<b>Poids relatif; moyenne</b>	48,1 %	38,8 %	75,8 %	69,0 %
<b>Nombre établissements</b>	<b>1999/95:</b> 107 (-11,6 %)		<b>1999/95:</b> 813 (+37,6 %)	
<b>Salariés/établissement</b>	<b>1999/95:</b> 45,5 (+7,8 %)		<b>1999/95:</b> 7,7 (-24,5 %)	

Source : Comités paritaires de la confection pour hommes et de la confection pour dames; rapports annuels 1990-99. Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C2.1a, C2.1b C2.2a et C2.2b figurant à l'Annexe C.

Les données provenant des comités paritaires de la confection pour hommes et de la confection pour dames fournissent par ailleurs une information plus fine sur les tendances à l'œuvre dans ces deux secteurs au cours des années 1990. Elles démontrent que le phénomène de la sous-traitance y était déjà solidement ancré, mais qu'il s'articulait sur des bases divergentes, surtout à l'égard de la proportion de salariés embauchés par des entreprises de fabrication à forfait («entrepreneurs»). De plus, cette information permet

d'effectuer une mise en parallèle avec l'évolution globale de ces secteurs quant à la taille de leurs établissements, selon le nombre moyen de salariés par employeurs.

Dans la confection masculine en premier lieu, le poids relatif des employeurs réputés comme entrepreneurs s'accroît à un rythme modéré, en dépit de la disparition d'un grand nombre d'établissements parmi leurs rangs à l'intérieur d'une dizaine d'années (-24,6 %). Au cours de cette période, leur part relative est passée de 43,8 % (1990-94) à 48,1 % (1995-99) de l'ensemble des firmes assujetties. Du point de vue de la main-d'œuvre embauchée, leur importance avait, en revanche, pris un recul notable vis-à-vis les manufacturiers; la part moyenne de leurs effectifs ayant passé entretemps de 44,2 % à 38,8 % du total des ouvriers (-12,2 %).

Plus précisément, la proportion de sous-traitants équivalait à 46,1 % des employeurs assujettis du vêtement pour hommes en 1990, puis à 50,7 % en 1999 (+8,7 %), alors que le nombre moyen de salariés dans leurs usines avait augmenté de 36,3 à 45,5 (+28,1 %). Le segment des sous-traitants a donc connu une restructuration durant cette décennie, à l'instar du mouvement de concentration qui s'est opéré dans l'ensemble de la confection pour hommes (section 4.2.1.2.).

Cette tendance demeure sans commune mesure avec celle observée dans le vêtement pour dames, où les manufacturiers confient massivement leur production à des entrepreneurs en couture. Bien que la part relative des établissements de sous-traitance semble a priori stable, en se maintenant entre 73,2 % (1990-94) et 75,8% (1995-99) des firmes assujetties, elle gagne cependant en importance dans l'embauche de travailleurs. Pendant que 61,7 % des salariés étaient à leur service durant la première moitié de la décennie, cette proportion était rendue à 69,0 % de la main-d'œuvre assujettie pour la période 1995-99. Cette hausse ne découle pas tant d'une reprise de l'emploi, mais directement de l'effondrement des effectifs ouvriers des manufacturiers tout au long de ces années, qui se sont vus comprimés de 5 877 à 2 690 (-54,2 %). De telle sorte, alors que les entrepreneurs à forfait représentaient 70,6 % des employeurs en 1990, ces derniers en étaient à 81,8% en 1999 (+15,9 %). En raison du déplacement de l'activité dans cette catégorie d'établissements, leur ratio d'employés par atelier s'était contracté en même temps de 13,0 à 7,7, c'est-à-dire une diminution de 40,1 % de leur effectif moyen. Pris dans son ensemble, ce mouvement rejoint d'ailleurs les résultats de l'enquête menée par l'ISQ.

L'écart grandissant dans la dimension des entreprises avec la confection pour hommes est certes attribuable à des caractéristiques structurelles et à un accès plus aisé au marché, mais il met également en évidence la fragilité des firmes évoluant dans ce secteur. À titre



indicatif, le comité paritaire de la confection pour dames recensait à cet égard quelque 2258 fermetures pour 2122 nouveaux arrivants entre 1990 et 1997, d'où un taux de sortie infrasectoriel de l'ordre de -106 % (Comité paritaire du vêtement pour dames : 1999).

La CNT n'effectue aucune compilation comparable qui permettrait de vérifier rigoureusement l'évolution de la sous-traitance dans les secteurs assujettis depuis l'abolition des décrets. Considérant toutefois la stabilité des effectifs dans le vêtement pour hommes entre 1999 et 2003, il n'y pas lieu de croire que ce secteur ait subi de grands bouleversements dans sa dotation sectorielle à brève échéance (211 employeurs; 58-59 salariés par établissement).

Du côté de la confection pour dames, il est par ailleurs possible d'envisager un approfondissement de l'impartition au cours de cette période. D'abord, le nombre moyen de salariés par établissement était passé de 9 à 7, pendant que le nombre d'employeurs avait augmenté de 994 à 1083 (section 4.2.1.2). Sachant aussi que le ratio d'employés chez les sous-traitants et les manufacturiers était respectivement de 7,7 et de 14,9 en 1999, il devient plausible d'avancer que la baisse globale du nombre moyen de salariés par atelier est associée à l'importance grandissante de la fabrication à forfait. Aux dires d'une personne interviewée, une telle tendance est immédiatement perceptible dans cette partie de l'industrie québécoise du vêtement depuis l'abrogation du décret (S3).

Malgré l'absence de données rigoureusement concordantes, l'EAM permet également de relever une plus grande variation de l'emploi dans la fabrication à forfait (SCIAN 31521) en récente période, au regard de l'ensemble de la production de vêtements coupé cousus (SCIAN 3152). Dans cette catégorie d'établissements, l'observation de fluctuations plus accentuée donne en effet à penser que les ateliers de sous-traitance sont plus fortement influencés par la conjoncture, comparativement aux fabricants pour propre compte .

Un autre élément qui semble vouloir se dégager de ces données renvoie à l'augmentation appréciable de la part de l'emploi des fabricants pour *propre compte* de la confection pour hommes entre 2003 et 2004. Est-ce à dire que les manufacturiers de ce secteur confieraient depuis moins de travaux en impartition ? Les données agrégées de la CNT sur le nombre d'établissements assujettis dans la confection pour dames donnent à confirmer cette hypothèse pour 2004 (Tableau 4.7b)

**Tableau 4.7b Poids relatif de la fabrication à forfait; vêtements coupés cousus, Québec (2000-2004)**

Année	Fabrication à forfait (SCIAN31521)		Fabrication pour propre compte; Hommes (SCIAN 31522)		Fabrication pour propre compte; Dames (SCIAN 31523)	
	Établissements	Salariés	Établissements	Salariés	Établissements	Salariés
2000	43,4 %	25,4 %	13,5 %	32,6 %	30,0 %	35,2 %
2001	45,0 %	39,0 %	13,6 %	31,6 %	27,9 %	25,1 %
2002	44,5 %	n.d.	13,4 %	n.d.	28,6 %	n.d.
2003	42,8 %	23,2 %	14,0 %	33,8 %	28,1 %	36,1 %
2004	n.d.	17,9 %	n.d.	41,1 %	n.d.	37,3 %

Source : Statistique Canada, CANSIM, Tableaux no 301-0006 et 301-00031. Les données d'origine peuvent être consultées via le tableau C7, figurant à l'Annexe C.

NB : le cumul des trois types de fabrications spécifiés ci-dessus correspond, selon l'année, à 84-86 % des établissements et à 93-96 % de l'emploi manufacturier regroupés sous la catégorie «Fabrication de vêtements coupés cousus» (SCIAN 3152). Le lecteur est invité à consulter les mises en garde qui s'adressent à ces données via les notes méthodologiques de l'Annexe A.

Selon les propos d'un représentant patronal (P1), le réseau de sous-traitance du vêtement pour hommes s'est manifestement étioilé au Québec depuis le début du siècle, soit par de nombreuses mises à pied ou des fermetures d'usines. Ce constat est d'ailleurs validé par une conseillère syndicale (S2), à la nuance près que la cessation ou le ralentissement des activités d'un grand nombre d'établissements s'est cependant accompagné d'une intensification de la concurrence entre sous-traitants syndiqués et non syndiqués au cours des dernières années. Cette situation est essentiellement imputée à la contraction de la production intérieure, qui engendre un bassin de commandes beaucoup plus restreint à l'intention des entrepreneurs de fabrication à forfait. L'inscription de ces firmes au sein des chaînes d'approvisionnement de l'habillement témoignerait aussi d'une plus forte propension à être placées en concurrence par les donneurs d'ouvrage :

« Pour reprendre ce que j'ai dit, oui, cela a un impact, évidemment, pour le non-syndiqué, beaucoup plus. Ils vont se diriger beaucoup plus du côté des sous-traitants non syndiqués. Je te donne des noms : ( — employeurs syndiqués — ), lui, il fait de la sous-traitance pour Le Château. Le Château, il en fait faire aussi en Chine et un peu partout dans le monde. Là, ils ont de la misère sans bon sang à aller chercher un petit contrat de 3000 pantalons. Misère ! C'est quatre trente sous pour une piastre !...puis des fois, c'est quatre vingt dix sous pour une piastre, juste pour aller chercher le contrat, pour démontrer : « regarde, ce genre de pantalon-là, je suis capable de le faire ». C'est sûr, que cela a tout un impact. (...) Un employeur qui produisait, disons, trois mille pantalons par semaine, aujourd'hui, il en produit quinze cent. (S2) »

Tout en étant exposés à la montée des importations, les entreprises de propre fabrication bénéficieraient d'un meilleur positionnement, dans la mesure où elles sont davantage en mesure d'adopter une stratégie de diversification de leur production, en fonction de différents segments de marchés. De telle sorte, en globalisant leurs sources d'approvisionnement, elles seraient plus enclines à préserver une structure de coût concurrentielle, pour autant qu'elles puissent impartir des gammes de produits à moindre valeur ajoutée entre sous-traitants locaux et étrangers<sup>30</sup>.

Cette stratégie est d'ailleurs perceptible chez les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec (MAVPQ), où plusieurs membres tendent à déployer leurs réseaux d'approvisionnement à l'étranger. À ce chapitre, la part estimée de production transférée en Chine et au Mexique varie entre 33 % et 80 %, selon l'entreprise (FTQ : 2005). Dans le cas précis de la firme Peerless, cette proportion serait de l'ordre de 25 % (CAF : 2006, 13).

Cette diversification pourrait enfin rendre compte d'un affaiblissement de la situation commerciale et industrielle des fabricants à forfait québécois. Dans les faits, ne risque-t-elle pas de cantonner ces sous-traitants à l'exécution de petits lots en vue de répondre promptement aux besoins ponctuels des grands acheteurs ? La proximité géographique peut-elle constituer, dans ces circonstances, un facteur suffisant pour assurer la viabilité économique de ces entrepreneurs ?

La proposition de recherche P3 postulait pour une part que l'abolition des décrets allait faciliter l'essor des activités de sous-traitance dans la portion assujettie du vêtement, en raison du retrait d'un cadre réglementaire jugée contraignant pour l'entrepreneuriat. L'évolution repérée dans les deux secteurs étudiés conduit à des conclusions cependant plus nuancées. Dans le vêtement pour hommes d'abord, le nombre d'employeurs et de salariés, de même que la grande stabilité de l'effectif moyen par établissement donne à penser que la tendance à la concentration observée au cours de la décennie 1990 s'est maintenue dans les années ayant suivi la disparition des décrets. Dans ces conditions, il est plausible de considérer un effet nul. Du côté de la confection pour dames, le secteur de la fabrication à forfait était déjà en forte expansion avant même l'avènement de l'abolition. Dans ce secteur particulier, l'augmentation du nombre d'établissements recensés entre 1999 et 2003 (+9,0 %) et la baisse prononcée de l'effectif moyen par établissement permet d'envisager un approfondissement de l'impartition dans la continuité de la tendance dominante qui prévalait déjà. Au final, il est difficile d'admettre que le régime de la LDCC pouvait constituer un cadre

---

<sup>30</sup> En octobre 2006, la compagnie Cardinal Clothes, un manufacturier de manteaux et de vestons haut de gamme, annonce la fin de ses activités de fabrication à Montréal, au profit de la Chine (Lévesque : 2006). Cet exemple illustre combien les productions à plus forte valeur ajoutée ne sont pas nécessairement à l'abri des délocalisations.

réellement contraignant et pour ces motifs, la proposition P3 ne peut être retenue sous ce chef.

## **4.2.2 L'emploi dans l'industrie du vêtement au Québec**

Une des hypothèses maîtresses des tenants de l'allégement réglementaire prétendait que l'abolition des décrets allait favoriser le dynamisme de l'activité manufacturière dans l'industrie québécoise du vêtement. En empruntant une telle orientation, les mesures prises par les autorités gouvernementales visaient à aménager des conditions jugées plus favorables à l'emploi, moyennant le maintien d'un filet de sécurité à l'endroit des salariés.

Le modèle d'analyse de la présente recherche entend fournir une appréciation de cet arbitrage politique au regard des phénomènes reliés à l'évolution de l'emploi dans les secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames. Malgré des limites au plan méthodologique, le croisement de différentes sources d'information peut servir à mettre en relief les principales tendances qui se profilent depuis les années 1990.

### **4.2.2.1 L'évolution de l'emploi à la production**

La filière de l'habillement a pendant longtemps constitué le fer de lance de l'emploi dans le secteur de la fabrication au Québec. Jusqu'à tout récemment, l'habillement demeurait l'activité industrielle qui embauchait le plus de travailleurs de production, en entretenant environ 11 à 12 % de l'ensemble des effectifs manufacturiers provinciaux (Barette et Henri-Claude : 2005). Depuis 2002, le vêtement traverse une époque moribonde, sa proportion ayant glissé sous le seuil des 10 % (8,7 %), de sorte qu'il est aujourd'hui déclassé par la fabrication d'aliments (10,4 %).

Cette situation est étroitement associée à une contraction abrupte de l'emploi par rapport au total des effectifs manufacturiers. Entre 2002 et 2005, les branches productrices de biens avaient aboli globalement 5,2 % de leurs postes, pendant que l'habillement essayait de son côté un recul beaucoup plus accentué, de l'ordre de 26,6 %. À elle seule, cette diminution contribue pour 57 % des pertes enregistrées dans les industries de fabrication (Barette et Henri-Claude : 2005)).

L'hémorragie survenue en récente période rend compte des difficultés avec lesquelles les fabricants de vêtements sont aux prises. Un bilan rétrospectif des deux principaux secteurs assujettis procure néanmoins l'illustration d'une évolution qui, dès les années 1990, préfigure la situation actuelle à certains égards. L'évolution des effectifs dans ces secteurs indique que l'érosion de l'emploi dans la mode féminine remonte à une époque antérieure :

**Tableau 4.8a Évolution de l'emploi assujetti du vêtement; secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1990-2003)**

Période	Confection pour hommes	Confection pour dames
	Écarts	Écarts
<b>1990-1994</b>		
<b>Emploi global</b>	<b>1994/90 : 11 509 (-0,5 %)</b>	<b>1994/90 : 9292 (-35,4 %)</b>
<b>Emploi manufacturiers</b>	<b>1994/90 : 6329 (-1,5 %)</b>	<b>1994/90 : 3436 (-41,5 %)</b>
<b>Emploi entrepreneurs</b>	<b>1994/90 : 5180 (+0,5 %)</b>	<b>1994/90 : 5856 (-30,8 %)</b>
<b>1995-1999</b>		
<b>Emploi global</b>	<b>1999/95 : 12 562 (+8,1 %)</b>	<b>1999/95 : 8926 (-0,2 %)</b>
<b>Emploi manufacturiers</b>	<b>1999/95 : 7694 (+18,2 %)</b>	<b>1999/95 : 2690 (-13,1 %)</b>
<b>Emploi entrepreneurs</b>	<b>1999/95 : 4868 (-4,8 %)</b>	<b>1999/95 : 6236 (+3,8 %)</b>
<b>2003 vs 1999</b>		
<b>Emploi global</b>	<b>2003/1999 : 12 291 (-2,2 %)</b>	<b>2003/1999 : 7584 (-12,5 %)</b>

Source : Comités paritaires de la confection pour hommes et de la confection pour dames; rapports annuels 1990-99. Commission des normes du travail (2005b), pour les données postérieures à l'an 2000. Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C2.1a, C2.1b C2.2a et C2.2b figurant à l'Annexe C.

Sur la base de cette information, il s'avère clairement que l'emploi dans la confection féminine a amorcé une descente qui s'est étalée tout le long de la décennie 1990. Alors qu'il comptait plus de 14 000 salariés en 1990, ce secteur en employait un peu plus de 9 000 en 1994, ce qui se traduit par une chute de l'ordre de 35,4 %. Les pertes sont proportionnellement plus sévères chez les manufacturiers au cours de cette période, avec une réduction de 41,5 %, pendant que les sous-traitants comprimaient leur main-d'œuvre de 30,8 %. Malgré une reprise vigoureuse au chapitre de ses exportations (section 4.2.1.4.2), l'embauche est demeurée timide dans la fabrication de vêtement pour dames durant la seconde moitié de la décennie. L'emploi poursuit en fait une décroissance régulière, de sorte

que le niveau de 1999 demeure légèrement en deçà de celui observé en 1995 (-0,2 %). La particularité de cette période se situe dans le déclin continu des manufacturiers (-13,1 %), alors que les entrepreneurs connaissent un léger regain, en augmentant leur effectif de 3,8 %. Au total, la portion assujettie du vêtement pour dames avait procédé à l'élimination de 37,9 % de ses postes à l'intérieur d'une décade. En se fondant sur l'unique série de données disponible auprès de la CNT (CNT : 2005b), le nombre de salariés régis s'est resserré encore davantage entre 1999 et 2003. Ne comportant plus que 7584 salariés en 2003, ce secteur avait encaissé entretemps une baisse additionnelle de 12,5 %.

La confection pour hommes affiche une posture fort différente. D'abord, la récession de 1990-91 a beaucoup moins marqué le volume de travail requis et la relance a permis le rétablissement de ses effectifs au seuil de 11 500 salariés en 1994 (-0,5 %). Contrairement au vêtement pour dames, cette reprise a donné lieu à un raffermissement entre 1995 et 1999, qui a résulté par une croissance de 8,1 % du nombre d'employés. Avec 12 562 salariés à la veille de l'abolition des décrets, l'emploi dans ce secteur se rapprochait ainsi des niveaux atteints au milieu des années 1980. Cette croissance demeure essentiellement le fait d'une performance remarquable chez les manufacturiers, leur effectif ayant bondi de 18,2 % à l'intérieur de cinq ans. De leur côté, les sous-traitants étaient par contre contraints de rationaliser, en réduisant leur main-d'œuvre de presque 5,0 % (-4,8 %). Pour ce qui est de la période 2000-2003, la tendance de l'emploi paraît analogue, puisque le nombre de salariés s'était maintenu globalement, en entretenant un ordre de grandeur apparenté (12 291 salariés, en baisse de -2,2 %).

Les données de l'Enquête annuelle des manufactures (EAM) peuvent fournir des indices supplémentaires quant aux tendances générales de l'emploi depuis l'an 2000. A cet égard, rappelons qu'en 2001, les salariés assujettis constituaient 44,2 % de la main-d'œuvre ouvrière de l'industrie de l'habillement, auxquels s'ajoutait la main-d'œuvre issue des milieux à production mixte, qui correspondaient à 11,9 % du total. Ceux qui n'étaient pas régis par les normes sectorielles étaient, pour leur part, estimés à 43,4 % de l'ensemble (ISQ : 2001, 28).

Le secteur de la fabrication de vêtements coupés cousus (SCIAN 3152), dont fait partie la portion assujettie de l'industrie, a été plus sévèrement éprouvé en récente période (voir Tableau 4.8b, ci-après). Selon les dernières données disponibles, l'emploi manufacturier a globalement été amputé de plus du tiers de ses effectifs, uniquement entre 2004 et 2003 (-35 %). Ces pertes correspondent à 60,8 % des mises à pied effectuées en l'espace de cinq ans, qui ont affecté 46,9 % de l'effectif recensé en 2000.

**Tableau 4.8b Évolution de l'emploi à la production; fabrication de vêtements coupés cousus, Québec (2000-2004)**

	Global (SCIAN 3152)	Fabrication à forfait (SCIAN31521)	Fabrication pour propre compte; Hommes (SCIAN 31522)	Fabrication pour propre compte; Dames (SCIAN 31523)
Écart	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi
<b>Écart 2004/2000</b>	-19 897 (-46,9 %)	-6750 (-62,7 %)	-4589 (-33,2%)	-6529 (--43,4 %)
<b>Écart 2004/2003</b>	-12 093 (-35,0 %)	-3996 (-49,8 %)	-2461 (-21,0 %)	-4104 (-32,9 %)
<b>Variation 2000/2004</b>	-46,9 %	-36,8 %	-35,1 %	-47,7 %

Source : Statistique Canada; Cansim; Tableaux 301-00031 et 301-0006. Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C8.1, C8.2, C8.3 et C8.4 figurant à l'Annexe C.

NB : le cumul des trois types de fabrications spécifiés ci-dessus correspond, selon l'année, à 84-86 % des établissements et à 93-96 % de l'emploi manufacturier regroupés sous la catégorie «Fabrication de vêtements coupés cousus» (SCIAN 3152). Des mises en garde concernent également la lecture de ces données et le lecteur est prié d'en prendre connaissance via les notes méthodologiques consignées à l'Annexe A.

De manière plus précise, les sous-secteurs de *la fabrication pour propre compte* de vêtements pour hommes (SCIAN 31522) et de vêtements pour dames (SCIAN 31523) présentent des baisses moins prononcées, relativement à la fabrication à forfait (SCIAN 31521). Dans ces productions, l'emploi a fléchi de 21 % et de 32,9 % chez les manufacturiers entre 2004 et 2003, pendant que les firmes de sous-traitance diminuaient leur main-d'œuvre de moitié (49,8 %).

L'effet cumulatif des suppressions d'emplois entre 2000 et 2004 résume d'ailleurs la plus forte propension des sous-traitants à procéder à des coupes, puisque ces derniers ont éliminé 62,7 % de leurs emplois de production. Les manufacturiers pour propre compte du vêtement pour hommes ont aboli 33,2 % de leurs postes au cours de cette même période, tandis que dans la confection pour dames, les réductions se rapprochent davantage de celles observées dans l'ensemble du vêtement coupé cousu, en s'établissant à 43,4 % de l'effectif recensé en 2000.

Bien que la tendance générale soit à la baisse, il demeure que ce sont les établissements de sous-traitance qui ont principalement fait les frais d'une contraction sévère de l'emploi. Face à la conjoncture récente, cette situation se traduit également par un recul dans leur part relative de l'emploi, qui a glissé de 23,2 % à 17,9 % du total des travailleurs affectés à la production dans la fabrication de vêtements coupés cousus (section 4.2.2.1).

Sachant que la place de la fabrication à forfait est beaucoup plus importante dans le secteur de la confection pour dames, se pourrait-il aussi que les dernières années aient donné lieu à un retournement de tendance par rapport aux années 1990 dans la répartition de la main-d'œuvre entre manufacturiers et entrepreneurs ? Pris globalement, est-ce que le volume d'emploi dans les secteurs assujettis aux normes sectorielles s'est montré plus sensible, en l'occurrence, depuis l'entrée en vigueur d'un taux de salaire minimum majoré en janvier 2004 ?

De l'avis de conseillers syndicaux interviewés, l'adoption d'une politique de taux majoré aurait précarisé davantage la viabilité financière d'entreprises qui ont déjà fortement maille à partir avec la concurrence (S2, S3). Dans certains cas, l'augmentation du salaire minimum ne serait d'ailleurs pas étrangère à des fermetures d'établissement. Cette posture rejoint aussi, pour l'essentiel, le discours énoncé par un représentant d'une association patronale du vêtement pour hommes. Selon l'argumentaire avancé, le maintien de normes sectorielles agirait de façon directe sur le niveau d'emploi dans l'industrie vestimentaire au Québec. Ce dispositif influerait négativement, dans la mesure où il accentuerait la pression sur l'embauche et contribuerait à détériorer la compétitivité, de sorte que les employeurs assujettis seraient aujourd'hui sérieusement désavantagés vis-à-vis leurs homologues du reste du Canada (P1).

Dans cette perspective, l'absence de régime particulier de normes du travail faciliterait l'adaptation des firmes établies ailleurs au pays, face à l'intensification de la concurrence des économies à faibles coûts. Il en résulterait par conséquent une érosion moins draconienne des effectifs manufacturiers au regard de la mondialisation, ce qui devrait se traduire par le déclin du poids relatif du Québec au chapitre de l'emploi depuis le tournant du siècle.

Toujours selon le même interlocuteur (P1), l'incidence négative des normes sectorielles sur l'emploi pourrait se repérer au moyen d'une comparaison à l'échelle pancanadienne. Une lecture de l'évolution parallèle de l'emploi dans les productions apparentées aux secteurs assujettis n'autorise toutefois pas de pareilles conclusions, du moins à brève échéance (voir Tableau 4.8c, ci-après).

À l'encontre de toute attente, la position du Québec à l'échelle pancanadienne s'est améliorée depuis l'an 2000 eu égard à l'ensemble de la production de vêtements coupés cousus (SCIAN 3152). Alors que la proportion moyenne des effectifs manufacturiers québécois restait stable durant la décennie 1990 (56 %), celle-ci a même légèrement augmenté au cours des dernières années, en s'élevant à près de 60 % entre 2000 et 2004 (59,7 %).



**Tableau 4.8c Part relative de l'emploi à la production; fabrication de vêtements coupés cousus, Québec et Canada (1990-2004)**

	Global (SCIAN 3152)	Fabrication à forfait (SCIAN 31521)	Fabrication pour propre compte; Hommes (SCIAN 31522)	Fabrication pour propre compte; Dames (SCIAN 31523)
Période	Ratio Qc-CDN (moyenne)	Ratio Qc-CDN (moyenne)	Ratio Qc-CDN (moyenne)	Ratio Qc-CDN (moyenne)
1990-1994	56,7 %	72,8 %	44,4 %	56,8 %
1995-1999	56,1 %	73,2 %	49,4 %	54,3 %
2000-2004	59,7 %	63,3 %	56,2 %	62,4 %

Source : Statistique Canada; Cansim; Tableaux 301-0003 et 301-0006. Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C8.1, C8.2, C8.3 et C8.4 figurant à l'Annexe C.

Cette situation est attribuable aux manufacturiers de *fabrication pour propre compte* des sous-secteurs du vêtement pour hommes et du vêtement pour femmes. Malgré la vague de licenciements survenue en récente période, l'importance des pertes d'emplois dans ces unités industrielles demeure de moindre amplitude au Québec que dans le reste du pays. En fait, la croissance régulière de la part relative du Québec dans le vêtement pour hommes remonte à la deuxième moitié des années 1990, lorsque celle-ci a dépassé 50 %, pour finalement se jauger à 56,2 % des effectifs canadiens entre 2000 et 2004. Quant au vêtement pour dames, son poids moyen s'est d'abord amenuisé durant la décennie 1990, puis a ensuite repris de l'ampleur depuis le tournant du siècle. Alors que les établissements québécois avaient subi un léger déclin et qu'ils embauchaient en moyenne 54,8 % des effectifs canadiens en 1995-99, ils affichent pour 2000-2004 un ratio périodique se situant à 62,4 %. Cette hausse découle surtout de la performance observée en 2003 et 2004, où le ratio provincial oscillait autour de 66-67 %.

L'emploi dans les entreprises de fabrication à forfait a essuyé en revanche de beaucoup plus lourds revers au Québec. Le positionnement des établissements québécois demeure au départ pratiquement inchangé, avec des ratios qui avoisinaient 73 % de l'emploi au Canada et ce, tout au long de la décennie 1990. Un retournement de tendance est apparu vers l'an 2000, lorsque cette proportion a glissé sous la barre des 70 %. Le mouvement s'est accéléré, par un déclin encore plus marqué depuis 2003, par des ratios annuels se trouvant en-deçà de 60 %, de sorte que la moyenne périodique 2000-2004 ne se situe plus qu'à 63,3 % de l'effectif national.

La proposition de recherche P7 se forge d'après l'hypothèse d'une relation franche entre le volume d'emploi et les niveaux de rémunération payée en vertu des décrets dans l'industrie

assujettie. D'une part, le comportement de l'emploi dans le vêtement pour hommes indique un accroissement durant la seconde moitié de la décennie 1990 (+ 8,1 %), suivi d'une légère baisse entre 1999 et 2003 (-2,2 %). La confection pour dames présente de son côté des pertes de l'ordre de 37,9 % entre 1990 et 1999, suivi d'une baisse additionnelle de 12,5 % en l'espace de quatre ans (2003).

Dans ces deux cas, il s'avère difficile de soutenir la proposition P7 telle quelle, sans égard à la dynamique macroéconomique de l'industrie de l'habillement : l'existence des décrets exerçait somme toute une influence mitigée sur la règle d'embauche des employeurs et il y a tout lieu de considérer d'autres facteurs. Les résultats obtenus à l'échelle pancanadienne permettent par ailleurs de considérer que le maintien d'un cadre réglementaire spécifique ne semble pas engendrer d'effet négatif sur l'emploi dans les productions apparentées aux vêtements assujetti.

#### **4.2.2.2 L'évolution du travail à domicile dans l'industrie du vêtement**

L'emploi dans la filière de l'habillement comporte une importante composante de travail à domicile, qui se concentre surtout dans les segments de productions vestimentaires destinées aux dames et aux enfants (CNT : 2005b, 4).

Une entreprise sur deux au Québec procède à l'impartition aux fins de la fabrication de vêtements (50,1 %) (ISQ : 2001 : 22). Parmi les établissements qui y recouraient en 2001, près de la moitié faisait directement appel à des travailleurs à domicile (46,3 %). À cela s'ajoutent les établissements s'appuyant sur une mixité de formes d'impartition, qui combinent simultanément l'apport du travail à domicile et des entrepreneurs en couture (26,5 %). Dans la portion assujettie du vêtement, les ordres de grandeur correspondants sont moindres. Comparativement, un peu plus du tiers des firmes qui sous-traitaient confiaient du travail à des individus (36,8 %), tandis que moins du quart d'entre elles transigeait à la fois avec des travailleurs à domicile et des firmes de fabrication à forfait (23,0 %) (ISQ : 2001 : 24).

La prédominance de ce type d'activité dans la confection pour dames découle pour une large part de l'organisation de la production et des stratégies d'adaptation privilégiées par les entreprises en vue de composer avec les impératifs de la demande, qui se caractérisent par la succession de cycles courts de saisons et de styles (Morissette : 2000, 66-68). De manière générale, le processus de fabrication dans les ateliers de ce secteur a subi peu de transformations du point de vue des équipements et l'ordonnancement du travail comporte de

nombreuses séquences reposant presque exclusivement sur l'intervention humaine. Les manufacturiers trouveraient ainsi dans ces conditions un avantage concurrentiel à transférer des pans entiers de leur production à des réseaux de sous-traitants, dont les ramifications s'étendent jusqu'au lieu de résidence du travailleur. D'où une division du travail flexible, qui déborde le cadre physique de l'établissement industriel et qui s'articule sur une individualisation plus poussée des rapports entre donneurs d'ouvrage et personnel de fabrication.

Le phénomène du travail à domicile revêt un caractère mouvant, dont l'ampleur reste difficile à quantifier, essentiellement en raison de sa nature intérimaire, sporadique et souvent clandestine. La principale étude ayant abordé le sujet évaluait que cette activité occupait au début des années 1980 quelque 30 000 personnes au Québec, dont 20 000 uniquement pour le vêtement pour dames (Rose et Grant : 1983, 52). Cette dernière donnée rejoint notamment l'appréciation faite par le comité paritaire de la confection pour dames au moment de l'abrogation des décrets (Bernstein, Lippel et Lamarche : 2001, 156). Le ministère du Revenu du Québec et la CNT considèrent de leur côté que l'ensemble de ces travailleurs compterait actuellement environ 13 000 personnes, dont l'effort non déclaré équivaldrait à approximativement 20 % de la valeur totale de la production vestimentaire à l'échelle provinciale (CNT : 2005b, 4).

La confection à domicile porte principalement sur des tâches d'assemblage effectuées au moyen de moulins à coudre, une fonction qui demeure l'apanage du travail féminin. Dans la région métropolitaine, les groupes ethnoculturels fournissent par ailleurs un important bassin de main-d'œuvre disponible aux pourvoyeurs d'ouvrage et aux sous-traitants. Leur contribution à l'industrie du vêtement façonnerait par la même occasion les modalités de leur insertion au sein du marché de l'emploi :

« Dans la région de MTL, vous avez un phénomène particulier que sont les communautés culturelles. Et les communautés culturelles, vous avez ici toute une classe de nouveaux arrivants qui vont faire n'importe quoi pour travailler, n'importe quoi pour s'intégrer au marché du travail.

Et, cependant, les nouveaux arrivants ont tendance à accepter souvent des conditions de travail très particulières, particulièrement les femmes de ces communautés culturelles là, pour ramasser un pécule. Et souvent, ça frise...c'est à ce point scandaleux, ce que l'on a découvert à l'occasion, que...c'est pas nommable, c'est innommable...c'est grave, c'est quasiment criminel. (12) »

De telles situations soulèvent la question de l'efficacité des mécanismes de contrôle mis en place pour assurer l'intégrité des conditions d'emploi des travailleurs à domicile. L'arrivée des décrets dans le paysage industriel du vêtement durant les années 1930 visait notamment à encadrer leur activité, de façon à civiliser les rapports de concurrence et mettre un terme

aux «ateliers de misère» (« sweatshops »). À l'époque, les autorités politiques prétendaient d'ailleurs que les décrets annonçaient la fin de ce régime de mise au travail au Québec (Steedman : 1998).

Des quatre décrets abolis, deux prohibaient expressément toute forme de travail à domicile, soit ceux de la confection pour hommes et de la chemise. Les décrets du gant de cuir et du vêtement pour dames procuraient, pour leur part, un cadre spécifique en vue de régir sa pratique.

Dans le vêtement pour hommes, le travail à domicile serait réduit à une quantité négligeable. Le décret qui s'adressait à ce secteur le proscrivait certes formellement (art. 6), mais il ne s'agit pas de l'unique facteur ayant empêché le déploiement d'une division du travail se prêtant à son expansion. Le maintien d'une base industrielle davantage structurée et l'utilisation d'équipements plus sophistiqués ont littéralement exclu cette forme de sous-traitance du processus de fabrication de vêtements. L'abolition du décret n'aurait pas plus donné lieu à son épanouissement, du simple fait qu'elle n'a jamais été au centre des stratégies patronales : « So nothing has changed. (...) But in general, it wasn't part of the business » (P1).

Dans la confection pour dames, le décret n'interdisait pas l'usage de travailleurs à domicile, à l'exclusion des salariés actifs dans un atelier (art. 6.01). Les principales règles régissant cette catégorie d'assujettis portaient sur la fixation du taux à la pièce, auquel s'intégrait une majoration de 10 % et un boni de 732 % (art 6.03 à 6.07). Le décret stipulait également des obligations à l'intention de l'employeur, en matière de versement de rémunération, de fourniture de matériel et de frais de livraison (art. 6.07 et 6.08), de même que des pratiques prohibées, dans l'éventualité d'un travail jugé insatisfaisant (art. 6.09). De plus, tout *employeur professionnel* était tenu d'enregistrer les travailleurs ainsi engagés et de soumettre au comité paritaire des rapports spécifiant le modèle, la quantité et le prix des biens produits (« rapports de contrats mensuels »).

La désintégration verticale qui s'est opérée dans le secteur du vêtement pour dames à compter des années 1980 a engendré un éclatement des entreprises de fabrication et la multiplication des petits employeurs sous-traitants. Cette tendance de fond s'observe par le déclin des manufacturiers dans leur part relative de l'emploi rapporté au comité paritaire (section 4.2.2.1), mais ce mouvement ne s'est toutefois pas accompagné d'un accroissement du nombre de travailleurs à domicile déclarés en vertu du décret. Au contraire, l'effectif recensé n'a pas cessé de diminuer et ce, malgré une jurisprudence statuant majoritairement

en faveur du profil juridique de salarié au sens de la LDCC (De Niverville et Carignan : 1990, 22).

Selon l'information accessible, le nombre et la proportion de travailleurs à domicile déclarés au comité paritaire n'ont pas connu en effet de hausse :

**Tableau 4.9 Travailleurs à domicile; effectif déclaré au comité paritaire de la confection pour dames, diverses années (1980-1999)**

Année	Nombre de travailleurs à domicile déclarés	Total des salariés déclarés	Part relative de travailleurs à domicile
1980	1 626	24 643	6,6 %
1981	1 714	22 993	7,5 %
1990	600	14 373	4,2 %
1999	200	7 584	2,6 %

Source : Comité paritaire de la confection pour dames; rapports annuels 1990-99; Bernstein, Lippé et Lamarche : 2001; Hébert : 1984; Jean et Guilloteau : 1982.

Les principaux protagonistes patronaux de l'industrie estimaient que l'action des comités paritaires ne parvenait pas à endiguer le travail au noir (Associations patronales du vêtement : 1999, 16). De l'aveu d'une personne directement concernée par l'application du décret de la confection pour dames, la problématique du travail à domicile demeurerait une tâche inachevée, en dépit de quelques victoires sur le banc des tribunaux. Outre la difficulté d'obtenir la collaboration des salariés intéressés, le plus important obstacle rencontré résidait cependant dans les fondements même de la division du travail au sein de ce secteur, où l'externalisation du travail sert de levier aux employeurs :

« Est-ce que le comité paritaire contrôlait la situation ? Non. Est-ce que les manufacturiers et sous-traitants encourageaient le travail à domicile ? Oui. Est-ce qu'il y avait de l'hypocrisie ? Oui.

Alors, le travail à domicile se prêtait évidemment au vêtement pour dames, mais c'est une source d'exploitation honteuse de la main-d'oeuvre et, effectivement, on ne contrôlait pas la situation et on n'avait pas la prétention de le faire. On a essayé de trouver des solutions à ça et c'était très difficile. On aurait bien voulu avoir une solution à ce phénomène-là, mais tant que ce phénomène était soutenu par les manufacturiers et les entrepreneurs, c'était peine perdue. C'était extrêmement difficile. (CP) »

Le dispositif des normes sectorielles transitoires a maintenu jusqu'en décembre 2003 les conditions salariales du décret et les obligations incombant aux employeurs donneurs d'ouvrage. Les outils de contrôle initialement empruntés par la CNT ont été délaissés, pendant que le ministère du Revenu du Québec prenait le relais en exigeant des entreprises la production d'une déclaration mensuelle de renseignements sur les activités de sous-traitance. C'est par l'entremise d'un protocole d'échange d'information avec ce ministère que la CNT effectue depuis janvier 2004 le dépistage des firmes et des travailleurs à forfait.

Malgré les mérites de cette approche concertée, un représentant de la CNT (CNT2) concède que l'abandon des « rapports de contrats mensuels » rend plus ardue l'identification de nouveaux arrivants dans les secteurs assujettis, en vue particulièrement de déterminer la responsabilité solidaire entre donneurs d'ouvrage, sous-traitants et travailleurs individuels.

Quant à savoir si l'abolition des décrets et l'allégement réglementaire ont pu faciliter l'expansion du travail à domicile, la disparition d'un grand nombre d'ateliers et de donneurs d'ouvrage dans la confection pour dames pourrait donner à croire que son volume d'activité aurait décliné, principalement en raison d'une conjoncture favorisant l'entrée massive des importations<sup>31</sup>.

Pour certains interlocuteurs, il n'en irait toutefois pas nécessairement ainsi (P1, S3). Or, les nombreuses fermetures ont libéré une vaste quantité d'équipement à bas prix, ce qui faciliterait l'essor du travail clandestin. Dans un contexte marqué par le resserrement des marchés canadiens et américains, la concurrence issue du secteur informel serait par conséquent plus féroce et elle affecterait d'autant plus les employeurs assujettis aux normes sectorielles :

« Oui, il y a eu une extension du travail à domicile, pas toujours « lidgit ». Si vous voulez savoir si cela a favorisé le travail au noir, la réponse, c'est oui. PCQ, à l'heure actuelle, si je lis la réglementation...(…)...et que je dis je veux faire travailler des gens à domicile, en termes de compétition, même avec les meilleures intentions, le meilleur produit, même sans concurrence, il m'est impossible d'arriver. OK, là ? C'est impossible d'arriver. Regardez, tout ce qui est requis dans la loi — LNT — et, en respectant la loi scrupuleusement, comme devrait le faire l'ensemble des manufacturiers qui font travailler du monde à domicile, c'est impossible d'arriver. C'est impossible de manufacturer des vêtements et d'être capable de faire concurrence honnête dans ce secteur-là. (I2) »

Dans ces circonstances, il est probable que les normes sectorielles du vêtement sont susceptibles d'occasionner des effets pervers dans des segments de production

---

<sup>31</sup> Une position analogue veut également que la libéralisation des échanges contribuerait généralement à la disparition des ateliers clandestins dans les économies développées, du fait qu'ils seraient devenus moins concurrentiels vis-à-vis des producteurs des pays à bas coût de main-d'œuvre (Maschino : 2000, 75).

particulièrement intensifs en main-d'œuvre, où le travail à domicile constitue une alternative commode et économique à la fabrication en atelier. Ce qui revient aussi à prendre en compte le rôle de la fabrication à forfait dans la structuration des rapports de concurrence et l'expression d'une flexibilité régressive, en l'occurrence, dans la confection pour dames. Par la même occasion, le phénomène du travail au noir dans l'industrie du vêtement soulève plus globalement la question de l'efficacité relative des différents organismes étatiques mis à contribution pour combattre la concurrence déloyale par les coûts de main-d'œuvre :

« On a rencontré les gouvernements à cet effet là. Nous, on a dit : « mettez en place une équipe spéciale et c'est tellement important que la Sûreté du Québec doit être là, la Commission des normes, le ministère du Revenu du Québec et, dans certains cas, la CSST ». Parce ce que ces gens-là concurrencent de façon déloyale des entrepreneurs qui, par ailleurs, tentent d'arriver dans le contexte actuel de concurrence mondiale et de marchés globalisés...OK...tentent d'arriver malgré tout et de concurrencer les produits qui entrent au Canada. Mais je peux vous dire, en ce moment, s'il y a quelque chose dont on entend parler, c'est ça, le gouvernement, particulièrement, la Commission des normes, ne fait pas assez pour lutter contre le travail au noir. (12) »

Cette position rejoint largement celle de la principale association de sous-traitants au Québec, l'AECQ, qui réclame d'ailleurs une intervention accrue de la CNT dans l'industrie de l'habillement (CNT2). Dans la confection pour dames, le comité paritaire ne semble pas avoir été en mesure de lutter adéquatement contre le travail au noir. Malgré l'allègement réglementaire et le transfert des activités de contrôle à la CNT, il s'avère vraisemblable que cette problématique n'a pas plus été résolue depuis l'an 2000. En conjonction avec la restructuration du marché de l'emploi dans l'industrie de l'habillement, des conditions semblables contribueraient par surcroît à reproduire le type de division sexuelle du travail qui prévaut dans les pays d'origine de la main-d'œuvre immigrante, de sorte qu'elles perpétueraient des modes d'extraction archaïques de la plus-value au sein des économies de capitalisme avancé (Ng : 2000).

Pour récapituler sur cette section, la proposition de recherche P8 énonçait une correspondance positive entre l'abrogation des décrets, l'instauration d'un cadre davantage propice et l'épanouissement du travail à domicile. Le processus d'allègement réglementaire qui s'est installé depuis l'an 2000 procure certes un environnement moins contraignant mais la réduction marquée des commandes chez les donneurs d'ouvrage depuis 2001-2002 constitue de toute évidence un facteur déterminant quant au volume de travail confié, sans oublier que le secteur de la sous-traitance fut particulièrement éprouvé depuis 2003-2004 (Tableau 4.8b). Compte tenu de ces éléments et du manque d'information statistique stable à ce chapitre, les évidences dépiquées ne permettent pas d'endosser la proposition P8.

### **4.2.3 L'évolution des conditions d'emploi depuis l'abolition des décrets**

L'abolition des décrets a suscité de vives appréhensions dans les milieux syndicaux, quant à une dégradation des conditions d'emploi chez les assujettis du vêtement (section 4.1.2.2). Pour vérifier une telle éventualité, la présente partie de ce mémoire entend se pencher sur l'incidence concrète des décisions gouvernementales au regard du contenu de l'article 92.1 de la LNT, qui stipule l'application de six conditions minimales à l'endroit des secteurs anciennement régis par décret de convention collective (salaire minimum, congé annuel, congés fériés, congés pour événements familiaux, semaine normale de travail et période de repas).

L'instauration d'un régime spécifique de conditions d'emploi à l'intention de ces secteurs s'est réalisée en deux temps. La première époque, transitoire, s'est étalée entre juillet 2000 et décembre 2003. Les normes sectorielles ont ensuite acquis un caractère permanent en janvier 2004, tout en prolongeant la logique d'allègement réglementaire par l'uniformisation complète des conditions d'emploi minimales.

#### **4.2.3.1 Les impacts de l'abolition des décrets sur les salaires**

L'impact des normes sectorielles du point de vue des salaires versés sera d'abord considéré selon l'évolution comparée des taux effectivement payés à différents moments entre 1996 et 2002 dans les secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames. L'adoption d'un taux horaire unique en 2004 sera enfin prise en compte à partir d'une enquête réalisée en 2001 par l'Institut de la statistique du Québec et par l'entremise d'une évaluation produite en 2003 par le ministère du Travail du Québec.

L'examen des salaires en termes réels autorise l'observation du comportement des employeurs et des travailleurs envers le gel de ces échelles salariales et les augmentations périodiques du salaire minimum universel<sup>32</sup>. Pour ce faire, trois séries de données provenant

---

<sup>32</sup> Il importe de souligner dès le départ que les normes sectorielles de transition ont maintenu un gel des taux horaires minimaux inscrits aux échelles salariales des quatre décrets du vêtement. En d'autres mots, les taux de base étaient demeurés inchangés depuis la dernière augmentation générale consentie par voie de décret. Dans la confection pour dames, la plus récente majoration datait de novembre 1992, tandis qu'elle remontait à décembre 1994 dans la confection pour hommes et la fabrication de vêtements jeans. Concernant toujours le décret de la confection pour hommes, l'échelle salariale des opérations assujetties du vêtement pour enfants avait connu sa dernière bonification en juillet 1995.

Un autre élément à prendre en considération concerne l'incidence de la progression du taux de salaire minimum universel sur les taux de base des échelles issues des décrets.



des comités paritaires et de la CNT sont empruntées pour illustrer les tendances qui se dessinaient avant l'introduction d'un taux minimum majoré de 8,00 \$ l'heure en janvier 2004.

L'information utilisée recourt aux taux horaires moyens des principaux emplois repères compris sous la juridiction de la confection pour hommes et de la confection pour dames<sup>33</sup>. Les périodes couvertes portent sur les effectifs mensuels déclarés en mars 1997, mars 1999 et mars 2002 chez les assujettis de la confection pour hommes. Pour ce qui est de la confection pour dames, les données mensuelles renvoient à septembre 1996, septembre 1998 et mars 2002. Pour mieux saisir l'évolution du pouvoir d'achat, les taux de salaire sont convertis en termes constants, en fonction de l'anniversaire de la dernière augmentation générale qui a été intégrée aux échelles des décrets (novembre 1992, confection pour dames; décembre 1994, confection pour hommes).

Les mesures retenues pour apprécier les tendances salariales reposent sur l'évolution du taux moyen sectoriel pondéré et le taux moyen par fonction, en termes constants. Le taux moyen par fonction est également étudié d'après l'écart entretenu avec le taux minimum correspondant des échelles salariales et selon le taux de salaire minimum légal (LNT) en vigueur à chaque époque.

#### *Évolution du salaire horaire moyen dans la confection pour hommes (1997-2002)*

Dans la confection pour hommes, le taux horaire moyen nominal pour l'ensemble des fonctions augmente de 7,2 % entre mars 1997 et mars 2002, passant de 9,21 \$ à 9,87 \$. Il s'agit en fait d'une baisse de l'ordre de 1,2 % en termes constants de décembre 1994 (8,82 \$ vs 8,65 \$). Pour leur part, les taux minima de l'échelle salariale avaient subi durant la même période une décote encore plus importante, car ils s'étaient dépréciés de 8,5 %.

---

Dans le cas précis du vêtement pour dames, les hausses du salaire minimum général ont occasionné une compression de l'échelle, en éliminant du même coup les augmentations statutaires qui étaient accordées consécutivement à 251, puis à 626 heures cumulées dans une fonction. De telle sorte, la première augmentation obligatoire en sus du salaire minimum général ne venait plus qu'après 1000 heures ouvrées.

Une situation analogue est observable dans le vêtement pour hommes. L'évolution du salaire minimum avait rendu caducs les premiers paliers de l'échelle, ce qui privait les salariés d'augmentations statutaires obligatoires pendant les seize premiers mois d'exercice d'une fonction.

<sup>33</sup> Il faut aussi signaler que les taux horaires moyens employés comprennent les primes versées pour le temps supplémentaire, ce qui peut entraîner un effet à la hausse. Des précautions s'imposent aussi en ce qui touche le recours à des taux moyens, particulièrement à l'égard des disparités de traitement. À titre indicatif, 64,9 % des salariés dans la confection pour dames touchaient un salaire horaire inférieur à la moyenne en septembre 1996. Cette proportion était de 59,8 % en septembre 1998. Les échantillons des emplois repères affichent en revanche une représentativité adéquate, car les catégories d'emploi étudiées correspondaient respectivement à 81 % et à 87 % de la main-d'œuvre rapportée dans la confection pour dames et la confection pour hommes.

**Tableau 4.10 Évolution du taux horaire moyen par classe d'emploi; confection pour hommes (1997; 1999; 2002)**

Classe	Minimums Échelle (1994)*	Salaire moyen Mars 1997		Salaire moyen Mars 1999		Salaire moyen Mars 2002	
		Nominal	Réel**	Nominal	Réel**	Nominal	Réel**
C	8,40 \$	9,87 \$	9,45 \$	10,41 \$	9,71 \$	10,73 \$	9,41 \$
D	7,75 \$	9,10 \$	8,72 \$	9,58 \$	8,94 \$	10,08 \$	8,84 \$
E	6,95 \$	7,96 \$	7,63 \$	8,33 \$	7,77 \$	9,11 \$	7,99 \$
CJ	7,35 \$	8,81 \$	8,44 \$	9,17 \$	8,56 \$	10,10 \$	8,85 \$
EJ	6,85 \$	8,19 \$	7,85 \$	8,59 \$	8,01 \$	9,59 \$	8,41 \$
<b>Moyenne globale</b>		<b>9,21 \$</b>	<b>8,82 \$</b>	<b>n.d.</b>	<b>n.d.</b>	<b>9,87 \$</b>	<b>8,65 \$</b>
	<b>Minimum LNT (apprentis)</b>	<b>6,70 \$</b>	<b>6,42 \$</b>	<b>6,90 \$</b>	<b>6,44 \$</b>	<b>7,00 \$</b>	<b>6,14 \$</b>

Source : Comité paritaire de la confection pour hommes; 1997 et 1999. Commission des normes du travail; 2002a.

\*Taux horaire minimum payable, au terme d'une période d'apprentissage pouvant s'étaler jusqu'à 21 mois, selon la fonction spécifiée ci-dessus.

\*\*Salaire réels en fonction de la dernière augmentation générale introduite au décret en décembre 1994 (déc. 1994 = 100); Statistique Canada, CANSIM, Tableau 326-0002.

La distribution des taux moyens par catégorie traduit une dispersion dans l'évolution des salaires réels. Les pertes de pouvoir d'achat s'étaient concentrées dans le sous-secteur du vêtement pour hommes et garçons, chez les classes d'emploi « C » et « D » (45 % des salariés). Ces baisses se sont manifestées entre 1999 et 2002, par un recul respectif de 3,2 % et de 1,1 %. Les classes présentant une moindre rémunération avaient en contrepartie bénéficié d'une hausse du salaire réel, particulièrement dans le sous-secteur du vêtement jeans (classes « J »). En l'espèce, le taux moyen réel des classes d'emploi « E », « CJ » et « EJ » avait cumulé des gains de 4,7 %, 4,9 % et 7,2 %, entre 1997 et 2002.

Cette progression des taux moyen réels dans ces corps d'emploi — plus de 40 % des salariés — a engendré une prise de distance des niveaux de rémunération par rapport aux taux minimaux issus du décret. En 1997, les écarts avec la grille du décret de la confection pour hommes variaient entre 14,6 % (« E ») et 19,7 % (« EJ »), puis entre 19,9 % (« E ») et 25,4 % (« EJ »), en 1999. Ce fossé s'est creusé davantage au fil du temps, pour se perpétuer à l'époque des normes de transition, puisqu'en 2002, les écarts oscillaient entre 27,9 % (« C ») et 40,2 % (« EJ »). Fait à signaler, les classes d'emploi inférieures avaient vu leur écart plus que doubler tout au long de cette période, face au gel des échelles salariales.

Est-ce que ces écarts résultaient des majorations successives du salaire minimum universel qui s'adressait généralement aux apprentis ? Le gel de l'échelle salariale du décret occasionna de facto un rattrapage du salaire minimum sur le taux minimal applicable à la classe « EJ » en octobre 1998, puis sur celui visant la classe « E », en février 2001. L'évolution comparée en termes constants du taux horaire moyen par fonction et du taux légal de salaire minimum démontre toutefois l'occurrence d'écarts grandissants entre 1997 et 2002 et ce, pour l'ensemble des catégories d'emplois. Dans un premier temps, ces écarts gravitaient en 1997 entre 18,8 % (« E ») et 47,2 % (« C »). Deux plus tard, ils étaient de l'ordre de 20,7 % (« E ») et de 50,8 % (« C »), pour finalement varier entre 30,1 % (« E ») et 53,3 % (« C »), en 2002.

Ces écarts révèlent une distanciation des taux de salaire moyens vis-à-vis l'échelle héritée des décrets et vis-à-vis les hausses du salaire minimum, notamment dans les catégories d'emploi à plus faible rémunération. Semble-t-il, les salariés occupant ces emplois ont vu améliorer leur salaire réel sans que l'encadrement des conditions de travail n'ait été directement mis en cause.

#### *Évolution du salaire horaire moyen dans la confection pour dames (1996-2002)*

La confection pour dames suggère des tendances divergentes à plusieurs égards de celles du vêtement pour hommes. Pour ce qui est du taux horaire moyen pour l'ensemble de ce secteur, il affiche un niveau légèrement plus élevé, quoique apparemment plus sujet à des variations. En septembre 1996, il était de 10,12 \$, pour glisser ensuite à 9,79 \$ en 1998, puis se rétablit à 10,32 \$ en mars 2002. En termes constants, ce parcours s'est soldé par une perte de plus de 7,7 % du pouvoir d'achat au regard du salaire horaire moyen (9,86 \$ vs 9,10 \$). Pendant ce temps, l'échelle salariale avait essuyé un recul de l'ordre de 9,5 % par rapport à novembre 1992.

Contrairement à la tendance observée précédemment, les taux horaires moyens de l'ensemble des catégories professionnelles ont encaissé une baisse généralisée sur une période qui s'est étendue sur 5½ ans. Dans le cas du principal corps d'emploi du secteur, celui des opérateurs de machine à coudre de section — environ la moitié des effectifs —, la contraction totalise 5,7 % entre septembre 1996 et mars 2002. De façon plus précise, le salaire réel des presseurs avait par ailleurs régressé de 5,2 %, pendant que celui des aides généraux s'était dévalorisé de 3,6 % (« aides à toutes mains »). Les opérateurs de machines spéciales avaient subi une moindre diminution, à la hauteur de 2,5 %, grâce à une légère remontée entre 1999 et 2002.

**Tableau 4.11 Évolution du taux horaire moyen par classe d'emploi; confection pour dames (1996; 1998; 2002)**

Classe	Minimums Échelle (1992)*	Salaire moyen Septembre 1996		Salaire moyen Septembre 1998		Salaire moyen Mars 2002	
		Nominal	Réel**	Nominal	Réel**	Nominal	Réel**
Opérateur section	9,10 \$	9,29 \$	9,05 \$	9,26 \$	8,79 \$	9,68 \$	8,54 \$
Aide général	6,90 \$	7,79 \$	7,59 \$	7,80 \$	7,40 \$	8,29 \$	7,31 \$
Opérateur spécial	8,76 \$	9,12 \$	8,88 \$	9,03 \$	8,57 \$	9,82 \$	8,66 \$
Opérateur pièce	9,25 \$	9,76 \$	9,51 \$	9,71 \$	9,22 \$	n.d.***	n.d.***
Presseur	10,97 \$	11,37 \$	11,07 \$	10,97 \$	10,41 \$	11,90 \$	10,49 \$
<b>Moyenne globale</b>		<b>10,12 \$</b>	<b>9,86 \$</b>	<b>9,79 \$</b>	<b>9,29 \$</b>	<b>10,32 \$</b>	<b>9,10 \$</b>
	<b>Minimum LNT (apprentis)</b>	<b>6,70 \$</b>	<b>6,53 \$</b>	<b>6,80 \$</b>	<b>6,45 \$</b>	<b>7,00 \$</b>	<b>6,17 \$</b>

Source : Comité paritaire de la confection pour dames; 1996 et 1998. Commission des normes du travail; 2002a.

\*Taux horaire minimum payable, au terme d'une période d'apprentissage pouvant s'étaler jusqu'à concurrence de 2 126 heures, selon la fonction spécifiée ci-dessus.

\*\*Salaire réel en fonction de la dernière augmentation générale introduite au décret en novembre 1992 (nov. 1992 = 100); Statistique Canada, CANSIM, Tableau 326-0002.

\*\*\* Les données compilées pour cette catégorie en 2002 ont été intégrées à celle des opérateurs de section.

L'abaissement des rémunérations réelles a confiné les taux horaires moyens à des seuils se rapprochant davantage des taux minimaux de l'échelle salariale. Les écarts se jugeaient entre 2,1 % et 12,9 % en septembre 1996, respectivement chez les opérateurs de section et les aides généraux. Deux ans plus tard, le taux moyen des presseurs correspondait à celui du minimum du décret (0%), tandis que l'écart des aides généraux se maintenait (13,0%). Quant aux autres catégories, les écarts avec la grille salariale n'ont pas dépassé 5,5 % en 1996 et 1998. Ce n'est qu'en mars 2002 où les taux moyens commenceront à s'éloigner des minimaux, soit presque dix ans après l'adoption de la dernière augmentation générale accordée en vertu du décret. En termes réels de 1992, l'écart du taux moyen des opérateurs de section était rendu à 6,4 % et celui des presseurs à 8,5 %. Ce sont enfin les opérateurs de machines spéciales et les aides généraux qui se démarquaient le plus, avec des écarts de 12,1 % et 20 %.

À l'instar du vêtement pour hommes, la classe d'emploi la plus faiblement rémunérée demeurait celle qui a conservé les écarts les plus importants à l'endroit de l'échelle salariale

léguee par le décret. Le taux horaire moyen des aides généraux n'avait toutefois pas enregistré une progression comparable en ce qui concerne son écart avec le taux de salaire minimum légal. Les fluctuations enregistrées étaient en effet moins prononcées, en s'établissant respectivement à 16,2 %, 14,7 % et 19,4 %, en 1996, 1998 et 2002. Quant aux écarts entretenus dans les autres fonctions, ils démontraient pour la plupart une stabilité relative par rapport au salaire minimum. À l'exception de 1998, où les presseurs avaient affiché un recul de 8 %, l'écart s'était maintenu à 38 % chez les opérateurs de section tandis qu'il s'était légèrement accru, à 40 %, chez les opérateurs de machines spéciales. En 2002, l'écart des presseurs était revenu au même niveau qu'en 1996, soit 70 % plus élevé que le taux de salaire minimum universel.

L'évolution des taux horaires moyens dans la confection pour dames tend ainsi à démontrer que l'échelle salariale exerçait une influence sur les rémunérations effectives, malgré le gel de ses barèmes depuis 1992. Il est plausible qu'elle ait pu dans ce cas-ci atténuer partiellement la pression à la baisse sur les salaires réels. Par des écarts plus élevés, le taux moyen des aides généraux participe pour sa part d'une autre logique : le niveau d'écart avec le salaire minimum en 2002 coïncide avec celui de l'échelle des normes sectorielles. Contrairement au vêtement pour hommes, l'absence de hausse du salaire réel dans cette catégorie faiblement rémunérée confirme ici l'incidence des majorations du salaire minimum légal. Autrement dit, le salaire minimum avait pris le relais à compter d'octobre 1998, nonobstant l'échelle salariale.

La situation des salariés à faible rémunération est par ailleurs dépeinte avec acuité par une enquête de l'ISQ réalisée en 2001. Un élément à retenir de cette dernière renvoie à la rémunération médiane des salariés sans expérience (débutants), qui était de 7,00 \$ l'heure (ISQ : 2001, 41-42). À l'exception des coupeurs non assujettis, qui avaient droit à un taux plus élevé (7,95 \$), le salaire minimum demeurait la règle, ce qui atteste de l'influence du régime universel des normes du travail sur les conditions des employés d'embauche récente. La distribution des salaires sur une base agrégée témoigne en outre du poids relatif des employés couverts par le taux de salaire minimum général, selon le statut d'assujettissement aux normes sectorielles (ISQ : 2001, 39):

**Tableau 4.12 Taux horaire des salariés de l'industrie du vêtement; répartition en pourcentage cumulatif, selon le statut d'assujettissement (2001)**

<b>Fourchette salariale</b>	<b>Assujettis</b>	<b>Non assujettis</b>
	<b>% cumulatif; salariés</b>	<b>% cumulatif; salariés</b>
<b>7,00 \$*</b>	6,0 %	13,2 %
<b>8,00 \$ et moins</b>	22,5 %	39,2 %
<b>Fourchette médiane 8,51 \$ à 8,75 \$</b>	36,9 %	50,7 %
<b>Fourchette médiane 9,01 \$ à 9,50 \$</b>	61,8 %	64,3 %

Source : Institut de la statistique du Québec (2001)

\* Salaire minimum universel au moment de l'enquête.

Il s'avère ainsi que les non-assujettis étaient deux fois plus nombreux à gagner le salaire minimum en 2001 (13,2 % vs 6,0 %). Un autre résultat de cette enquête permet de relever que plus de 60 % de la main-d'œuvre ouvrière de l'industrie percevait entre 9,01 \$ et 9,50 \$ l'heure. Cette relative homogénéité cache par contre un écart notable quant au taux médian effectif, selon le statut d'assujettissement<sup>34</sup> : le taux horaire médian de ceux qui n'étaient pas régis oscillait entre 8,51 \$ et 8,75 \$, tandis que celui des assujettis variait plutôt entre 9,01 \$ et 9,50 \$. Cet écart en faveur des assujettis est attribuable à une plus forte concentration du nombre d'employés qui se trouvaient à l'intérieur de cet intervalle (19,5 %).

L'adoption d'un taux de salaire minimum majoré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 amène par ailleurs à porter une attention particulière envers les salariés qui soutiraient une rémunération avoisinant 8,00 \$ l'heure. En 2001, la proportion d'employés ayant un taux horaire égal ou inférieur à ce seuil était évaluée à 22,5 % des assujettis et à 39,2 %, chez les non assujettis (ISQ : 2001, 39). Dans le même registre, le ministère du Travail du Québec évaluait en 2003 que la proportion de salariés présentant un taux inférieur à 8,05 \$ était respectivement de 19,8 % et de 16,8 % dans les secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames (MT : 2003b, 58-59). Bref, près d'un ouvrier sur cinq touchait un salaire horaire se situant en deçà du taux minimum établi en 2004.

<sup>34</sup> Estimation de 7,3 %, fondée sur l'écart de 0,63 \$ entre les médianes des deux fourchettes salariales visées.

La fixation d'un taux horaire majoré a exercé des répercussions immédiates sur ce groupe de salariés et leurs employeurs (voir Tableau 4.13, ci-après). Pour les premiers, cette hausse signifiait une bonification jusqu'à concurrence de 8,8 %<sup>35</sup> du taux de base nominal. Dans les faits, cette augmentation a compensé partiellement l'absence d'indexation des grilles salariales et la faiblesse relative du salaire minimum depuis l'abolition des décrets. Elle impliquait ainsi une augmentation de 9,5 % du salaire réel pour les emplois d'apprentis, au regard des taux de base établis lors de la dernière révision des décrets. Les effets d'une politique d'un taux majoré de 0,50 \$ l'heure s'estompent toutefois dans le temps, puisque les hausses accordées depuis par le législateur ne sont pas parvenues à préserver le pouvoir d'achat acquis en janvier 2004.

Pour les employeurs assujettis, l'instauration d'un taux minimum majoré ne serait pas sans avoir engendré de conséquences sur leur masse salariale. Elle aurait occasionné à cet égard une hausse subite quant à la portion consacrée aux apprentis et, plus généralement, aux catégories d'emploi inférieures. Il semble apparemment que cette augmentation pose plus particulièrement problème du point de vue de son contrôle et de sa répartition (S3, CNT2), à plus forte raison lorsque l'entreprise embauche massivement une main-d'œuvre se situant dans les classes d'emploi inférieures (S2). Malgré des moyennes salariales et un taux médian supérieurs à la nouvelle norme minimale, un grand nombre d'employeurs ferait également face à des difficultés qui seraient inhérentes au régime de rémunération en place dans leurs établissements (P1).

Les firmes assujetties présentent effectivement une plus forte propension à opérer selon des formules mixtes de rémunération qui comprennent un taux de base assorti d'une prime au rendement (ISQ : 2001, 37<sup>36</sup>). La hausse du salaire minimum exercerait ainsi un effet d'ascenseur sur les taux effectivement payés et amplifierait, du même coup, la pression sur les salaires relatifs entre les catégories professionnelles. L'impact serait tangible dans le secteur de la confection pour hommes, étant donné l'organisation taylorienne de plusieurs usines :

---

<sup>35</sup> À titre informatif, le ministère du Travail du Québec estimait en 2003 que le passage du taux de salaire minimum de 7,30 \$ à 8,05 \$ allait occasionner une hausse immédiate de la masse salariale de 0,84 % dans le vêtement pour hommes et de 0,73 % dans la confection pour dames. Cette étude s'est en outre penchée sur l'effet incident d'une augmentation proportionnelle destinée à entretenir les écarts relatifs de rémunération avec l'ensemble des travailleurs touchant un salaire inférieur à la moyenne sectorielle. L'impact global sur la masse salariale des employeurs de ces juridictions respectives aurait été de l'ordre de 3,12 % et de 3,83 % (MT : 2003b, 58-59).

<sup>36</sup> D'après l'enquête de l'ISQ, 30,5 % des salariés assujettis étaient rétribués selon une formule mixte comprenant un taux de base et un taux à la pièce, comparativement à 4,2 % des salariés non assujettis. Ce type de régime serait particulièrement présent dans le vêtement pour hommes, en raison notamment des conventions collectives.

**Tableau 4.13 Évolution du taux de salaire minimum, en termes nominaux et constants, selon l'anniversaire des décrets de la confection pour hommes et de la confection pour dames (1998-2006)**

Salaire minimum	1998/10	2001/02	2002/10	2003/02	2004/01	2005/05	2006/05
<b>Taux nominal</b>	6,90 \$	7,00 \$ (+1,5 %)	7,20 \$ (+2,9 %)	7,30 \$ (+1,4 %)	8,00 \$ (+8,8 %)	8,10 \$ (+1,3 %)	8,25 \$ (+1,9 %)
<b>Hommes</b>							
<b>Taux réel* (100= 1994/12)</b>	6,49 \$	6,24 \$ (-3,9 %)	6,18 \$ (-1,0 %)	6,14 \$ (-0,6 %)	6,72 \$ (+9,5 %)	6,59 \$ (-1,9 %)	6,55 \$ (-0,6 %)
<b>Dames</b>							
<b>Taux réel* (100=1992/11)</b>	6,53 \$	6,28 \$ (-3,8 %)	6,22 \$ (-1,0 %)	6,18 \$ (-0,6 %)	6,77 \$ (+9,5 %)	6,63 \$ (-2,1 %)	6,58 \$ (-0,8 %)

Source : Commission des normes du travail; Historique du salaire minimum, accessible via : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/index.html>.

\*Salaire réel en fonction de la dernière augmentation générale introduite aux décrets; Statistique Canada, CANSIM, Tableau 326-0002.

« The incentive system, the government still today does not understand it, they just increased the minimum wage, OK, (...) So, we still have the spread and every move they make is negative. We go to 8,25 \$ and the average in the industry is now 9,50 \$....(...)...The problem is there are some factories that were engineered (...)...there's a formula for how the rates should be made : time and motion studies, they built in factors for rest periods and allowances for fatigue and all kind of things. (...)

But all of these are impacted by the minimum. (...) There's a leverage effect, but if you pay just as a base, let's say minimum plus 10%; 7,50 \$ plus 10%, it's 0,75 \$; 8,25 \$ minimum plus 10 %...(...) But, nobody wants or gonna work harder for a few cents, so there's no incentive. So, to give an incentive, the incentive is now got to be above 8,25 \$, not above 7,50 \$ or 7,75 \$. So, the spread is getting bigger, not smaller. (P1) »

L'abandon des échelles salariales devrait pourtant avoir dégagé en contrepartie un espace de flexibilité aux employeurs pour moduler les salaires en conséquence, afin de contenir leur masse salariale. Ce serait notamment le cas en milieu non syndiqué, où les entreprises seraient davantage en mesure de maintenir leur position concurrentielle par le truchement de moyennes salariales moins élevées (S2). Un tel phénomène s'observerait dans la confection pour dames, où des employeurs parviendraient plus aisément à diluer l'impact du salaire minimum majoré à travers les différentes composantes de leur main-d'oeuvre :



« Tandis qu'un employeur qui avait, par exemple, une opératrice qu'il devait payer 9,10 \$, mais, elle, il la maintenait à 9,10 \$, parce qu'elle est expérimentée. Mais l'effet inverse qui s'est produit chez l'aide à toutes mains qui gagnait le salaire minimum, lui, là, il a été obligé de le monter à 8,00 \$ — aujourd'hui 8,25 \$ —. Donc, son coût augmentait là, mais le presseur qu'il devait payer 12,00 \$, lui, il est descendu à 8,00 \$ — 8,25 \$—.

Dans l'ensemble, chez un sous-traitant qui avait assez d'employés, ça stabilisait ses coûts, en moyenne. Chez un petit, c'était d'autre chose : un sous-traitant qui avait 5 opératrices, c'était avantageux, parce qu'il en payait une à 9,10 \$, puis les autres, il pouvait négocier le salaire, il n'était pas obligé de payer 9,10 \$. Donc, dans son cas à lui, ça lui permettait de contrôler, mais cela a un effet pervers; — car — le manufacturier il le sait, ça; donc, il abaisse son coût. (CNT2) »

Cet effet pervers pourrait bien résulter de l'ambivalence des conditions d'exercice des firmes de fabrication à forfait. Si elles sont tenues de verser une rémunération minimale supérieure en vertu des normes sectorielles, elles doivent d'autre part transiger avec des donneurs d'ouvrage qui sont avantageusement positionnés pour exiger des concessions sur leurs coûts unitaires et, par ricochet, sur leurs marges de manœuvre financière. Ce faisant, les gains potentiels de flexibilité qui pouvaient découler de l'abandon des échelles salariales sont susceptibles de se voir limités, sinon d'être transférés au profit d'autres acteurs économiques de la filière de l'habillement.

#### **4.2.3.2 Les impacts de l'abolition des décrets sur les congés payés**

L'instauration des normes sectorielles à compter de juillet 2000 occasionna pour l'ensemble des secteurs assujettis une standardisation des conditions d'emploi en matière de congés rémunérés, qu'il s'agisse des vacances, des jours fériés et des congés pour événements familiaux. Certaines de ces dispositions réglementaires ont été modifiées lors de l'entrée en vigueur du régime de normes permanentes en 2004. L'impact de ces différents changements sera apprécié d'après le dispositif des décrets de la confection pour hommes et de la confection pour dames.

##### *Les vacances payées*

Les décrets pourvoyaient à des indemnités supérieures au régime universel de la LNT et ce, à l'endroit du congé annuel et d'une plage de congé de fin d'année, comprise d'ordinaire entre le 26 décembre et le 31 décembre. Les normes de transition empruntaient à cet égard le dispositif du décret de la confection pour hommes (voir Tableau 4.14, ci-après). Comparativement au régime général de la LNT, il prévoyait une semaine additionnelle de congé annuel après trois ans de service continu auprès d'un même employeur, de même

qu'une semaine payée en fin d'année, pour tout salarié présentant une année de service le 24 décembre précédant ce congé.

Cette réforme a introduit des améliorations aux conditions d'emploi des salariés du sous-secteur du vêtement jeans, qui relevaient de la sphère du décret de la confection pour hommes<sup>37</sup>. Pour les employés de cette catégorie de fabrication, les nouvelles normes permettaient l'obtention d'une troisième semaine de vacances payée dès la troisième année de service, au lieu des cinq requises en vertu de la LNT. Dans le vêtement pour enfants, les salariés perdaient par contre une des deux semaines qui leur étaient consenties à titre de congé de fin année.

**Tableau 4.14 Évolution des vacances payées; secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames (2000-2004)<sup>38</sup>**

Décret; confection pour dames	Décret; confection pour hommes	Normes sectorielles transitoires (2000-2003)	Normes sectorielles permanentes (2004-01)	Normes universelles (LNT)
<b>Congé annuel</b>  <b>Indemnité</b>  Embauche : 6 %	<b>Congé annuel</b>  <b>Indemnité*</b>  - 1 an : 4 % 1 an à 3 ans : 4 % 3 ans et plus : 6 %  *vêtement pour enfants et jeans : régime universel LNT.	<b>Congé annuel</b>  <b>Indemnité</b>  - 1 an : 4 % 1 an à 3 ans : 4 % 3 ans et plus : 6 %	<b>Congé annuel</b>  <b>Indemnité</b>  - 1 an : 4 % 1 an à 3 ans : 6 % 3 ans et plus : 8 %	<b>Congé annuel</b>  <b>Indemnité</b>  - 1 an : 4 % 1 an à 5 ans : 4 % 5 ans et plus : 6 %
<b>Congé fin d'année</b>  <b>Indemnité</b>  Embauche : 2 %	<b>Congé fin d'année**</b>  <b>Indemnité</b>  1 an et plus : 2 %  ** vêtement pour enfants : perte 1 semaine (2 %).	<b>Congé fin d'année</b>  <b>Indemnité</b>  1 an et plus : 2 %	<b>Congé fin d'année</b>  <b>Indemnité</b>  Abrogée	<b>Congé fin d'année</b>  <b>Indemnité</b>  Aucune mention

Source : Décret sur l'industrie de la confection pour hommes (D. 1076-94); Décret sur l'industrie de la confection pour dames (D.170-93); Règlement sur les conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement (L.R.Q., c. N-1.1, a. 158.1; 1999, c. 57, a. 4; D. 678-2000); Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie

<sup>37</sup> Selon les données du comité paritaire de la confection pour hommes, l'effectif salarié en 1999 dans la fabrication de vêtements jeans se chiffrait à 2 770, tandis que celui du vêtement pour enfants comptait pour moins d'une cinquantaine de personnes.

<sup>38</sup> Nota bene : les décrets de la chemise et du gant de cuir prévoyaient des indemnités supérieures aux normes sectorielles en ce qui a trait au congé annuel. Dans le premier cas, l'indemnité allait jusqu'à 9 % des gains, rendu à 19 ans de service. Pour ce qui est du second, elle s'élevait à 10 %, avec 25 ans de service. De plus, les indemnités afférentes au congé de fin d'année étaient respectivement de 2,5 % et de 2,4 % (Comité paritaire du vêtement pour dames, 1999).

du vêtement (L.R.Q., c. N-1.1, a. 92.1; D 1288-2003); Loi sur les normes du travail (L.R.Q. , c. N-1.1).

L'incidence des normes sectorielles pour la main-d'oeuvre de la confection pour dames se montre critique. Dans ce secteur, les employés avaient droit dès l'embauche à une indemnité de vacances correspondant à 6 % du salaire, assortie d'une indemnité de 2 % pour le congé de fin d'année. Avec les normes de transition, l'admissibilité à des indemnités équivalentes s'établissait dorénavant en fonction de l'état de service auprès d'un employeur donné. Ceci signifiait pour les employés récemment embauchés une perte de droit à l'indemnité afférente au congé de fin d'année, de même que le retranchement d'une portion de 2 % de l'indemnité de congé annuel. Pour ceux présentant entre un an et trois ans de service, ils encouraient pour leur part une ponction de 2 % sur leur indemnité de congé annuel.

Ces changements présentaient des pertes de bénéfices réelles, en raison de la fragilité des entreprises et de l'instabilité de la relation d'emploi observées dans ce secteur, notamment chez les non-syndiqués (CSD : 2000, 7-9). À ce chapitre, le comité paritaire estimait sur la base des effectifs rapportés en octobre 1998 que 39,6 % des salariés affichait moins d'une année de service continu auprès du même employeur, tandis que 67,8 % de l'ensemble des salariés cumulait moins de trois ans de service (Comité paritaire du vêtement pour dames, 1999).

L'uniformisation des conditions minimales en matière de congés annuels s'effectua concurremment à la cessation d'un fonds de vacances initié et géré par le comité paritaire. À l'époque des décrets, ce régime procurait l'avantage de sécuriser les avoirs des salariés, tout en contribuant à limiter les réclamations sur les indemnités de vacances impayées (CP). En se fondant sur l'appartenance industrielle, il constituait aussi un facteur facilitant la mobilité, concourant ainsi à une «gestion sectorielle de la main-d'œuvre» (Vallée : 2005, 41).

En dernier lieu, les modifications apportées en 2004 aux normes sectorielles sont venues retirer les modalités régissant le congé de fin d'année. L'indemnité qui y était associée fut intégrée au quantum applicable aux vacances annuelles à compter de la première année de service, qui est actuellement de l'ordre de 6 % des gains salariaux. Pour maintenir des barèmes analogues, l'indemnité acquise à partir de la troisième année de service continu a été haussée à 8 %. D'un point de vue formel, l'écart avec le régime général de la LNT a été préservé, tout en offrant davantage de flexibilité aux employeurs quant à l'octroi du congé de fin d'année.

### *Les jours fériés, chômés et payés*

Le régime universel de la LNT prévoit sept jours fériés, chômés et payés, en sus de la Fête nationale (24 juin). Les normes de transition instaurée en juillet 2000 procuraient deux journées additionnelles à ce dispositif de base. Celles-ci ont également établi une uniformisation complète à l'échelle des quatre décrets du vêtement, ce qui a permis d'accroître le nombre de congés payés dans une partie de l'industrie assujettie (chemise, gant de cuir, vêtement jeans).

Les normes sectorielles permanentes de 2004 ont conservé les mêmes paramètres, en maintenant le nombre de congés statutaires à neuf, auxquels s'ajoute celui de la Fête nationale. Seules les règles de computation du quantum de l'indemnité correspondante furent modifiées à l'occasion de l'abandon des décrets. Auparavant, le paiement de l'indemnité était fonction du taux horaire et des heures normales de travail quotidiennes. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2000, l'indemnité journalière s'aligne directement d'après la formule prévue à l'article 62 de la LNT, soit 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant la prise du congé, à l'exclusion des heures supplémentaires<sup>39</sup>.

### *Les congés pour événements familiaux*

Les décrets de la confection pour dames et de la confection pour hommes fournissaient un cadre de référence analogue ou identique à celui de la LNT en matière de congés sociaux ou familiaux (mariage, naissance, adoption, décès ou funérailles). Dans le vêtement pour hommes, certaines conditions demeuraient plus avantageuses au regard des absences pour décès ou funérailles. Ces bénéficiaires ne s'adressaient toutefois pas à la fabrication de vêtements jeans.

Dans le cas d'un événement touchant la *famille immédiate*<sup>40</sup>, le régime universel de la LNT autorisait une journée rémunérée, combinée à trois jours supplémentaires non payés. Comparativement, le décret accordait trois jours consécutifs payés et la possibilité d'une journée additionnelle au frais du salarié, si celui-ci justifiait une année de service continu. Quant à la famille *éloignée*<sup>41</sup>, la LNT pourvoit à une journée sans solde. Le décret de son côté, octroyait le droit à une journée payée pour le deuil ou les funérailles d'un grand-parent

---

<sup>39</sup> Il convient de signaler que ce nouveau mode de calcul soustrait les employeurs d'une garantie de rémunération qui se fondait sur le temps de travail quotidien.

<sup>40</sup> Au regard du salarié visé, la famille immédiate renvoie aux personnes suivantes : conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère, frère ou sœur. Il faut rappeler également que, depuis 2002, l'article 80 de la LNT prévoit à cet effet un congé additionnel non rémunéré de quatre jours. À noter enfin que le décret de la confection pour hommes ne pourvoyait pas expressément à la rémunération d'un congé visant le décès ou les funérailles d'un enfant du conjoint.

<sup>41</sup> Toujours au regard du salarié visé, la famille éloignée concerne les personnes suivantes : gendre, bru, grand-parent, petit-enfant, père, mère, frère ou sœur du conjoint.

du salarié ou d'un parent de son conjoint, le tout moyennant une année de service auprès de l'employeur.

Le règlement transitoire adopté en 2000 replit à son compte ces dispositions plus avantageuses pour les transposer à l'ensemble des quatre juridictions assujetties du vêtement. Les normes permanentes de janvier 2004 ont purgé la notion de service continu quant à l'ouverture du droit à un congé payé, ce qui représente une amélioration additionnelle vis-à-vis les normes d'application générale de la LNT.

#### **4.2.3.3 Les impacts de l'abolition des décrets sur la semaine normale de travail**

Chacun des décrets du vêtement établissait une période hebdomadaire de travail qui variait entre 36 ½ et 40 heures. Pour ce qui est de la confection pour dames, celle-ci était de 35 heures jusqu'en 1992, puis fixée à 39 heures à la suite d'une décision du législateur (FTQ-SVTI : 1999, 8). Dans la confection pour hommes, la semaine régulière était également de 39 heures, exception faite des sous-secteurs du jeans et du vêtement pour enfants, où elle était de 40 heures.

En vertu des décrets, le paiement du temps supplémentaire se fondait sur la durée quotidienne normale de travail. Ces conventions collectives étendues comportaient en outre des primes lorsqu'un employeur désirait constituer des quarts en marge de la plage normale de travail. Dans le vêtement pour dames, la prime payable était de 0,50 \$ l'heure, tandis que celle exigible dans la confection pour hommes s'établissait à 0,25 \$ l'heure, majorée à 0,375 \$ l'heure en surtemps. Des garanties minimales de rémunération s'ajoutaient pour encadrer le travail d'équipe. Dans le vêtement pour dames, la garantie correspondait à 25 heures/semaine et à 5 heures/jour, pendant qu'elle était de 5 heures/jour dans la confection pour hommes.

Les normes de transition en vigueur entre juillet 2000 et décembre 2003 ont maintenu le *statu quo* à l'endroit de l'aménagement du temps de travail. Il a cependant introduit des modifications sur les garanties conférées au travail d'équipe et aux conditions de rémunération du temps supplémentaire. Dans le premier cas, le règlement a mis fin aux garanties dont bénéficiaient les salariés travaillant sous des quarts de travail. Dans le second, la prime de 50 % pour le travail exécuté en surtemps ne s'adresse plus depuis qu'au salarié ayant complété sa semaine normale.

Les décrets régissaient par ailleurs les périodes de repas des salariés en fonction de règles distinctes du régime habituel de la LNT. Dans la confection pour dames et le vêtement pour hommes, la durée prévue à ces fins oscillait entre 30 minutes et une heure non rémunérées<sup>42</sup>, selon les particularités des équipes de travail et les mécanismes d'approbation spécifiques à chacun des décrets. Dans le vêtement pour hommes, ces modalités recouraient à l'accord formel du comité paritaire, pendant qu'elles nécessitaient, dans la confection pour dames, le consentement écrit et un vote majoritaire des salariés concernés. Le règlement de transition est venu uniformiser les normes applicables à ce chapitre, en distinguant la durée de la période de repas strictement en fonction des quarts de travail. De telle sorte, une heure était allouée pour le quart de jour, pendant que la période des autres équipes était établie à trente minutes.

Avec l'introduction du règlement relatif aux normes permanentes le 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'ensemble des conditions d'emploi régissant la durée du travail se rapporte désormais au régime universel des normes minimales. L'unique legs des décrets se situe dans la durée de la semaine normale de travail, qui a été fixée à 39 heures, alors qu'elle est de 40 heures sous l'empire de la LNT.

#### **4.2.3.4 Les impacts de l'abolition des décrets sur les avantages sociaux.**

L'existence de régimes d'avantages sociaux dans l'habillement demeure intimement liée aux modalités d'exercice de la négociation collective. Dans cette industrie, la mise en place de programmes de sécurité sociale découle largement de la formation d'associations patronales et syndicales aux fins d'une négociation collective regroupée. En l'espèce, les accords collectifs dans la confection pour hommes et dans la confection pour dames comprennent des dispositions consacrant la gestion paritaire des caisses de retraite et des régimes d'assurance collective.

Les décrets du vêtement ne prévoyaient pas l'extension de bénéfices semblables à l'intention des salariés non syndiqués. À l'exception de la confection pour dames, ils offraient néanmoins une indemnité compensatrice au salarié, dans l'éventualité où l'employeur s'abstenait d'agréer à une couverture d'assurance groupe (accident et décès, maladie, hospitalisation, soins dentaires). Dans la confection pour hommes, l'allocation applicable était de 2 % du taux horaire minimal de la fonction occupée ou d'après l'échelon salarial,

---

<sup>42</sup> Petite exception : le décret de la confection pour hommes prévoyait ½ heure payée à l'intention des équipes de fin de semaine dans le sous-secteur du vêtement jeans.

lorsqu'il s'agissait d'un apprenti. Le règlement de transition ne procurait aucune mesure de sauvegarde à cet égard.

La proposition de recherche P9 véhicule l'hypothèse d'une relation tangible entre l'abandon des décrets et l'instauration d'un processus favorisant la dégradation des conditions d'emploi dans les juridictions assujetties.

La mise en place d'un régime de substitution s'est faite en deux temps. Les normes transitoires en vigueur en 2000-2003 prévoyait un régime de six conditions d'emploi largement inspiré du décret de la confection masculine, et ce, tout en conservant les horaires de travail et les échelles salariales propres à chaque secteur. Cette réforme est directement associée à la régression des conditions d'emploi dans le vêtement pour dames, principalement du point de vue des quantums de vacances obligatoires et de l'évolution des salaires réels (1996-2002 : -7,7 %). L'incidence associée à ces normes de transition s'avère moindre du côté du vêtement pour hommes, puisque les principaux reculs retournent du retrait d'une indemnité obligatoire de 2 % relative aux régimes de sécurité sociale. La détérioration du salaire horaire moyen réel enregistré y est également moins important (1997-2002 : -1,2 %).

L'entrée en vigueur des normes sectorielles permanentes en janvier 2004 a permis de maintenir des conditions d'emploi supérieures en matière de vacances et de congés fériés rémunérés. Elles étaient aussi assorties d'une hausse du taux horaire de base de 8,8 % en termes nominaux et de l'ordre de 9,5 % en termes constants, relativement aux taux issus des décrets. Cette avancée ne s'est cependant pas vue accompagnée par la suite de majorations suffisantes pour préserver le pouvoir d'achat des plus bas salariés.

En dernier lieu, un autre recul imputable aux normes permanentes renvoi à la rémunération du temps supplémentaire, celui-ci étant devenu exigible qu'au terme de la semaine normale de 39 heures.

Considérée dans son ensemble, la proposition de recherche P9 trouve correspondances avec le terrain empirique du vêtement assujetti, surtout chez les ouvriers de la confection pour dames. Ce constat mérite néanmoins d'être tempéré dans la mesure où les normes sectorielles permanentes introduisent un plancher plus avantageux pour la main-d'œuvre par l'entremise de conditions d'emploi supérieures au régime général de la LNT. Ce qui demeure non négligeable au regard des conditions obligatoires applicables dans la portion non assujettie de l'industrie de la fabrication vestimentaire.

#### 4.2.4 Résumé et conclusion partielle

Cette section traitait des impacts potentiels de l'abrogation des décrets du vêtement au point de vue économique. Les principales composantes examinées portent sur la filière industrielle de l'habillement au Québec, l'emploi manufacturier et les conditions pécuniaires d'emploi d'une catégorie de salariés qui évolue désormais sous un régime spécifique de normes sectorielles.

La décision de mettre fin aux décrets était sous-tendue par la présomption d'un renforcement de l'investissement productif. La tendance de fond constatée dénote sans conteste d'une propension sans cesse décroissante chez les entreprises à s'engager dans des dépenses d'immobilisation. En réalité, la part relative du Québec à l'échelle pancanadienne n'a pas arrêté de décliner entre 1990 et 2005. Les perspectives actuelles incitent peu à l'investissement, vu la réorganisation de l'industrie, l'emprise des grands acheteurs, sans compter la poussée du dollar canadien.

L'allègement réglementaire était censé favoriser l'essor de nouvelles firmes. Dans la confection pour hommes, la décennie 1990 fournit les signes d'un mouvement de concentration au profit des grands établissements. Dans le vêtement pour dames, le nombre de petits ateliers a connu une forte expansion durant la deuxième moitié des années 1990. La période postérieure à l'abolition semble vouloir témoigner d'une plus grande stabilité à court terme dans la confection pour hommes, pendant que le vêtement pour dames accuserait un effritement de sa base industrielle.

L'évolution tendancielle de la productivité constitue un autre indice de la vitalité industrielle. À cet égard, les fabricants du vêtement pour hommes ont enregistré des gains significatifs au sortir de la récession du début des années 1990, pendant que leurs vis-à-vis de la confection féminine affichaient une performance timide. La période plus récente rend toutefois compte d'une trajectoire incertaine. Elle ne serait pas étrangère aux limites de la production fondée sur des économies d'échelle, face à une demande caractérisée par des changements rapides et des cycles courts.

La libéralisation du commerce impose par ailleurs une donnée incontournable : la montée constante des produits d'importation sur le marché nord-américain. Les fabricants québécois ont quintuplé la valeur de leurs expéditions extérieures entre 1992 et 2002. Les productions assujetties se sont notamment démarquées par leur performance jusqu'en 2001, moment à partir duquel le volume des livraisons et des exportations a décliné sévèrement,



particulièrement dans le vêtement pour dames. Pourtant, la part relative des exportations québécoises à l'échelle pancanadienne s'est accrue depuis le début du siècle.

L'allégement réglementaire préconisé par les autorités gouvernementales devrait théoriquement exercer une incidence sur la structure de coûts des employeurs. En fait, la portion consacrée à la masse salariale par les manufacturiers est demeurée passablement stable tout au long de la période de référence. Une exception : les sous-traitants du vêtement pour dames étaient parvenus à comprimer considérablement leurs frais de main-d'œuvre durant la décennie 1990.

La division du travail dans la fabrication de vêtement est réputée se prêter aisément à l'impartition. Les secteurs assujettis sont moins enclins à emprunter cette voie, quoique le phénomène reste très ancré dans les petits établissements. L'évolution constatée démontre que la confection à forfait s'est épanouie dans la mode féminine tout au long de la période de référence. Les firmes de sous-traitance du vêtement pour hommes se sont plutôt consolidées, à l'instar du mouvement observé chez les manufacturiers. Tous secteurs confondus, la fabrication à forfait dénote par contre une plus grande volatilité depuis le tournant du siècle.

Une deuxième composante économique étudiée réfère à l'évolution des effectifs ouvriers. Dans la confection pour hommes, l'emploi a connu une reprise vigoureuse à compter de 1995, grâce à l'augmentation de l'embauche dans les grands établissements manufacturiers. Du côté de la confection pour dames, l'emploi a été amputé de près de 40 % entre 1990 et 1999. Cette érosion est essentiellement assimilable aux licenciements chez les manufacturiers, alors que les entrepreneurs sous-traitants prenaient le relais vers la fin de la décennie. La situation observée entre 1999 et 2003 donne à penser que ces tendances se sont perpétuées, puisque le nombre de salariés assujettis semblait varier faiblement dans la confection pour hommes, contrairement au vêtement pour dames, où l'effectif a continué de diminuer de manière importante.

L'Enquête annuelle sur les manufactures (EAM) fournit un éclairage additionnel sur les pertes d'emplois des dernières années. En 2004, les fabricants pour propre compte dans la confection pour hommes et dans la confection pour dames ont licencié respectivement 21 % et 32,9 % de leur main-d'oeuvre. Entretemps, les entreprises de sous-traitance supprimaient la moitié de leurs postes (49,8 %). Plus globalement, les manufacturiers du vêtement pour hommes ont réduit leur effectif de 33,2 % entre 2000 et 2004. Leurs homologues de la confection pour dames ont rationalisé davantage, à la hauteur de 43,4 %, mais ce sont les sous-traitants qui furent le plus rudement éprouvés, avec une contraction dépassant 60 %.

Le déclin demeure cependant plus marqué au Canada, exception faite de la fabrication à forfait.

Le travail à domicile constitue la face cachée de l'industrie du vêtement. Les secteurs assujettis seraient généralement moins portés à y recourir, quoiqu'il demeure un aspect fondamental de la division du travail dans la confection pour dames. Les différents mécanismes utilisés ne semblent être parvenus à contrôler efficacement cette activité, sans compter que le travail clandestin connaîtrait un regain. Ces conditions portent préjudice aux employeurs opérant dans la légalité et les normes sectorielles seraient susceptibles de générer des effets pervers.

La dernière composante examinée vise les conditions d'emploi depuis l'abolition des décrets. Il ressort dès le départ que les salaires étaient d'ordinaire plus élevés dans la portion assujettie. Aussi, les normes sectorielles reprenaient à l'origine la structure de progression salariale des décrets. Ces échelles ne paraissent guère avoir contribué à la protection du pouvoir d'achat des travailleurs. Dans la confection pour hommes, les salaires réels ont décliné de 1,2 % entre 1997 et 2002, ces pertes ayant affecté 45 % de l'effectif. Les bas salariés avaient en revanche amélioré leur sort, dans la mesure où leur rémunération s'était éloignée de l'échelle salariale et du salaire minimum universel. Quant aux ouvriers du vêtement pour dames, ils n'ont pas échappé à une baisse généralisée et plus accentuée de leur pouvoir d'achat (-7,7 %). Pour ce groupe, les taux horaires moyens entretenaient une plus grande proximité avec la grille salariale et, chez certains, avec le salaire minimum légal. L'encadrement des normes sectorielles de transition pourrait bien avoir fourni ici des balises qui ont pu tempérer les pressions à la baisse sur les salaires.

Les normes permanentes de 2004 ont mis fin à des échelles salariales restées inchangées depuis plusieurs années. Le filet de sécurité proposé procure des bénéfices supérieurs aux normes universelles du travail. En rétrospective, les normes transitoires avaient déjà engendré des reculs, notamment à l'égard du régime de vacances de la confection pour dames. La politique d'un taux horaire majoré a entraîné par ailleurs une bonification ponctuelle du salaire réel pour les apprentis. Elle influencerait sur la répartition de la masse salariale des employeurs, et, plus spécifiquement, sur les modes de rémunération comprenant une formule incitative. Sachant qu'environ 20 % des salariés gagnait moins que 8,00 \$ l'heure, il est opportun de s'interroger sur l'incidence de cette politique au regard de la structuration des rapports entre les entreprises. Elle invite aussi à considérer les pratiques des employeurs quant à la gestion du lien d'emploi vis-à-vis une portion non négligeable de la main-d'œuvre de l'industrie.

Au terme de cette récapitulation, l'information colligée sur la dimension économique de l'abrogation des décrets rend compte d'un degré limité de correspondance au regard des indicateurs reliés à l'évolution de la filière industrielle et de l'emploi depuis l'an 2000. En revanche, les tendances dépitées dans le domaine des conditions d'emploi apparaissent beaucoup plus significatives.

### **4.3. Les impacts de l'abolition au plan institutionnel**

Cette dernière section du chapitre des résultats se penchera sur les répercussions potentielles de l'abolition des décrets dans le champ des institutions du travail. Pour ce faire, les principales composantes étudiées se rapportent à l'acteur syndical, à l'exercice de la négociation collective et au contenu des conventions collectives qui étaient à l'origine des décrets. Une attention particulièrement sera enfin accordée aux modalités d'application des conditions d'emploi privilégiées par la CNT.

L'étude de la première composante tâchera de qualifier le comportement stratégique des syndicats à l'endroit de l'abolition des décrets et de l'adoption de normes sectorielles. Rappelons que le régime des décrets suscitait un débat, à savoir s'il pouvait constituer ou non un facteur inhibant la propension des salariés à joindre les rangs des organisations de travailleurs. Pour apprécier la capacité d'action des syndicats, l'examen se concentrera sur l'évolution de la densité syndicale et sur le nombre de requêtes en accréditation déposées en vue de soutenir les intérêts collectifs des salariés de l'industrie du vêtement.

Le régime des décrets est par ailleurs perçu comme une architecture institutionnelle originale, qui favorise la stabilité des relations du travail et la paix sociale à l'échelle sectorielle. La décision prise par les autorités gouvernementales soulève au premier chef l'enjeu de la pérennité de la négociation collective regroupée dans les secteurs assujettis du vêtement depuis l'an 2000. La durée des rondes de négociation et l'occurrence de conflits de travail constituent d'autres éléments permettant de vérifier si les rapports collectifs du travail ont subi des transformations significatives. La mise en commun de ces indicateurs devraient ainsi fournir suffisamment d'information en vue d'établir si l'abolition des décrets a pu effectivement influencer le cadre et le processus de la négociation collective au cours des dernières années.

Le contenu des décrets puise ses sources dans les conventions collectives conclues par des regroupements d'employeurs et de salariés. L'abandon de cette formule induirait une concurrence accrue sur les conditions d'emploi entre firmes syndiquées et non syndiquées.

Par voie de conséquent, cette situation exposerait davantage la partie syndicale à des concessions réclamées par les employeurs. Pour rendre compte de l'éventualité d'un phénomène semblable, l'examen passera en revue les principales dispositions pécuniaires et normatives des conventions collectives qui servaient de référence aux décrets de la confection pour hommes et de la confection pour dames.

Le transfert des responsabilités des comités paritaires aux mains de la CNT inspirait des inquiétudes signalées chez les organisations syndicales. À l'époque, les préoccupations exprimées portaient pour une part sur la disparition des principes du paritarisme, du point de vue notamment de la responsabilisation des parties et de la gestion conjointe du régime de travail des salariés. De plus, l'efficacité des méthodes de contrôle de la CNT étaient mises en cause, dans la mesure où l'industrie du vêtement requiert une présence adéquate et des modes d'intervention adaptés pour assurer le respect des conditions d'emploi prescrites. L'information disponible permettra d'esquisser un portrait des pratiques empruntées par la CNT, comparativement à celles des comités paritaires dans la confection pour hommes et dans la confection pour dames.

#### **4.3.1 Les impacts de l'abolition sur l'acteur syndical**

Les décrets de convention collective qui s'appliquaient aux secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames étaient intimement associés à la présence prépondérante de sections locales affiliées à des fédérations syndicales américaines. L'union progressive des différents corps syndicaux issus de ce courant a engendré la constitution de UNITE aux États-Unis en 1995 (SVTI; Syndicat du vêtement, textile et autres industries) (Morissette : 2000, 60-62). Ce processus s'est poursuivi en 2004 par le mariage de UNITE et des affiliés de HERE (Hotel Employees and Restaurant Employees). Ce nouveau regroupement, UNITE-HERE, représente pour une bonne part des salariés du secteur tertiaire de l'économie (hôtellerie, restauration et services alimentaires, etc.). Au Québec, cette organisation est affiliée à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Une autre tradition syndicale qui s'est installée dans la confection vestimentaire procède de l'héritage du syndicalisme catholique (Confédération des travailleurs catholiques du Canada-CTCC). Avec sa Fédération des syndicats du textile et du vêtement, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) compte surtout des membres dans les établissements situés à l'extérieur de la région métropolitaine, notamment dans le sous-secteur du vêtement jeans. Peu présente dans le vêtement pour dames, cette organisation était par ailleurs réputée

partie contractante aux fins du décret de la confection pour hommes, du gant de cuir et de la chemise.

Depuis la décennie 1980, la carte syndicale du secteur s'est passablement modifiée. D'autres affiliés de la FTQ sont apparus, tels les Métallurgistes unis d'Amérique (Métallos-FTQ), les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC-FTQ). C'est cependant le syndicat des Teamsters qui s'est le plus démarqué par l'ampleur de ses campagnes de recrutement, en l'occurrence chez les grands fabricants (Gildan<sup>43</sup> et Peerless).

#### *L'évolution de la densité syndicale dans l'industrie du vêtement*

La structure atomisée de la confection vestimentaire impose un obstacle majeur quant à la mise sur pied d'unités syndicales. Leur épanouissement au sein des entreprises se révèle pour le moins un phénomène restreint : en 2001, 12,9 % des établissements manufacturiers faisaient l'objet d'une convention collective visant leurs travailleurs de production (ISQ : 2001, 31).

Ces conditions se reflètent dans le taux de couverture syndicale affiché par cette industrie au cours de la période de référence retenue, qui s'étale entre 1990 et 2005. Sous réserve de certaines précautions méthodologiques, deux constats se dégagent à la lecture du Tableau 4.15 ci-dessous<sup>44</sup>. Il est d'abord clair dans une perspective agrégée que la présence syndicale demeure beaucoup moins importante dans l'industrie de l'habillement, comparativement à l'ensemble du secteur manufacturier au Québec. Au surplus, la baisse tendancielle des effectifs syndiqués était globalement plus marquée durant la période ayant précédé l'abolition des décrets de convention collective.

De façon plus précise, le taux moyen de couverture syndicale des employés de l'industrie du vêtement a reculé de 34,7 % en 1990-93 à 28,3 %, en 1994-97, soit une chute de l'ordre de 18,4 %. Le rythme de décroissance de ces effectifs relatifs s'est ensuite ralenti vers la fin de cette décennie. Toute proportion gardée, la baisse estimée est de 4,9 % entre 1997 et 2000, ce qui établit le taux moyen de couverture à 26,9 %. Malgré la multiplication des mises à pieds depuis le début du siècle, la couverture syndicale dans le secteur de l'habillement ne paraît pas s'être détériorée outre mesure entre 2001 et 2005. Elle s'est en effet maintenue à 26,5 % au cours de cette période.

---

<sup>43</sup> La société Gildan a annoncé en mars 2007 la fermeture définitive de ses deux derniers établissements québécois, au profit de ses installations situées en Amérique centrale et dans le bassin des Caraïbes (Desrosiers : 2007).

<sup>44</sup> Le découpage périodique figurant au Tableau 4.15 procède des différentes sources utilisées. Pour plus de détails sur les limites méthodologiques inhérentes à ces sources, le lecteur est invité à consulter la note méthodologique no 3, à l'annexe A. Aussi, les données brutes employées figurent au tableau C9.1 en l'Annexe C.

**Tableau 4.15 Couverture syndicale; industrie du vêtement, Québec (1990-2005)**

Période	Couverture syndicale (taux moyen périodique)	Variation périodique
<b>Vêtement 1990-1993</b>	34,7 %	
<b>Vêtement 1994-1997</b>	28,3 %	-18,4 %
<b>Vêtement 1997-2000</b>	26,9 %	-4,9 %
<b>Vêtement 2001-2005</b>	26,5 %	-1,5 %
<b>Secteur manufacturier (global) 2001-2005</b>	41,0 %	+1,2 %

Sources : ministère du Travail du Québec (1990, 1991, 1992, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998); Statistique Canada; Enquête sur la population active, Cansim, Tableau no 278-0078 et série spéciale V0706-10. Les données d'origine peuvent être consultées via le tableau C9.1, figurant à l'Annexe C.

Cette situation s'explique par une variation moyenne à la baisse moins prononcée des effectifs régis par une convention collective, par rapport à la totalité de la main-d'oeuvre embauchée par l'industrie (-7,3 % vs -16,6 %). En revanche, les effectifs syndiqués du secteur de l'habillement se distinguent de ceux des autres branches manufacturières par des fluctuations plus accentuées. Entre 2001 et 2005, ils ont connu des variations annuelles qui s'étendaient entre +6,9 % et -33 %, pendant qu'elles oscillaient entre +6,7 % et -4,6 % dans l'ensemble du secteur de la fabrication. L'amplitude de ces variations rend compte d'une plus forte volatilité de l'emploi syndiqué en récente période.

La densité syndicale au sein des secteurs assujettis du vêtement peut également être appréciée en se fondant sur divers documents produits par les comités paritaires, la CNT et le ministère du Travail du Québec. Malgré l'absence de données complètes pour la période qui a succédé l'abolition des décrets, des tendances nettes se dégagent néanmoins entre 1990 et 2002 quant à l'évolution générale du taux de syndicalisation et de la taille moyenne des établissements syndiqués (voir Tableau 4.16, ci-après)<sup>45</sup>.

<sup>45</sup> Le lecteur doit noter que la densité syndicale est exprimée ici d'après le nombre de salariés de production assujettis, de sorte que la base d'évaluation correspond à toute fin utile à la définition de salarié au sens du Code du travail. En quoi, on peut considérer qu'il s'agit d'une mesure reflétant avec précision le véritable taux de syndicalisation des secteurs étudiés.

**Tableau 4.16 Densité syndicale; secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1990-2002)**

Période	Confection pour hommes Taux moyen	Confection pour dames Taux moyen
<b>1990-1994</b>	56,3 %	19,9 %
<b>Taille moyenne unité syndicale</b>	85,5 salariés	31,5 salariés
<b>1995-1999</b>	55,7 %	13,4 %
<b>Écart 1999/1995</b>	-0,6 % (-1,1 %)	-6,5 % (-32,7 %)
<b>Taille moyenne unité syndicale</b>	137,8 salariés (+61,2 %)	27,9 salariés (-11,4 %)
<b>2002</b>	61,2 %	9,6 %
<b>Écart 2002/1999</b>	+5,5 % (+9,9 %)	-3,8 % (-39,6 %)
<b>Taille moyenne unité syndicale</b>	141,5 (+2,7 %)	17,8 salariés (-36,2 %)

Sources : Comités paritaires de la confection pour hommes et de la confection pour dames, rapports annuels 1990-99; Commission des normes du Travail (2002a). Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C9.1 et C9.2, figurant à l'Annexe C.

Dans le vêtement pour hommes, le taux de syndicalisation gravite entre 53,3 % et 58,6 % durant la décennie 1990, pour une moyenne avoisinant 56 %. Cette stabilité est intimement associée à une forte croissance de la taille des unités d'accréditation syndicales à compter de 1993, puisque l'embauche moyenne des entreprises a augmenté de 85,5 salariés en 1990-94, à 137,8 salariés, en 1995-99 (+61,2 %). Ce phénomène résulte de l'effet combiné de la reprise de l'emploi chez les grands établissements manufacturiers (CET : 2001, 22-23, 25) et de la disparition d'une proportion considérable d'unités syndiquées tout au long de cette période. En fait, le nombre d'unités d'accréditation avait diminué de 79 à 44 à l'intérieur de dix ans (-44,3 %).

L'information disponible pour 2002 rend compte de la constance des mesures correspondantes à court terme, qui se résume par le maintien du nombre d'établissements syndiqués à 44, de même que par un effectif moyen de 141,5 salariés. Selon toute vraisemblance, le taux de syndicalisation se serait même hissé entretemps à 61,2 % (MT : 2003b, 6) Cette situation témoigne aussi du degré de concentration de l'emploi selon la dimension des établissements : à eux seuls, deux employeurs recrutent plus de la moitié des travailleurs syndiqués de la confection pour hommes (firmes Peerless et Golden Brand).

La trajectoire du syndicalisme dans la confection pour dames revêt à l'opposé tous les signes d'un déclin qui s'est poursuivi durant l'ensemble de la période de référence. L'érosion de ses effectifs se reflète d'abord dans la baisse marquée du taux moyen de syndicalisation entre

1990-94 et 1995-99, qui a glissé de 19,9 % à 13,4 % (-32,7 %). En outre, le nombre moyen de salariés par atelier n'a pas cessé de s'amenuiser, en passant de 31,5 en 1990-94 à 27,9 en 1995-99 (-11,4 %).

Cette tendance semble s'être amplifiée depuis, car les établissements syndiqués n'employaient plus, en moyenne, que 17,8 salariés en 2002 (-36,2 %). Parallèlement à ce mouvement, le bassin d'employeurs syndiqués s'est constamment rapetissé. En effet, alors que le nombre d'unités d'accréditation se chiffrait à 103 en 1990, il n'en restait plus que 40 en 1999, d'où une diminution de 61,1 % du nombre d'ateliers régis par une convention collective. En 2002, ce secteur ne totalisait plus que 33 unités, soit une baisse additionnelle de 17,5 % à l'intérieur de trois ans.

Par leur mise en commun, les éléments recensés confirment la décimation de l'acteur syndical à l'échelle sectorielle. Dans un premier temps, la densité syndicale s'est écroulée de 24,7 % à 12,2 % entre 1990 et 1999, en retraite de 50 % (-50,6 %). Une fois rendu en 2002, les conventions collectives ne couvraient plus que 9,6 % des salariés (-21,3 %), ce qui, au final, traduit le caractère restreint de la sphère d'influence du syndicalisme. Autrement dit, elle s'est vue de plus en plus limitée à un cercle réduit d'employeurs, au fur et à mesure que l'emploi diminuait et que les manufacturiers fermaient leurs portes ou transféraient leur production chez des entrepreneurs de fabrication à forfait, si ce n'est chez des travailleurs à domicile.

#### *Les campagnes de recrutement*

Les décrets de convention collective sont souvent perçus comme un facteur qui atténuerait la volonté des salariés à former un syndicat. Leur abrogation et l'instauration d'un régime de substitution procurant des bénéfices moins étendus devraient par conséquent avoir incité un plus grand nombre de travailleurs à se regrouper collectivement. Du moins, telle était l'intuition qui était partagée à l'époque où la disparition des décrets du vêtement était de commune renommée (P1, S2, S3).

L'aptitude des organisations syndicales à attirer de nouveaux adhérents constitue un indice de premier plan pour attester de leur capacité d'action stratégique vis-à-vis des contraintes et opportunités de nature contextuelle. L'examen du nombre de requêtes en accréditation traitées par le ministère du Travail du Québec entre 1990 et 2005 permet de vérifier à ce chapitre si l'abolition des décrets a stimulé une mobilisation des ressources syndicales. Les données recueillies renvoient plus précisément aux décisions rendues visant des employeurs dont l'activité principale s'apparente à la juridiction de la confection pour hommes et de la



confection pour dames<sup>46</sup>. Ces décisions se distinguent d'après leur objet, en l'occurrence, celles portant sur la création de nouvelles unités d'accréditation représentatives (« Champ libre »; art. 25.1, CT) et celles reliées à des changements d'allégeance intersyndicaux (« Conflit »; art. 25.2, CT).

Pour tâcher de mettre en évidence une incidence tangible, le découpage périodique de l'information se scinde en fonction de l'époque antérieure à l'abolition (1990-1999) et des années qui lui ont succédé (2000-2005) :

**Tableau 4.17 Décisions en matière d'accréditation syndicale, secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1990-2005)**

Type de requête	Décision	1990-99	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000-05
Champ libre	Accueillie	22	3	12	4	1	0	1	21
	Rejetée/désistement	6	0	3	9	2	0	0	14
<b>TOTAL</b>		28	3	15	13	3	0	1	35
Conflit	Accueillie	2	0	0	0	0	0	0	0
	Rejetée/désistement	3	1	0	1	0	0	0	2
<b>TOTAL</b>		5	1	0	1	0	0	0	2

Source : Commission des relations du travail (2006).

Les instances du ministère du Travail ont rendu trente-trois (33) décisions en matière de représentation syndicale au cours de la décennie 1990. De ce nombre, cinq (5) se destinaient à statuer sur les intentions des salariés au regard d'un changement d'allégeance (15,2 %). Avec vingt-huit (28) dossiers, l'afflux de requêtes visant des établissements non syndiqués est également resté modéré pendant cette période. À l'exception de 1993 et de 1995, les organisations syndicales n'en déposaient guère plus que 2 ou 3 par année. Le caractère représentatif de ces associations avait par contre été démontré de manière satisfaisante dans près de 80 % des cas (78,6 %).

<sup>46</sup> Prendre note que les données retenues excluent les dossiers s'adressant à des entreprises des secteurs du gant de cuir et de la chemise, de même que les requêtes déposées visant des fabrications non assujetties (tricot, chapellerie, bonneterie, lingerie, etc.). De plus, les requêtes multiples d'une association auprès d'un même employeur furent assimilées à un dossier unique, tandis que les requêtes de nature administrative ont été retranchées (ex. : changement de personnalité juridique de l'employeur ou du syndicat, coordonnées d'établissement, etc.).

La période 2000-2005 comprend deux phases. Elle se caractérise au départ par une nette intensification de l'activité de recrutement en 2001-2002. En moins de vingt-quatre mois, le nombre de requêtes dédiées à la création de nouvelles unités s'est chiffré à vingt-sept (28), ce qui équivaut à la totalité des dossiers déposés durant la décennie précédente. Cette lancée s'est cependant butée à des écueils en cours de route, en raison de l'ampleur des désistements et des requêtes rejetées. Les organisations syndicales ont éprouvé de plus en plus de difficulté à se qualifier, ce qui s'est traduit par des campagnes beaucoup moins fructueuses. En corollaire, la proportion de décisions autorisant la constitution d'unités habiles à la négociation collective a considérablement baissé, celle-ci ayant chuté à 60 % entre 2000 et 2005 (-23.7%). Quant au maraudage intersyndical, il suscite pour sa part une audience encore moins forte qu'auparavant, avec seulement deux tentatives en récente période (5,6 %). La dégelée subie en 2002 a amené les organisations syndicales à reconsidérer leurs stratégies de recrutement. Depuis, les autorités compétentes sont rarement saisies de requêtes émanant des secteurs étudiés, puisqu'à peine quatre (4) associations demanderessees se sont manifestées entre 2003 et 2005.

Plusieurs facteurs peuvent être mis en cause pour expliquer la mise en veilleuse d'une campagne qui avait été inaugurée dans le but de prémunir les travailleurs contre «la catastrophe de l'abolition des décrets du vêtement» (FTQ : 2001). La fragmentation structurelle, la fragilité des entreprises et la multiplication des fermetures sont certes envisagées comme des incontournables face auxquels il demeure ardu d'échafauder une organisation syndicale viable (CP, CNT2, I2, P1, S1, S4). Mais d'autres phénomènes doivent être pris en compte, tels que l'opposition grandissante des employeurs (S3), l'insécurité économique et les attributs sociodémographiques de la main-d'œuvre de l'industrie (prépondérance féminine, monoparentalité, immigration récente, etc.). Ces derniers facteurs seraient d'ailleurs à l'origine d'importants clivages qui entraveraient l'expression d'une culture identitaire favorisant l'enracinement de l'institution syndicale (CP, I1, I2).

Du point de vue du recrutement, les organisations syndicales sont aujourd'hui beaucoup moins enclines à déployer des efforts auprès des ateliers et ce, pour des motifs d'ordre financier. Les échecs passés et le caractère onéreux des campagnes ont imposé une réorientation des pratiques, particulièrement dans un environnement où sévissent les menaces de délocalisation (S2, S3, S4). D'abord, du côté de la CSD, la Fédération des syndicats du textile et du vêtement privilégie surtout une consolidation dans les entreprises du textile, vu que ce secteur semble offrir de meilleures perspectives à long terme (S4). Chez UNITE HERE (FTQ), ce sont principalement les centres de distribution des manufacturiers et des détaillants de vêtements qui font l'objet d'une action ciblée, ce type d'installation étant beaucoup moins exposé à des fermetures ou à des délocalisations (S2,

S3). Le positionnement de ces établissements à l'intérieur des chaînes d'approvisionnement leur confère un statut névralgique à l'échelle industrielle, qui serait d'ailleurs susceptible de procurer des assises stratégiques renouvelées au syndicalisme (Abernathy et al.: 1999, 182). À cet égard, le potentiel de croissance des effectifs syndiqués demeure toutefois limité, du fait que ces établissements n'emploient guère plus que 10 % de la main-d'œuvre (CRHIV : 2004, 33), sans compter que les initiatives destinées à y étendre la représentation syndicale se sont soldées par des résultats mitigés (S2).

Pour l'essentiel, le profil syndical de la confection pour hommes et de la confection pour dames dessine des tendances analogues à celles observées précédemment et ce, tant du point de vue de la dimension des établissements (section 4.2.1.2), de la sous-traitance (section 4.2.1.6), que de l'emploi (section 4.2.2.1). Il s'avère toutefois difficile d'établir si le taux de syndicalisation dans chacun de ces secteurs a perdu du terrain, en raison de l'importante vague de licenciements qui s'est déployée depuis 2002. En tablant sur le taux de couverture syndicale pour l'ensemble de l'industrie, il est permis d'avancer que les tendances de fond détectées auraient peu changé.

Dans le vêtement pour hommes, il n'en reste pas moins que le volume d'adhérents est tributaire du degré de sous-traitance étrangère et de la posture de l'emploi chez deux ou trois manufacturiers. En l'espèce, les licenciements opérés chez Peerless ont ramené le nombre de syndiqués de 2400 à approximativement 1800 salariés entre 2002 et 2006 (-25 %), tandis que chez Golden Brand, les rationalisations successives se sont traduites par la suppression d'environ 375 postes parmi les quelque 985 syndiqués que comptait cette entreprise (-38 %). En outre, la principale organisation syndicale active dans le secteur, UNITE HERE (FTQ), évalue que l'ensemble des compressions d'emploi ont affecté 956 membres entre janvier 2005 et octobre 2006, soit des pertes de l'ordre de 23,9 %, vis-à-vis un effectif de près 4000 adhérents en 2002.

Quant à la présence syndicale dans la confection pour dames, elle s'est vue de plus en plus confinée à l'état de marginalité. Hormis une poignée de manufacturiers, son action se cantonne surtout dans des petits ateliers de préparation qui embauchent quelques coupeurs et échantillonneuses, les travaux d'assemblage étant confiés en sous-traitance. Ce phénomène était déjà bien ancré, mais il aurait connu une recrudescence depuis l'abolition des décrets (S3). Toujours d'après l'information colligée auprès de UNITE HERE (FTQ), 14 unités syndiquées subsistent en 2006, comparativement à près d'une trentaine, en 2002. Cette organisation ne représenterait guère plus que 300 salariés à l'heure actuelle, soit approximativement le dixième de ses effectifs de 1990.

Les propositions P10 et P11 du modèle d'analyse s'énoncent sous un mode concurrent, afin de vérifier l'incidence de l'abolition des décrets sur la capacité de mobilisation des organisations de travailleurs. Les résultats obtenus se révèlent contradictoires, mais somme toute, complémentaires.

D'abord, la densité syndicale s'est stabilisée à l'échelle industrielle depuis le tournant du siècle et les années ayant suivi la disparition des décrets n'ont pas donné lieu à un retournement majeur de tendance dans les secteurs du vêtement pour hommes et du vêtement pour dames. Contrairement aux prétentions de la proposition P10, il ne semble donc pas à ce chapitre que l'extinction du régime des décrets ait joué directement un rôle prédominant.

Conformément au prédicat de la proposition P11, l'abolition des décrets a par contre impulsé un déploiement des ressources syndicales en vue d'attirer de nouveaux adhérents. La campagne observée en 2001-2002 témoigne d'une volonté effective de mobilisation, comparativement aux efforts consacrés au cours de la décennie précédente. Cette initiative a cependant fait long feu et les activités de recrutement ont généralement été délaissées. Par conséquent, il est permis de croire ici que l'institution syndicale n'a pas été en mesure de diversifier ses assises dans l'industrie en vue de composer avec un environnement hostile. Malgré le maintien d'une présence beaucoup plus importante dans la confection pour hommes, la densité syndicale demeure essentiellement le fait de quelques unités de grande dimension et des facteurs exogènes, assimilables à la mondialisation économique seraient susceptibles d'exercer un impact majeur, dans la mesure où l'emploi syndiqué demeure vulnérable vis-à-vis la délocalisation des activités de fabrication.

#### **4.3.2 Les impacts de l'abolition sur la négociation collective et les conventions collectives**

Le régime des décrets de convention collective a favorisé l'expression d'une négociation multipatronale dans les secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames. À maints égards, le cadre juridique de la LDDC a été à l'origine du type de relations du travail qui s'est forgé au sein de ces secteurs (S1, S4, P1). L'abrogation suscitait à ce chapitre diverses inquiétudes quant aux modalités d'exercice de la négociation collective, particulièrement en ce qui a trait au maintien d'une structure centralisée, à la durée et à l'issue des pourparlers. En d'autres termes, a-t-on assisté depuis à l'effritement de la négociation regroupée et à un durcissement des rapports collectifs du travail ?

#### **4.3.2.1 Les impacts de l'abolition sur la négociation collective regroupée**

La formule de la négociation regroupée revêtait à l'époque des décrets plusieurs avantages pour les parties concernées. Elle profitait d'une part aux organisations de travailleurs en leur procurant les bases d'une solidarité sectorielle, une uniformité accrue des conditions d'emploi, de même qu'une plus grande stabilité relationnelle avec les employeurs. Du côté patronal, la mise sur pied de regroupements permettait de réduire l'incertitude découlant d'une industrie fortement fragmentée, au regard notamment des coûts de main-d'œuvre, de l'occurrence de grèves ou de l'exercice de stratégies de surenchère (« whipsawing »). Elle permettait aussi la mise en commun de ressources qui minimisait les frais de négociation et qui facilitait la gestion de la main-d'œuvre dans les ateliers (P1, I1) (Laroche et Murray : 2003, 208-210).

Le problème posé par la disparition des décrets soulève donc l'enjeu de la pérennité d'une structure de négociation multipatronale, sachant que les employeurs pourraient désormais trouver davantage intérêt à conclure des conventions collectives séparément. À cet égard, l'impact éventuel de l'abolition peut s'apprécier en fonction de la représentativité relative des parties qui concluaient les conventions collectives d'origine des décrets. Le taux de couverture sectorielle se mesure plus spécifiquement d'après l'ensemble des employeurs et des salariés régis par un accord collectif de travail.

##### *La négociation regroupée dans le vêtement pour hommes*

Dans la confection pour hommes, deux formations syndicales étaient réputées parties contractantes, soit le SVTI (FTQ) — devenu UNITE HERE (FTQ) — et la Fédération des syndicats du textile et du vêtement, affiliée à la CSD. Du côté patronal, six groupements représentaient les employeurs des secteurs du vêtement jeans et de la fabrication de vêtements pour hommes et garçons. Les premiers étaient rassemblés sous la bannière de l'Association des manufacturiers et contracteurs (sic) en jeans du Québec (AMCJQ). Quant aux seconds, le principal porte-parole demeurait les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec (MAVPQ). Quatre corps assimilés à cette dernière association étaient également reconnus, ceux-ci veillant aux intérêts particuliers des sous-traitants et des entreprises oeuvrant dans divers segments de l'industrie (pantalons non assortis, vêtement sport, etc.).<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> En l'espèce, ces quatre groupements étaient : l'Association des fabricants de vêtements imperméables et de vêtements sport, l'Association des fabricants de vêtements d'extérieur pour enfants, l'Association des entrepreneurs en confection de Montréal et le Conseil du patronat des fabricants de pantalons non assortis du Québec. De concert

Ces parties contractantes affichaient globalement une importante représentativité à l'échelle industrielle (voir Tableau 4.18 ci-après). Au regard d'un taux de syndicalisation qui avoisine 56 % en 1995-99, l'effectif du patronat organisé correspond, en moyenne, à près de 90 % des employeurs visés par une convention collective (89,7 %). Leurs établissements embauchaient le deux-tiers de la main-d'œuvre syndiquée assujettie au décret (66,4 %).

L'enracinement de la négociation multipatronale variait cependant en fonction du sous-secteur et du degré de syndicalisation des employeurs qui adhéraient à chacun des regroupements agissant à titre de partie contractante. Dans la fabrication de vêtements pour hommes et garçons, la totalité des membres des cinq associations concernées faisait l'objet d'une accréditation syndicale. Le sous-secteur du vêtement jeans enregistrait pour sa part une pénétration syndicale beaucoup moindre. À peine 13 % des employeurs membres de cette association sectorielle étaient régis par une convention collective, tandis que le taux de syndicalisation des salariés était de 25 %, en moyenne, entre 1995 et 1999.

L'abolition des décrets a immédiatement scellé le sort de la négociation multi-employeurs chez les manufacturiers et sous-traitants du vêtement jeans, où onze accréditations s'adressaient à un peu moins de 900 salariés en 1999. De manière concurrente, les affiliés de la CSD ont essuyé une fin de non-recevoir dans leurs tentatives de conserver une base centralisée de négociation (S4).

Dans le vêtement pour hommes et garçons, la principale organisation syndicale présente, UNITE HERE (FTQ), craignait également que l'abrogation des décrets allait entraîner le démantèlement de la négociation collective regroupée (S1, S2). D'abord, la ronde de pourparlers de 1998-99 s'est soldée par la défection de quatre sous-traitants et fournisseurs, ce à quoi s'est ajouté par la suite cinq fermetures d'entreprises. Le rayonnement de cette institution en fut affecté, car la proportion des établissements syndiqués couverts était entretemps passée de 55 % à environ 40 %, en 2001. En revanche, le taux de couverture des salariés régis est resté à peu près inchangé depuis 1998, en se maintenant aux alentours de 45-46 % de l'ensemble des effectifs syndiqués de la confection pour hommes. Malgré d'autres fermetures d'ateliers et le retrait de deux employeurs entre 2001 et 2005, la convention collective cadre a su, somme toute, résister à l'épreuve de l'abolition des décrets.

---

avec les MAVPQ, ces associations participent encore aujourd'hui à la négociation regroupée dans le secteur du vêtement pour hommes.

**Tableau 4.18 Taux de couverture de la négociation regroupée; secteur de la confection pour hommes, Québec (1995-2005)**

Période	Taux global de couverture	Taux de couverture sous-secteur du jeans
<b>Associations patronales 1995-1999</b>  <b>Taux moyen couverture (1995-99)</b> <b>Établissements</b> <b>Salariés</b>	   89,7 % 66,4 %	   13,2 % 25,2 %
<b>Convention maîtresse 1998-2001 (MAVPQ)</b>  <b>Représentativité 1998</b> <b>Établissements</b> <b>Salariés</b>	  26 établissements 55,3 % 46,4 %	  Structure regroupée dissoute en 2000
<b>Convention maîtresse 2001-2005 (MAVPQ)</b>  <b>Représentativité 2001</b> <b>Établissements</b> <b>Salariés</b>	  17 établissements 38,6 % 46,6 %	  Structure regroupée dissoute
<b>Convention maîtresse 2005-2009 (MAVPQ)</b>  <b>Représentativité 2005</b> <b>Établissements</b> <b>Salariés</b>	  14 établissements 40,0 % 45,1 %	  Structure regroupée dissoute

Sources : Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels 1990-99; ministère du Travail du Québec, 2003; compilations produites à partir de la base des conventions collectives du ministère du Travail du Québec et des effectifs recensés par UNITE HERE (FTQ). Les données de base employées peuvent être consultées via les tableaux C10.1, C10.2 et C10.3 se trouvant à l'Annexe C.

Cette situation est d'abord attribuable à la préservation d'une représentativité syndicale suffisamment forte et à la concentration des effectifs ouvriers dans des établissements de plus grande dimension. Parmi les principaux employeurs du secteur, il n'y a, en fait, que la société Peerless qui a toujours préféré négocier en marge d'une structure centralisée. Ce qui, pourtant, ne l'empêche pas de subir l'influence du « pattern » préalablement fixé par la convention maîtresse conclue avec les affiliés de UNITE HERE (FTQ) (S1, P1).

D'autres aspects doivent être pris en compte pour comprendre l'entretien d'une communauté d'intérêt patronale, compte tenu, entre autres, des différends internes qui sont manifestes entre manufacturiers, sous-traitants et fournisseurs (Laroche et Murray, 2003). D'une part, la convention collective conserve son statut d'étalon pour éviter la surenchère et ce, tout en procurant expressément aux employeurs des garanties qui assurent la parité avec d'autres

unités de négociation de UNITE HERE (UNITE-HERE : 2005b, art. 32). De plus, le maintien d'une masse critique parmi les rangs de l'association patronale est intimement relié aux services offerts aux membres (représentation, services juridiques, etc.), de même qu'aux modalités incitatives qui conditionnent l'affiliation, particulièrement en ce qui touche une capitation exigée aux non-membres pour la gestion des avantages sociaux (UNITE-HERE : 2005b, art. 15.3; caisse de retraite, assurances collectives)<sup>48</sup>. De telle sorte, les bénéfices découlant de l'adhésion se révéleraient généralement supérieurs, bien que certains manufacturiers se trouvent vraisemblablement disposés à conclure de leur propre chef une convention collective plus avantageuse. Ce serait effectivement le cas des firmes qui soustraient une partie de leur production de la sphère de la négociation, par le truchement de la sous-traitance étrangère. Ce phénomène serait source de tensions potentielles au sein de l'association patronale. Il mettrait en cause des divergences de vues entre, d'une part, les particularismes des employeurs dont la production reste exclusivement locale et syndiquée, et, d'autre part, les velléités des entreprises globalisées, qui préconisent une approche plus opiniâtre des relations du travail (P1).

#### *La négociation regroupée dans le vêtement pour dames*

La négociation multipatronale dans la confection pour dames s'est formée historiquement à partir de deux ensembles agissant à titre d'interlocuteurs exclusifs.

Cette structure de négociation fut mise sur pied au milieu des années 1930, au moment de la constitution d'une première coordination patronale à Montréal (Steedman : 1998). L'expansion des effectifs syndiqués au sein de différents segments de fabrication (robe, blouse, costume, etc.) a par la suite donné lieu à la création d'un conglomérat d'employeurs, la Guilde des manufacturiers de vêtements de mode du Québec. Du côté syndical, la négociation centralisée s'est d'abord exercée par l'entremise de la section provinciale de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames (UIOVD-FTQ). Cette entité fait aujourd'hui partie intégrante de UNITE HERE (FTQ). Celle-ci perpétue d'ailleurs les pratiques du syndicalisme de métier qui ont prévalu dans ce secteur, en se concentrant sur le contrôle de l'offre de main-d'œuvre. La convention collective maîtresse consacre toujours ce principe, en prescrivant un régime d'atelier fermé, la prestation de services syndicaux en matière de placement ouvrier, de même que le maintien de bénéfices sectoriels rattachés à l'adhésion syndicale (UNITE HERE : 2006 : art. 5, 7 et 9).

---

<sup>48</sup> Il faut signaler que les employeurs membres ont pu bénéficier pendant plusieurs années d'une réduction de 0,50 % au financement du régime collectif d'assurance (TAVT : 1989, art. 15.3; TAVT : 1992, Annexe H; SVTI : 1995, art. 15.3). Au moyen d'une lettre d'entente conclue en 1995, ils ont profité par surcroît d'un abaissement de l'ordre de 50 % dans leur contribution à la caisse de retraite des employés. Cette réduction s'est étalée du 1er juin 1996 au 31 mai 1998 (SVTI : 1995, lettre d'entente concernant la clause 15.3).



La négociation regroupée dans l'industrie de la confection féminine a emprunté une trajectoire fort différente de celle observée dans le vêtement pour hommes et garçons. En toile de fond, la chute du taux de syndicalisation durant les années 1980 avait déjà sérieusement atrophié son aire d'application à l'échelle sectorielle. De fait, l'entente cadre de la Guilde et de l'UIOVD ne couvrait plus que 66 ateliers et quelque 3 000 salariés en 1990, par contraste à un effectif industriel qui comptait sept ans auparavant 170 établissements et environ 9 000 syndiqués (CBC : 1983).

Ce mouvement continue sur une course similaire pendant la décennie 1990, la densité syndicale ayant chuté de 24,7 % à 12,2 % entre 1990 et 1999 (section 4.3.1). L'influence des parties contractantes s'est vue par conséquent davantage diluée, au fur et à mesure que l'emploi gagne de l'ampleur chez les entrepreneurs à forfait (section 4.2.2.1). La perte d'ascendant de la Guilde dans les milieux patronaux au cours de ces années s'est traduite notamment par la désignation d'une association de sous-traitants au conseil de direction du comité paritaire (AECQ). Cette décision prise en 1992 découlait d'une reconnaissance gouvernementale de ce phénomène (CP), sachant aussi que les syndicats étaient quasi absents chez ce type d'employeurs (taux de syndicalisation de 2,4 % en 1997, vs 33,1 %, chez les manufacturiers (Dufresne : 1999, 16).

Pourtant, cet effacement généralisé n'avait pas pour autant réduit le poids relatif de la convention maîtresse à l'intérieur de la portion syndiquée qui subsistait. Malgré la baisse constante des effectifs régis par une convention collective tout au long de cette période, la couverture de l'accord-cadre avait, pour un temps, conservé un caractère significatif au regard des manufacturiers syndiqués. Ce qui démontre en outre que l'affaiblissement de son rayonnement n'était pas plus accentué que le déclin enregistré à la même époque dans le reste du secteur.

Le Tableau 4.19 dresse à ce chapitre un aperçu de l'évolution de la représentativité relative des parties contractantes au décret, vis-à-vis l'ensemble des conventions collectives intervenues dans le secteur de la confection pour dames :

Selon les données disponibles, il s'avère que la Guilde réunissait sensiblement la même proportion d'employeurs syndiqués entre 1990 et 1999, en regroupant approximativement le deux-tiers des établissements régis par une convention collective. Au surplus, les accords-cadres conclus en 1994 et 1998 avaient parallèlement maintenu leur taux de couverture à 47 % des travailleurs syndiqués de la confection pour dames. L'hémorragie est toutefois survenue une fois le décret aboli, lors de la ronde de négociation de 2002, où quatre manufacturiers ont quitté la table centrale. En tenant compte de l'effet des fermetures

d'entreprises, ces départs ont amputé le nombre de salarié couverts de pratiquement de moitié. Au moment d'entreprendre à nouveau les pourparlers au printemps 2006, une dizaine de firmes était représentée par la Guilde. La négociation regroupée est sortie fragilisée de cet exercice, du fait qu'elle n'attire plus que sept employeurs et moins de 20 % des travailleurs syndiqués du secteur.

**Tableau 4.19 Taux de couverture de la négociation regroupée; secteur de la confection pour dames, Québec (1990-2006)**

Période	Employeurs visés (Guilde des manufacturiers)
<b>Convention maîtresse 1991-1994 (Guilde) Représentativité 1991</b>	55 établissements
<b>Taux moyen couverture (1990-94) Établissements Salariés</b>	65,6 % n.d.
<b>Convention maîtresse 1994-1998 (Guilde) Représentativité 1994</b>	36 établissements
<b>Taux moyen couverture (1995-99) Établissements Salariés</b>	65,2 % 47,6 %
<b>Convention maîtresse 1998-2002 (Guilde) Représentativité 1998</b>	25 établissements
<b>Établissements Salariés</b>	64,1 % 47,7 %
<b>Convention maîtresse 2002-2006 (Guilde) Représentativité 2002</b>	16 établissements
<b>Établissements Salariés</b>	48,4 % 28,1 %
<b>Convention maîtresse 2006-2011 (Guilde) Représentativité 2006</b>	7 établissements
<b>Établissements Salariés</b>	38,9 % 18,5 %

Sources : Comité paritaire de la confection pour dames, rapports annuels 1990-99; ministère du Travail du Québec, 2003b; compilations produites à partir de la base des conventions collectives du ministère du Travail du Québec et des effectifs recensés par UNITE HERE (FTQ). Les données de base peuvent être consultées via le tableau C10.4 figurant à l'Annexe C.

La pratique de la négociation multi-employeurs dans la confection pour dames se distingue ainsi à maints égards de celle expérimentée dans le secteur du vêtement pour hommes et garçons. Des facteurs de nature structurelle et institutionnelle ont façonné une évolution différenciée. D'un point de vue structurel, le transfert de l'emploi au profit des fabricants à

forfait a constitué l'amorce de l'onde longue du déclin de l'acteur syndical. Cette forte propension à l'extériorisation du travail n'était d'ailleurs pas sans conférer des atouts stratégiques aux membres de la Guilde quant à la négociation de la convention maîtresse avec l'UIOVD. Ces manufacturiers bénéficiaient d'un positionnement avantageux qui leur permettait à la fois d'inspirer une attitude modérée chez leurs vis-à-vis syndicaux, tout en profitant d'un abaissement de leurs coûts unitaires par le truchement de réseaux de sous-traitance (CP).

Dans ces circonstances, le décret était devenu aux yeux de la Guilde «une affaire de sous-traitants et une police d'assurance contre l'inconnu», notamment face à l'incertitude d'un éventuel regain syndical (CP). La communauté des entrepreneurs (AECQ) avait cependant intensifié de son côté son action auprès des instances étatiques pour faire valoir les revendications d'un patronat non syndiqué à l'endroit du décret. Dans la mesure où celui-ci était maintenu, la Guilde parvenait ainsi à retenir un noyau d'employeurs syndiqués. Aussitôt l'abolition complétée, les derniers manufacturiers d'importance qui restaient parmi ses rangs ont opté pour une négociation décentralisée, au niveau de l'établissement.

La mise en commun des éléments recensés précédemment fournit par ailleurs suffisamment d'information pour statuer sur la pertinence de la proposition P12 du cadre d'analyse. Celle-ci énonce une correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et la fragilisation du pouvoir syndical, qui aboutirait à l'effritement de la négociation regroupée qui s'était développée dans les fabrications assujetties du vêtement.

De manière générale, il peut être considéré que l'abolition des décrets a exercé des répercussions directes quant à la préservation d'une structure de négociation à base sectorielle. L'expérience du vêtement jeans et de la confection pour dames confirme à cet égard que les employeurs de l'habillement sont devenus moins enclins à se rallier, en vue de participer collectivement à l'élaboration des conditions d'emploi des salariés. L'incidence du dispositif législatif sur le pouvoir syndical demeure ainsi tangible, tout comme celle relevant de facteurs structurels, tels que le degré de concentration de l'industrie et l'importance relative de la sous-traitance.

Le cas du vêtement pour hommes et garçons se démarque toutefois sans équivoque. Contrairement à la confection pour dames, la négociation multi-employeurs a su accaparer ici un taux de couverture à peu près constant par rapport à l'ensemble des salariés régis par une convention collective. Dans ces conditions, l'abolition des décrets n'apparaît pas avoir occasionné d'impact déterminant, en dépit du caractère facultatif d'une structure centralisée.

De telle sorte, les intuitions véhiculées par la proposition de recherche P12 méritent d'être révisées.

La pérennité de cette institution dans ce secteur découle en partie de la concentration de l'emploi chez des grands manufacturiers, ce qui facilite d'emblée la formation d'une base syndiquée beaucoup plus stable. Cet aspect ne peut cependant constituer l'unique facteur qui a pu contribuer au maintien de la pratique de la négociation regroupée. En effet, la possibilité de retrait des principaux membres de l'association («opting out») et l'absence de la société Peerless à la table centrale, procurent autant de signes que la communauté d'intérêt patronale ne peut se résumer exclusivement à la dimension des établissements. La réunion d'une diversité d'employeurs au sein d'une association procède des bénéfices qu'elle procure, malgré la pluralité des intérêts en présence (petites et grandes entreprises; producteurs locaux et producteurs globalisés; manufacturiers, sous-traitants et fournisseurs, etc..). En retour, de tels bénéfices pourraient bien être assimilables à la perception qu'ont ces employeurs envers une menace de surenchère, advenant la cessation de la négociation multipatronale.

#### **4.3.2.2 Les impacts de l'abolition sur le processus de la négociation collective**

Un autre effet anticipé de l'abolition des décrets réside dans le durcissement des relations patronales-syndicales, du fait de la concurrence accrue sur les conditions de travail avec le secteur non syndiqué de l'industrie du vêtement (Grant, 2004b : 146-147; Jalette, Charest et Vallée, 2002 : 44-45).

Le glissement vers des relations du travail plus antagoniques devrait se refléter dans le processus de renouvellement des conventions collectives et se traduire par une accentuation des conflits de travail. Sur la base des renseignements disponibles, il est d'ailleurs possible d'apprécier et de comparer la durée des rondes de négociation des accords-cadres qui était à l'origine des décrets de la confection pour hommes et de la confection pour dames. Aussi, l'étude des arrêts de travail peut s'effectuer d'après la durée des conflits et selon le nombre de jours-personnes perdus à l'occasion des grèves et lock-out survenus durant la période de référence. De telle sorte, l'abolition des décrets pourra être isolée, afin de tenter de circonscrire son incidence potentielle sur l'état des relations du travail.

##### *La durée des rondes de négociation*

Le régime des décrets est généralement considéré comme un facteur favorisant la stabilité des relations du travail, la paix industrielle et, par conséquent, la conclusion de conventions

collectives. Selon les vues partagées par des interlocuteurs syndicaux, l'abrogation des conventions étendues par décret serait nécessairement à l'origine de négociations plus laborieuses avec les employeurs du vêtement (S1, S3). Cette situation s'expliquerait par les difficultés rencontrées en vue d'intégrer et de maintenir certaines dispositions des décrets au sein des conventions collectives, dans le but de préserver les acquis salariaux des syndiqués. Un autre élément à prendre en compte dans l'exercice de la négociation relève de l'insécurité grandissante qui découle des pertes d'emplois observées depuis le début du siècle, qui placerait les employeurs dans une position de force (S2).

Les accords-cadres conclus dans les deux secteurs étudiés ont fait l'objet de cinq rondes de négociation collective entre 1990 et 2006. Dans chaque cas, ces ententes ont été renouvelées à trois occasions au cours des années ayant précédé l'abolition des décrets tandis qu'elles ont été reconduites à deux reprises depuis l'an 2000. Le Tableau 4.20 ci-après expose la durée de chacune de ces rondes, en tenant compte de la procédure et des délais prescrits en vertu de l'article 52 du Code du travail :

**Tableau 4.20 Durée des rondes de négociation des accords-cadres; secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1991-2006)**

Confection pour hommes		Confection pour dames	
Ronde	Durée	Ronde	Durée
1992	105 jours	1991	181 jours
1995	103 jours	1994	238 jours
1998	115 jours	1998	239 jours
2001-02	126 jours	2002	101 jours
2005	82 jours	2006	68 jours

Source : ministère du Travail du Québec, Direction des données sur le travail et des décrets (2006d)

L'information recensée à partir des registres du ministère du Travail permet de relever d'abord un accroissement dans la durée des pourparlers, qui s'insinue vers le milieu des années 1990. Cette tendance apparaît au premier chef dans la confection pour dames, où la partie syndicale se trouvait placée dans une situation de plus en plus précaire, dans un secteur où la remise en question de l'existence du régime des décrets s'est, par surcroît, initialement manifestée (CP). Dans ces circonstances, la période nécessaire pour parvenir à conclure la convention-cadre accusait une plus forte propension à s'allonger, passant d'environ 6 mois en 1991 à tout près de 8 mois au cours des rondes de 1994 et 1998.

Dans le vêtement pour hommes, les parties se sont montrées comparativement plus promptes à procéder au renouvellement de la convention collective maîtresse. Les accords intervenus dans ce secteur en 1992 et 1995 démontrent du moins une plus grande capacité à établir un compromis à l'intérieur d'un intervalle plus retreint, au terme d'environ 3½ mois de discussions. L'imminence de l'abolition des décrets et l'incertitude qui en découlait ont en revanche directement influé sur le comportement des acteurs au moment des rondes amorcées en 1998 et en 2001 (S1). Le déroulement des pourparlers s'est avéré conséquemment davantage corsé, dans la mesure surtout où l'exercice de moyens de pression économiques de part et d'autre s'est intensifié, de sorte que les négociations se sont étalées sur 115 jours en 1998, puis sur 126 jours en 2001-2002.

Le renouvellement de la convention collective modèle du vêtement pour hommes à l'automne 2005 coïncide avec la fin de l'ère des quotas à l'importation de l'Arrangement Multifibres (AMF), ce qui annonçait des échanges épineux (UNITE HERE : 2005a). De plus, l'état des relations avec l'association patronale (MAVPQ) laissait planer de fortes inquiétudes, certains anticipant au départ que celle-ci allait plancher sur le nouveau taux de salaire minimum sectoriel pour revendiquer le retrait de l'échelle salariale issue du décret (S1). Les craintes d'une ronde particulièrement longue et tendue ne se sont toutefois pas matérialisées, puisqu'elle s'est complétée en moins de 90 jours, soit celle qui a exigé le moins de temps au regard de la période de référence. Un mouvement analogue se profilait déjà dans le vêtement pour dames depuis le tournant du siècle, où les parties contractantes avait réduit de plus de moitié la durée des pourparlers lors de la reconduction de la convention maîtresse en 2002 (101 jours). Qui plus est, les négociations de 2006 dans ce secteur ont abouti à une entente après 68 jours, avant même l'expiration du contrat collectif de travail.

#### *L'importance des conflits collectifs de travail*

La fréquence et l'ampleur relatives des conflits collectifs fournissent d'autres indices sur la dynamique des relations du travail, parallèlement à l'abolition des conventions collectives étendues qui régissaient les deux secteurs étudiés. Bien que les données disponibles n'autorisent pas des conclusions aussi explicites ou systématiques que celles par ailleurs dégagées quant à ses impacts significatifs (Lyrette et Roy : 1992)<sup>49</sup>, elles permettent cependant d'établir à certains égards une correspondance entre le régime des décrets et l'avènement de grèves ou de lock-out. Pour ce faire, le comportement des agents

---

<sup>49</sup> Rappelons que l'étude citée s'appuie sur des méthodes économétriques pour démontrer un lien significatif entre la présence des conventions étendues et l'incidence, ainsi que l'intensité des conflits de travail dans le secteur manufacturier syndiqué québécois entre 1980 et 1988. L'impact des décrets y était mesuré d'après l'occurrence des arrêts de travail par milliers de salariés et selon le nombre de jours-personnes perdus par travailleurs. Il se doit d'être mentionné à cet égard que les données statistiques disponibles n'autorisent pas des conclusions aussi catégoriques, mais qu'elles témoignent toutefois des tendances générales qui sont légitimement repérables dans l'industrie du vêtement.

négociateurs peut se vérifier en se fondant sur l'occurrence des arrêts de travail, en conjonction avec leur durée en jours ouvrables et d'après leur intensité, selon le nombre de jours-personnes perdus. Les renseignements accessibles permettent enfin de convenir dans quelle mesure les parties à la négociation regroupée ont été mises en cause à l'occasion des conflits survenus au cours de la période de référence.

En ce qui a trait d'abord à la confection pour dames, il ressort que la négociation regroupée n'a donné lieu à aucune manifestation d'arrêt de travail depuis 1983. L'UIOVD est sortie fortement ébranlée de cette expérience, qui la rendue peu susceptible d'exercer une force mobilisatrice suffisante à l'échelle sectorielle (Morissette : 2000, 100). La décimation croissante de ses effectifs pendant les années 1990 l'a finalement privée du poids critique nécessaire pour échafauder une alternative viable à des stratégies syndicales défensives et ce, au prix de « compromis incroyables » (CP). Le rayonnement déclinant de la négociation multi-employeurs ne s'est pas par ailleurs accompagné d'un déplacement ou d'une recrudescence du phénomène conflictuel au niveau décentralisé de la négociation d'établissement, que ce soit avant ou après la disparition du décret. Une seule grève est recensée, en l'espèce, dans une entreprise embauchant environ 150 adhérents de la CSD (Confection Sport ANS Inc.). Déclenché en mai 2001, cet arrêt de travail s'est dénoué sept mois plus tard, ce qui en fait le plus long à pouvoir être observé dans les secteurs assujettis du vêtement depuis 1990 (156 jours ouvrables perdus). Les sources de ce conflit ne portaient pas uniquement sur des matières de nature pécuniaire ou contractuelle, mais également sur des enjeux relationnels, puisque l'employeur réclamait rien de moins que la démission des membres de l'exécutif local parmi les rangs du comité syndical de négociation (de Bruycker : 2001, 19).

Les relations du travail dans le vêtement pour hommes ont emprunté pour leur part une tangente fort différente. Celles-ci se singularisent surtout par l'inclinaison nettement plus conflictuelle qui a marqué la pratique de la négociation multi-employeurs, qui est allée en s'accroissant dès que le dispositif du décret a été remis en question par les employeurs et que son processus d'abolition s'est engagé. Le Tableau 4.21 récapitule ci dessous les principales caractéristiques des arrêts de travail survenus dans ce secteur :

Trois rondes de négociation regroupée se sont succédées pendant la décennie qui a précédé l'abolition du décret de la confection pour hommes (1992; 1995 et 1998). Deux d'entre elles ont occasionné une interruption de production dans les établissements visés, lorsque l'association patronale décréta lock-out en 1992, puis en 1998, toujours à la suite du rejet de ses offres par les syndiqués. Le premier arrêt de travail sanctionné par les employeurs en 1992 survient au sortir d'une récession. Il traduit le passage à une stratégie beaucoup plus résolue, centrée sur l'obtention de concessions (Morissette : 2000 : 98-99), qui s'est

poursuivie en 1998 et qui a occasionné une augmentation considérable du nombre de jours-personnes perdus. L'affirmation d'une telle posture serait essentiellement le fruit d'une coalition dominante, connue comme la «Big Five», où les principaux manufacturiers exerceraient une influence prépondérante sur les orientations de l'association (S2).

**Tableau 4.21 Conflits de travail; secteurs de la confection pour hommes, Québec (1990-2005)**

Période	Durée du conflit (jours ouvrables)	Nombre de jour-personnes perdus
<b>Négociation regroupée (MAVPQ)</b>		
1992	5 jours	12000 j/p
1998	7 jours	28000 j/p
<b>2001-2002</b>	14 jours	44800 j/p
<b>Négociation d'établissement 1990-99</b>		
Remdel (1995)	11 jours	1518 j/p
Automne 80 (1997) (Chlorophylle)	25 jours	1175 j/p
<b>Moyenne 1990-99</b>	<b>18 jours</b>	<b>1346 j/p</b>
<b>2000-2005</b>		
Bertrand Croft (2000)	8 jours	238 j/p
Mode Optimo (2004)	4 jours	208 j/p
<b>Moyenne 2000-2005</b>	<b>6 jours</b>	<b>223 j/p</b>

Source : ministère du Travail du Québec, Direction des données sur le travail et des décrets (2006c). Les données de base employées peuvent être consultées via le tableau C11 figurant à l'Annexe C.

Le front commun patronal fut cependant sérieusement mis en brèche en 1998. La conclusion d'un accord de principe en marge de la table centrale par une entreprise affiliée signifia la rupture du lock-out concerté et provoqua une crise au sein même de l'association patronale, en raison de dissensions internes reliées aux normes salariales du décret (S1; S2, P1)<sup>50</sup>. En reprenant séparément les pourparlers avec cet employeur, le pari de la partie syndicale a bien failli, vraisemblablement, coûté l'avenir de la négociation regroupée, mais cette épreuve de force aurait également suscité une prise de conscience quant à la capacité de riposte des

<sup>50</sup> À noter que le manufacturier en question s'est vu expulsé temporairement des rangs de l'association. Cette dernière a par la suite revu ses mécanismes d'adhésion pour enjoindre ses membres à une solidarité plus étanche, en prévision des rondes de négociation subséquentes.



syndiqués. Ce contre-pouvoir s'est d'ailleurs manifesté lors du prochain renouvellement de la convention collective en décembre 2001, lorsque les salariés ont initié un débrayage qui s'est étalé sur quatre semaines (14 jours ouvrables). Également fortement teintée par la pérennité du décret, cette grève constitue, de par son intensité, le point culminant des conflits observés dans le vêtement pour hommes pour l'ensemble de la période de référence.

La conjoncture récente amènerait les syndiqués à redoubler beaucoup plus de prudence vis-à-vis les grands manufacturiers de l'association patronale (S2). Refusant les offres déposées à l'automne 2005, les salariés se sont abstenus en ces circonstances de recourir à la grève, préférant cette fois-ci déployer des formes symboliques de moyens de pression dans les ateliers.

Aux dires de la direction syndicale, ces tactiques auront permis d'accélérer les discussions afin de soumettre un projet d'entente satisfaisant aux membres à la veille de l'expiration de la convention collective et ce, en dépit d'un contexte économique difficile (UNITE HERE : 2005a).

L'accord multipatronal ratifié en novembre 2005 demeure jusqu'à ce jour celui qui a été agréé le plus rapidement par les parties à l'intérieur de la période de référence (voir Tableau 4.20). Celui-ci a été qualifié comme étant «le meilleur contrat depuis 1989» par des représentants de UNITE HERE (FTQ), pendant que le négociateur en chef des employeurs estimait qu'il était l'aboutissement d'une nouvelle approche des relations du travail au sein d'une industrie aux prises avec une compétition étrangère de plus en plus féroce (King : 2005). À cet égard, l'absence de conflit au moment de cette ronde peut s'attribuer aussi par la montée d'une nouvelle génération de porte-parole syndicaux professionnels, qui ne proviennent pas des rangs militants, chez qui l'expérience acquise est directement issue des milieux de travail (12).

Pour ce qui est d'autre part des unités décentralisées, l'exercice de la négociation collective semble, selon toute apparence, donner lieu à des arrêts de travail moins sévères depuis l'an 2000. Leur portée s'est amenuisée et les quelque cas recensés dans la confection pour hommes témoignent rétrospectivement de conflits plus courts et de moindre intensité (Tableau 4.21). Leur durée moyenne est passée de 18 à 6 jours ouvrables, tandis que le nombre moyen de jours-personnes perdus a décliné de 1346 à 223, confirmant ainsi qu'ils se localisent davantage maintenant dans des entreprises de taille plus modeste. En outre, le mouvement qui se dessine à cet endroit dénote non seulement un retournement de tendance relativement à la décennie 1990, mais surtout au regard de la négociation regroupée, car la

durée des conflits survenus au niveau de l'établissement se révélait comparativement plus importante à l'époque où le décret était en vigueur.

L'ensemble des évidences empiriques colligées dans cette section autorise finalement une ébauche d'analyse quant aux répercussions potentielles de l'abolition des décrets sur l'état des rapports collectifs du travail. La proposition de recherche P13 reposait à ce titre sur le principe voulant que leur disparition aurait généré une polarisation accrue dans la portion assujettie de l'industrie de l'habillement. Ceci devrait, logiquement, s'être matérialisé dans le déroulement des rondes de négociation et les arrêts de travail, particulièrement à l'occasion du renouvellement de la convention maîtresse dans les secteurs étudiés.

La fabrication vestimentaire s'avère d'entrée de jeu une activité fortement sensible aux conflits de travail, de sorte qu'ils se limitent d'ordinaire à de brefs épisodes (CP). L'association patronale de la confection pour hommes (MAVPQ) a toujours su tirer parti de pouvoir garder l'échéance de la convention-cadre en période de basse production, dans le but de minimiser les possibilités de grève à l'approche du congé de Noël et de la saison hivernale (P1). Tout en positionnant avantageusement les employeurs, ces conditions n'ont pourtant pas endigué la multiplication des arrêts de travail au cours des années 1990, ce qui reflète une tension grandissante à la table de négociation et ce, bien malgré l'existence d'un espace de concertation sectorielle par l'entremise du comité paritaire.

Les enjeux de nature distributive se sont donc constamment campés à l'avant-scène et le régime des décrets ne se présente pas tant, dans ce cas-ci, comme un cadre institutionnel susceptible d'atténuer significativement l'asymétrie de l'information entre les agents négociateurs (Lyrette et Roy : 1992, 332-333). Le climat d'instabilité entourant la remise en cause du décret, puis le sort des normes transitoires, paraît cependant avoir exercé une influence décisive sur les rondes de 1998 et de 2001. La grève déclenchée en cette seconde occasion paraît se démarquer, sachant que ce conflit coïncide directement avec la confirmation de la reconduction des normes salariales des décrets par le législateur (section 4.1.2.4). Il est possible d'envisager ici que le passage du lock-out (1998) à la grève (2001) retourne d'un changement de perspective face à une zone d'incertitude, puisque ce débrayage venait précisément s'appuyer sur l'assurance circonstancielle du maintien de l'échelle salariale applicable — d'où un coût d'opportunité moindre pour les syndiqués. C'est ce qui pourrait expliquer aussi que la stratégie syndicale pouvait alors miser davantage sur le rehaussement du minimum de l'échelle salariale, qui s'est concrétisée au terme de cette ronde par l'inclusion d'une bonification de 0,25\$ du taux de base horaire de la catégorie d'ouvriers les moins rémunérés, au regard du salaire minimum universel (classe « E ») (SVTI : 2001, art. 7.4, b).

Dans les milieux syndicaux, l'instauration d'un salaire minimum spécifique en 2004 semait à l'origine des inquiétudes quant à un approfondissement des sources de conflit, vu la contestation ouverte manifestée par le patronat organisé (S1). Cette règle aura constitué au bout du compte un signal à partir duquel un compromis s'est élaboré au moment de la négociation de 2005. Ce faisant, le nouveau dispositif étatique fournissait une plate-forme qui, dans le contexte, aura guidé les acteurs (CNT3), sans qu'il ne leur soit nécessaire de recourir à nouveau à l'épreuve de force économique. Il est concevable aussi de considérer à cet égard que l'intervention gouvernementale a prolongé par voie législative la logique du taux de salaire minimum majoré, un élément central de la grève de 2001. Ce geste aurait fortement modelé en retour les stratégies et comportements des agents, en cristallisant le champ des matières négociables (I2).

L'évolution repérée amène conséquemment à vouloir écarter les prescriptions de la proposition de recherche P13. Malgré les phénomènes anticipés dans la littérature et les perceptions répandues parmi les rangs syndicaux, l'ère post-décret n'a pas initié une dynamique généralement plus adverses dans les secteurs étudiés, et ce, peu importe le type d'unité de négociation (regroupements ou établissements). La grève survenue en 2001 dans le vêtement pour hommes se révèle cependant non seulement un moment charnière en raison de son intensité, mais également un événement catalyseur, car l'un de ses principaux enjeux s'est vu intégré par la suite dans le cadre réglementaire étatique adopté à la fin 2003. En dépit de la contestation patronale, ces normes sectorielles permanentes ont exercé un ascendant certain sur la ronde de 2005.

#### **4.3.2.3 Les impacts de l'abolition sur le contenu des conventions collectives**

L'existence d'un régime particulier de conditions de travail n'est donc pas sans entretenir de liens tangibles avec le résultat de la négociation collective dans les fabrications assujetties. Mais jusqu'à quel point ces normes d'exception ont-elles pu assurer la sauvegarde des acquis syndicaux, en parvenant à contenir l'éventualité d'un nivellement par le bas dans les droits économiques et sociaux des salariés ? Autrement dit, est-ce que l'extinction des conventions collectives étendues et le processus d'allégement réglementaire qui s'en est suivi ont-ils nécessairement ouvert la voie à un mouvement de concessions ou bien, serait-ce plutôt qu'un tel phénomène s'était installé antérieurement?

Les renseignements extraits des dispositions des conventions collectives-cadres en vigueur entre 1990 et 2006 permettent de vérifier dans quelle mesure si pareilles tendances étaient déjà à l'œuvre dans les secteurs de la confection pour dames et de la confection pour hommes. Il devient ainsi plausible de valider si l'abrogation des décrets constitue un facteur contributif à l'affaiblissement du pouvoir syndical de négociation, tel qu'escompté via les propositions de recherche P14 et P15.

#### **4.3.2.3.1 Les impacts sur les conditions pécuniaires d'emploi**

La proposition P14 s'articule d'après l'inférence que l'abandon des décrets inciterait davantage les employeurs à réclamer et à obtenir des révisions à la baisse au chapitre des conditions pécuniaires d'emploi. Ce raisonnement rejoint, du reste, la présomption que cette orientation gouvernementale favorise un mode d'adaptation concurrentielle qui impose des pressions additionnelles sur les milieux de travail syndiqués (CSD : 1999, 30-33; FTQ-SVTI : 1999, 14; Grant : 2004b, 146-147; Jalette, Charest et Vallée : 2002, 44-45).

Les dispositions des conventions collectives-cadres applicables durant la période de référence procurent des indices pertinents et adéquatement représentatifs pour décrire le caractère évolutif des conditions d'emploi au sein des secteurs de la confection pour dames et de la confection pour hommes. De part et d'autre, six accords ont été conclus, desquels sont tirées les dispositions traitant des principaux déterminants de la rémunération globale de la main-d'œuvre syndiquée : salaire direct, congés payés, semaine de travail et avantages sociaux. Sous réserve des précautions qui s'imposent, il importe de garder ici à l'esprit que ces éléments dressent des ordres de grandeur, surtout en ce qui touche l'incidence des majorations du salaire direct et de leurs effets d'entraînement sur les diverses composantes de la rémunération globale et, en dernier ressort, sur la masse salariale des entreprises syndiquées. De là, il y aura lieu d'établir si la disparition des décrets constitue un facteur significatif quant aux résultats de la négociation collective.

##### **4.3.2.3.1.1 Le salaire direct**

Les décrets du vêtement incorporaient une programmation salariale fondée sur un système d'apprentissage typique au syndicalisme de métier. À l'embauche, le taux horaire exigible des ouvriers débutants était assimilable au salaire minimum universel, auquel se greffaient des majorations périodiques, versées en fonction de l'expérience acquise dans l'industrie.

Au terme de ce parcours professionnel, l'apprenti devenait admissible au taux de base sectoriel dévolu à sa classe d'emploi. La fixation de la rémunération nominale comprend, le cas échéant, une composante variable reliée à la prestation individuelle, en relation avec des standards de production (travail à la pièce). Dans le vêtement pour hommes, la convention maîtresse stipulait à cet effet une bonification pouvant équivaloir jusqu'à 10 %, en sus des taux minimaux prévus au décret (TAVT : 1989; SVTI : 1992; 1995, 1998a; art. 6.3). Pour ce qui est de la confection pour dames, la convention-cadre libellait expressément des minima majorés à l'intention des travailleurs à la pièce, tout en mettant en place des mécanismes formels d'établissement du quantum payable, notamment au moyen de comités de prix au niveau de l'atelier (UIOVD : 1988, 1991, 1994; SVTI : 1998b, 2002; art. 23, 24, 25).

La convention maîtresse de la mode féminine ne traite plus de ces matières, du simple fait que cette forme de rémunération est disparue progressivement dans les entreprises syndiquées (S3). Cette tendance est également présente dans le vêtement pour hommes (S2), quoique des manufacturiers d'importance maintiennent des mécanismes incitatifs, en l'occurrence chez Peerless, Ballin et S.F.I..

Le Tableau 4.22 esquisse ci-haut un aperçu sur les hausses du salaire nominal et les augmentations cumulatives découlant des accords-cadres négociés depuis 1988 dans le secteur de la confection pour dames.

La ronde de 1991 témoigne dès le départ de deux changements non négligeables qui ont été introduits en conjoncture récessive, puisqu'elle consacre le retrait des majorations établies en termes relatifs (%)<sup>51</sup>, de même que l'imposition d'un gel salarial pour la première année du contrat de travail. Le renouvellement de la convention collective trois ans plus tard s'est soldé par des hausses globales encore moindres, précédées d'un autre gel en 1994-95. Les gains obtenus en 1998, puis en 2002, démontrent néanmoins un redressement, dans la mesure où la croissance cumulative des salaires a alors repris de la vigueur. Quant à la négociation de 2006, celle-ci a généré la plus faible progression salariale qui est donnée d'observer au regard de l'ensemble de la période de référence, sans compter que la convention collective qui prévaut actuellement n'accorde une première augmentation générale qu'après 36 mois. Cette frugalité peut s'attribuer par un jeu de contreparties visant une participation financière accrue des employeurs au régime de retraite des syndiqués (S3).

---

<sup>51</sup> Le passage des augmentations générales sous forme de hausses nominales uniformes résulte d'un changement significatif dans la politique salariale des syndicats du vêtement. La logique qui y est sous-jacente traduit certes l'intention de comprimer la hiérarchie des rémunérations en faveur des bas salariés des unités de négociation regroupées, mais surtout de tenter d'accroître indirectement les coûts de main-d'oeuvre des firmes non syndiquées par le biais des décrets (Grant : 1992, 235).

**Tableau 4.22 Augmentations salariales annuelles; vêtement pour dames (1988-2011)**

Convention collective		Augmentation cumulative	Augmentations décret & salaire moyen
<b>1988-1991</b>	Août. 1988 : 4,0 % Juil. 1989 : 4,0 % Juin 1990 : 4,0 %	<b>Augmentation globale :</b> 12,0 % en 36 mois	Juil. 1989 : 8,0 % Juin 1990 : 4,0 %  <b>Augmentation globale :</b> 12,0 %
<b>1991-1994</b>	Juin 1991 : 0 % Déc. 1991 : 0,30 \$/Hre Juin 1992 : 0,50 \$/Hre Juin 93 : 0,55 \$/Hre	Gel 18 mois (juin 90/déc. 91)  <b>Augmentation globale :</b> 1,35 \$/Hre en 36 mois	Nov. 1992 : 0,30 \$/Hre Juin 1993 : augmentation abrogée  <b>Augmentation globale :</b> 0,30 \$/Hre
<b>1994-1998</b>	Juin 1994 : 0 % Juin 1995 : 0,25 \$/Hre Juin 1996 : 0,25 \$/Hre Juin 1997 : IPC,max. 1,5%*  *De 0,12\$ à 0,20\$/Hre, selon la fonction	Gel 24 mois (juin 93/juin 95)  <b>Augmentation globale :</b> 0,62 à 0,70 \$/Hre en 48 mois	Gel échelle et minima  <b>Salaire horaire moyen</b> (sept. 1998) Global : 9,79 \$/Hre Synd. : 12,33 \$/Hre N-synd. : 9,39 \$/Hre
<b>1998-2002</b>	Juin 1998 : 0,45 \$/Hre Juin 1999 : 0,35 \$/Hre Juin 2000 : 0,35 \$/Hre Juin 2001 : 0,30 \$/Hre	<b>Augmentation globale :</b> 1,45 \$/Hre en 48 mois	Gel échelle et minima
<b>2002-2006</b>	Juin 2002 : 0,35 \$/Hre Juin 2003 : 0,30 \$/Hre Juin 2004 : 0,30 \$/Hre Juin 2005 : 0,35 \$/Hre	<b>Augmentation globale :</b> 1,30 \$/Hre en 48 mois	Abolition échelle (2004 01 01)  <b>Salaire horaire moyen</b> (mars 2002) Global : 10,32 \$/Hre Synd. : 14,27 \$/Hre N-synd. : 9,90 \$/Hre  Salaire minimum sectoriel  Jan. 2004 : 8,00 \$/Hre
<b>2006-2011</b>	Juin. 2006 : 0 % Juin 2007 : 0 % Juin 2008 : 0,15 \$/Hre Juin 2009 : 0,15 \$/Hre Juin 2010 : 0,20 \$/Hre	Gel 36 mois (juin 2005/juin 2008)  <b>Augmentation globale :</b> 0,50 \$/Hre en 60 mois	

Sources : UIOVD (1988, 1991, 1994); SVTI (1998b, 2002); UNITE HERE (2006); décrets D. 855-89 (1989-06-14), D. 1479-92 (1992-10-14), D. 170-93 (1993-02-25). Données sur salaire horaire moyen : Comité paritaire de la confection pour dames, (1998); Commission des normes du travail, (2002a).

Les hausses enregistrées par l'entremise du décret s'inscrivent initialement en parallèle avec celles consignées à la convention collective d'origine. Le calendrier d'appariement se voit par contre suspendu en 1993, amenant dès lors un *gel de facto* des seuils minimaux

s'adressant aux firmes non syndiquées. La marge séparant les deux segments de l'industrie s'élargit au fil des ans, de sorte que, entre 1998 et 2002, le taux horaire moyen versé aux non-syndiqués glisse de 76,2 % à 69,4% vis-à-vis celui de leurs homologues syndiqués (Tableau 4.22). Par conséquent, la proximité entre la rémunération effective et les taux de l'échelle salariale du décret durant les années 1990 trouverait vraisemblablement sa source dans l'abaissement relatif des gains salariaux dans la portion non-syndiquée (section 4.2.3.1; Tableau 4.11). Considérant la dernière majoration intégrée au décret (nov. 1992 = 100), la désindexation des taux de salaire correspond à une perte de pouvoir d'achat de 2 % pour les non-syndiqués entre 1998 et 2002, pendant que les salariés couverts par une convention collective avaient entre-temps bénéficié d'un enrichissement de l'ordre de 7,5 % et ce, nonobstant la chute continue de la densité syndicale et le déclin de la négociation regroupée<sup>52</sup>. Qui plus est, cet accroissement des revenus réels chez les syndiqués s'est manifesté dans le contexte où la convention collective maîtresse accuse elle-même des reculs du point de vue de l'ajustement de l'échelle salariale et des taux minimaux (UIOVD : 1988, 1991, 1994, art. 22, 23 et 27; SVTI : 1998b, 2002, art. 22, 23 et 27; UNITE HERE : 2006, art. 22, 23 et 27). Durant l'ensemble de la période de référence, ce cadre de rémunération a fait l'objet de gels ou de majorations partielles (50 %) sur une base répétée, qui ont principalement touché les débutants et apprentis (bas salariés). En créant une distinction formelle et récurrente au chapitre des augmentations générales, l'unité de négociation syndicale constitue ainsi un bassin de main-d'œuvre où la formation des salaires s'établit davantage en fonction de la date d'embauche (disparités salariales via des clauses « orphelins »).

Un phénomène analogue est repérable dans le vêtement pour hommes, à la différence toutefois que la convention collective maîtresse ne se limitait qu'à préciser les taux minimaux régissant les métiers des salles de coupe (TAVT : 1989, 1992, art. 7.1 et 7.4; SVTI : 1995, art. 7.1 et 7.4). Ce faisant, le contrat de travail se trouvait immédiatement à la remorque du décret pour ce qui était de la structure de progression salariale et de la détermination des minima afférents aux catégories d'emplois qui rassemblent la vaste majorité des travailleurs de production.

---

<sup>52</sup> Il est intéressant de remarquer à cet égard que les deux catégories d'emploi qui affichent un degré de syndicalisation plus important que la moyenne sectorielle présentent des taux de salaire nettement plus élevés en 2002 (CNT : 2002b). Par contraste à un taux global de 9,6 %, la densité syndicale était de 28,6 % et de 23,1 % chez les coupeurs et les confectionneurs d'échantillon, tandis que leur niveau de rémunération figurait largement au-dessus du taux horaire moyen alors en vigueur dans le vêtement pour dames (respectivement 19,35 \$ et 14,87 \$, versus 10,32 \$). Ces indices fournissent également un portrait du type d'atelier syndiqué qui évolue dans ce secteur, qui regrouperait généralement des ouvriers qualifiés œuvrant dans des salles de coupes et de préparation d'échantillons, en amont des activités d'assemblage confiées en sous-traitance, essentiellement non syndiquée.

Le Tableau 4.23 fournit ci bas une synthèse de l'évolution des hausses du salaire nominal et des augmentations cumulatives procédant des conventions collectives maîtresses intervenues depuis 1989 dans le secteur de la confection pour hommes.

Tout comme la mode féminine, le vêtement pour hommes délaisse la formule d'augmentation au pourcentage au début de la décennie 1990. Le report et le gel des hausses salariales générales surviennent à quatre occasions entre 1992 et 1998, ce qui confirme l'essor d'un mouvement de concessions inauguré au moment du lock-out de 1992. La ronde de 1995 approfondit cette tendance par le retrait des mesures d'indexation fondées sur l'IPC et en générant les plus maigres majorations ayant été négociées tout au long de la période de référence. La reprise économique qui s'est consolidée durant la seconde moitié de la décade devient ensuite le théâtre de fortes tensions autour des enjeux pécuniaires, particulièrement en ce qui concerne les minima des fonctions et l'échelle destinée aux débutants et apprentis.

La perspective de l'abolition du décret conditionne une stratégie syndicale centrée sur l'enchâssement de sa grille salariale dans le corpus de la convention collective, pour parer aux risques d'un démantèlement de cette structure de rémunération sectorielle. Le compromis issu du lock-out de 1998 aura finalement permis l'intégration de ce cadre, de même que l'adoption d'un taux de base majoré pour les débutants et apprentis<sup>53</sup> et l'obtention de hausses générales des salaires effectifs supérieures à celles conclues en 1992 et 1995. Ces améliorations se font cependant au prix d'un gel prolongé des règles salariales provenant du décret, ces mécanismes de programmation salariale demeurant inchangés depuis la dernière hausse accordée par le gouvernement en 1994.

Le résultat de la grève survenue à la fin de 2001 traduit une certaine continuité, du fait que les augmentations portant sur les salaires effectifs s'apparentent à celles obtenues en 1998. Quoiqu'il ne soit pas envisagé comme une avancée syndicale majeure, ce règlement procurait une hausse cumulative jugée satisfaisante, eu égard aux premières offres patronales (0,75 \$ l'heure, versus 0,45 \$ l'heure) (FTQ : 2002). Cette convention collective comprenait en outre un taux minimum majoré de 0,25 \$ l'heure pour les ouvriers généraux (classe «E»), mais la partie syndicale n'était néanmoins pas parvenue à mettre à jour les taux de l'échelle de progression salariale, qui remontaient à décembre 1994. De plus, le gel des

---

<sup>53</sup> Jusqu'en novembre 1998, la convention collective maîtresse du vêtement pour hommes prévoyait un taux horaire de base majoré de 0,25 \$ par rapport au salaire minimum universel. Cette disposition se limitait uniquement aux apprentis des salles de coupe, tandis que les mesures contenues dans les deux ententes intervenues ultérieurement s'adressaient à l'ensemble des salariés de l'unité de négociation, incluant les débutants et apprentis. Entre décembre 1998 et novembre 2001, le taux majoré était fixé à 7,15 \$ l'heure, assorti d'un écart minimal de 0,10 \$ au regard du salaire minimum légal. À compter de décembre 2001, cette dernière mesure était complétée par l'introduction d'un taux de base bénéficiant d'un écart différentiel de 0,25 \$ l'heure, à l'intention des ouvriers ayant terminé leur période d'apprentissage dans un poste de la catégorie d'emploi la moins rémunérée (classe « E »). Cette règle s'est vue modifiée en 2005 consécutivement à l'instauration d'un taux de salaire minimum sectoriel par le législateur (TAVT : 1989, 1992, art. 7.5; SVTI : 1995, 1998, 2001, art. 7.5; UNITE HERE : 2005b, art. 7.5).



minima s'est alors étendu aux métiers de la salle de coupe, qui sont restés identiques à ceux prescrits en décembre 2000.

**Tableau 4.23 Augmentations salariales annuelles; vêtement pour hommes (1989-2009)**

Convention collective		Augmentation cumulative	Augmentations décret & salaire moyen
<b>1989-1992</b>	Déc. 1989 : 4.5 % Déc. 1990 : 4.5 % Déc. 1991 : 4.5 %	<b>Augmentation globale :</b> 13.5 % en 36 mois	Déc. 1989 : 0% Nov.. 1990 : 9,0 % Déc. 1991 : 4.5 % <b>Augmentation globale :</b> 13,5 %
<b>1992-1995 (Lock-out)</b>	Déc. 1992 : 0 % Déc. 1993 : 0,25 \$/Hre Déc. 1994 : 0,30 \$/Hre	Gel 24 mois (déc. 91/déc. 93) <b>Augmentation globale :</b> 0,55 \$/Hre en 36 mois	Août 1994 : 0,25\$/Hre Déc. 1994 : 0,30 \$/Hre <b>Augmentation globale :</b> 0,55 \$/Hre
<b>1995-1998</b>	Déc. 1995 : 0 % Juin 1996 : 0,15 \$/Hre Déc. 1996 : 0 % Sept. 1997 : 0,20 \$/Hre Déc. 1997 : 0 %	Gel 18 mois (déc. 94/juin 96) Gel 15 mois (juin 96/ sept. 97) Gel 15 mois (sept. 97/déc. 98) <b>Augmentation globale :</b> 0,35 \$/Hre en 36 mois	Gel échelle et minima <b>Salaire horaire moyen</b> (mars 1997) Global : 9,21 \$/Hre Synd. : 9,40 \$/Hre N-synd. : 8,98 \$/Hre
<b>1998-2001 (Lock-out)</b>	Déc. 1998 : 0,25 \$/Hre Déc. 1999 : 0,25 \$/Hre Déc. 2000 : 0,25 \$/Hre	<b>Augmentation globale :</b> 0,75 \$/Hre en 36 mois	Gel échelle et minima
<b>2001-2005 (Grève)</b>	Déc. 2001 : 0,10 \$/Hre Déc. 2002 : 0,15 \$/Hre Déc. 2003 : 0,20 \$/Hre Déc. 2004 : 0,30 \$/Hre	<b>Augmentation globale :</b> 0,75 \$/Hre en 48 mois	Abolition échelle (2004 01 01) <b>Salaire horaire moyen</b> (mars 2002) Global : 9,87 \$/Hre Synd. : 9,96 \$/Hre N-synd. : 9,72 \$/Hre  Salaire minimum sectoriel Jan. 2004 : 8,00 \$/Hre
<b>2005-2009</b>	Déc. 2005 : 0,10 \$/Hre Déc. 2006 : 0,15 \$/Hre Déc. 2007 : 0,20 \$/Hre Déc. 2008 : 0,30 \$/Hre	<b>Augmentation globale :</b> 0,75 \$/Hre en 48 mois	

Sources : TAVT (1989, 1992); SVTI (1995, 1998a, 2001); UNITE HERE (2005b); décrets D. 1576-90 (1990-11-07), D. 932-94 (1994-06-22), D. 1076-94 (1994-07-13). Données sur salaire horaire moyen : Comité paritaire de la confection pour hommes (1997); Commission des normes du travail (2002a).

Le point focal des arrêts de travail de 1998 et 2001 réside dans le sort des normes salariales afférentes au décret. Quelles ont été les suites de ces conflits, vu que la convention collective maîtresse demeurait tributaire d'un dispositif qui n'avait pas été révisé depuis de nombreuses années ? La rémunération des syndiqués de ce secteur ne paraît pas s'en être affranchie. Du moins à court terme, car, contrairement au vêtement pour dames, le taux horaire moyen des non-syndiqués se jugeait à un niveau beaucoup plus rapproché. Ces derniers avaient, au surplus, presque atteint la parité en l'espace de cinq ans, leur taux ayant passé de 95,5 % à 97,6 % de la moyenne syndicale entre 1997 et 2002 (Tableau 4.23). À l'intérieur de cet intervalle, cette réduction de l'écart salarial s'accompagna aussi d'une baisse plus poussée du pouvoir d'achat chez les ouvriers régis par une convention collective. Compte tenu de l'anniversaire du décret (déc. 1994 = 100), le salaire moyen réel des syndiqués avait reculé de 3,0 %, comparativement à une diminution de l'ordre de 0,9 % chez les non-syndiqués.

Les pourparlers de 2005 plaçaient la partie syndicale dans une position défensive, portée sur la « protection des acquis », dans un climat de confrontation (S2), en raison notamment de la contestation des normes sectorielles par l'association patronale (MAVPQ). Les discussions menées sans interruption de travail ont accouché d'un accord comportant des augmentations générales qui respectaient les mêmes barèmes que ceux de la convention collective précédente. Le taux horaire minimal sectoriel alors en vigueur (8,10 \$) fut expressément inscrit comme taux à l'embauche de la classe d'emploi inférieure (classe « E »), sans toutefois que les minimums des autres fonctions assujetties ne soient relevés pour préserver les écarts relatifs au sein de la classification d'emplois. L'échelle des apprentis fut également gardée telle quelle, ce qui l'expose toujours à une désuétude grandissante, au fur et à mesure que l'intervention étatique viendra bonifier le salaire minimum sectoriel. Ce processus s'est d'ailleurs poursuivi lorsque le gouvernement a fixé cette norme à 8,25 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> mai 2006, minant du même coup la portée de la structure salariale du contrat de travail. Les taux minimums des classes d'emploi « E » et « D » sont conséquemment devenus inopérants (8,10 \$ et 8,20 \$), pendant que la nouvelle règle légale resserrait davantage son emprise vis-à-vis le seuil de la classe « C » (8,50 \$), qui n'a bénéficié que d'une hausse de 0,10 \$ l'heure depuis 1994.

Le compromis élaboré à partir du taux de salaire minimum sectoriel n'entraîne en vigueur qu'à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2005, sans effet rétroactif quant aux quantums disputés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004. À la demande de l'association patronale, les parties ont convenu ainsi de laisser le soin à la justice de trancher sur le fond du litige, en liaison avec l'affaire Peerless

(section 4.1.3)<sup>54</sup>. Les augmentations générales qui se sont succéder seraient censées malgré tout pallier les avancées du taux horaire sectoriel et la désindexation de l'échelle régissant les apprentis. La rémunération *effectivement* versée semble plutôt stagner, voire décliner en termes constants, par rapport à 2002, car le taux horaire nominal observé chez les syndiqués en 2005 oscillait en moyenne entre 9,00 \$ et 9,50 \$<sup>55</sup> (FTQ : 2005; King : 2005).

Sur la base de l'information rassemblée, il convient à ce stade-ci d'attester des répercussions éventuelles de l'abolition des décrets sur les règlements salariaux dans l'industrie assujettie, tel qu'anticipé par la proposition de recherche P14. Cette dernière postule une dégradation sensible des conditions pécuniaires d'emploi des syndiqués, doublée d'une intensification de la concurrence par les coûts de main-d'œuvre avec le milieu non syndiqué. Pour en apprécier le bien-fondé, la conversion des augmentations cumulatives négociées sur une base mensuelle servira à mettre plus en relief des tendances comparées au regard de la rémunération effective et ce, en correspondance avec l'échéance des conventions collectives étendues.

Trois accords-cadres ont été conclus durant la décennie 1990 au sein des deux unités de négociation étudiées. Les ententes ratifiées dans la confection pour dames entre 1991 et 1998 ont généré une croissance globale d'un peu plus de 3,40 \$ l'heure, qui s'est échelonnée sur 132 mois (juin 1991 à mai 2002). Ramenées sur une base mensuelle, les augmentations applicables sur les taux horaires effectifs des syndiqués de ce secteur avoisinent alors 2,6¢/mois. Du côté du vêtement pour hommes, les contrats de travail signés entre 1992 et 1998 ont procuré une hausse agrégée de 1,65 \$ à l'intérieur d'une période de 108 mois, soit 1,5 ¢/mois (décembre 1992 à novembre 2001). N'eut été de l'issue de la ronde de 1998, cette moyenne sectorielle se serait avérée nettement plus basse, considérant le contenu des conventions collectives de 1992 et 1995.

Le pacte salarial de 1998 paraît avoir imprimé un patron de règlement (« pattern ») dans la négociation regroupée du vêtement pour hommes, en dépit de l'abolition des décrets. Les deux rondes subséquentes ont en effet induit à chaque occasion une hausse cumulative qui s'est stabilisée à 0,75 \$ l'heure, pour un total de 1,50 \$ l'heure s'étalant sur 96 mois (décembre 2001 à novembre 2009). Le produit de ces négociations équivaut à une moyenne

---

<sup>54</sup> Par contraste au produit de la négociation regroupée, l'accord collectif intervenu dans cette entreprise en juin 2006 ne contient aucune disposition relative au taux de salaire minimum sectoriel (Teamsters Québec : 2006). À défaut de parvenir à cette fin par la négociation collective, les travailleurs de cette firme obtinrent gain de cause avec pleine compensation rétroactive via une entente hors cour en mai 2007.

<sup>55</sup> Cette information est également corroborée par un représentant de l'association patronale du vêtement pour hommes (P1). À noter que cette moyenne comprend les gains découlant de régimes de rémunération incitative, qui peut correspondre jusqu'à concurrence de 10 % du taux de base horaire.

mensuelle de 1,6¢/mois. Sous le même registre, les syndiqués de la confection pour dames ont connu des règlements à la hauteur de 1,7¢/mois, consécutivement à des majorations globales de 1,80 \$ l'heure au terme des rondes de 2002 et 2006 (juin 2002 à mai 2011).

Le destin de la négociation salariale dans les deux secteurs examinés donne à penser que l'abolition des décrets a exercé une incidence variable et qu'elle demeure, tout compte fait, un facteur d'influence parmi d'autres en ce qui traite du phénomène des concessions syndicales dans l'industrie assujettie de l'habillement.

Sans vouloir totalement écarter ou minimiser les présomptions reliées à la proposition P14, il apparaît plus approprié d'accorder davantage d'autorité à l'hypothèse d'une interaction entre différents modes de fixation des salaires. En d'autres termes, les impacts de l'abolition des décrets doivent être mis en liaison avec des logiques sectorielles spécifiques, compte tenu de la capacité d'action ou d'appropriation des parties sur divers paramètres agissant sur la règle salariale (organisation technique de la production et du travail, répartition des effectifs selon les classifications d'emploi, degré d'impartition et importance relative des régimes incitatifs de rémunération, etc.). Cette hypothèse alternative est susceptible d'offrir un potentiel explicatif accru, étant donné que l'orientation de la négociation collective était déjà fortement teintée par l'obtention de concessions, signe d'une forte sensibilité aux phénomènes d'envergure macroéconomique.

#### **4.3.2.3.1.2 Les congés payés**

Les périodes de temps chômé et payé constituent un élément non négligeable de la rémunération globale, vu que leur coût dérive directement de la masse salariale sans qu'il n'y ait de contrepartie productive pour l'employeur. Il s'agit d'examiner à cet égard si l'abolition des décrets et l'instauration d'un régime de normes de substitution ont pu entraîner un écart significatif dans les conditions d'emploi entre firmes syndiquées et non syndiquées, de telle façon que les pressions concurrentielles exercées par les premières auraient finalement pu trouver leur expression dans le contenu des contrats collectifs de travail (proposition P14).

Cette vérification peut s'accomplir d'après une analyse produite par le ministère du Travail en 2003 (MT : 2003b, 3-12)<sup>56</sup> et en recourant aux résultats des rondes de négociation des

---

<sup>56</sup> Cette enquête effectuée par le ministère du Travail se fonde sur l'étude des quelque 44 conventions collectives qui étaient en vigueur en 2002 au sein des quatre juridictions assujetties du vêtement. Celles-ci régissaient les conditions d'emploi dans 75 établissements, incluant les deux conventions cadres multi-employeurs de la confection pour dames et du vêtement pour hommes. De cet univers, seuls quatre accords visaient les secteurs de la chemise et du gant de cuir.

conventions maîtresses étudiées durant la période de référence, concurremment aux modifications enchâssées au dispositif étatique édicté à l'intention de l'ensemble de la main-d'œuvre assujettie. Le degré relatif de couverture de ces accords à l'échelle sectorielle confère suffisamment de représentativité à cet échantillon quant à l'évolution des conditions d'emploi en vigueur chez les travailleurs syndiqués. Les indicateurs correspondants renvoient ici aux dispositions portant sur les vacances payées, les jours fériés et les absences reliées à des événements de nature familiale. Il convient de remarquer que ces conventions collectives n'ont jamais prévu de compensation aux fins d'absences personnelles ou de maladie (congés mobiles<sup>57</sup> ou de maladie rémunérés).

### *Les vacances payées*

Les accords de travail dans l'industrie de l'habillement pourvoient à des vacances payées qui se partagent principalement entre la période estivale et la fin de l'année. Ces ententes fournissent dans une large proportion des bénéfiques équivalents ou plus avantageux que les décrets ou les normes sectorielles transitoires (MT : 2003b, 9-10)<sup>58</sup>. Les conventions collectives-cadres qui procèdent de la négociation regroupée<sup>59</sup> comportent à ce chapitre des particularités. Ces caractéristiques ont parfois subi l'influence de l'abolition des décrets, mais des modifications contractuelles sont apparues à une époque antérieure.

Dans la confection pour dames, d'abord, la convention maîtresse spécifie toujours l'acquisition d'une indemnité de vacances annuelles de 6 %, sans considération pour l'état de service auprès d'un employeur. La préservation de cet acquis par rapport aux non-syndiqués s'explique par l'introduction dès 1998 d'une clause stipulant le transfert de la gestion de la caisse de vacances du comité paritaire sous le giron syndical, dans l'éventualité où le décret allait être abrogé (SVTI : 1998b, art. 30.06). L'indemnité de 2% afférente au congé de fin d'année a également été maintenue, selon des conditions identiques, ce à quoi s'ajoute un montant additionnel de 2 % des gains (« boni de fin d'année ») aux syndiqués cumulant douze années de service au sein de l'unité de négociation. Le taux de contribution exigé des

---

<sup>57</sup> Fait à remarquer, le contrat collectif de travail des ouvriers de Peerless se distingue à ce titre en accordant annuellement une journée de congé mobile rémunérée (Teamsters Québec : 2006, art.18.01).

<sup>58</sup> Il est opportun de signaler que le contrat de travail en vigueur chez Peerless se démarque des ententes conclues par UNITE HERE dans le vêtement pour hommes, en ce qui concerne le congé de fin d'année. L'indemnité de vacances y est bonifiée en fonction de l'état de service du salarié et le «boni supplémentaire» applicable peut s'élever jusqu'à 41 heures payées après 24 mois d'ancienneté (Teamsters Québec : 2006, art. 17.01).

<sup>59</sup> Dans cette section, l'information pertinente est extraite des dispositions des ententes suivantes, soit respectivement : la convention collective maîtresse du vêtement pour hommes (TAVT : 1989, 1992; SVTI : 1995, 1998a, 2001; UNITE HERE : 2005b), et, d'autre part, la convention collective maîtresse de la confection pour dames (UIOVD : 1988, 1991, 1994; SVTI : 1998b, 2002; UNITE HERE : 2006).

employeurs à cet effet a enregistré des fluctuations annuelles ayant oscillé entre 0,75 % et 1,75 % des gains salariaux bruts.

En somme, les droits générés par le contenu contractuel ont subi très peu de changements entre 1988 et 2006, de sorte que les salariés couverts n'ont pas connu formellement de pertes pécuniaires en matière de vacances. L'instauration des normes sectorielles permanentes a néanmoins rendu caduques certaines règles d'attribution des congés annuels dans les ateliers. En l'espèce, la convention collective prévoit qu'un salarié doit compter cinq années de service continu auprès d'un employeur pour pouvoir se prévaloir d'un congé de trois semaines consécutives (UNITE HERE : 2006, art. 30.01 a), tandis que le Règlement sur les normes requiert depuis 2004 qu'un tel droit soit acquis après trois années de service (D.1288-2003 (2003), art. 8). Dans ces circonstances, l'absence d'adaptation met le contrat collectif de travail en situation de porte-à-faux face à la loi, ce qui est susceptible de créer préjudice à des salariés.

Du côté du vêtement pour hommes, les conditions en vigueur nourrissent une filiation beaucoup plus directe avec celles prescrites par le dispositif étatique. Les règles de qualification et les quantums au pourcentage déterminés en fonction de l'état de service demeurent *mutatis mutandis* concomitants aux normes sectorielles (UNITE HERE : 2005b, art. 11 et 12). Une exception subsiste en ce qui a trait à des garanties de paiement fixées d'après la semaine normale de travail, qui sont immédiatement rattachées à l'époque de l'entrée en fonction du salarié. Ainsi, les ouvriers dont l'embauche remonte avant le 1<sup>er</sup> décembre 1992 bénéficient de l'assurance d'obtenir l'indemnité la plus avantageuse, selon le cas. Cette différenciation de traitement a coïncidé avec la perte de droits découlant de l'appartenance syndicale sectorielle (ancienneté syndicale), qui se sont progressivement éteints au terme des rondes de 1992 et de 1998 (TAVT : 1992, art. 11 et 12; SVTI : 1998a, art. 11 et 12). Pour l'essentiel, les cohortes de salariés plus anciens conservent leurs acquis, pendant que le régime de vacances s'adressant à ceux engagés par la suite s'assimile au minimum légal destiné à l'ensemble de la main-d'œuvre assujettie (décret, puis normes sectorielles).

La tendance à ramener les conditions de vacances au niveau des normes légales s'observe par ailleurs chez les affiliés de la CSD. Les conventions collectives agréées par ses adhérents se sont en effet vues modifiées au cours des dernières années pour accorder davantage de flexibilité aux employeurs, en ce qui concerne l'aménagement et l'octroi des plages de congé (S4). Peu importe l'affiliation, l'observance des dispositions relatives aux vacances ferait l'objet de pourparlers informels, en marge du contrat de travail, notamment en vue de composer avec les échéances commerciales et productives des employeurs (S2).

### *Les jours fériés, chômés et payés*

Le dispositif étatique instauré en lieu et place des conventions collectives étendues a maintenu depuis juillet 2000 un nombre équivalent de jours fériés, qui totalise une dizaine de congés payés. Principalement, l'abrogation des décrets a eu pour effet juridique de générer une partition selon le statut syndical quant aux modalités relatives à l'octroi de ces congés, puisque la LNT soustrait expressément les syndiqués de son empire dès qu'une convention collective pourvoit à un nombre égal de jours fériés et chômés (LNT, art. 59.1).

Les données répertoriées par le ministère du Travail révèlent plus précisément que 71 % des accords collectifs de travail en vigueur dans les productions assujetties offraient des conditions analogues en 2002, pendant que 24 % procuraient une journée ou deux en sus de la dizaine exigée par les normes sectorielles (MT : 2003b, 10)<sup>60</sup>. Difficile d'établir dans ces derniers cas si les conditions d'emploi se sont vues ramenées à ce seuil de base. Les deux conventions-cadres étudiées affichent à tout le moins un contenu en tous points identique qui remonte au tournant des années 1980. Ce qui donne à croire que les règles étatiques régissant le vêtement assujetti ont visiblement restreint la propension des employeurs à vouloir revendiquer des ajustements à la baisse dans l'environnement d'une négociation regroupée.

### *Les congés pour événement familiaux*

Le contenu des conventions collectives maîtresses retenues a connu peu de modifications en termes d'absences familiales durant l'ensemble de la période de référence. Les dispositions portant sur ce type de congé à caractère social couvrent, en l'espèce, les situations liées à l'arrivée d'un enfant, au mariage, de même qu'au décès ou aux funérailles d'un parent du salarié.

Pour ce qui est du premier cas de figure, la naissance ou l'adoption d'un enfant est d'abord encadrée par l'article 81.1 de la LNT, qui a introduit une rémunération en 1990 (L.Q., 1990, c.73, a.34) Les conventions collectives étudiées se sont bornées à imiter des conditions à toutes fins identiques à ce chapitre, en offrant pour cette occasion 2 jours payés, complétées par 3 jours sans solde. L'unique exception à ce calque réside dans la confection pour dames, qui propose de longue date un congé sans traitement d'une durée maximale de 52 semaines (UIOVD : 1988, art. 33.02).

---

<sup>60</sup> La convention collective chez Peerless affiche des conditions nettement plus avantageuses à cet endroit. Outre la dizaine de congés prescrits par la loi, les ouvriers bénéficient en sus jusqu'à concurrence de treize journées chômées et payées. Ces congés statutaires additionnels renvoient au calendrier religieux des fêtes juives et leur rémunération est déterminée en fonction de l'ancienneté (Teamsters Québec : 2006, art. 18.07).

L'occurrence d'une célébration nuptiale (mariage ou union civile du salarié) donne par ailleurs accès à une journée payée. Les conventions collectives procurent des bénéfices additionnels à cette absence autorisée qui reste assimilable à l'article 81 de la LNT. Dans la confection pour dames, ce droit s'élargit au mariage d'un enfant du salarié (UNITE HERE : 2006, art. 32.01), de même qu'à la possibilité d'un congé prolongé non rémunéré de cinq jours ouvrables (UNITE HERE : 2006, art. 32.02). L'accord-cadre du vêtement pour hommes prévoit aussi l'opportunité d'une telle prolongation depuis 1995 (SVTI : 1995, art. 25.5).

Le contenu des accords de travail relativement à ces deux catégories de congés se révèle pratiquement inchangé depuis plusieurs années et, tout compte fait, conditionné par le régime universel de la LNT, sauf pour ce qui est des absences n'entraînant aucun débours direct à l'employeur.

Les normes sectorielles du vêtement dictent en revanche des paramètres supérieurs à la LNT quant aux congés pour deuil. Dans un premier temps, les règles transitoires qui ont été maintenues entre juillet 2000 et décembre 2003 empruntaient du décret du vêtement pour hommes des caractéristiques plus avantageuses dès qu'un salarié justifiait une année de service auprès d'un même employeur. Celles-ci accordaient en ces circonstances un congé de trois jours payés, complétée d'une journée sans solde, lors d'un décès à l'intérieur de la *famille immédiate*<sup>61</sup> du salarié. Dans l'éventualité d'un décès parmi la famille éloignée<sup>62</sup>, le congé prévu par les normes intérimaires était cette fois-ci d'une journée payée.

À cette époque, les ententes collectives intervenues dans les juridictions assujetties présentaient généralement des conditions plus avantageuses (65,9 %), sinon équivalentes (21,9 %), que ces normes héritées du décret de la production masculine (MTb : 2003, 11-12). La convention-cadre de ce secteur demeurait pour une large part en phase avec ce dispositif, quoiqu'elle se montrait pourtant muette quant à bon nombre de situations de décès (petit-enfant, frère sœur ou enfant du conjoint). L'unique initiative en vue d'améliorer cet accord par rapport aux normes particulières du vêtement s'est faite lors de la négociation de 2001-2002 et ne visait que le frère et la sœur du conjoint (SVTI : 2001, art. 26.2). Les modalités de qualification d'après l'état de service des syndiqués sont devenues par surcroît inopérantes

---

<sup>61</sup> Au regard du salarié visé, la famille immédiate, entendue au sens des normes sectorielles, renvoie aux personnes suivantes : conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère, frère ou sœur. Il faut noter que le décret de la confection pour hommes ne pourvoyait pas expressément à la rémunération d'un congé visant le décès ou les funérailles d'un enfant du conjoint. Les normes sectorielles de transitions instaurées en l'an 2000 présentaient donc une amélioration à ce chapitre.

<sup>62</sup> Concernant toujours le travailleur assujetti, la famille éloignée s'étend ici aux grands-parents, de même qu'au père et à la mère du conjoint.



depuis l'adoption des modifications législatives applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004<sup>63</sup>. Désormais, il n'est plus requis d'avoir cumulé une année de service continu pour profiter de la totalité des congés bonifiés.

Une tendance analogue est également perceptible dans la confection pour dames. L'accord conclu avec la Guilde des manufacturiers de mode assurait au départ davantage de congés payés vis-à-vis les membres de la *famille immédiate*, comparativement au décret, puis aux normes sectorielles de première génération (2000-2003). De façon plus précise, cette entente comportait une absence autorisée de cinq jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant, et, de trois jours, dans l'éventualité du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur (UIOVD : 1988, art. 34.01). L'ouverture à des bénéficiaires rémunérés accrus nécessite encore aujourd'hui deux mois de service auprès d'un employeur, combinés à une ancienneté syndicale minimale d'un an (UNITE HERE : 2006, art. 34.02). Le retrait des règles légales d'admissibilité reliées au service continu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 est venu réduire de manière substantielle l'étendue des privilèges conférés par l'appartenance syndicale. Ceux-ci ne s'appliquent plus que dans la situation du décès du conjoint ou d'un enfant (cinq jours) et dans les autres cas, ce sont finalement les normes gouvernementales qui prévalent. Cette convention-cadre accuse en outre des omissions similaires à celles du vêtement pour hommes, notamment en ce qui touche la *famille éloignée*. Un seul ajout est apparu au moment du renouvellement de 2006, afin d'apparier le contenu du contrat de travail aux prescriptions réglementaires, par l'inclusion expresse d'une absence autorisée de trois jours payés, advenant le décès d'un enfant du conjoint du salarié (UNITE HERE : 2006, art. 34.01).

Les conventions collectives maîtresses en vigueur dans les deux juridictions étudiées comprennent en dernier lieu des dispositions portant sur des situations de deuil survenant à l'étranger (UNITE HERE : 2005b, art. 26.5) ou qui, le cas échéant, permettent de prolonger l'absence du salarié au moyen de congés sans traitement (UNITE HERE : 2005b, art. 25.4; UNITE HERE : 2006, art.34.05). L'existence de ces clauses remonte à une époque antérieure à la période de référence.

Envisagée globalement, l'évolution du droit d'origine conventionnelle dans le domaine des congés payés témoigne ainsi vraisemblablement de la primauté grandissante des règles étatiques sur le produit des parties à la négociation regroupée. Qu'il s'agisse de vacances, de jours fériés ou de congés pour événements familiaux, l'emprise sans cesse croissante du dispositif d'exception, relayé accessoirement par le régime général de la LNT, donne à penser que ces acteurs s'en sont remis tacitement à l'intervention législative.

---

<sup>63</sup> La convention collective des travailleurs de Peerless n'échappe pas à cette désuétude progressive, bien qu'elle fournisse encore à certains égards des conditions plus avantageuses que les normes gouvernementales ou la convention collective multi employeurs conclue par UNITE HERE (Teamsters Québec : 2006, art. 11.04).

Dans la mesure où les conditions d'emploi des syndiqués se sont de plus en plus alignées sur celles régissant l'ensemble des assujettis, il y a lieu de considérer que les concessions consenties dans le vêtement pour hommes ne découlent certes pas de l'abrogation des décrets. Celles-ci furent acceptées durant la décennie qui l'a précédée et l'instauration des normes sectorielles a non seulement contribué à maintenir ce qui préexistait, mais tout autant à améliorer simultanément les conditions s'adressant aux travailleurs syndiqués et non syndiqués. Ce phénomène n'est probablement pas étranger au fait que le ministère du Travail estimait que le maintien d'un régime supérieur n'allait pas engendrer des coûts exorbitants pour les employeurs assujettis (MT : 2003b, 75).

#### **4.3.2.3.1.3 La semaine normale de travail**

Les normes de substitution qui ont remplacé les décrets entraînent progressivement la disparition d'un cadre juridique négocié qui gouvernait l'aménagement du temps de travail dans les établissements assujettis. Le dispositif légal régissant ces conditions d'emploi se rapportent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 à ce qui est prescrit par le régime d'application générale de la LNT, hormis la durée normale du travail, qui a été établie à 39 heures (section 4.2.3.3).

La portée des décrets étudiés correspondait en ces matières à ce qui était consigné dans leurs conventions collectives d'origine. Il s'agit dès lors de vérifier si le processus d'allègement réglementaire observé n'a pas induit des pressions concurrentielles ayant pu aboutir à des concessions de la part des travailleurs syndiqués. Pour ce faire, l'étude des paramètres généraux de l'aménagement du temps de travail se fera par le truchement de trois éléments constitutifs des ententes-cadres, soit la durée hebdomadaire du travail, les périodes quotidiennes de repos et de repas, ainsi que les primes salariales applicables.

Le maintien d'une semaine régulière de 39 heures résume l'unique aspect redevable aux conventions collectives étendues du vêtement pour hommes et de la mode féminine. Dans le premier secteur, l'après-décret n'a pas engendré à ce jour d'incidence tangible, puisque l'accord multipatronal présente toujours la même répartition journalière du temps productif ((4 X 8) + 7) et des modalités identiques en ce qui traite de la détermination des horaires et de la mise sur pied d'une deuxième équipe de travail (UNITE HERE : 2005b, art. 9.1). Dans la confection pour dames, la situation se montrait par contre autrement, du fait que la période hebdomadaire de travail spécifiée au décret ne procédait plus d'une entente bilatérale, mais bien d'un geste du gouvernement, qui ordonna le passage de 35 à 39 heures en 1992 (FTQ-SVTI : 1999, 8). Cette modification imposée aux non-syndiqués ne semble pas tant avoir

exercé de répercussion sur le milieu syndiqué, puisque la convention collective maîtresse préserve une structure fondée sur les 35 heures (5 X 7) (UNITE HERE : 2006, art. 14.01). De plus, les mesures touchant l'organisation d'un second quart et la procédure d'approbation relatives à l'étalement des plages de travail dans les ateliers sont restées telles quelles (UNITE HERE : 2006, art.14.07, art. 14.02 et 14.03).

Les périodes allouées quotidiennement à la prise de repas constituent un autre élément des décrets qui se rapporte désormais au régime général de la LNT (section 4.2.3.3). Les deux conventions collectives maîtresses examinées sont demeurées constantes à cet égard, en maintenant une interruption de prestation d'une heure pour le quart de jour, sinon une séquence d'une demi-heure à l'intention du quart de soir, ou à l'occasion d'un étalement particulier de la plage de travail (UNITE HERE : 2005b, art. 9.1; UNITE HERE : 2006, art. 14.01, 14.02 et 14.07). Ces périodes sont non rémunérées, exception faite des ateliers de la confection pour dames, qui sont dans l'obligation de les payer lorsqu'un salarié effectue plus de deux heures de surtemps, ou en vertu de certaines situations d'étalement (UNITE HERE : 2006, art. 15.05). Quant aux dispositions contractuelles portant sur les pauses-santé, celles-ci n'ont également connu aucune modification. Les syndiqués du vêtement pour hommes bénéficient de deux périodes payées quotidiennes de repos (UNITE HERE : 2005b, art. 9.5), tandis que leurs homologues de la confection pour dames ont droit à une pause rémunérée en matinée. Une seconde est accordée, le cas échéant, en temps supplémentaire ou lorsque l'étalement de la journée de travail excède huit heures (UNITE HERE : 2006, art. 15.04 et 14.06).

Les primes salariales obligatoires constituent une dernière composante qui se destine à compenser l'exécution d'un travail en dehors des périodes régulières conventionnées, que ce soit sur une base hebdomadaire ou quotidienne. À terme, l'abolition des décrets a signifié la disparition du cadre de référence issu des accords d'origine, de sorte que les firmes non syndiquées peuvent s'en remettre à la LNT (section 4.2.3.3). Les travailleurs syndiqués ont, de leur côté, conservé les bénéfices afférents dans leur intégralité. Dans le vêtement pour hommes, la prime de quart et la rémunération majorée du temps supplémentaire à l'extérieur des plages normales continuent de s'appliquer (UNITE HERE : 2005b, art. 9.1 et 9.2), de même que la possibilité de convertir en congé payé les heures complétées en surtemps (UNITE HERE : 2005b, Annexe «B»). Situation analogue dans la confection pour dames, où les primes correspondantes subsistent (UNITE HERE : 2006, art. 14.07 et 15.06), ce à quoi s'ajoute par ailleurs des garanties de temps supplémentaire, si un surcroît d'ouvrage est dirigé vers des ateliers externes (UNITE HERE : 2006, art. 39.02 et 42.02).

Tout porte à concevoir que l'aménagement du temps productif n'a guère suscité d'enjeux en vue de flexibiliser l'usage de la force de travail dans les établissements syndiqués. En l'espèce, le contenu des accords collectifs ne s'est pas rapproché des seuils minimaux qui prévalent désormais dans la portion non syndiquée de l'industrie de l'habillement. Cela apparaît d'autant plus juste que la détermination de la plage hebdomadaire ouvrable à l'échelle de la confection féminine découlait exclusivement d'une décision politique arrêtée dès 1992. L'abrogation du décret dans ce secteur ne s'est pas plus répercutée dans le champ négocié, en dépit d'un contexte fortement marqué par l'érosion accélérée de la densité syndicale.

#### **4.3.2.3.1.4 Les régimes d'avantages sociaux conventionnés**

L'uniformité et la centralisation des régimes de bénéfices sociaux constituent un produit typique de la négociation collective regroupée dans l'industrie de l'habillement. La création de ces institutions originales remonte aux années d'après-guerre en ce qui concerne les deux juridictions québécoises étudiées (1946-51). Ce sont les associations signataires des conventions collectives maîtresses qui assument à titre fiduciaire l'administration paritaire de ces caisses de « bien-être » autogérées, une formule qui présentait plusieurs attraits à l'origine. En outre, elle permettait aux employeurs de minimiser collectivement les coûts par la mise en commun des ressources financières et le partage des risques, pendant que l'adhésion syndicale assoyait une aire de mobilité professionnelle élargie pour les salariés, au moyen de droits sociaux protégés à l'échelle de l'unité de négociation multipatronale (préservation de la couverture d'assurances et accumulation d'une rente de retraite).

Les services agréés sont financés à partir de cotisations prélevées exclusivement auprès des employeurs visés. La viabilité économique des mesures en place dépend par conséquent immédiatement de la capacité de payer des employeurs, mais aussi du volume de la masse salariale de l'unité de négociation, en conjonction avec la performance actuarielle des fonds investis. Ce qui en fait un enjeu de premier plan pour les parties au moment des rondes de renouvellement des accords collectifs de travail (P1, S1, S2, S3).

Les concurrents non syndiqués ne sont nullement enjoint de souscrire à des régimes semblables. Dans ces circonstances, se pourrait-il que l'extinction des décrets ait pu exercer une influence quelconque dans le domaine de la sécurité sociale conventionnée ?

En ce qui touche en premier lieu le financement des caisses d'assurance collective et de retraite, le niveau combiné de cotisations prélevées selon le secteur témoigne d'un parcours

différencié durant la décennie 1990. Dans la confection féminine, la facture des membres de la Guilde s'est d'abord maintenue à 5,625 % des gains bruts versés entre juin 1988 et octobre 1994 (UIOVD : 1988 : art. 60.01 et 62.02; UIOVD : 1991, art. 62.01 et 64.02; UIOVD : 1994, art. 61.01 et 62.02). Les réclamations des assurés ont ensuite nécessité une augmentation de primes, de sorte que le taux global des charges patronales fut graduellement amené à 7,125 % en janvier 1997 (+1,5 %), c'est-à-dire un bond de 26,7 % à l'intérieur de vingt-six mois (UIOVD : 1994, art. 61.01).

Le vêtement pour hommes indique une stabilité comparable durant la première moitié de cette décade, du fait que le taux général correspondant s'établissait invariablement à 6,5 % des salaires bruts (décembre 1989 à décembre 1995) (TAVT : 1989, art.15.3; TAVT : 1992, art. 15.3; SVTI : 1995, art. 15.3). Cette apparente stabilité dissimule toutefois des fluctuations sensibles dans le pourcentage dédié à chacune des caisses, ce qui favorisait en quelque sorte l'entretien d'une péréquation. Mais le principal trait distinctif de la formule de financement qui était alors en vigueur dans ce secteur réside dans les privilèges directement conférés en vertu de l'adhésion à un groupement patronal. Jusqu'en décembre 1995, les employeurs membres d'une association signataire de l'accord-cadre ont pu profiter ainsi d'un dégrèvement de l'ordre de 0,5 % sur leurs contributions au régime d'assurance groupe. À cela, se greffe également une baisse de cotisation acceptée par la partie syndicale à ces firmes, qui autorisait pour une période de deux ans une diminution pouvant équivaloir jusqu'à concurrence de 50 % de leur participation au fonds de retraite (1,5 % vs 3,0 %) (SVTI : 1995, « Lettre d'entente concernant la clause 15.3 »). Cette entente *ad hoc* s'accompagnait d'un abaissement du taux général à 6,0 % en janvier 1996 pour l'ensemble des employeurs cotisants (SVTI : 1995, art. 15.3)<sup>64</sup>. L'effet conjugué de ces deux mesures était susceptible d'entraîner pour un temps une réduction approximative de 25 % des frais assimilés aux régimes, ce qui rend compte d'une conjoncture nettement plus favorable pour les employeurs de ce secteur par rapport à la situation observée dans la confection pour dames.

La conclusion du conflit de travail survenu en 1998-99 allait par ailleurs marquer un retournement de tendance dans le vêtement pour hommes au regard des contributions destinées à la sécurité sociale privée. L'accord intervenu prévoyait à ce chapitre le relèvement de la participation aux fins d'assurances à compter de décembre 2000, de façon à ce que le taux général exigé monte à 7,0 % (+1,0 %) (SVTI : 1998a, art. 15.3). Cette contribution fut montée à nouveau de 0,5 % en décembre 2005, ce qui représente une

---

<sup>64</sup> Il faut signaler que le passage de 6,5 % à 6,0 % du taux général de prélèvement a coïncidé avec l'abaissement du taux privilégié accordé aux employeurs membres d'un groupement patronal qui est partie à la convention collective maîtresse du vêtement pour hommes. Cette « prime à l'appartenance » fut en effet réduite de moitié, à 0,25 % des gains bruts, à compter de décembre 1995. Par voie de comparaison, la convention cadre de la confection pour dames impose aux employeurs qui quittent la Guilde un montant additionnel de 2,0 %, en sus des primes payables (UNITE HERE : 2006, art. 4.01). Ce qui n'empêche pas qu'un certain nombre de firmes qui se sont retirées de la négociation multipatronale ont cependant maintenu leur affiliation à ce groupement.

appréciation agrégée de 25 % en l'espace de cinq ans (UNITE HERE : 2005b, art 15.3). Ces hausses ont été acquises dans un contexte de négociation où l'association patronale (MAVPQ) se faisait de plus en plus insistante pour obtenir l'instauration d'une quote-part des salariés, afin de partager les coûts inhérents à l'escalade des dépenses encourues par la couverture d'assurances (P1). Cette composante de la rémunération est devenue d'ailleurs le siège d'un enjeu distributif majeur au fil des rondes de renouvellement de l'accord-cadre, la partie syndicale s'efforçant à chaque fois de préserver l'intégrité d'un régime strictement défrayé par les employeurs (S1, S2).

La confection pour dames démontre un mouvement haussier encore plus prononcé. Tandis que le taux de cotisation de la caisse d'assurances reste dans ce cas-ci constant depuis 1997 (3,125 %), celui dévolu à l'accumulation de rentes est d'abord passé de 4,0 % à 4,375 % en juin 2002, pour se hisser à 6,375 % quatre ans plus tard (SVTI : 2002, art. 62.02; UNITE HERE : 2006, art. 62.02). Ces majorations ont engendré à elles seules une progression de 33,3 % du taux général de prélèvement à l'intérieur du même intervalle (9,5 % contre 7,125 %). L'entente ratifiée en 2006 stipule de plus des augmentations successives, qui culmineront à des charges globales de l'ordre de 10,125 % en juin 2010. Cette ponction accrue requise des employeurs répond des préférences exprimées par les syndiqués, qui se montrent davantage soucieux à enrichir leur épargne différée au moment des pourparlers de 2006.

Tout compte fait, l'évolution des régimes d'avantages sociaux de chaque secteur ne permet pas de circonscrire une liaison imminente entre leur économie générale et l'avènement de l'abolition des décrets. La situation de la confection pour dames rend d'abord compte d'une hausse appréciable des contributions patronales à la caisse de retraite à partir de 2002, combinée à la mise à jour de barèmes de paiement et au recouvrement des droits d'assurance-médicaments au bénéfice du conjoint et des enfants à charge du salarié. Dans la confection pour hommes, il apparaît clairement que le financement de la sécurité sociale ait fait l'objet de concessions syndicales au terme des rondes de négociation de 1992 et de 1995. Celles-ci se sont répercutées dans les contributions effectivement défrayées par les employeurs, puis ultimement, dans le niveau de prestations accordées. Le rehaussement des cotisations patronales depuis 2000 ne serait parvenu, dans ce cas-ci, qu'à maintenir le panier de services offert aux salariés. Chose certaine, les employeurs se promettent de faire réviser la base de financement de ces régimes lors d'une prochaine ronde de négociation, afin de mettre en place un mode à frais partagés avec les salariés (P1).

Cet examen des principales dispositions pécuniaires des conventions collectives maîtresses des deux secteurs se conclut par la formulation de considérations générales sur l'occurrence

de concessions syndicales sur ces matières depuis l'an 2000. La proposition de recherche P14 présupposait à ce chapitre l'essor d'une tendance lourde, en raison de l'affaiblissement du pouvoir de négociation des organisations de travailleurs à la suite de l'abrogation des décrets du vêtement.

L'étude des rondes de négociation depuis 1990 ne permet pas de statuer catégoriquement en faveur de cet énoncé. Car, l'obtention de concessions remonte au tout début de la période de référence et il appert que divers facteurs relevant d'une logique sectorielle influent sur la détermination des salaires, qu'il s'agisse du gel des échelles des décrets, de l'organisation technique de la production, de la répartition des effectifs selon la classification d'emplois, la présence de systèmes de rémunération variable, etc.

Pour ce qui est des congés chômés et payés, aucune concession n'a été agréée par la partie syndicale durant la période étudiée. Il a cependant été constaté que le contenu des conventions-cadres des deux secteurs s'apparente de plus en plus au corpus des normes étatiques et que certaines clauses contractuelles sont même devenues caduques avec le temps. Ce qui confirme par la même la primauté croissante du dispositif réglementaire sectoriel sur ces matières. L'organisation du temps productif, les conditions d'aménagement de la durée du travail, ainsi que les modalités de rémunération supplémentaire n'ont par ailleurs subi aucune modification notable au cours de la période étudiée. Ces éléments ne semblent donc pas s'être trouvés au centre d'une stratégie de flexibilisation du côté patronal.

La négociation collective regroupée dans le vêtement a donné lieu à la mise sur pied de régimes centralisés de sécurité sociale. Si la caisse de la confection pour dames se voit bonifiée ponctuellement durant les années 1990, il en va tout autrement pour celle du vêtement pour hommes. Dans ce dernier cas, les employeurs ont tiré profit de concessions leur permettant de bénéficier d'un dégrèvement sur les cotisations voire d'une réduction temporaire de 25 % des contributions versées. Ce n'est qu'à la suite de la ronde de 1998 que les travailleurs de ce secteur ont pu accéder à une première majoration de la participation patronale. Les plus récentes conventions collectives analysées comportent en outre des améliorations additionnelles, ce qui atteste que la disparition des décrets ne saurait être directement mise en cause. L'expérience du vêtement pour hommes démontre en revanche que l'occurrence des concessions sur ces matières est apparue à l'époque où les conventions collectives étendues étaient pourtant en vigueur.

Au terme de cette section, les résultats générés commandent un regard nuancé quant à la proposition de recherche P14. Les constatations dégagées devront être également approfondies à la lumière du contenu contractuel et normatif des accords-cadres intervenus

au sein des deux juridictions étudiées. Certains aspects de ces matières sont en effet susceptibles d'influer sur le contenu pécuniaire.

#### **4.3.2.3.2 Les impacts sur le contenu contractuel et normatif**

L'examen de l'évolution longitudinale des conditions pécuniaires d'emploi se révélerait partiel sans un portrait de certaines dispositions qui délimitent la sphère contractuelle et normative<sup>65</sup> des accords de travail.

Dans la perspective où l'abrogation des décrets aurait davantage orienté la négociation collective dans le sens d'une ouverture aux concessions syndicales, ce phénomène ne se serait pas manifesté uniquement à l'endroit des matières explicitement financières. Il devrait également trouver une résonance sur d'autres enjeux, véhiculés par le truchement de clauses qui encadrent les acteurs collectifs et les personnes salariées régies. Ces dispositions conventionnelles façonnent, d'une part, la configuration des droits et obligations qui lient employeur et syndicat dans leurs rapports mutuels, tout en associant, d'autre part, des attributs juridiques spécifiques à la main-d'œuvre. Ces dernières caractéristiques déterminent la situation socioéconomique de la main-d'œuvre syndiquée au sein de l'entreprise.

La proposition de recherche P15 avance à cet effet l'existence d'une liaison étroite quant au résultat des rondes de négociation dans ce domaine depuis l'an 2000. En complément à la proposition P14, cet énoncé a pour but de mettre en relief l'occurrence de changements sensibles dans le contenu et la portée des stipulations visant l'échéancier et la durée des conventions collectives, les règles de sous-traitance dans les établissements, ainsi que la structuration de la relation salariale, qui retourne des dispositions relatives aux statuts d'emploi et à la classification professionnelle des travailleurs.

---

<sup>65</sup> Les dispositions à caractère contractuel d'une convention collective désigne l'ensemble des clauses qui se rapportent aux droits des parties, à la convention collective comme entité contractuelle et au mode de règlement des conflits qui peuvent en découler (Dion : 1986, 83). Il s'agit en l'espèce des clauses encadrant le régime syndical et l'exercice de représentation collective des salariés, les droits de la direction, la sous-traitance, la durée et les mécanismes de renouvellement de la convention collective, ainsi que la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs.

Pour ce qui est par ailleurs du contenu normatif de la convention collective, il est entendu ici comme source de droit régissant essentiellement le salarié individuel et l'exécution de sa prestation de travail (ancienneté et catégories d'employé, descriptif d'emploi, classification d'emploi, dotation, droits individuels, etc.). Bien que floue, cette notion permet de distinguer les clauses dites normatives de celles s'adressant explicitement aux parties contractantes (contenu contractuel) et de celles qui exercent une incidence directement financière (clauses pécuniaires) (Dion : 1986, 86).



L'occasion sera ainsi donnée de valider si l'extinction des décrets du vêtement a pu influencer sur des sources de flexibilité reliées à l'organisation de la production et à l'usage de la force de travail.

#### **4.3.2.3.2.1 La durée contractuelle des conventions collectives**

La durée des accords collectifs constitue un trait symptomatique de la conjoncture économique et du degré d'incertitude perçue par les agents négociateurs (Hébert : 1992, 561-566). Cet aspect du contenu contractuel revêt un caractère d'importance pour ces acteurs, car il se rattache également aux périodes ouvrant la possibilité d'un changement d'allégeance syndicale, de même qu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out (CT : art. 22 et 58).

L'échéance des conventions collectives était d'au plus 36 mois jusqu'en mai 1994, à compter d'où des changements législatifs sont venus modifier l'article 65 du Code du travail pour dé plafonner cette durée maximale<sup>66</sup>. Cet assouplissement du cadre légal résulte de la volonté gouvernementale d'offrir davantage de latitude aux parties à la négociation collective, de façon à leur permettre d'adapter l'horizon de leurs ententes en concordance avec les contingences économiques et les réalités du monde du travail qui prévalent au début des années 1990 (Mayer : 1999, 10; Maschino, Boivin & Laflamme : 2001, 4; Boutet : 2004, 1).

La légitimation des compromis de longue durée (37 mois et plus) se révèle un phénomène majeur, qui imprègne durablement la négociation collective exercée sous juridiction provinciale. Le poids relatif de ce type d'entente dans l'univers des conventions collectives n'a cessé de s'accroître depuis 1994, de sorte que leur proportion est passée de 22 % à 40 % de l'ensemble des accords intervenus entre 1995 et 2000, pour s'élever ensuite à 55 % en 2005 (Maschino, Boivin & Laflamme : 2001, 10; MT : 2006a, 24).

L'option de signer des conventions collectives de longue durée comporterait des avantages notables. L'instauration de ces nouvelles assises juridiques favoriserait la consolidation d'une paix industrielle prolongée, la stabilité opérationnelle des activités des firmes, tout en améliorant leur capacité de planification stratégique et d'évaluation des coûts de production à long terme (Maschino, Boivin & Laflamme : 2001, 9; Boutet : 2004, 39). Si le patronat se

---

<sup>66</sup>La loi québécoise autorisait des conventions collectives d'une durée d'un an à trois ans depuis 1950 (Hébert : 1992, 553). À noter que les modifications introduites en 1994 par la Loi modifiant le Code du travail (L.Q. 1994, c. 6) ne concernent pas les cas où il y a conclusion d'une première convention collective de travail. Elles ne s'adressent pas non plus aux accords des secteurs public et parapublic, de même qu'aux activités de l'industrie de la construction qui sont assujetties à un régime particulier de relations du travail.

montre généralement satisfait des retombées de cette réforme (Mayer : 1999, 11), des réserves subsistent parmi les rangs syndicaux (Mayer : 1999, 10; Maschino, Boivin & Laflamme : 2001, 9) à l'endroit du rapport de forces à l'époque du renouvellement des accords de travail, précisément en raison de la suppression de leur durée maximale (Boutet : 2004, 1). Dans ces circonstances, les amendements législatifs adoptés pourraient traduire une forme de déréglementation, qui ferait de la durée contractuelle un enjeu au même chef que toute autre matière du champ négociable (Trudeau : 1995, 3).

Une particularité découlant de ce type d'entente renvoie aux règlements salariaux générés par leur entremise. À l'origine, les conventions collectives de longue durée attribuent des gains légèrement supérieurs aux syndiqués, mais cette tendance s'est résorbée de manière durable. S'il est vrai que le taux moyen de croissance des salaires négociés jouait dans un premier temps en faveur des accords de plus de 36 mois (+0,35 %/année), le phénomène inverse s'est toutefois imposé entre 1996 et 2002, l'écart enregistré avantageant désormais les ententes de moindre durée (+0,37 %/année) (Boutet : 2004, Annexe « B »).

Le contexte de l'abolition des décrets donne par conséquent lieu de pronostiquer que les employeurs du vêtement ont su se positionner stratégiquement quant à la détermination de la durée des contrats de travail. Selon toute vraisemblance, la conjonction de ces conditions est susceptible d'affecter le pouvoir de négociation syndical et de prédisposer la ratification d'ententes garantissant une paix industrielle prolongée, caractérisées par des règlements salariaux moins onéreux. Les conventions collectives-cadres constituent des repères représentatifs pour vérifier l'occurrence d'un phénomène semblable.

Cet exercice peut se réaliser à l'aide de l'information brute précédemment exposée, relativement aux hausses salariales nominales et aux variations du taux de prélèvement des cotisations patronales qui sont destinées au financement des régimes d'avantages sociaux (sections 4.3.2.3.1.1; « Le salaire direct » et 4.3.2.3.1.4; « Les régimes d'avantages sociaux conventionnés »). Ces données sont par ailleurs converties en dollars constants, en fonction de l'époque de la dernière augmentation salariale intégrée aux échelles des décrets. Ce procédé présente l'avantage de raffiner davantage l'examen, en mettant en perspective l'évolution du pouvoir d'achat des syndiqués. Les majorations horaires moyennes ainsi établies sur une base annuelle se rapportent directement au calendrier d'entrée en vigueur des ententes, ce qui permet de développer des moyennes annuelles périodiques pour chaque secteur (MAP). Cette mesure servira à détecter l'existence d'une correspondance plausible entre la durée des conventions collectives, les stratégies d'étalement des coûts et l'abolition des décrets. Les modalités d'évaluation et les calculs intermédiaires relatifs à ces résultats sont explicités en l'Annexe D.

L'apparition des conventions collectives de longue durée s'est d'abord matérialisée dans la confection pour dames (Tableau 4.24 ci-après). La première entente recensée remonte à 1993, à une époque antérieure à l'adoption des amendements législatifs autorisant le déplafonnement. Les associations engagées dans la négociation multipatronale emboîtent le pas en 1994, lorsqu'ils conviennent d'un premier accord-cadre de 48 mois, en lieu et place des 36 mois habituels. L'allongement de la durée contractuelle de l'accord intervenu avec la Guilde des manufacturiers de mode relève d'une proposition des interlocuteurs syndicaux. Cette initiative découle surtout de l'intention d'assurer la sécurité institutionnelle du dispositif négocié, dans un environnement qui manifeste une précarité grandissante, en raison particulièrement du courant abolitionniste qui prend racine dans ce secteur.

**Tableau 4.24 Augmentations horaires annuelles moyennes; vêtement pour dames (1991-2011)**

Convention collective	Hausse moyenne nominale	Hausse moyenne réelle (1992-11 = 100)		
1991-1994 (36 mois)	0,27 \$/hre	0,27 \$/hre	0,27 \$/hre	0,27 \$/hre
1994-1998 (48 mois)	0,14 \$/hre	0,14 \$/hre	0,142 \$/hre	0,142 \$/hre
1998-2002 (48 mois)	0,39 \$/hre	0,36 \$/hre	0,39 \$/hre	0,36 \$/hre
2002-2006 (48 mois)	0,33 \$/hre	0,28 \$/hre	0,342 \$/hre	0,291 \$/hre
2006-2011 (60 mois)	0,06 \$/hre	0,03 \$/hre*	0,062 \$/hre	0,031 \$/hre*
<b>Moyenne annuelle périodique (MAP) (1991-2002)</b>	0,266 \$/hre	0,255 \$/hre	0,267 \$/hre	0,256 \$
<b>Moyenne annuelle périodique (MAP) (2002-2011)</b>	0,180 \$/hre	0,173\$/hre**	0,186 \$/hre	0,179 \$/hre**

Sources : UIOVD (1991, 1994); SVTI (1998b, 2002); UNITE HERE (2006).

\* applicable de juin 2006 à mai 2008

\*\*applicable de juin 2002 à mai 2008

Cette première convention-cadre de longue durée imposa un gel salarial au moment de son entrée en vigueur, de même qu'une diminution des augmentations annuelles. Il en résulte une chute globale de 48 % des hausses versées par rapport à l'entente de 1991-94. Les majorations cumulatives du taux de cotisation des caisses d'avantages sociaux (+ 1,5 %)

exercer une influence négligeable sur la croissance des coûts applicable au taux horaire. Conclu au sortir d'une récession, ce règlement salarial reste néanmoins supérieur au projet d'entente qui sera entériné l'année suivante dans le vêtement pour hommes.

Le renouvellement de l'accord en 1998 se distingue par le raffermissement de la position salariale des syndiqués. Cette entente comprend des quantums annuels plus élevés, sans compter qu'il met fin au calendrier d'étalement qui profitait aux employeurs (« back loading »). Toutes proportions gardées, les gains encourus dépassent largement ceux de la dernière convention collective maîtresse de 36 mois (1991-94). Tant en valeurs courantes que constantes, la croissance du taux horaire enregistre en effet un bond considérable, en se hissant respectivement à 0,39 \$ l'heure (+ 44,4 %) et à 0,36 \$ l'heure (+ 33,3 %), ce qui en fait le règlement le plus avantageux de la période étudiée.

La négociation de 2002 poursuit jusqu'à un certain point dans cette foulée, en dégagant un modèle salarial similaire du point de vue nominal. Cette entente comporte en outre un léger relèvement du taux de cotisation destiné aux pensions (+ 0,375 %). La distribution des majorations dans le temps entraîne cependant un mouvement baissier des gains applicables au taux horaire, avec une moyenne annuelle de 0,33 \$/heure, contre 0,39 \$/heure en 1998-2002, soit un recul de 15,4 %. Le fossé se creuse encore plus lorsque ces données se traduisent en termes constants, avec une diminution de l'ordre de 22,2 % (0,36 \$ vs 0,28 \$). La bonification des contributions patronales aux régimes de sécurité sociale tempère légèrement cette diminution, en ramenant cet écart à 19,2 %.

L'importance attribuée à cette composante de la rémunération globale ressort clairement au terme de la prochaine ronde. La convention collective intervenue en 2006 se concentre en effet sur la participation financière des employeurs, par le biais d'une augmentation immédiate de 2 % du taux de cotisation relié aux caisses de retraite et d'assurance collective. Cette amélioration est obtenue en échange d'un horizon contractuel de 60 mois, combiné à des mesures d'amortissement des coûts. De fait, cette entente engendrera la plus faible progression salariale négociée dans ce secteur en l'espace de quinze ans. Cette modération s'exprime par un gel de 24 mois et par une hausse annuelle moyenne de 0,06 \$ l'heure pour la durée de l'accord, ce qui équivaut à une chute de 81,8 % par rapport à l'accord précédent. L'importance accordée au financement des avantages sociaux influe somme toute de façon marginale sur l'augmentation applicable au taux horaire, ce qui confirme la tendance déclinante du contenu des règlements depuis le tournant du siècle, que ce soit en termes nominaux que réels.

Considérée dans son ensemble, la teneur des trois accords-cadres conclus dans la mode féminine au cours des années 1990 atteste d'une sensibilité marquée vis-à-vis la conjoncture, teintée par une récession et par une forte reprise de l'activité au milieu de cette décennie. L'arrivée des conventions collective de longue durée a suivi ce mouvement, tantôt par des mesures d'étalement en 1994-1998, tantôt par un regain des hausses salariales en 1998-2002. La moyenne pondérée des augmentations consenties entre 1991 et 2002 s'élève alors à 0,266 \$/heure en termes nominaux et à 0,267 \$/heure, compte tenu des avantages sociaux.

Le contenu des règlements agréés depuis 2002 constitue le reflet d'une industrie en contraction. Les deux conventions collectives étudiées génèrent conjointement des augmentations moyennes annuelles de l'ordre de 0,180 \$/heure, attribuables au retour des mesures d'étalement. Ce résultat confirme la nette plongée entraînée par l'entente de 2006, de sorte que cette moyenne correspond à un repli de 32 % des gains horaires par rapport à la période précédente (nominaux et réels). La prise en compte de l'accroissement du financement des caisses de sécurité sociale intervient peu sur ce constat, car l'écart se maintient au niveau de 30 %.

**Tableau 4.25 Augmentations horaires annuelles moyennes; vêtement pour hommes (1992-2009)**

Convention collective	Hausse moyenne nominale	Hausse moyenne réelle (1994-12 = 100)		
1992-1995 (36 mois)	0,13 \$/hre	0,13 \$/hre	0,13 \$/hre	0,13 \$/hre
1995-1998 (36 mois)	0,06 \$/hre	0,06 \$/hre	0,06 \$/hre	0,06 \$/hre
1998-2001 (36 mois)	0,25 \$/hre	0,23 \$/hre	0,253 \$/hre	0,231 \$/hre
2001-2005 (48 mois)	0,16 \$/hre	0,13 \$/hre	0,16 \$/hre	0,13 \$/hre
2005-2009 (48 mois)	0,16 \$/hre	0,11 \$/hre*	0,168 \$/hre	0,115 \$/hre*
<b>Moyenne annuelle périodique (MAP) (1992-2001)</b>	0,146 \$/hre	0,140 \$/hre	0,147 \$/hre	0,140 \$/hre
<b>Moyenne annuelle périodique (MAP) (2001-2009)</b>	0,160 \$/hre	0,121 \$/hre***	0,164 \$/hre	0,123 \$/hre***

Sources : TAVT (1992); SVTI (1995, 1998a, 2001); UNITE HERE (2005b).

\* Cotisation patronale dédiée aux régimes d'assurance collective et de retraite, exprimée en pourcentage des gains bruts.

\*\* Taux préférentiel consenti aux employeurs membres d'une association signataire de l'accord-cadre, pour une période de deux ans qui s'étalait de juin 1996 à mai 1998.

\*\*\* applicable de décembre 2005 à novembre 2007.

Trois conventions collectives maîtresses de 36 mois ont par ailleurs été ratifiées dans le vêtement pour hommes au cours de la décennie 1990. Les accords de 1992 et de 1995 révèlent sans contredit un mouvement baissier dans les ajustements du salaire nominal. Dans ces deux cas, les règlements se soldent par un gel la première année du contrat, accompagné d'une régression continue des hausses annuelles. Qui plus est, la partie patronale est parvenue à soutirer en 1995 une réduction de 0,5 % du taux général de cotisation aux régimes d'avantages sociaux, de même qu'une exonération temporaire de 1,5 %, en sus pour les membres d'une association signataire. Du point de vue syndical, l'entente-cadre de 1995 demeure la moins avantageuse qui ait été négociée pour la période étudiée, à plus forte raison que celle-ci remonte à une époque où s'épanouissait une vigoureuse reprise de l'activité manufacturière (section 4.2.14; « les échanges commerciaux et les livraisons manufacturières dans l'industrie du vêtement »). Uniquement au plan de la majoration horaire moyenne (MAP), le reflux encaissé à cette occasion par les travailleurs correspond à près de 54 %, comparativement à la convention collective de 1992-95 (0,06 \$/heure vs 0,13 \$/heure).

L'accord de 1998 tranche clairement face à la tendance qui s'était dessinée à la suite du lock-out survenu six ans plus tôt. Grâce à un gain horaire annuel réel de 0,23 \$ l'heure, le règlement ainsi obtenu récolte une moyenne périodique (MAP) qui est pratiquement multipliée par quatre au regard de celle de 1995-98 (+383 %). Cette correction au bénéfice des syndiqués était, au surplus, assortie d'une restauration et d'un relèvement du taux de financement patronal aux caisses de sécurité sociale. Avec une cotisation fixée à 7,0 % de la rémunération brute au 1<sup>er</sup> décembre 2000 (+1,0 %), cette bonification constitue la première augmentation enregistrée à ce chapitre en plus d'une décade. Au total, la partie syndicale était alors parvenue à conclure un contrat en phase avec un cycle de croissance et ce, malgré l'imminence de la disparition des décrets dans l'industrie.

Les pourparlers de 2001-2002 marquent l'avènement des conventions-cadres de plus de 36 mois dans le vêtement pour hommes. Il ne s'agissait cependant pas d'une primeur dans ce secteur, puisque des ententes de longue durée avaient déjà été conclues chez des fabricants de jeans consécutivement aux modifications législatives introduites en 1994. Cette ronde aboutit à une entente de 48 mois qui traduit un compromis visant la conservation d'hausses cumulatives du salaire nominal globalement du même ordre qu'en 1998. En conformité avec un cadre financier rééchelonné, cette formule fournit une enveloppe apparentée

(«package»), tout en permettant aux employeurs de rétablir un mode d'étalement. Une fois ramenées en termes constats, les majorations accordées se rapprochent en réalité des résultats de la convention collective 1992-95. Se chiffrant à 0,13 \$ l'heure, la moyenne périodique observée accuse de telle sorte une réduction de -43,5 % par rapport à l'accord de 1998-2001.

La convention-cadre intervenue en 2005 emprunte les paramètres d'amortissement de la précédente, à la différence toutefois qu'elle est enrichie d'un accroissement de la contribution patronale destinée aux avantages sociaux (+0,5 %). L'incorporation de ce gain dès l'entrée en vigueur de cette convention maîtresse aurait d'ailleurs facilité l'entérinement d'un accord de principe (P1). Son inclusion améliore par le fait même la moyenne périodique des majorations horaires consenties, qui s'élève à 0,168 \$/heure. La conversion de cette donnée salariale en valeurs constantes témoigne par contre de la dépréciation des augmentations négociées depuis le début du siècle. S'établissant à 0,115 \$ l'heure, cette moyenne réelle montre un écart de 11,5 % versus l'accord conclu quatre plus tôt, voire une diminution de 50,2 % eu égard au sommet de 1998-2001.

L'arrivée des ententes collectives de longue durée dans le contexte de la négociation regroupée du vêtement pour hommes coïncide avec la résolution du conflit de travail ayant exercé la plus forte incidence à l'échelle sectorielle depuis 1990. Le recours à ce type d'accord paraît répondre aux préoccupations respectives des associations contractantes. Pour la partie syndicale, les enjeux se résument à maintenir l'intégration du dispositif salarial du décret, en tentant de réitérer les avancées du règlement de 1998, tout en préservant les modalités de financement des régimes d'avantages sociaux (contribution patronale exclusive). Chez les employeurs, l'élaboration d'un compromis se ramène à pouvoir jouir d'une paix industrielle prolongée et le maintien de paramètres adaptés pour contrôler leurs dépenses.

Pour l'essentiel, ces objectifs patronaux semblent avoir été satisfaits au moyen des conventions de longue durée. L'instauration de mesures d'étalement rend compte d'une capacité certaine des employeurs à disposer de mécanismes adéquats pour contenir leur masse salariale, dont l'action se reflète dans les moyennes périodiques générées par les conventions maîtresses intervenues entre 1992 et 2005. En considérant l'apport des cotisations pour les avantages sociaux, la moyenne annuelle réelle des majorations accordées se situe à 0,123 \$ l'heure pour les deux accords conclus à l'époque de l'après décret, ce qui constitue une baisse non négligeable vis-à-vis la moyenne réelle de 0,140 \$ l'heure issue des pactes salariaux conclus entre 1992 et 1998 (-12 %).

Mais ce résultat en agrégé doit cependant être nuancé, dans la mesure où l'accord de 1998 fait figure d'exception au vu de l'ensemble de la période de référence. Compte tenu de la modestie affichée par les règlements de 1992 et de 1995, la tendance de fond réside peut-être davantage dans la modération —la faiblesse ?— de la politique syndicale sur l'ensemble de la période et sur la difficulté de protéger effectivement le pouvoir d'achat des syndiqués sur la base des avancées réalisées en 1998. L'incidence de l'abrogation des décrets logerait à cet égard dans le climat d'incertitude qui a teinté la ronde de négociation de 1998 et non pas dans la teneur des ententes salariales de longue durée depuis 2001.

Ce raisonnement vaut également pour le produit de la négociation collective dans la confection pour dames. La précarité de l'institution syndicale et la remise en question de l'existence du décret au début des années 1990 ont amené les parties à adhérer aux pactes de longue durée dès 1994. Là aussi, la moyenne périodique réelle des règlements salariaux de plus de 37 mois conclus en 1998 et en 2002 se compare avantageusement au résultat des rondes de 1991 et de 1994. Ceci revient à vouloir minimiser l'impact combiné de l'abrogation des décrets et des accords de longue durée. L'entente de 60 mois ratifiée en 2006 amplifie néanmoins significativement le mouvement à la baisse de la moyenne périodique des majorations applicables, en creusant un écart de 30 % avec la période antérieure à l'an 2000. Mais encore, en reconnaissant la déliquescence de la négociation regroupée dans ce secteur, est-ce que l'abrogation des décrets peut-être envisagée comme facteur probant ?

En dernière instance, il est à se demander si l'affaiblissement des augmentations moyennes applicables depuis l'an 2000 n'a pas fait en sorte que l'élément le plus susceptible d'avoir exercé un impact sur les rémunérations effectives ne relèverait pas tant de la négociation collective, mais bien de l'entrée en vigueur d'un taux de salaire minimum bonifié le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Il s'agirait là non pas d'une conséquence directe de l'abolition des décrets du vêtement, mais plutôt d'un effet incident, attribuable à un jeu de pouvoir dans l'arène politique.

#### **4.3.2.3.2 Les dispositions relatives à la sous-traitance**

La confection vestimentaire constitue l'archétype d'une industrie à fort contenu de sous-traitance (ISQ : 2001). Vu l'importance de ce phénomène (section 4.2.1.6), les enjeux s'avèrent de taille pour les agents négociateurs, particulièrement en ce qui touche la stabilité institutionnelle de la convention collective et les assises stratégiques de l'acteur syndical (Jalette : 2005, 94).



La subdivision poussée des opérations par voie d'impartition traduit une forme originale d'organisation des activités de production et d'approvisionnement, en tant que circuit de valorisation marchande («chaîne de valeurs»). Dans la filière de l'habillement, elle désigne non seulement la prépondérance d'un modèle de spécialisation productive axée sur l'externalisation. Celle-ci façonne aussi pour beaucoup le degré de subordination entre les firmes et l'aménagement de l'espace concurrentiel, qui se caractérise chez les sous-traitants par des marges bénéficiaires restreintes et des pressions accrues pour minimiser les coûts de main-d'œuvre. En milieu syndiqué, ces facteurs interviennent de manière probante chez cette catégorie d'entreprises quant à l'opportunité de joindre un ralliement patronal aux fins de la négociation collective (Laroche et Murray : 2003, 204-208).

L'évolution du contenu des ententes-cadres dans les deux secteurs étudiés peut fournir un éclairage sur l'ampleur de ces enjeux, dans la perspective où la quête de flexibilité des employeurs y trouve une expression juridique explicite. Les dispositions contractuelles sur la sous-traitance devraient rendre compte à cet égard d'un processus d'ajustement, corrélatif à l'intensification de la concurrence et à l'abolition des décrets. Son aboutissement pourrait se déclarer symptomatique d'un approfondissement des prérogatives patronales aux dépens de l'acteur syndical, dans son aptitude à sauvegarder l'intégrité des droits inhérents à l'accréditation, de même qu'à protéger l'emploi syndiqué et les bénéfices qui s'y rattachent.

Les conventions collectives maîtresses du vêtement pour hommes et de la confection pour dames présentent d'abord la particularité d'une aire application qui englobe plusieurs établissements, indépendamment du certificat d'accréditation émis spécifiquement à l'intention de chaque employeur. La formation d'un encadrement commun régissant la sous-traitance nécessite de ce fait une convergence d'intérêts suffisamment partagée pour inciter les employeurs à souscrire à des paramètres touchant leurs droits de gérance sur leur propre entreprise, pour les transporter à l'échelle d'une unité de négociation élargie.

Ces accords montrent au départ une grande similarité à ce chapitre. Dans les deux secteurs, ils prohibaient de longue date le travail à domicile et circonscrivaient essentiellement les relations d'affaires au cercle des fournisseurs et sous-traitants syndiqués, tout en protégeant le niveau d'emploi existant chez les donneurs d'ouvrage (TAVT : 1989, art. 16, 18 et 20; UIOVD : 1988, art. 43, 38 et 46). L'exécution de ces obligations implique des mesures de contrôle, principalement par la transmission de rapports de production détaillés au syndicat (TAVT : 1989, art. 19.6; UIOVD : 1988, art. 39.01). Dans le vêtement pour hommes, l'octroi de contrats à forfait requiert toujours l'accord préalable du syndicat et le recours à une liste d'employeurs dressée par ce dernier; toute contravention à la convention collective rendant le

donneur d'ouvrage passible de sanctions financières (TAVT : 1989, art.18.2, 18.3 et 19.4). Du côté de la confection pour dames, les parties ont plutôt privilégié la responsabilité solidaire expresse d'un donneur d'ouvrage envers les créances salariales découlant de l'impartition. Pour en assurer le respect, les mécanismes adoptés reposaient dans cas-ci sur un protocole d'échange d'information entre le comité paritaire et les caisses de sécurité sociale de l'UIOVD (vacances, retraite, assurances collectives) (UIOVD : 1988, art. 40.01, 41.02 et 41.03). L'entente-cadre dans ce secteur interdisait de plus formellement l'extériorisation de tout travail relevant des salles de coupe syndiquées (UIOVD : 1988, art. 42.01).

Les dispositifs en place au début de la période de référence se situent d'un point de vue institutionnel à l'intersection d'un pôle industriel gravitant autour de la présence syndicale. Dans cette optique, ce type de cadre négocié ne serait pas étranger à un alignement syndical qui se destine à vouloir rendre la sous-traitance moins attrayante, en l'autorisant par l'entremise de firmes également syndiquées et en prescrivant des conditions d'emploi s'apparentant ou s'approchant de celles en vigueur chez les donneurs d'ouvrages (Jalette : 2005, 97). Pour être viable, faut-il encore qu'un tel régime multipatronal puisse s'appuyer sur une densité syndicale critique au plan sectoriel. Cela, précisément dans le but d'étendre des contours juridiques qui recourent la division du travail et la production de valeur ajoutée, par des règles gouvernant simultanément les pratiques internes des employeurs, ainsi que leurs rapports avec d'autres firmes au sein de la filière de l'habillement (fournisseurs, manufacturiers donneurs d'ouvrage et entrepreneurs sous-traitants).

Dans la confection pour dames, la fermeture d'un grand nombre d'établissements et l'émergence d'un vaste segment de sous-traitance non syndiquée ont dramatiquement éliminé les fondations de ce *mode d'encadrement sectoriel* des opérations de fabrication. L'accentuation de ces phénomènes demeure d'ailleurs à l'origine des difficultés majeures rencontrées en vue de défendre l'intégrité du parapluie contractuel régissant l'impartition entre employeurs syndiqués (Grant : 1992, 238). Face à la volatilité grandissante qui sévit dans cette branche, l'acteur syndical peine à renouveler son bassin d'adhérents par des activités de recrutement (section 4.3.1) et à contrer les stratégies de contournement ou d'éviction, que ce soit via les modalités de contrôle de l'accord-cadre ou, encore, en recourant à la procédure découlant des articles 39 et 45 du Code du travail (Morissette : 2000, 156).

La ronde de négociation regroupée de 1998 dans la mode féminine se démarque par une redéfinition capitale des paramètres basés sur le statut syndical des entreprises. Celle-ci a résulté, en substance, au retrait des principales dispositions reliées à la communication

d'information avec le comité paritaire, de même qu'à la levée complète des impératifs qui incombaient aux employeurs à l'endroit de leurs sous-traitants. Les membres de la Guilde ont néanmoins convenu à cette occasion d'accorder en contrepartie des garanties en matière d'emploi, assorties d'une rémunération à taux majoré (150 %), dans l'éventualité d'un surcroît de production transité à l'externe (SVTI : 1998b, art. 42.02). De telles mesures s'en sont d'abord tenues à protéger les métiers des départements de coupe, pour se répandre ensuite au travail de préparation d'échantillons (SVTI : 2002, art. 39.02). Si ce nouveau dispositif est considéré par des dirigeants syndicaux comme une parade efficace pour endiguer les effets de la sous-traitance (Morissette : 2000, 159), l'expérience tend toutefois plutôt à démontrer qu'il contribuerait à légitimer des pratiques d'impartition au moyen d'une compensation pécuniaire (S3<sup>67</sup>).

Les affiliés du vêtement pour hommes ne se sont pas trouvés aux prises avec des manœuvres patronales favorisant ouvertement le transfert massif de production au profit de firmes non syndiquées. Le contenu de la convention collective maîtresse en matière de sous-traitance n'a subi, en effet, aucune modification notable dans ce secteur durant l'ensemble de la période de référence. De plus, les manufacturiers ont généralement respecté leurs engagements contractuels, en s'en remettant à la liste des sous-traitants désignés par la partie syndicale (S2). Cette situation s'expliquerait notamment par le fait que l'accord-cadre a su rallier des groupements patronaux émanant de diverses catégories d'employeurs (manufacturiers, sous-traitants et fournisseurs). De telle sorte, le cadre négocié était en mesure de coïncider davantage avec des relations commerciales privilégiées au sein d'une communauté d'affaires relativement intégrée, quoique la recrudescence de la concurrence ait considérablement affaibli le maillon des entrepreneurs en sous-traitance (P1; section 4.2.2.1). La disparition de plusieurs fabricants à forfait syndiqués depuis le tournant du siècle se répercuterait, au demeurant, dans la mise en application des dispositions sur l'impartition, ce qui en ferait désormais l'objet d'un enjeu au niveau des établissements. Les syndiqués se voient ainsi imposés dans l'informalité un arbitrage entre l'intégrité de la convention collective et la sauvegarde des emplois qui découlent directement des impératifs productifs de leur employeur (S2).

Les décrets du vêtement ne constituaient pas un carcan qui entravait le recours à l'impartition (section 4.2.1.6). De façon complémentaire, le contenu des accords multi employeurs se destinait principalement à chapeauter des relations d'affaires entre firmes syndiquées et

---

<sup>67</sup> L'ambivalence des protections ainsi mises en application ressort des propos tenus par une personne conseillère syndicale : « Ça, y a rien que le vêtement pour dames qui a ça, le vêtement pour hommes n'a pas ça. Ça, c'est le « jackpot », les employeurs sont obligés de donner de huit à seize heures de temps supplémentaire par semaine. (...) On dit : « tu veux envoyer de la sous-traitance ? Temps supplémentaire ! Envoie ce que tu veux mon chum »...(...) On achète la paix, nous autres, avec...(ce dispositif). »

l'expérience des deux secteurs étudiés ne démontre pas à ce titre d'incidence précise qui relèverait de l'abrogation des conventions collectives étendues.

En premier lieu, la révision en profondeur des dispositions de l'entente-cadre de la mode féminine en 1998 précède le processus d'allégement réglementaire qui s'amorcera en l'an 2000. Celle-ci s'inscrit d'abord dans la lignée d'un redéploiement de la division du travail qui avait déjà sévèrement entamé les assises institutionnelles et contractuelles de l'acteur syndical au sein de cette branche industrielle. Dans ces conditions, ce ne n'est pas tant l'abolition du décret qui est en cause, mais bien le dépérissement d'un pôle d'entreprises syndiquées — et, par ricochet, la perte d'ascendant de la Guilde des manufacturiers —, ainsi que l'incapacité de maintenir une couverture syndicale d'envergure pour préserver la posture d'une convention modèle au plan sectoriel.

Au regard de ces phénomènes, le gel de la structure de rémunération du décret à compter de 1992 témoigne rétrospectivement d'une politique gouvernementale qui facilitait le resserrement des coûts de main-d'œuvre chez les sous-traitants non syndiqués. Les tendances salariales constatées entre 1998 et 2002 en font foi (section 4.3.2.3.1.1). La stratégie de la partie syndicale face à cette conjoncture s'est essentiellement repliée sur des mesures dédiées à des catégories professionnelles distinctes, en retour d'une flexibilité accrue en matière d'impartition.

Le dispositif contractuel établi par les syndicats du vêtement pour hommes n'a pas subi une mise à l'épreuve comparable. L'intégrité de la formule d'impartition multipatronale ne s'est pas vue minée ici par l'éclatement des firmes et la prolifération d'entrepreneurs non syndiqués. À l'inverse de la confection pour dames, le mouvement de consolidation industrielle qui s'est matérialisé durant les années 1990 avait déjà engendré une augmentation du poids relatif de l'emploi chez les manufacturiers donneurs d'ouvrage (section 4.2.2.1). Contrairement au premier secteur, le gel de l'échelle salariale du décret n'a vraisemblablement pas agi comme support concurrentiel à court terme pour les sous-traitants non-syndiqués (section 4.3.2.3.1.1). La baisse importante de l'emploi enregistrée dans la fabrication à forfait depuis le tournant du siècle rend par ailleurs compte de phénomènes qui n'entretiennent aucune filiation plausible avec la décision de mettre fin aux décrets du vêtement. La situation observée en récente période dénote par contre une certaine porosité de la politique syndicale concernant l'application de l'entente-cadre, consécutivement à la disparition ou au départ de sous-traitants qui adhéraient aux associations patronales signataires<sup>68</sup>.

---

<sup>68</sup> Le croisement de différentes sources d'information indique un net déclin des effectifs de deux associations qui rassemblent des entreprises de sous-traitance syndiquées du vêtement pour hommes et garçons. En 1995, l'Association des entrepreneurs en confection de Montréal et le Conseil du patronat des fabricants de pantalons non

Ce qui revient, ultimement, à poser la problématique de l'encadrement de l'impartition en fonction de la propension à connecter la représentation collective des salariés avec la fabrication à forfait. Le décrochage des lignes de défense conventionnelle en ces matières pourrait bien renvoyer à l'affaiblissement de la position stratégique de l'acteur syndical, à sa capacité d'exercer son emprise sur le terrain de la division du travail.

#### **4.3.2.3.2.3 Les dispositions relatives au statut des salariés et à la classification des emplois**

##### *Les statuts d'emploi*

Les conventions collectives étendues du vêtement ne contenaient aucune stipulation expresse pour qualifier les caractéristiques juridiques du salarié quant à sa situation personnelle dans l'entreprise. Dans l'esprit de la LDCC, celles-ci se destinaient à baliser la dimension économique de la relation d'emploi, principalement au moyen d'une classification opérationnelle assortie de catégories professionnelles génériques, qui avait pour but d'échafauder une structure de rémunération reliée à un système d'apprentissage formel (débutants, apprentis).

Les employeurs non syndiqués jouissaient de la sorte d'une latitude considérable en marge du dispositif légal, puisqu'ils conservaient l'intégralité de leurs prérogatives sur l'usage de la force de travail et sur la détermination du statut des personnes salariées, que ce soit envers la direction, ou à l'endroit des pratiques de gestion conditionnant la position respective de chaque individu (ex. : organisation du travail, discipline, promotions, mises à pied, etc.). L'environnement juridique procédant des conventions collectives définit explicitement, par contraste, des propriétés dévolues personnellement au travailleur, en fonction de son appartenance syndicale, de ses droits d'ancienneté et des dispositions assurant une stabilité relative à sa relation auprès d'un employeur. Il s'agira ici de repérer l'existence d'indices permettant de valider si l'extinction des décrets a pu éventuellement inspirer une révision du contenu des accords collectifs au regard de ces matières.

Pour ce qui est d'abord de l'appartenance syndicale, la principale organisation ouvrière active dans l'habillement (UNITE HERE (FTQ)) a su maintenir un régime d'atelier fermé, qui repose

---

assortis du Québec fédéraient respectivement 10 et 3 employeurs membres. En 1999, les effectifs patronaux du premier groupe avaient diminué de moitié, pendant que ceux du second étaient demeurés inchangés. Les Entrepreneurs en confection ne comptaient plus aucun adhérent à l'amorce des pourparlers de 2005, tandis que l'association du pantalon non assorti ne représentait plus qu'une firme spécialisée. Toujours en 2005, les fabricants réputés à forfait et qui étaient liés par une convention collective individuelle avec UNITE HERE (FTQ) se bornaient à quelque 5 établissements.

sur l'adhésion obligatoire des salariés et la mise en place de services de dotation à l'intention des employeurs liés par convention collective (bureau de placement syndical). Cette formule imprime la sécurité institutionnelle de la partie syndicale dans l'entreprise tout en accordant préséance d'embauche aux membres en règle, ce qui confère à ces derniers une mobilité professionnelle à l'échelle des établissements accrédités<sup>69</sup>. Les droits inhérents à ce mode d'affiliation ne semblent pas avoir fait l'objet d'une remise en question signalée par le patronat du vêtement, car les accords-cadres conclus comportent des dispositions identiques tout au long de la période de référence retenue (TAVT : 1989, art. 4.3; UIOVD : 1988, art. 7.02; UNITE HERE : 2005b, art. 4.3; UNITE HERE : 2006, art. 7.02).

Les obligations des employeurs concernant l'ancienneté découlent en deuxième lieu des stipulations contractuelles qui s'adressent immédiatement au travailleur individuel. Celles-ci se rapportent à la procédure d'acquisition des droits personnels du salarié, aux règles garantissant la reconnaissance de l'état de ses services dans l'entreprise (préservation et accumulation de l'ancienneté) et aux situations particulières qui entraînent leur déchéance.

Les conventions collectives maîtresses affichaient au départ une grande similitude en conférant dans les deux cas des privilèges reliés à l'adhésion syndicale préalable vis-à-vis l'accomplissement de la période d'essai chez un employeur (TAVT : 1989, art. 3.1; UIOVD : 1988, art. 7.04 et 10.01). Dans la confection pour dames, le statut d'employé régulier avec droits d'ancienneté s'acquiert après 20 jours de service si le salarié est déjà réputé membre en règle, tandis que l'obtention d'un statut semblable nécessitait 30 jours dans le vêtement pour hommes. Cet avantage fut cependant concédé dans le second secteur à la suite du lock-out de 1992, réduisant du même coup la portée des droits d'ancienneté à l'embauche exclusive d'un employeur. La perte de ces bénéfices probatoires implique également une période d'essai généralisée qui nécessite 60 jours ouvrés (TAVT : 1992, art. 3.1). Bien que les effectifs de la mode féminine continuent de se prévaloir de leur ancienneté syndicale, les ouvriers débutants recrutés à l'externe sont par contre soumis à une période d'évaluation prolongée depuis 2006, celle-ci ayant passé de 30 à 45 jours travaillés (UNITE HERE : 2006, art. 10.01).

---

<sup>69</sup> Cette caractéristique distingue le régime adopté par UNITE HERE (FTQ), comparativement à d'autres affiliations syndicales. En l'espèce, les autres affiliations ont pour effets juridiques de se restreindre au domaine du certificat d'accréditation émis à l'intention d'un employeur donné. Dans ces conditions, les modalités de sécurité syndicale négociées se ramènent par conséquent à l'établissement, en empruntant, le cas échéant, la forme de l'atelier syndical parfait ou imparfait. Il faut cependant noter que la mobilité réelle des salariés demeure tributaire du bassin d'emplois disponibles et, plus généralement, des aléas de la conjoncture économique (licenciements et fermetures), ainsi que de la dispersion géographique des établissements régis par ces règles (ex. : exercice de la priorité d'embauche d'un ayant droit provenant de la Beauce, pendant que les postes à pourvoir se trouvent surtout dans la région métropolitaine).

Les modalités relatives au maintien et à l'accumulation de l'ancienneté lors d'une absence motivée ont été maintenues telles quelles durant la totalité de la période de référence. L'extinction de ces droits intervient aussi selon des termes inchangés, que ce soit pour cause d'accident ou de maladie, ou encore, à l'occasion de mises à pied. Les deux ententes-cadres se distinguent à cet égard quant à la préservation des droits rattachés au lien d'emploi. S'il s'agit d'une absence imputable à une condition invalidante, l'ancienneté des syndiqués de la confection pour dames demeure ininterrompue pour une période de 18 mois, pendant que la convention collective maîtresse du vêtement pour hommes marque une différenciation basée sur l'état de service auprès d'un employeur (UNITE HERE : 2005b, art. 25.2 ; UNITE HERE : 2006, art. 18.04b). En l'occurrence, le cumul de 5 années d'ancienneté commande une réintégration au poste occupé lorsque l'absence d'un travailleur ne dépasse pas 12 mois, alors qu'un salarié comptant une durée de service moindre (5 ans et moins) ne peut exercer un droit semblable qu'à l'intérieur de 6 mois.

La déchéance des droits d'ancienneté s'opère également selon des dispositions inchangées dans l'éventualité de mises à pied ou d'un licenciement collectif. Dans le vêtement pour hommes, l'ancienneté est révoquée conformément aux règles précitées (UNITE HERE : 2005b, art. 14.5). Du côté de la mode féminine, la résiliation de ces droits survient après une période de cessation de travail n'excédant pas 12 mois, dépendant du service continu à l'actif du salarié (UNITE HERE : 2006, art. 18.04a). La gestion des mises à pied et du rappel au travail respecte par ailleurs une procédure analogue dans les deux secteurs. Le facteur ancienneté retenu s'aligne initialement sur l'assignation régulière (fonction, métier), puis selon la section ou l'opération (séquence opérationnelle), pour aboutir enfin au niveau du département de production. La reprise du travail s'effectue en suivant l'ordre inverse d'ancienneté parmi les ayant droits (UNITE HERE : 2005b, art. 14.4 et 14.8; UNITE HERE : 2006, art. 18.01, 19.04 et 19.09).

Le contenu des accords-cadres intervenus ne témoigne donc pas, en substance, de modifications significatives à l'endroit du statut de la personne salariée. Il convient de signaler néanmoins que l'association patronale du vêtement pour hommes a tenté de mettre de l'avant un statut d'employé intérimaire au moment de la négociation regroupée de 2005 (UNITE HERE : 2005a). Cette proposition fut écartée lors des échanges, du fait que le contenu contractuel en vigueur satisfaisait déjà les besoins opérationnels des employeurs (P1).

#### *La classification des emplois*

La classification des emplois négociée constitue une seconde composante juridique qui circonscrit la position fonctionnelle et socioéconomique du salarié dans l'entreprise. Ce

mode de hiérarchisation occupationnelle était également enchâssé au sein des décrets et il conserve implicitement sa pertinence au plan statutaire, car il renvoie toujours à un des trois critères juridictionnels d'assujettissement aux normes sectorielles (juridiction professionnelle).

Les classifications générées par les accords-cadres du vêtement épousent les contours des unités d'accréditation typiques à chaque secteur. Elles englobent une variété de situations opérationnelles couvertes par la négociation multi-établissements, en regroupant des catégories fonctionnelles qui présentent un degré de compatibilité en correspondance avec les spécificités de chaque entreprise (descriptifs d'emploi en relation avec la catégorie de produits et l'organisation du travail dans l'établissement). Dans les deux secteurs, ces classifications se rapportent essentiellement au travail direct de fabrication, à l'exclusion des activités dévolues aux employés de bureau, des ventes, du transport, du soutien technique et de l'entretien des machines et équipements. À la différence toutefois de la confection pour dames, la juridiction syndicale dans le vêtement pour hommes s'étend au personnel employé aux services de réception et d'expédition (travail général d'entrepôt) (UNITE HERE : 2005a, art. 1.1)<sup>70</sup>.

Le processus d'allègement réglementaire enclenché avec l'abolition des décrets a posé un enjeu de première importance pour les agents négociateurs du vêtement pour hommes, en raison notamment de l'absence d'un contenu conventionnel complet en matière de classification d'emplois. Cette situation a conditionné la stratégie de la partie syndicale en faveur de l'intégration de cette composante du décret dans le corpus de l'accord-cadre à compter de 1998, afin de sécuriser la structure de rémunération concomitante (section 4.3.2.3.1.1). Ceci eut pour effet d'occasionner des tensions parmi les rangs de l'association patronale de ce secteur, en l'occurrence chez les fabricants de fourniture (Laroche et Murray : 2003, 201), qui, eux, n'étaient pas obligés aux règles légales issues du décret.

L'instauration d'un taux horaire minimum unique en 2004 dans l'industrie assujettie a par ailleurs coïncidé avec l'abandon des échelles salariales qui avaient été initialement maintenues par l'entremise des normes sectorielles transitoires (2000-2003). Il s'en est suivi une rupture formelle entre le dispositif régissant la gestion des qualifications (classement d'après la fonction occupée) et les mécanismes de programmation salariale (augmentations selon l'expérience acquise). L'entrée en vigueur d'un taux horaire majoré sans égard à

---

<sup>70</sup> La portée des conventions collectives de la confection pour dames s'arrête au travail de production en atelier, sans égard aux ouvriers de l'expédition et de l'entreposage (UNITE HERE : 2006, art. 3.05 et 20). La formation de sections syndicales distinctes demeure, dans ces circonstances, un phénomène marginal dans ce secteur. Le résultat d'une campagne de recrutement organisée en 2006 chez un des principaux manufacturiers de la mode féminine rend compte des difficultés rencontrées à ce chapitre, en dépit de la participation financière d'un fonds de travailleurs au capital de l'entreprise (Conseil du Québec UNITE HERE c. Créations Joseph Ribkoff Inc. (2006 QCCRT 0618)).



l'emploi exercé demeure aussi à l'origine d'une contestation patronale, qui s'est manifestée pour un temps par le refus ouvert de respecter cette nouvelle norme étatique.

Malgré son ampleur, cette épreuve de forces ne s'est pas répercutée dans le contenu contractuel relatif à la juridiction professionnelle. Il n'apparaît pas plus qu'elle ait donné lieu à une redéfinition des corps d'emploi allant davantage dans le sens d'une flexibilité fonctionnelle accrue pour les employeurs (simplification du cadre de classification, décloisonnement des catégories d'emploi, polyvalence et élargissement des tâches, etc.). D'une part, la convention collective maîtresse de la confection pour dames renferme une grille de classification identique, tandis que celle conclue par les Manufacturiers associés du vêtement pour hommes n'a pas connu de modification destinée aux opérations assujetties aux normes sectorielles. Il s'avère par contre que la ronde de négociation regroupée de 2005 dans le second secteur a accouché d'une catégorie d'emploi réservée exclusivement aux opérations qui n'étaient pas sous l'empire du décret (Classe d'emploi « F »). En l'espèce, l'introduction de cette disposition a pour conséquence notable d'admettre le versement d'un taux de salaire inférieur à celui prévu au régime d'exception du vêtement (UNITE HERE : 2005a, art. 7.4 et Annexe « G »).

Bien que ce produit de la négociation ne puisse être immédiatement imputé à l'abolition des décrets ou à ses suites, il peut néanmoins être abordé dans la perspective de l'adoption d'un taux horaire majoré par les autorités gouvernementales. À cet égard, la partie patronale a été en mesure de répliquer à cette politique en parvenant à établir une partition conventionnée selon le statut d'assujettissement de l'activité productive, particulièrement au profit d'un groupe d'employeurs affiliés, soit les membres d'une association de fournisseurs. Cette résultante des pourparlers de 2005 peut également être considérée comme le fruit d'un jeu de contreparties, en échange de l'inclusion du taux de salaire majoré au sein de l'entente-cadre. Cet arbitrage pourrait bien démontrer un effet incident de l'appropriation de cette norme au moment du renouvellement du contrat de travail.

Dans l'ensemble, la négociation collective dans la portion assujettie du vêtement ne semble pas avoir engendré une flexibilisation accrue du point de vue du statut des personnes salariées et de la classification des emplois. L'unique exception sur ce plan réside dans l'introduction d'une différenciation des obligations pécuniaires par la création d'une classe d'emploi distincte dans la convention collective du vêtement pour hommes en 2005. Il s'agit dans ce cas-ci du seul élément repérable, qui ne saurait cependant être assimilé à une concession syndicale directement liée à l'abrogation des décrets en l'an 2000. Cette nouveauté retourne plutôt de la dynamique des acteurs à la négociation collective, dans leur capacité respective de composer avec la portée juridique d'une règle étatique.

Au terme de ce survol des dispositions normatives et contractuelles, l'appréciation faite ne peut conduire à des conclusions déterminantes sur une relation immédiatement concordante entre la disparition des décrets du vêtement et l'ampleur des concessions qui serait imputable à l'affaiblissement des positions syndicales (proposition de recherche P15). L'examen du contenu des accords-cadres agréés durant la période de référence offre un portrait plus subtil en ce qui concerne l'adoption d'ententes de longue durée, l'encadrement de la sous-traitance, le statut des salariés dans l'entreprise et la classification des emplois régis.

S'il est d'abord plausible que l'allongement de la durée des accords peut être associé à des règlements moins avantageux pour les salariés depuis l'abolition des décrets, une analyse fondée sur la majoration moyenne périodique (MAP) générée par chaque convention collective commande une mise en perspective plus fine. D'une part, la croissance des augmentations horaires réelles dans chaque unité de négociation révèle l'imposition d'un cycle baissier depuis le début des années 1990. L'arrivée des ententes de longue durée dans le vêtement pour hommes en 2001 indique à cet égard la reprise d'une inclinaison déjà fortement ancrée dans la décennie précédente, qui aura été atténuée par l'épisode des gains obtenus en 1998. La situation de la confection pour dames se distingue par la négociation d'une entente de plus de 36 mois dès 1994. Sa composante salariale démontre un compromis à la baisse pour les syndiqués mais les deux rondes subséquentes ont accouché de conventions collectives de 48 mois qui offraient cependant de nettes améliorations à l'endroit des majorations périodiques exprimées en valeurs constantes. Compte tenu des difficultés rencontrées par l'acteur syndical dans ce secteur, la première entente intervenue à la suite de l'abrogation affiche des résultats supérieurs à ceux de 1991 et de 1994, ce qui amène à délaisser en partie l'hypothèse véhiculée par la proposition de recherche P15.

Les dispositions contractuelles sur la sous-traitance revêtent par ailleurs une importance majeure pour l'exercice de la négociation regroupée parce qu'elles constituent le point de jonction entre la portée de l'unité de négociation multipatronale et l'articulation de la division du travail à l'intérieur d'une branche manufacturière atomisée. La convention-cadre du vêtement pour hommes présente un cadre formel intact tout au long de la période de référence, ce qui démontre la capacité de maintenir une filière industrielle syndiquée suffisamment robuste, sans égard à l'extinction des décrets. La problématique qui se pose néanmoins à l'acteur syndical dans ce secteur renvoie essentiellement à la cessation des activités de bon nombre de sous-traitants affiliés, ce qui est susceptible de miner l'application des droits et obligations de l'accord à cet endroit. Ce phénomène de contournement ou de désinvestissement des règles conventionnelles a été expérimenté de longue date dans la

confection pour dames et les modifications entérinées à l'occasion du renouvellement de la convention maîtresse en 1998 témoignent en quelque sorte d'un constat d'échec, faute de parvenir à en assurer l'observance. Le caractère inopérant de ces mécanismes de contrôle et les concessions accordées renvoient d'abord à l'érosion d'un pôle d'entreprises syndiquées et au dépérissement de l'institution de la négociation regroupée dans ce secteur, indépendamment de l'extinction des décrets.

Les attributs juridiques de la personne salariée dans l'entreprise n'ont connu aucune modification qui serait associée à des concessions consenties à la suite de l'abrogation des décrets du vêtement. Dans les deux cas étudiés, les droits et obligations afférents au régime d'atelier syndical fermé ont été maintenu et les règles d'acquisition et d'exercice de l'ancienneté ont été maintenues. Fait à signaler, les principaux reculs enregistrés envers ces matières remontent à 1992, lorsque les syndiqués du vêtement pour hommes ont accepté la mise en berne de l'ancienneté syndicale au profit de l'ancienneté d'employeur. La convention-cadre de ce même secteur accusait aussi une lacune capitale, puisqu'elle ne comprenait aucune classification d'emplois exhaustive. Son inclusion au sein de la convention collective lors de la ronde de 1998 constituait certes un enjeu pour lequel la partie syndicale est parvenue à ses fins, mais la création d'une catégorie occupationnelle explicitement exclue du salaire minimum sectoriel en 2005 (Classe « F ») est venue amenuiser la portée de ce gain.

Hormis les résultats reliés à la durée des accord-cadres, le produit des rondes de négociations des accords-cadres dans le domaine normatif et contractuel depuis l'an 2000 tend ainsi à infirmer globalement la proposition de recherche P15, puisque celle-ci revêt des fondements empiriques limités en ce qui traite des deux secteurs étudiés.

### **4.3.3 Les impacts de l'abolition sur le contrôle des conditions d'emploi**

**« Alors, croyez-vous que les employeurs vont respecter les conditions de travail édictées (sic) par la Commission des normes si les outils de contrôle à la disposition du Comité paritaire n'existent plus ?**

**Êtes-vous sûrs que ces salariés seront payés au temps et demi s'ils font du temps supplémentaire ? Et qui va vérifier s'il y a eu du travail, le samedi, le dimanche, la nuit, les jours fériés, les vacances, éventuellement payé sous la table ? »**

*Mme Lina Saint-Hilaire  
Inspectrice, Comité paritaire du vêtement pour hommes  
(Saint-Hilaire : 1999, 3)*

La proposition de recherche P16 revendique un bilan foncièrement favorable de l'action des comités paritaires dans l'industrie du vêtement. Du fait que cette forme institutionnelle s'appuie sur la dynamique des agents initiateurs d'un décret, celle-ci engagerait en corollaire une responsabilisation, de même qu'une prise en compte intime des enjeux économiques et des préoccupations mutuelles qui intéressent les partenaires sociaux (Latulippe et O'Farrell : 1982, 651). Leur démantèlement en l'an 2000 signifierait, du même coup, la disparition de tribunes de concertation patronale-syndicale, porteuses d'une connaissance approfondie et d'une vaste expérience au regard du milieu de l'habillement (Comité paritaire du vêtement pour dames : 1999, 3-4; Jalette, Charest et Vallée : 2002, 43). Pour les tenants du paritarisme, cette décision du législateur risquait d'entraîner par surcroît l'abandon de méthodes de contrôle éprouvées pour assurer l'intégrité des conditions d'emploi dans un secteur qui comporte des singularités et ce, tant du point de vue structurel que des modalités de gestion de la force de travail (CSD, 1999 : 28-30; FTQ,-SVTI, 1999 : 16-17; Grant, 2004b : 138).

L'incidence hypothétique du transfert de responsabilités en matière d'application et de conformité des conditions d'emploi peut se circonscrire empiriquement à partir du cadre légal habilitant les organismes qui se sont succédé et d'après la performance affichée par ces derniers dans l'accomplissement de leur mission.

Pour y parvenir, cette section exposera une synthèse des assises juridiques positives qui arrêtent les prérogatives des comités paritaires et de la CNT dans les domaines du contrôle normatif et de la représentation des salariés. Ce volet s'accompagnera d'une description, puis d'une appréciation comparée de leur capacité d'intervention effective. Grâce à l'ensemble de l'information recueillie, cette seconde étape autorisera une mise en perspective quant à l'efficacité relative de ces organismes dans la portion assujettie de l'industrie du vêtement.

#### **4.3.3.1 Constitution et pouvoirs des organismes de contrôle**

La capacité d'action des comités paritaire et de la CNT puise d'abord ses sources dans les lois qui les instituent à titre de corps administratif et décisionnel. Mais l'efficacité relative de leur cadre d'intervention retourne pour beaucoup de l'exercice concret des prérogatives qui en découlent, dans la mesure où la pratique des acteurs concernés demeure congruente avec les droits et obligations qui leur incombent.

Les comités paritaires et la CNT partagent fondamentalement une posture juridique analogue. Dans les deux cas, la loi les établit comme entité autonome de l'État, en leur conférant une personnalité juridique distincte, dotée des pouvoirs, droits et privilèges usuels d'une corporation civile ordinaire (LDCC, art. 22; LNT, art. 8).

Le comité paritaire se structure autour d'un conseil d'administration composé d'un nombre égal de personnes désignées par les parties signataires à la convention-source d'un décret. Bien que cette entité puisse théoriquement survivre à un arrêté en conseil mettant fin à un décret (LDCC : art. 25), les pouvoirs qui lui sont dévolus en vertu de la LDCC procèdent exclusivement de la volonté gouvernementale. Il reste en outre loisible au ministre du Travail de participer à la composition d'un comité en lui adjoignant jusqu'à concurrence de quatre membres additionnels pour permettre la représentation de tierces-parties à la convention collective originaire (LDCC : art. 17). Le comité paritaire est également redevable au ministre quant à la production de prévisions budgétaires annuelles, d'états financiers vérifiés, ainsi que de tout renseignement ou document se rapportant à l'application de la LDCC (LDCC : art. 23 et 23.1).

Pour sa part, la CNT est dirigée par un conseil d'administration de treize membres nommés d'office par le gouvernement (LNT : art. 8). À la différence de leurs homologues des comités paritaires, ces personnes font l'objet d'obligations légales expresses en matière de déclaration d'intérêt (LNT : art. 24). Cet organisme relève aussi du ministère du Travail, à qui il doit produire rapport annuellement, en vue d'un dépôt à l'Assemblée nationale (LNT : art. 26 et 27). De par son statut d'agence publique provinciale, elle est de plus soumise aux exigences inhérentes à la protection des renseignements personnels<sup>71</sup> et doit rendre compte au Protecteur du citoyen, de même qu'au Vérificateur général du gouvernement du Québec (LNT : art. 28).

La mission centrale de ces institutions demeure assimilable à un mandat d'information et d'observance relativement aux conditions d'emploi obligatoires sous leur juridiction (LDCC : art. 16; LNT : art. 5). La CNT se distingue néanmoins sur ce point car elle est formellement investie d'un rôle de médiation en situation de mésentente entre employeur et salarié (LNT : art. 5, 5°). Pour mener à bien de telles attributions, les lois constitutives de ces organismes leur confèrent des pouvoirs généraux dans les domaines de la réglementation, du contrôle normatif et de la représentation des salariés auprès des tribunaux.

Pour ce qui est des pouvoirs afférents à la réglementation, les deux types d'organismes sont habiles à élaborer des projets de règlement portant sur divers objets de leur ressort (LDCC :

---

<sup>71</sup> Loi sur l'accès aux documents des organismes publics sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1).

art. 18; art. 22, g), h), i); LNT : art. 29). Ils peuvent en, l'espèce, mettre au point des règles et procédures relatives à leur mode de financement (prélèvement obligatoire), au système d'enregistrement et à tout document exigible des employeurs aux fins de leur exercice (ex. : rapport mensuel de paie détaillé, rapport mensuel de production à forfait, certificats de classification professionnelle). Les règlements ainsi préparés doivent être déferée à l'approbation gouvernementale. Une exception réside ici toutefois, puisque la CNT peut, adopter de son propre chef toute règle ou procédure destinée à encadrer sa régie interne ou la création de comités *ad hoc* relevant de sa compétence (LNT : art. 29, 1° et 2°; art. 31).

L'accomplissement du mandat d'application des conditions d'emploi prescrites sous-tend des prérogatives autorisant des interventions de contrôle en entreprise. Les comités paritaires et la CNT jouissent à ce titre de pouvoirs étendus pour apprécier le degré d'observance des obligations naissant de leur loi constituante. Leur aptitude juridique à la vérification se fonde plus précisément sur le droit d'accès à tout lieu de travail, au droit d'examiner et de reproduire tout document pertinent, de même qu'au droit d'interroger et d'obtenir par voie de déclaration tout renseignement nécessaire au respect du cadre normatif visé (LDCC : art. 22, e); LNT : art. 109 et 110).

Bien que les pouvoirs conférés en matière de vérification présentent une forte similarité, le personnel dépêché par la CNT se démarque par un statut d'intervention qui emprunte largement à celui dévolu aux commissaires-enquêteurs nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (L.Q., c. C-37) (LNT : art. 108)<sup>72</sup>. Pour leur part, les agents des comités paritaires ont qualité d'effectuer tout règlement, compromis ou transaction jugé convenable, selon les circonstances d'une affaire donnant lieu à un recours (LDCC : art. 22, d)). Les fonctionnaires de la CNT ne jouissent pas d'une latitude semblable dans le traitement de leurs dossiers et doivent s'en tenir aux sommes légalement dues, toute réduction de réclamation étant de nullité absolue (LNT : art. 101). Cette différence peut s'expliquer du fait que le régime de la LNT demeure l'ultime référence pour fixer les conditions d'emploi, tandis que la marge discrétionnaire confiée aux organismes paritaires se fonderait sur l'opportunité d'apprécier la viabilité d'un recours, au regard notamment de la situation financière d'une entreprise et des risques potentiels de faillite (Hébert : 1992, 1030).

Quant à l'exercice de la représentation d'intérêts, les deux types d'organisme sont en mesure de requérir en lieu et place d'un salarié auprès des tribunaux compétents sans être tenus de justifier de cession de créance (LDCC : art. 22, a); LNT : art. 98, 99 et 113). Il leur reste, de

---

<sup>72</sup> Les pouvoirs dévolus au personnel de la CNT exclus cependant celui d'imposer l'emprisonnement (LNT : art. 108). La distinction ainsi introduite amène à différencier les actions de vérification de la CNT par rapport à celles menées par les comités paritaires, reconnaissant que les premières constituent des enquêtes au sens strict, pendant que les secondes se rapportent à des inspections, au sens usuel.

plus, loisible de procéder à un cumul de recours au nom de plusieurs salariés d'un même employeur en vue de la défense d'un dossier unique de réclamation pécuniaire à la Cour (LDCC : art. 44; LNT : art. 119). Ils ont également en commun la possibilité de recouvrer d'un employeur fautif une pénalité additionnelle qui correspond à 20 % du quantum exigé au nom d'un salarié (LDCC : art. 22, c); LNT : art. 114). Lorsqu'accordé par la Cour, ce montant appartient de plein droit à l'organisme requérant<sup>73</sup>.

Les comités paritaires et la CNT peuvent s'appuyer en outre sur un dispositif pénal destiné à renforcer leur fonction contrôle face à des situations de manquement. Leur cadre légal respectif vise, en l'occurrence, à assurer le respect des obligations incombant aux assujettis et à sanctionner, le cas échéant, des pratiques prohibées. En ce qui traite d'abord des obligations qui s'adressent spécifiquement aux employeurs, le défaut de se conformer aux impératifs légaux ou l'entrave à l'exercice de vérification est passible d'amendes de l'ordre de 200 \$ à 500 \$ en vertu de la LDCC (LDCC : art. 33), tandis que la LNT prévoit en des circonstances analogues une condamnation allant de 600 \$ à 1 200 \$ (LNT : art. 140). Advenant récidive pour les mêmes chefs, l'employeur récalcitrant s'expose à des pénalités variant entre 500 \$ et 3 000 \$ sous la LDCC, pendant que la LNT prescrit concurremment des montants pouvant s'élever de 1 200 \$ à 6 000 \$. Pour ce qui est des pratiques interdites, elles renvoient essentiellement à des gestes réputés frauduleux, assimilables à la destruction, à l'altération ou à la falsification d'un document ou renseignement requis conformément à la loi (LDCC : art. 34; LNT : art. 139). Le barème des peines applicables demeure identique dans l'éventualité de telles infractions. La LDCC pourvoit enfin expressément à des sanctions imputables à l'encontre de remises illégales afférentes à une réduction du salaire rendu obligatoire, de même qu'à toute autre infraction entrant en contravention avec les exigences juridiques découlant de la loi (LDCC : art. 36 et 38). Les peines relatives à ces dérogations vont de 50 \$ à 200 \$ pour une première infraction, puis de 200 \$ à 500 \$ lors de la démonstration d'une récidive.

Le cadre pénal en vigueur s'avère globalement plus sévère sous l'égide de la LNT, quoique les comités paritaires du vêtement se montraient beaucoup plus assidus à y recourir, comparativement à l'usage qu'en fait actuellement la CNT<sup>74</sup>. Cette dernière emprunte ce levier dans une moindre mesure, en souscrivant à une déjudiciarisation des rapports avec les employeurs (CNT 2). L'aptitude juridique des comités paritaires en matière de contrôle fut par ailleurs testée à maintes reprises auprès des tribunaux (De Niverville et Carignan : 1990,

---

<sup>73</sup> La propension des comités paritaires à se prévaloir d'un tel droit témoigne d'une grande variabilité. Dans les secteurs étudiés, la perception de cette pénalité pouvait équivaloir à environ 10 % des revenus annuels totaux d'un comité paritaire (confection pour dames) (Bernier : 1986, 76-77; Dubé : 1990, 192).

<sup>74</sup> À titre indicatif, le pourcentage des entreprises qui se sont conformées sans intervention juridique variait entre 98,8 % et 100 % dans le vêtement assujetti en 2004-2005 et en 2005-2006. (CNT : 2005a, 2006).

74-81 et 101-112). Le point culminant de la jurisprudence générée à ce chapitre réside en un triptyque de verdicts ayant finalement conforté la constitutionnalité des prérogatives d'inspection à l'endroit des employeurs, telles que définies en vertu des articles 22, e) et 33 de la LDCC<sup>75</sup>.

Malgré cette orientation jurisprudentielle favorable, la capacité opérationnelle de l'institution paritaire n'est cependant pas à l'abri d'écueils qui sont reliés à sa dynamique interne ou à des carences de nature administrative (CNT3; CP; I2). Le mode de gouvernance qu'elle implique présuppose en effet des dispositions propices chez les parties quant à leur situation d'interdépendance et à leurs responsabilités sur des objets d'intérêt réciproque (enjeux intégratifs vs distributifs) (Latulippe et O'Farrell : 1982 : 645-646). Bien qu'une égalité statutaire soit accordée à chacun des groupements qui y participe, la forme paritaire attribuée par contre un droit de veto *de facto* à l'acteur patronal dans le processus décisionnel qui touche la fonction contrôle. De telle sorte, l'encadrement de l'inspection, ainsi que la gestion des réclamations et de leur règlement, comportent le risque d'être entachés d'équivoque et de partialité, au détriment de l'application uniforme, objective et équitable du régime de travail d'un décret (Dubé : 1983, 124-125).

Les enquêtes et tutelles instruites en diverses occasions par le ministère du Travail à l'endroit des comités paritaires détectent, au demeurant, des situations problématiques qui sont susceptibles d'affecter le bon fonctionnement de l'institution (Bernier : 1986, 41-46<sup>76</sup>) : conflits d'intérêts ou trafic d'influence parmi les personnes siégeant au sein d'un comité; impasse entre les parties et paralysie administrative de l'organisme; incapacité de donner des suites idoines au traitement des dossiers de réclamation produits (négligence, contingentement, déchéance par prescription, compromis et arrangements de complaisance); incompétence, irrégularités, voire malversations (Lessard : 1994a, 1994b, 1994c<sup>77</sup>), dans l'exécution de la mission ou dans l'allocation des ressources de l'organisme.

---

<sup>75</sup> Les prétentions avancées par les employeurs en cause tentaient, en l'espèce, de faire valoir que la portée des pouvoirs d'inspection des comités paritaires était assimilable à l'exercice de fouilles, perquisitions ou saisies abusives allant à l'encontre des Chartres canadienne et québécoise des droits et libertés. Les tribunaux n'ont pas retenu cette thèse au centre de la question en litige, pour reconnaître en dernière instance la validité constitutionnelle des prérogatives accordées en vue d'assurer la pérennité de la vocation protectrice de la LDCC :

— *Comité conjoint des matériaux de construction c. St-Denis Ornamental Inc.*, C.S. (div. Crim.) M. n°500-36-000071-897, le 5 mai 1989.  
— *Comité paritaire de l'industrie du meuble c. Métal par Dimension Ltée*, (1989) R.J.Q. 1442 (C.A.).  
— *Comité paritaire de l'industrie de la chemise c. Sélection Milton*, (1994) 2 R.C.S 406.

<sup>76</sup> Incidemment, c'est le secteur de la confection pour dames qui a connu la plus longue mise en tutelle de toute l'histoire des comités paritaires. La remise des pouvoirs aux associations responsables s'est effectuée au terme d'une administration provisoire qui fut maintenue durant presque cinq ans, entre 1975 et 1980 (Bernier : 1986, 42).

<sup>77</sup> Le cas de figure le mieux connu se rapporte au Comité paritaire de l'industrie du verre plat, qui a été mis en tutelle en juin 1994. Le décret s'adressant à ce secteur fut abrogé trois ans plus tard.



La synthèse des éléments décrits précédemment dresse les propriétés générales du cadre légal d'exercice des organismes qui se sont succédé pour pourvoir au mandat d'application des conditions d'emploi dans les secteurs assujettis du vêtement. Une fois soulevés leurs particularismes et leurs points de convergence, l'examen empirique doit se tourner ensuite sur la mise en parallèle de leur prestation respective.

#### **4.3.3.2 Exercice comparé des organismes de contrôle**

L'impact de l'abolition des décrets sur la gestion des conditions d'emploi peut se comprendre par le truchement de la structuration des services de vérification et les modes opératoires qui ont été établis dans le but d'assurer la conformité aux règles édictées.

Les caractéristiques structurelles renvoient principalement à l'organisation interne des corps administratifs et aux effectifs directement chargés de veiller au respect du contenu normatif régissant les assujettis. D'une part, le comité paritaire établi en vertu de la LDCC demeure une cellule relativement élémentaire, dont l'opération se fonde sur les prérogatives d'un conseil de direction redevable au ministère du Travail. La responsabilité de ses services d'inspection relève d'ordinaire d'un directeur général ayant autorité par délégation de pouvoirs. Le trait distinctif de cette institution du travail se situe, à ce titre, dans son action autonome de l'État au regard de l'observance et de l'exercice de recours procédant de normes d'ordre public (Bergeron et Veilleux : 1997, 151; Bernier : 1986, 68; Dubé : 1990, 17). Pour ce qui est de la CNT, la décision de mettre fin aux décrets a amené la création d'une unité administrative entièrement dédiée à la portion assujettie, soit le Service des normes dans l'industrie du vêtement. L'apparition de cette entité au sein de cette agence gouvernementale résulte de la prise en compte des inquiétudes exprimées au moment de l'abolition et de l'obligation de satisfaire l'article 92.3 LNT, qui requiert un programme de surveillance adapté à l'intention des secteurs visés (CNT : 2005b, 4). Les effectifs alloués par la CNT aux fins de ce programme équivalent à une quinzaine d'année/personnes pour la période 2000-2005, incluant neuf (9) inspecteurs-enquêteurs. Ces derniers constituent les interlocuteurs de première ligne auprès des employeurs et des salariés (CNT : 2005b, 7). Par voie de comparaison, les comités paritaires des secteurs étudiés embauchaient conjointement de douze à treize inspecteurs-vérificateurs entre 1990 et 1999. Bon an mal an, le service d'inspection comprenait entre sept et huit inspecteurs-vérificateurs dans la confection pour dames, tandis que le secteur du vêtement pour hommes en comptait de quatre à cinq (Comité paritaire du vêtement pour hommes : 1990-99; Comité paritaire du vêtement pour dames : 1990-99). À cela, s'ajoutait un inspecteur-vérificateur desservant les

quelque neuf cents salariés régis par décret dans les secteurs de la chemise et du gant de cuir.

La passation des pouvoirs aux mains de la CNT était accueillie au départ avec grande dubitation dans les milieux patronaux, le CPQ redoutant que ce geste allait contribuer à l'approfondissement d'une logique de bureaucratisation dans les rapports entre patrons et travailleurs (CPQ : 1999, 9). Les centrales syndicales nourrissaient également un fort scepticisme et s'interrogeaient surtout sur la capacité réelle d'un appareil étatique à prendre le relai des comités paritaires. Celles-ci craignaient la dilution de l'expertise acquise par ces derniers, vu notamment l'étendue et la complexité du mandat général de la CNT, de même qu'en raison de la lourdeur présumée de son fonctionnement (CSD : 1999, 29; FTQ-SVTI : 1999, 12). Une autre appréhension qu'elles entretenaient à l'époque de l'abolition découle des pratiques généralement privilégiées par cet organisme gouvernemental. Ses modes opératoires demeurant essentiellement axés sur le traitement des plaintes émanant des salariés (Bernier : 1986, 69), son action se confinerait ainsi presque exclusivement à la préparation de dossiers individuels de réclamation, sans grande considération pour la conformité d'ensemble d'une entreprise et pour la situation globale des salariés à son emploi. À l'inverse, les méthodes et outils de contrôle déployés par les comités paritaires s'avéraient plus appropriés pour assurer le respect des conditions normatives, en raison surtout de leur caractère proactif et dissuasif envers les employeurs (CSD, 1999 : 28-30; FTQ-SVTI, 1999 : 16-17; Grant, 2004b : 138).

Les orientations de la CNT en vue de la mise en œuvre d'un programme adapté aux spécificités de l'habillement se veulent une réponse à ces inquiétudes, en accordant une place importante à la dimension préventive. Les mesures instituées à cet effet s'appuient d'une part sur une stratégie de communication qui campe sur la diffusion d'information à l'intention des assujettis et sur la promotion de relations partenariales avec des groupes d'intérêt de l'industrie, ce qui a donné lieu à une entente formelle avec la principale association d'employeurs non syndiqués (AECQ) (CNT : 2005b, 8-10). Le maintien des activités à caractère proactif et impromptu auprès des assujettis constitue le second élément de cette approche. En quoi, la CNT ne s'en remet pas qu'à la réception de plaintes, puisqu'elle dirige des enquêtes de son propre chef dans le cadre de son programme de surveillance. Ce programme recouvre un calendrier de vérification de conformité auprès des employeurs (enquêtes de conformité), de même que des interventions destinées à valider l'assujettissement de nouveaux fabricants de vêtements (enquêtes de juridiction) (CNT : 2005b, 10-11). Aussi, ce programme a plus spécifiquement comme cible opérationnelle la réalisation d'environ 500 visites d'établissements par année (MT : 2006b). La CNT favorise en outre une méthode de travail de type « entreprise » dans le traitement des plaintes, qui

consiste à examiner la situation d'une entreprise et à déterminer la stratégie d'intervention pertinente, pour ce qui est de sa conformité globale (CNT : 2005b, 11).

Le volet préventif de la démarche de la CNT se double par ailleurs d'une approche intégrée au regard des différents champs de compétence de cet organisme public. Celle-ci a plus précisément pour but d'incorporer les façons de faire des comités paritaires en matière de contrôle au sein de la structure multiservices de la CNT, qui s'occupe des divers droits et recours qui découlent du régime universel de la LNT (pratiques interdites; congédiement sans cause juste et suffisante; harcèlement psychologique; services de médiation, etc.). Cette mise en commun d'expertises procurerait, au final, de nettes améliorations comparativement à l'époque des décrets : économies d'échelle dans les ressources allouées; intégrité de l'indépendance d'action; cohérence et imputabilité administratives accrues; efficience des pratiques; résolution de problèmes et harmonisation des rapports entre employeurs et salariés (CNT1, CNT2).

Les centrales syndicales ont révisé pour leur part leurs positions publiques depuis l'abrogation des décrets, en tempérant leur opinion sur la nature dissuasive des modes opératoires de la CNT. L'émission de directives ministérielles précises concernant son programme de surveillance semble avoir donné à cet égard suffisamment d'assurance aux dirigeants ouvriers pour qu'ils y voient une volonté politique résolue à faire respecter les normes sectorielles « dans chacune des entreprises, pour éviter les abus et contrer les pires formes d'exploitation » (De Bruycker : 2004, 13; FTQ : 2003b).

Cette compréhension du programme de la CNT ne fait cependant pas consensus dans les rangs syndicaux. Officiellement, les compétences de cette agence ne sont pas mises en doute et celle-ci exécute son mandat de manière efficace dans le vêtement, compte tenu des ressources limitées qui lui sont confiées et des moyens à sa disposition pour composer avec une industrie complexe (S4). D'autres sont par contre d'avis que le rôle de cet organisme se révèle pour le moins effacé à l'échelle industrielle et que celui-ci n'agirait que de façon réactive, à la suite de plaintes soumises par les salariés (S2, S3). Cette supputation est, fait à noter, partagée dans les milieux patronaux du vêtement pour hommes (P1).

La moindre intensité d'intervention envers les firmes syndiquées s'explique par les cibles prioritaires retenues par la CNT dans le cadre de son programme d'application des conditions d'emploi. Les actions menées par le Service des normes sectorielles s'adressent avant tout aux travailleurs non syndiqués, aux firmes de fabrication à forfait et aux nouveaux employeurs faisant l'objet d'enquêtes de juridiction en vue de constater leur assujettissement (CNT2). La détermination de ces catégories reste en accord avec l'article 102 LNT, qui stipule qu'un salarié lié à une convention collective doit préalablement avoir épuisé ses

recours en vertu de celle-ci avant qu'il ne puisse se fier sur la CNT. Cette hiérarchisation des recours contraste avec le régime des décrets, où le comité paritaire peut immédiatement intercéder en faveur du salarié, sans égard à son statut syndical. Dans un secteur où les droits liés à l'accréditation syndicale sont susceptibles d'être précarisés, la problématique de l'intégrité des conditions minimales d'emploi n'est d'ailleurs pas l'apanage exclusif des non-syndiqués (Saint-Hilaire : 1999, 1). La situation des ouvriers de la compagnie Peerless constitue à ce chapitre un archétype, dans la mesure où le refus délibéré d'obtempérer au taux de salaire minimum sectoriel n'a pourtant pas provoqué d'incidence tangible sur les activités courantes de la CNT (CNT3)<sup>78</sup>.

Cette conséquence de l'abrogation des décrets sur la gestion du contrôle des conditions d'emploi se répercuterait notamment sur les rapports entretenus par les représentants syndicaux (exécutifs locaux et conseillers) et les personnes légalement chargées d'effectuer les vérifications en atelier. L'impact du rapatriement du mandat de surveillance au profit de la CNT se manifesterait principalement — à différents égards et à différents degrés (CP; I2; S2; S3; P1) — au point de vue de la qualité des réseaux de collaboration et d'échange d'information qui s'étaient développés avec le concours de certains éléments des comités paritaires. Du moins, le transfert de ces responsabilités sous le giron de la CNT aurait entraîné une diminution signalée des activités de suivi auprès des employeurs syndiqués du vêtement pour hommes, ce qui aurait amené un renforcement de l'intervention des représentants syndicaux au sein de ces entreprises depuis l'an 2000 (P1, S2).

L'observation d'un tel effet de substitution résulte certes de prescriptions législatives, mais peut également s'envisager d'après un postulat implicite à partir duquel la CNT prend pour acquis que les employeurs syndiqués respectent les normes sectorielles (CNT2).

Prises dans leur ensemble, ces considérations appellent en dernier lieu un bilan rétrospectif de la performance relative de la CNT et des comités paritaires qu'elle a remplacés auprès des deux secteurs assujettis étudiés. Cet exercice devrait permettre d'examiner jusqu'à quel point l'extinction du régime des décrets a pu engendrer quelque impact sur le comportement des acteurs concernés et sur les modalités destinées à assurer le respect des conditions minimales d'emploi à l'échelle sectorielle.

L'appréciation comparée des deux types d'organisme commande l'utilisation de données en lien avec des éléments de prestation de services similaires, qui affichent une compatibilité adéquate, nonobstant qu'il s'agisse le cas échéant d'une enquête ou d'une inspection au

---

<sup>78</sup> Situation également confirmée à l'occasion d'une conversation téléphonique avec le vice-président du syndicat local des ouvriers de Peerless (Teamsters Québec, section locale 1998).

sens de la loi (CNT vs comités paritaires). Cela étant, trois catégories d'activités centrales sont identifiables à cette fin, soit les interventions sur plaintes initiées par des salariés, les interventions portant sur la vérification de la conformité d'un employeur, ainsi que celles qui s'intéressent à l'assujettissement d'un employeur. Ces deux dernières correspondent au mandat de surveillance proactif tel que défini par la CNT, dont la nature s'arrime *mutatis mutandis* aux inspections régulières et aux inspections de juridiction qui étaient menées sous l'empire des comités paritaires<sup>79</sup>.

L'information brute sur ces activités peut être mise en valeur grâce à l'apport des données recueillies sur le nombre de salariés assujettis déclarés par les organismes concernés, en fonction du personnel dépêché sur le terrain pour assurer l'observance des conditions d'emploi obligatoires (enquêteurs-vérificateurs ou inspecteurs-vérificateurs). Sur cette base, il est possible de préparer des indicateurs plus raffinés, des ratios servant à jauger proportionnellement l'importance des interventions effectuées, tout en prenant compte des ressources consacrées par chaque organisme. Il se doit d'être signalé que les statistiques utilisées à cet effet se limitent à celles qui autorisent un appariement congruent entre les époques, condition nécessaire à la validité et à la fidélité méthodologiques de l'exercice. À noter enfin que les données divulguées pour l'année 2000 n'ont pas été retenues en raison de leur caractère incomplet.

De là, il devient pertinent de concevoir cinq étalons de comparaison. Un premier indice témoigne de la présence sur le territoire et de la capacité opérationnelle d'un organisme vis-à-vis sa juridiction, par l'entremise d'un coefficient *salariés assujettis/vérificateur*. À l'instar des autres ordres de grandeur développés ici, cette mesure s'exprime en termes de moyenne annuelle et ce, tant au regard de la CNT que des comités paritaires des deux secteurs. L'emploi de données spécifiques à chaque comité paritaire a pour but d'établir une juxtaposition intersectorielle qui coïncide avec la fin de l'ère des décrets (1996-99). Elles sont ensuite combinées pour générer des moyennes pondérées, de façon à faciliter une

---

<sup>79</sup> D'après la nomenclature en vigueur sous le régime des décrets, le ministère du Travail détaille les activités correspondantes comme suit (Comité paritaire du vêtement pour hommes : 1999, 11) :

- inspection régulière : inspection auprès d'employeurs déjà assujettis concernant le respect des conditions prévues à un décret et aux règlements (conformité);
- inspection sur le champ d'application : première inspection effectuée auprès d'un employeur à la suite d'une plainte, d'une dénonciation ou d'une vérification du champ, industriel, professionnel ou territorial d'un décret (juridiction);
- inspection spéciale : inspection à la suite d'une plainte d'un salarié assujetti ou non, en regard de l'application des dispositions d'un décret (plainte pécuniaire).

Il faut convenir de la grande parenté des activités décrites ci-haut avec celles mises en œuvre par la CNT. À noter enfin que les rapports annuels des comités paritaires comprennent une catégorie dite « autres inspections », qui renvoie à des activités ou rencontres d'information relatives à un décret, à la classification des emplois, à un règlement de qualification ou à une réclamation spécifique. Cette dernière n'a pas été retenue en prévision de la présente compilation de données.

lecture concordante avec les éléments produits par la CNT. L'échantillon correspondant à l'agrégation des deux juridictions retenues demeure significatif, du fait qu'il regroupe 95,6 % des salariés encadrés par un régime particulier de conditions d'emploi (CNT : 2005b, 5).

**Tableau 4.26 Ratio comparatif d'encadrement : salariés assujettis/vérificateur (1996-2004)**

Organe de surveillance		Agents vérificateurs (moyenne annuelle)	Salariés/vérificateur (moyenne annuelle)
<b>Comités paritaires (1996-1999)</b>			
<b>Secteur Dames</b>	8 994,0	7,75 année/personnes	1 167,2 salariés/vérificateur
<b>Secteur Hommes</b>	12 460,3	4,75 année/personnes	2 649,1 salariés/vérificateur
<b>Moyenne pondérée</b>	21 454,3	12,5 année/personnes	1720,0 salariés/vérificateur
<b>Commission des normes (CNT) (2001-2004)</b>	18 061,5	9 année/personnes	2006,8 salariés/vérificateur

Sources : Comité paritaire de la confection pour dames, rapports annuels (1990-99); Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels (1990-99); Commission des normes du travail (2001, 2002a, 2002b, 2003, 2004, 2005a, 2005b); ISQ (2001). Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C12.1, C12.2, C12.3 et C12.4, figurant à l'Annexe C.

Le constat qui se dégage de prime abord grâce à cet indicateur rend compte d'une variation sensible dans les effectifs alloués par chaque organisme en vue de la réalisation de leur mission. Déjà, un écart notable se repère à l'époque des décrets, car les comités paritaires se distinguaient à cet égard par une dispersion intersectorielle considérable. Cette situation renvoie essentiellement au nombre d'inspecteurs-vérificateurs, qui demeurerait plus important dans la confection pour dames, de sorte que le ratio moyen de couverture était de l'ordre de 2,27 fois plus élevé par rapport à celui du vêtement pour hommes (1 167,2 salariés/vérificateur vs 2 649,1 salariés/vérificateur). La faiblesse relative du coefficient enregistré dans ce dernier secteur pourrait s'expliquer en partie par une règle d'embauche qui procédait du nombre moindre d'établissements recensés et de la plus forte densité de la main-d'œuvre manufacturière (section 4.2.1.2).

Le rassemblement des données portant sur l'inspectorat des comités paritaires et leurs effectifs assujettis appuie par ailleurs une mise en parallèle avec la période récente. Compte tenu de cette agrégation, le ratio moyen pondéré pour les deux secteurs étudiés se ramène à 1720,0 salariés/vérificateur pour 1996-99. Par voie de comparaison, ce chiffre est de l'ordre de 2006,8 salariés/vérificateur depuis la prise en charge du mandat de surveillance par la CNT (2001-2004). En d'autres mots, il s'agit d'une réduction de 16,7 % du ratio moyen

d'encadrement depuis l'abrogation des décrets dans les deux principales juridictions assujetties du vêtement. Cette lecture s'ensuit directement d'une diminution beaucoup plus prononcée du nombre d'agents vérificateurs depuis 2001 (-28,0 %) au regard de la baisse enregistrée concomitamment chez le nombre moyen d'ouvriers régis (-15,8 %).

Est-ce à dire pour autant que cette rationalisation du personnel de vérification puisse s'être répercutée sur la prestation de services offerte à l'endroit des travailleurs concernés ? Il importe de vérifier si le glissement du ratio salariés/vérificateur s'est traduit par un repli équivalent au chapitre des activités sur le terrain.

Cette première validation statistique incite en effet à vouloir se pencher sur l'efficacité relative des organismes, par l'estimation de leur productivité apparente. Pour ce faire, leur rendement respectif s'extrait d'après la relation entre la fréquence de leurs interventions et, d'une part, le nombre de vérificateurs déployés, puis, d'autre part, le nombre de salariés assujettis. Les ratios ainsi élaborés procurent l'avantage de fournir un éclairage additionnel, simultanément selon la perspective de l'allocation des ressources engagées (ratio *interventions/vérificateur*) et celle du bassin visé (ratio *interventions/salarié assujetti*).

**Tableau 4.27 Ratio comparatif d'activités : interventions/vérificateur (1996-2004)**

Organe de surveillance	Interventions (	Agents vérificateurs	Interventions/vérificateur
<b>Comités paritaires (1996-1999)</b>			
<b>Secteur Dames</b>	1 834,5	7,75 année/personnes	236,8 interventions/vérificateur
<b>Secteur Hommes</b>	342,8	4,75 année/personnes	72,3 interventions/vérificateur
<b>Moyenne pondérée</b>	2 177,3	12,5 année/personnes	174,2 interventions/vérificateur
<b>Commission des normes (CNT) (2001-2004)</b>	1 396,0	9 année/personnes	155,1 interventions/vérificateur

Sources : Comité paritaire de la confection pour dames, rapports annuels (1990-99); Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels (1990-99); Commission des normes du travail (2001, 2002b, 2003, 2004, 2005a, 2005b). Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C12.1, C12.2, C12.3 et C12.4, figurant à l'Annexe C.

Les interventions des organismes recouvrent trois types d'activités, telles que précédemment répertoriées (vérification sur plainte, de conformité et de juridiction). D'entrée de jeu, la tendance générale qui s'installe durant la seconde moitié de la décennie 1990 s'oriente vers

un déclin du volume de vérifications, qui ne s'est point démenti à la suite de l'abrogation des décrets. En termes absolus, le nombre total d'activités effectuées à chaque année au sein des deux juridictions étudiées a décliné progressivement de 2 643 à 1996 entre 1996 et 1999, soit une chute de 24,5 %. La quantité de dossiers de vérification complétés annuellement par la CNT entre 2001 et 2004 poursuit dans le même sillage, quoique plus modérément, en passant de 1498 à 1366, pour une diminution de 8,8 %<sup>80</sup>.

Les variations intersectorielles qui prévalaient entre les comités paritaires au chapitre des vérifications connaissent une forte amplitude. En l'occurrence, pendant que les inspecteurs de la confection pour dames rapportaient quelque 236 interventions en moyenne, leurs pairs du vêtement pour hommes ne réalisaient que 72 dossiers par année. À l'instar du ratio d'encadrement, le comité paritaire de la première juridiction démontre une capacité d'action nettement plus accentuée. La productivité apparente des vérificateurs en service dans la confection pour dames indique un ratio d'intervention 3,3 fois supérieur.

Une fois cette distinction faite, la performance pondérée de l'inspectorat des deux comités paritaires affiche globalement une moyenne annuelle unitaire de 174,2 interventions pour la période 1996-99. Sur des bases analogues, les efforts des enquêteurs de la CNT se soldent annuellement par une moyenne de 155,1 interventions entre 2001 et 2004. Posant tous facteurs constants, il apparaît ainsi que la différence recensée du point de vue de la productivité des corps de vérificateurs respectifs avoisine dans ce cas-ci 12,3 %, en faveur des comités paritaires

Cette dimension de la productivité apparente ne rend pas totalement justice aux réalités du travail de vérification et n'offre qu'un aperçu partiel, sujet à caution, en raison de divers facteurs qui peuvent influencer sur la quantité de dossiers traités (degré de conformité réelle des employeurs, densité sectorielle des effectifs par établissement, complexité et degré de difficulté des dossiers, etc.).

Un indicateur supplémentaire peut contribuer à l'appréciation de la performance des organismes en liaison avec le nombre moyen de travailleurs se trouvant sous juridiction assujettie. Le coefficient *interventions/salarié assujetti* constitue à cet égard un outil de

---

Il est intéressant de signaler que l'élargissement de l'intervalle d'étude sur une décennie (1995-2005) révèle un déclin encore plus marqué et ce, tout particulièrement pour ce qui est des années post-décret. En adoptant ces balises, le volume global d'inspections effectuées annuellement passe de 2793 à 1996 dossiers dans les deux juridictions retenues entre 1995 et 1999, ce qui équivaut à une diminution de 28,5 % à l'approche de l'abolition des décrets du vêtement (vs 24,5 %). Mais surtout, c'est la baisse d'activité survenue en 2005 qui témoigne sans équivoque d'une chute drastique du nombre de dossiers traités par la CNT (CNT : 2006, 76-77). Compte tenu de cette seule année, le volume annuel de vérifications a dégringolé de 1498 à 912 en l'espace de cinq ans, soit un recul de 39,2 %, par contraste aux 8,8 % affichés pour 2001-2004.



caractérisation approprié quant à l'exercice des corps de vérificateurs voués à l'observance des conditions minimales d'emploi.

**Tableau 4.28 Ratio comparatif d'activités : interventions/salarié assujetti (1996-2004)**

Organe de surveillance		Total Interventions	Interventions/salarié
<b>Comités paritaires (1996-1999)</b>			
<b>Secteur Dames</b>	8 994,0	1 834,5	0,20 interventions/salarié
<b>Secteur Hommes</b>	12 460,3	342,8	0,028 interventions/salarié
<b>Moyenne pondérée</b>	21 454,3	2 177,3	0,10 interventions/salarié
<b>Commission des normes (CNT) (2001-2004)</b>	18 061,5	1 396,0	0,077 interventions/salarié

Sources : Comité paritaire de la confection pour dames, rapports annuels (1990-99); Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels (1990-99); Commission des normes du travail (2001, 2002a, 2002b, 2003, 2004, 2005a, 2005b); ISQ (2001). Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C12.1, C12.2, C12.3 et C12.4, figurant à l'Annexe C.

L'introduction d'une relation avec le bassin de main-d'œuvre régie enrichit l'examen en rapprochant davantage l'allocation des ressources avec la mission protectrice des organismes mis en cause.

La prise en compte du nombre de salariés assujettis a pour conséquence cette fois d'approfondir radicalement l'état des disparités intersectorielles qui distinguent l'administration de chacun des comités paritaires. Entre 1996 et 1999, les ordres de grandeur séparant la confection pour dames et le vêtement pour hommes met au jour un véritable fossé dans la prestation livrée, en termes de taux annuel moyen d'interventions par salarié. Si le comité paritaire du premier secteur réussit à accomplir durant cette période des vérifications qui couvrent bon an mal un travailleur sur cinq (ratio de 0,20), l'action de l'inspectat du second organisme se limite pour sa part à rejoindre *grosso modo* moins de 3 % des ouvriers déclarés (ratio de 0,028).

Le regroupement des statistiques de vérification des comités paritaires pour le même intervalle se résume par un coefficient moyen d'une intervention pour dix salariés (ratio pondéré de 0,10). De son côté, le Service des normes sectorielles de la CNT répond d'un ratio correspondant de 0,077 intervention par salarié en 2001-2004. En quoi, ces moyennes produites en fonction de la clientèle assujettie traduisent un écart encore plus important que

celui découlant de l'allocation des effectifs de vérification (12,3 %). Toutes choses étant égales, le décalage observé s'accroît ainsi à coup sûr significativement, puisque la performance conjointe des comités paritaires se montre en proportion largement supérieure à celle de la CNT, et ce, dans un registre de 29,9 %.

Ce résultat doit être campé dans le contexte d'une simplification du cadre réglementaire depuis l'an 2000 et des progrès que celle-ci est susceptible d'avoir entraînés envers la conformité des pratiques patronales. En ce sens, la faiblesse relative des ratios d'intervention de la CNT pourrait constituer un produit corrélatif des normes sectorielles. Dans ces circonstances, ce dispositif inciterait davantage des comportements respectueux de la part des employeurs, ce qui expliquerait conséquemment la marginalisation du traitement de la plainte par rapport au volet préventif du programme de surveillance de la CNT (interventions dites proactives).

Du moins, telle est la principale observation avancée par un dirigeant de la CNT pour tenter de qualifier l'état général des activités de vérification en situation d'allègement réglementaire (CNT2). La primauté du programme de surveillance de cette institution inspirerait aussi, semble-t-il, une « culture de conformité » accrue dans les entreprises assujetties, de sorte que le nombre et la proportion de réclamations initiées par les salariés se trouveraient désormais relégués en arrière-plan.

La qualité des données colligées peut fournir une illustration empirique suffisamment rigoureuse de l'avènement d'un phénomène assimilable à l'abrogation des décrets et à la reprise des activités de contrôle par la CNT. À ce titre, les renseignements obtenus amènent à discerner plus précisément le poids relatif des opérations de vérification à caractère proactif, par opposition au mode classique du traitement de la plainte. Cette démarche s'accomplit en tablant sur le volume et la répartition annuels des activités au moyen des trois catégories précitées, ce qui conduira à cerner l'importance des dossiers de plaintes par rapport à la totalité des interventions complétées par les organismes (ratio *plaintes/interventions*).

**Tableau 4.29 Ratio comparatif d'activités : plaintes et interventions (1996-2004)**

Organe de surveillance		Surveillance (conformité & juridiction)	Total interventions	Plaintes/interventions
<b>Comités paritaires (1996-1999)</b>				
<b>Secteur Dames</b>	163,2	1671,3	1 834,5	0,089 (8,9%) plaintes/interventions
<b>Secteur Hommes</b>	25,3	317,5	342,8	0,074 (7,4%) plaintes/interventions
<b>Moyenne pondérée</b>	188,5	1988,8	2 177,3	0,087 (8,7%) plaintes/interventions
<b>Commission des normes (CNT) (2001-2004)</b>	640,8	755,2	1 396,0	0,459 (45,9%) plaintes/interventions

Sources : Comité paritaire de la confection pour dames, rapports annuels (1990-99); Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels (1990-99); Commission des normes du travail (2001, 2002b, 2003, 2004, 2005a, 2005b Les données d'origine peuvent être consultées via les tableaux C12.5, C12.6, C12.7 et C12.8, figurant à l'Annexe C.

Les statistiques des comités paritaires indiquent d'abord que les vérifications reliées aux cas de plainte se concentraient essentiellement dans la confection pour dames. Les dénonciations soumises par les salariés de cette juridiction représentaient en l'espèce 86,6 % du volume moyen des dossiers d'inspection de plainte rapportés dans les deux secteurs étudiés entre 1996 et 1999. À tout le moins, il s'agit d'un signe plausible des difficultés rencontrées pour entretenir le respect des conditions d'emploi prescrites au sein même de cette juridiction.

Cette proportion reste associée au nombre total de plaintes déposées auprès des comités paritaires. Considérée au regard de l'ensemble des activités réalisées en 1996-99, la place occupée par ces dossier se situe respectivement à 8,9 % et à 7,4 % des vérifications effectuées dans la confection pour dames et le vêtement pour hommes. La moyenne annuelle pondérée de ces deux secteurs confondus s'établit parallèlement à 188,5 dossiers ou à 8,7 % du total des interventions, ce qui confirme l'importance somme toute mineure de cette catégorie d'action sous le règne des décrets.

La présomption que l'instauration d'un nouveau dispositif juridique aurait nécessairement engendré la chute du volume de plaintes ne peut par ailleurs se voir accréditée. L'information compilée par la CNT témoigne sans équivoque d'un phénomène qui connaît

une vaste expansion pour la période couvrant 2001-2004. Paradoxalement, si le volume d'interventions combinées s'affaiblit globalement au cours de ces années (-35,9 %), le phénomène inverse se matérialise au chapitre des réclamations signifiées par les salariés. Ce comportement s'est plus précisément multiplié par 3,4 entre les deux intervalles de référence retenus (188,5 vs 640,8).

La variation de ce rapport de grandeurs influa de façon certaine sur la répartition des activités de vérification de la CNT. Les interventions afférentes au programme de surveillance n'équivalent guère plus qu'à la moitié de la charge de travail des enquêteurs de cet organisme, tandis qu'elles constituaient l'essentiel du mandat d'inspection des comités paritaires. En réalité, la moyenne des activités à caractère proactif de la CNT affichent une décroissance de 62,0 % en 2001-2004, comparativement aux activités correspondantes réalisées en 1996-99 (1 988,8 vs 755,2). Le résultat corollaire de cette distribution des interventions se traduit par une fonction contrôle fortement centrée sur le traitement de la plainte du côté de la CNT, à la hauteur de 45,9 % du total des enquêtes menées entre 2001 et 2004. Toutes proportions gardées, le poids relatif de ce type d'activité a littéralement explosé en enregistrant une augmentation de l'ordre de 525 % par rapport aux dernières années des décrets du vêtement (8,7 % vs 45,9 %).

Cet inventaire comparé des activités de contrôle demeure incomplet pour statuer sur la performance des organismes, du fait qu'il se place sous un angle strictement administratif. Il invite par la même à vouloir se pencher sur le comportement des salariés via leur propension à produire des plaintes de nature pécuniaire auprès des autorités compétentes (*ratio plaintes/salarié assujetti*). Bien qu'un tel indicateur ne puisse entrer entièrement en adéquation avec le degré de conformité réelle des employeurs assujettis (une plainte = une dérogation), il procure une information qui reflète adéquatement la disposition des ouvriers à mobiliser des règles de procédure conçues pour assurer l'intégrité de leur régime de travail. Ce faisant, cette mesure s'avère appropriée pour sonder l'éventualité de changements dans les pratiques de dénonciation à l'endroit de conduites non conformes ou irrégulières.

**Tableau 4.30 Ratio comparatif d'activités : plaintes et salariés assujettis (1996-2004)**

Organe de surveillance			Plaintes/salarié
<b>Comités paritaires (1996-1999)</b>			
<b>Secteur Dames</b>	163,2	8 994,0	0,018 plaintes/salarié
<b>Secteur Hommes</b>	25,3	12 460,3	0,002 plaintes/salarié
<b>Moyenne pondérée</b>	188,5	21 454,3	0,009 plaintes/salarié
<b>Commission des normes (CNT) (2001-2004)</b>	640,8	18 061,5	0,036 plaintes/salarié

Sources : Comité paritaire de la confection pour dames, rapports annuels (1990-99); Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels (1990-99); Commission des normes du travail (2001, 2002a, 2002b, 2003, 2004, 2005a, 2005b); ISQ (2001).

Les données issues des comités paritaires révèlent que la propension des salariés suivait des patrons comportementaux divergents selon le secteur. La main-d'oeuvre de la confection pour dames se montrait, de toute évidence, beaucoup plus encline à se prévaloir d'un recours, avec un coefficient moyen avoisinant deux plaintes par tranche de cent salariés assujettis (ratio de 0,018). La situation du vêtement pour hommes démontre une tendance diamétralement contraire par un ratio moyen de 0,002 plaintes/salarié, qui retourne d'un phénomène excentrique. Il ressort ainsi de ces éléments que la prédisposition des travailleurs du premier secteur demeurerait neuf fois plus forte, ce qui tend à corroborer l'idée d'un degré d'observance beaucoup plus problématique.

Le ratio moyen pondéré généré par les deux juridictions réunies se chiffre à un peu moins d'une plainte par cent salariés entre 1996 et 1999 (ratio de 0,009). Compte tenu de la multiplication du nombre de plaintes déposées (+340 %) et de la réduction du bassin des effectifs assujettis (-15,8 %), cet ordre de grandeur s'établit à 0,036 plaintes/salarié pour 2001-2004. Par opposition à 1996-99, cette seconde période atteste non seulement d'une recrudescence des plaintes, mais également d'un véritable bond dans la propension des travailleurs à dénoncer les pratiques de leurs employeurs et ce, par un ratio quatre fois plus élevé (0,036 vs 0,009). Autrement dit, le seuil moyen enregistré se rapproche par conséquent à près de 4 % de la main-d'oeuvre visée par les normes sectorielles.

Les ratios précédemment développés certifient éloquemment que le recours à la plainte s'est fortement intensifié au cours des années ayant suivi immédiatement l'abrogation des décrets, et ce, tant en termes absolus que relatifs. La compréhension de ce phénomène donne aussi

à entendre que l'allégement réglementaire n'a pas entraîné d'amélioration systématique à l'endroit de la conformité des pratiques patronales.

Encore faut-il savoir si l'amplification de cette catégorie de vérification émane de dénonciations juridiquement fondées, en concordance avec le cadre réglementaire qui s'adresse à l'industrie assujettie. Les renseignements consignés aux rapports annuels de la CNT viennent ajouter un complément d'information à cet égard, subsidiairement aux étalons de mesure déjà exposés.

Au plan empirique, cette source peut être mise à profit par l'entremise d'un coefficient portant sur les infractions recensées par les enquêteurs, en lien avec le nombre de plaintes pécuniaires signifiées par les salariés (*ratio infractions/plainte*).

**Tableau 4.31 Ratio d'activités : infractions par plainte (2001-2004)**

			2003	2004	Moyenne 2001-2004
<b>Plaintes</b>	646	817	523	577	640,8
<b>Infractions</b>	1492	998	784	437	927,8
<b>Ratio infractions/plaintes</b>	2,31	1,22	1,50	0,76	1,45

Source : Commission des normes du travail (2002b, 2003, 2004, 2005a).

Les irrégularités décelées par le personnel de la CNT ont principalement trait à des défauts de paiement concernant l'indemnité de congé annuel, le salaire exigible, de même que l'avis de cessation requis en cas de licenciement.

Les données de base provenant de l'agence gouvernementale communiquent une diminution continue du nombre d'infractions inventoriées à la suite de dénonciations. Des 1492 dérogations dépistées en 2001, ce nombre a en effet chuté à 437 trois ans plus tard, ce qui équivaut à une diminution de l'ordre de 70,7 %.

Pour importante qu'elle soit, cette baisse constante doit par contre être repositionnée en fonction des variations du volume annuel de plaintes, qui montre une moindre sensibilité. La mise en relation de ces deux grandeurs confirme de la sorte que les réclamations des travailleurs sont d'ordinaire légitimes, et, surtout, qu'elles ouvrent des enquêtes qui débouchent fréquemment sur la détection d'un nombre encore plus grand de constats de non-conformité. Ce qui se traduit par une moyenne de 1,45 infraction par plainte pécuniaire déposée au cours de la période 2001-2004.

Seule l'année 2004 s'écarte de cette tendance en livrant un taux d'infraction franchement en-deçà du seuil de parité avec le nombre de plaintes (ratio de 0,76). Il pourrait s'agir d'un phénomène isolé, qui serait imputable à une certaine confusion sur l'interprétation de modifications réglementaires, lors du passage aux normes sectorielles permanentes (MT : 2006b, 20-21)<sup>81</sup>.

Il apparaît par conséquent que le comportement des salariés s'annonce généralement fondé à l'endroit de leurs recours auprès de la CNT, compte tenu particulièrement de la hausse des taux de plainte qui singularise la période de l'après-décrets. À ce chapitre, la stratégie de vérification de type « entreprise » qui est mise de l'avant par cet organisme dans le traitement de la plainte semble porter fruit face à la persistance des conduites dérogatoires. Ce qui désavantage toutefois l'importance relative de son programme de surveillance, considérant l'ampleur des inspections préventives qui étaient menées par les comités paritaires qui l'ont précédé.

L'objet de cette section consistait à ébaucher un portrait des pratiques de vérification des comités paritaires et de la CNT. Le cadre législatif qui conditionne leur formation et l'exercice de leurs prérogatives constitue un point de départ qui permet de relever une grande similitude envers leur mission protectrice et leurs pouvoirs corporatifs. Des distinctions sont par ailleurs évidentes en ce qui touchent le dispositif pénal applicable, l'imputabilité des administrateurs, la gouvernance et le fonctionnement des organismes respectifs, ainsi que le degré de latitude qui leur est dévolue en matière de vérification et de règlement des réclamations. Ces derniers facteurs ne seraient pas étrangers, au demeurant, aux critiques adressées sur des aspects potentiellement problématiques de la gestion paritaire d'un régime de travail à l'échelle sectorielle.

L'information statistique accessible offre des pistes de lecture sur la productivité apparente des organismes dans le domaine de l'application de conditions d'emploi obligatoires. Au premier chef, il en ressort que la performance des comités paritaires du vêtement témoigne d'une disparité considérable au niveau intersectoriel, une caractéristique déjà observée par le passé (Bernier : 1986, 73). L'élaboration de ratios pondérés soutient par ailleurs la conception d'une base comparative suffisamment représentative pour apprécier la capacité d'action des organismes mis en cause par l'abrogation des décrets. Au moyen de tels indicateurs, il est ainsi démontré que la prestation de vérification des comités paritaires réunis se montre largement supérieure à celle de la CNT, en dépit du maintien d'activités préventives dans le cadre de son programme de surveillance.

---

<sup>81</sup> Ce qui est corroboré par les données publiées pour l'exercice suivant. L'inclusion des données produites à cet effet maintiennent en l'occurrence le ratio annuel moyen à 1,43 infraction/plainte pour la période 2001-2005.

Que ce soit tant en termes absolus que relatifs, il s'avère sans équivoque que la fonction contrôle exercée sous l'égide des comités paritaires a globalement assuré une plus grande protection aux ouvriers des deux principales juridictions assujetties. Une inconnue subsiste néanmoins quant à l'origine des faibles ratios de plaintes à l'époque des décrets, par contraste à l'intensification des phénomènes qui y sont rattachés durant les années qui ont suivi leur abolition. Serait-ce que les activités préventives des comités paritaires pouvaient inspirer une meilleure observance chez les employeurs ? En tout état de cause, l'augmentation de la propension des salariés à se commettre auprès de la CNT implique que l'allègement réglementaire n'a pas entraîné automatiquement l'instauration d'une « culture de conformité » chez les fabricants de vêtement. L'épanouissement d'une culture semblable dans les entreprises assujetties aurait dû se traduire notamment par un taux d'infraction moyen beaucoup moins élevé à celui qui a été donné d'observer. À plus forte raison que les recours prévus en vertu de la LNT sont essentiellement réservés aux travailleurs non syndiqués (LNT, art. 102).

Force est de reconnaître enfin que les résultats exprimés dans la présente section ne dresse qu'un aperçu schématique et qu'il revêt un caractère fragmentaire. Le niveau d'exactitude et de compatibilité des statistiques disponibles fait en sorte que cet examen ne saurait prétendre achever une analyse exhaustive sur l'efficacité globale de la prestation de services dispensée par chacun des organismes étudiés<sup>82</sup>.

Cela étant, ces limites méthodologiques n'affectent pas outre mesure la qualité des résultats sur l'efficacité relative des corps de vérification. Dans ces circonstances, les mesures exposées ne parviennent point à invalider la proposition de recherche P16 et ils indiquent qu'au contraire, le bilan comparé de l'action des organismes de contrôle se déclare nettement à l'avantage des comités paritaires du vêtement.

#### **4.3.4 Résumé et conclusion partielle**

La présente section s'est appliquée à jauger les impacts de l'abolition des décrets à l'échelle institutionnelle. Quatre principales composantes furent étudiées pour rendre compte de

---

<sup>82</sup> Pour y arriver, il aurait fallu accéder à des renseignements complets sur la masse salariale des employeurs couverts, les montants réclamés et recouverts, les sommes facturées et perçues en vertu du dispositif pénal applicable, ainsi que les données nécessaires à l'évaluation du coût de revient réel en fonction du prélèvement obligatoire finançant les corps de vérificateurs durant l'ensemble de la période étudiée. Si cette information quantitative était produite en bonne partie sous le règne des comités paritaires, il en va autrement depuis, en raison du mode de compilation et de présentation des données empruntée par la CNT.



l'existence de correspondances plausibles à ce chapitre, que ce soit à l'endroit de l'acteur syndical, de l'exercice et du produit de la négociation collective, ou encore, de la performance différenciée des organismes chargés d'assurer l'application des conditions minimales d'emploi dans le vêtement assujetti.

Les répercussions de l'abandon des décrets sur la représentation syndicale restent à démontrer, compte tenu d'abord de l'évolution observée dans la densité syndicale pour l'ensemble de la fabrication vestimentaire. D'un point de vue agrégé, le taux global de syndicalisation dans cette industrie accuse un recul continu au cours des années 1990 en glissant de 34,7 % à 26,9 % (-22,5 %), tandis qu'il se stabilise aux environs de 26 % en 2000-2005. Qui plus est, les taux affichés dans les deux secteurs étudiés ont respecté des trajectoires déjà fortement ancrées. Cette tendance se manifeste dans le vêtement pour hommes par le maintien d'un taux de l'ordre de 55 % durant la décennie 1990, suivi même d'une augmentation dépassant le seuil des 60 % en 2002. Ce relèvement est indissociable de l'accroissement de la taille moyenne de l'unité d'établissement syndiqué dans ce secteur entre 1990 et 2002 (+65,5 %), phénomène inverse de celui constaté dans la confection féminine, où la dimension de l'atelier moyen a entre-temps diminué de 43,5 %. Dans ces conditions, il n'est guère surprenant de remarquer l'érosion concomitante de la représentation collective des travailleurs au sein d'une branche industrielle en éclatement. D'où la baisse signalée du taux de syndicalisation, qui est passé de 24,7 % à 9,6 % entre 1990 et 2002 (-61,1 %).

Un autre indice de la vitalité de l'acteur syndical participe de sa capacité à mettre sur pied de nouvelles unités dans le but d'étendre l'exercice de la négociation collective. L'impact de l'abolition s'est immédiatement fait ressentir à cet égard par une importante intensification des activités de recrutement en 2001-2002. Cette volonté d'accroître le bassin de firmes syndiquées se solde cependant par des campagnes de moins en moins fructueuses, de sorte que le taux d'acceptation des requêtes en accréditation a chuté de 60 % entre 2000 et 2005. Les difficultés ainsi rencontrées posent une problématique particulière pour les organisations de travailleurs dans les industries matures ou déclinantes, à savoir que la densité syndicale retourne pour beaucoup du niveau d'emploi chez les principales firmes déjà représentées.

La revue de la littérature recensée soulève diverses hypothèses concernant les impacts présumés de l'abrogation des décrets sur l'exercice de la négociation collective et la paix industrielle. La disparition des conventions collectives étendues se reflèterait notamment dans les structures et le processus de la négociation, qui donnerait lieu à des relations plus conflictuelles. Empiriquement, l'incidence sur les structures s'avère contrastée, selon le secteur et le type de fabrication. La négociation regroupée a connu en effet un sort fort

différenciée, qu'il s'agisse d'un déclin accéléré de son importance dans le vêtement pour dames, d'un abandon complet au profit de la décentralisation dans le sous-secteur du jeans, ou d'une stabilité institutionnelle dans le vêtement pour hommes et garçons. Dans ce dernier cas, la densité syndicale, la concentration des effectifs syndiqués chez les principaux manufacturiers du secteur et les bénéfices perçus par les employeurs à conserver une négociation centralisée expliqueraient en grande partie le maintien du cadre hérité de l'ère des décrets. S'il est vrai aussi que le régime des décrets est généralement associé à l'entretien de la paix industrielle, les indicateurs retenus donnent cependant à croire que la durée des rondes de négociation et l'occurrence de grèves et de lock-out témoignent davantage de manifestations conflictuelles précisément durant la décennie ayant précédé l'abandon de cette formule.

L'appréciation des résultats de la négociation collective constitue une autre mesure de repérage des répercussions de l'abrogation des décrets dans l'industrie de l'habillement. L'examen des principales dispositions portant sur le contenu pécuniaire, normatif et contractuel des accords-cadres permettent de dégager une tendance de fond : l'expérience des concessions syndicales était déjà fortement ancrée au cours de la décennie 1990. Les règlements salariaux observés dans les deux secteurs étudiés dénotent aussi une forte sensibilité de la politique salariale syndicale vis-à-vis la conjoncture. Bien que les organisations syndicales soient parvenues à préserver l'essentiel de leurs acquis négociés du point de vue normatif et contractuel, l'introduction de conventions collectives de longue durée n'est par ailleurs pas étrangère à la consolidation des modalités d'amortissement des majorations salariales à plus long terme (« back loading »). Dans la confection pour dames, ce phénomène se traduit par un abaissement de 30 % des augmentations moyennes annuellement accordées pour les accords conclus en 2002 et 2006, par rapport aux trois ententes intervenues au cours des années 1990. Pour la même période, cette moyenne a décliné de 12,1 % dans le vêtement pour hommes au terme des conventions-cadres de 2001 et de 2005, versus celles entérinées au cours de la précédente décennie. Autant dire que les syndicats peinent à préserver le pouvoir d'achat de leurs commettants.

L'observance des conditions d'emploi obligatoires revêt un caractère de premier plan, vu la fragmentation industrielle et la vive concurrence qui caractérisent la fabrication vestimentaire. La performance relative des organismes de surveillance chargés d'assurer cette mission a pu être investiguée par le truchement d'une série de six indicateurs servant à mesurer tant le niveau de ressources allouées, la productivité respective des équipes de vérification, de même que les interventions auprès des assujettis et l'observation de l'évolution du comportement des employeurs et des salariés au regard de la conformité aux normes prescrites. Malgré l'emprunt des méthodes et pratiques des comités paritaires, la prestation

de services livrée par la CNT ne permet pas de conclure à l'épanouissement d'une « culture de conformité » chez les employeurs, pas plus que l'allégement réglementaire amorcé depuis l'an 2000 n'a atténué la propension des travailleurs à déposer des plaintes pécuniaires. En tout état de cause, les interventions en milieu de travail assujetti s'avère moins assidue comparativement à l'époque des décrets (- 30 %) pendant que le taux de plainte s'est vu multiplié par quatre entre 2001 et 2004. Dans ces conditions, les indicateurs employés ne parviennent pas à invalider les présomptions de départ du cadre conceptuel et tout démontre globalement que le bilan des organismes de contrôle se déclare sans équivoque à l'avantage des comités paritaires du vêtement.

## **5. Analyse des résultats et considérations théoriques**

Ce chapitre final du mémoire se penchera sur la récapitulation des résultats recueillis, afin d'en extraire des lignes de force aux plans analytique et théorique. Pour ce faire, il se subdivise en deux sections. La première consiste à mettre en relief l'apport des évidences générées sur une base empirique. La seconde reprend, pour sa part, ces résultats en vue de valider les pronostiques et les problématiques sous-tendus par la littérature traitant du régime des décrets de convention collective. Ce qui conduit en dernier lieu à une discussion sur le rôle des interventions étatiques dans le domaine des relations industrielles.

Dans la première section, les observations consignées au chapitre précédent sont abordées et jaugées en fonction du contenu des trois dimensions constitutives du cadre conceptuel qui a été développé aux fins des travaux de cette recherche. Cette façon de procéder permet d'effectuer une synthèse globale de l'information colligée concernant les deux secteurs étudiés, de manière à pouvoir avancer une lecture d'ensemble comparée sur le degré de correspondance entre l'abrogation des décrets et les impacts qui étaient initialement anticipés aux plans juridique, économique et institutionnel.

La deuxième section de ce chapitre entreprend une réflexion qui se fonde d'abord sur une mise en parallèle des résultats obtenus avec l'argumentaire, les postulats et les pronostiques découlant de la littérature ayant soutenu la réalisation de cette recherche. Cet exercice autorise ensuite une appréciation des enjeux théoriques et des principaux axes d'analyse qui se dégagent de ce corpus, lesquels représentent autant de problématiques ou d'interrogations fondatrices qui ont inspiré le travail de vérification empirique. Au terme de ce parcours, le propos s'attache à la prise en compte des enseignements qui peuvent être tirés de l'expérience observée dans le vêtement assujetti vis-à-vis des enjeux contemporains en relations industrielles, en ce qui a trait plus particulièrement à la complémentarité des institutions et à la logique propre à la régulation étatique. Ces aspects confortent à notre sens la pertinence d'adhérer à des positions théoriques qui restituent la nature fondamentalement politique du travail et de la relation d'emploi.

### **5.1. Analyse des résultats**

La démonstration des résultats extraits de cette recherche recoupe les paramètres du cadre analytique et méthodologique qui a été exposé au troisième chapitre du présent mémoire. Aux fins de l'exercice, cette façon de procéder présente l'avantage de mettre en évidence le

degré de correspondance entre des phénomènes empiriquement observables et les variables dépendantes constitutives du modèle conceptuel qui a été élaboré précédemment, qui font de la régulation un enjeu crucial pour la compréhension des répercussions de l'abrogation des décrets du vêtement.

La remise en question et l'abolition des décrets de convention collective dans le secteur manufacturier québécois instruisent en soi une problématique générale au chapitre des politiques publiques en matière de travail et les enseignements générés par le biais de notre étude de cas permettent d'intégrer les dimensions juridique, économique et institutionnelle du cadre analytique employé, et ce, dans une perspective plus large de l'économie politique des relations industrielles. Un retour sur ces trois dimensions saura apporter un éclairage original sur les deux secteurs examinés.

### **5.1.1 Les impacts de l'abolition des décrets au plan juridique**

Pour l'essentiel, les éléments identifiés au regard de la dimension juridique du modèle ne renvoient peut-être pas tant au contenu de la règle de droit, mais surtout à la dynamique particulière des acteurs mis en cause durant le processus de transformation du dispositif normatif qui régit l'ensemble de l'industrie assujettie de l'habillement.

Le passage d'un cadre réglementaire à base négociée à celui fondé exclusivement sur l'action législative fut mis en place en deux temps, à l'occasion de l'entrée en vigueur de normes sectorielles transitoires en 2000, puis à caractère permanent à compter de 2004. Ce qui ressort de ce mouvement d'aplanissement progressif des conditions minimales d'emploi procède pour beaucoup de la mobilisation des ressources de pouvoir chez les acteurs institutionnels du vêtement pour hommes. Ces protagonistes se sont en effet nettement distingués de leurs homologues de la confection pour dames par leur degré d'organisation et leur capacité d'action stratégique non seulement dans le contexte de leurs rapports collectifs de travail mais également vis-à-vis le politique et les lieux de création des règles étatiques.

Outre le geste d'abroger les décrets et d'introduire un dispositif de substitution relatif à six conditions d'emploi établi en vertu de l'article 92.1 de la LNT, pas moins de trois situations empiriquement repérables peuvent témoigner d'une activation des ressources et des réseaux à la disposition de ces groupes depuis l'an 2000.

Le déclenchement d'une grève coordonnée chez les syndiqués à l'emploi des membres des MAVPQ à la fin de 2001 rend d'abord justement compte des tentatives exercées par la partie syndicale en vue d'arracher un rehaussement du taux de salaire minimum applicable au

moment précis où le législateur prolongeait l'application des échelles de rémunération issues des décrets. Faut-il rappeler que ces structures salariales sectorielles entretenaient dans les faits un gel des rémunérations obligatoires qui remontait respectivement à novembre 1992 dans le vêtement pour dames et à décembre 1994, dans le cas du vêtement pour hommes.

L'adoption d'un taux de salaire minimum majoré à la fin de 2003 s'inscrit ainsi en filiation directe avec l'épisode précédent, car la politique gouvernementale d'allégement réglementaire s'est poursuivie en procurant cette fois-ci une contrepartie à l'intention des plus bas salariés de l'industrie assujettie. La collecte d'information effectuée dans le cadre de notre recherche démontre clairement que le patronat organisé du vêtement pour hommes fut alors pris par surprise par la capacité d'influence de leurs opposants syndicaux, tandis qu'il s'attendait à la complétion d'un processus de déréglementation et d'ajustement au régime universel des normes minimales du travail. En termes clairs, la partie syndicale du vêtement pour hommes était parvenue en ces circonstances à sécuriser le taux de base prévu à la convention collective maîtresse conclue avec les MAVPQ, mais aussi à obtenir en sus une majoration de 0,25 \$ l'heure par le truchement de la législation.

La riposte patronale face à l'instauration d'une politique salariale dédiée à la portion assujettie de la confection vestimentaire s'est matérialisée de deux façons : par le refus de payer le taux minimum sectoriel en vigueur à compter de janvier 2004 et par le recours intenté par la firme Peerless à l'endroit du gouvernement du Québec. Mais encore, cette contestation ouverte des normes étatiques est essentiellement demeurée le fait des principaux employeurs du vêtement pour hommes, ce qui démontre que l'action politique patronale à l'échelle industrielle demeure l'apanage du cercle restreint des grands manufacturiers de ce secteur. Ce phénomène confirme ainsi que ce sont les groupements les mieux structurés qui ont réussi à se positionner et à accéder à la sphère politique quant au sort d'un régime particulier de conditions d'emploi, par voie de comparaison à la capacité de mobilisation des acteurs présents dans la confection féminine.

Un autre élément d'importance qui mérite d'être souligné dans cette analyse des aspects dynamiques de la dimension juridique réside dans l'aire d'application industrielle des normes sectorielles mises en place à la suite de l'abandon des décrets du vêtement. Le croisement de cette caractéristique héritée des décrets avec les caractéristiques salariales de la main-d'œuvre employée fournit un portrait révélateur de la capacité d'action syndicale sur la détermination des conditions minimales d'emploi dans la portion assujettie — tant pour les syndiqués que pour les non-syndiqués —, par opposition au reste de l'industrie qui se trouve sous l'empire du régime général de la LNT.

Il importe de rappeler à cet égard que l'introduction d'un taux de salaire minimal bonifié de 8,00 \$ l'heure en 2004 visait *grosso modo* 19,8 % des ouvriers du vêtement pour hommes et 16,8 % des travailleurs de la confection pour dames (MT : 2003b, 58-59). Ce relèvement équivaut à une hausse nominale immédiate de l'ordre de 8.8 % à l'intention de ces travailleurs. L'enquête de l'ISQ sur les pratiques de rémunération dans l'industrie de l'habillement révèle par ailleurs l'existence d'une segmentation accentuée des gains versés entre secteurs assujettis et non assujettis, de sorte que la proportion de salariés gagnant 8,00 \$ l'heure et moins était presque deux fois plus importante chez le second groupe (+174,2 %) (ISQ : 2001, 39).

Ce dernier constat dévoile un résultat additionnel qui vient ajouter davantage de crédit à la thèse voulant que l'acteur syndical a su manifester une aptitude à agir sur le processus de la régulation, nonobstant la mondialisation économique. Bref, c'est la capacité de mobilisation de cet acteur qui a amené la préservation d'un corps de règles spécifique prévoyant des conditions minimales d'emploi supérieures au régime universel de la LNT.

Et, en accord avec une telle lecture, les impacts de l'abrogation des décrets au plan juridique acquièrent un caractère significatif du point de vue l'économie politique des relations industrielles. Car, en dépit des orientations affichées par les autorités gouvernementales sur l'allégement réglementaire, l'instauration et le maintien de normes sectorielles contribuent à l'entretien d'une *partition historiquement et institutionnellement circonscrite* en vue de fournir un cadre protecteur à l'intention d'un groupe distinct de travailleurs de l'habillement.

Tel est le produit du jeu des acteurs concernés dans la portion assujettie de l'industrie au chapitre de la régulation du conflit sur la formation des règles juridiques, mais ce phénomène doit cependant également être situé dans le contexte de la négociation collective regroupée dans le vêtement pour hommes, de façon à coordonner cette perspective avec celle de l'exercice des rapports de force sur la scène institutionnelle.

### **5.1.2 Les impacts de l'abolition des décrets au plan économique**

La deuxième dimension étudiée par l'entremise de notre modèle d'analyse a pour but de cerner une caractérisation plausible des répercussions de l'abrogation des décrets au point de vue économique. Il convient de rappeler que la décision de mettre un terme aux décrets de l'habillement procédait largement de la volonté gouvernementale de soutenir la consolidation et l'expansion des activités de fabrication au moyen d'une flexibilité accrue dans la gestion du rapport salarial. Trois principales composantes ont été retenues en vue

de mettre à l'épreuve la concrétisation de ce pari politique face au réel, que ce soit à l'endroit de la filière industrielle du vêtement, de la dynamique de l'emploi et des conditions pécuniaires de travail à l'échelle des deux secteurs assujettis considérés les plus représentatifs.

En premier lieu, la composante se rattachant à la filière industrielle regroupe une série d'indicateurs visant à apprécier la performance macroéconomique de l'industrie de l'habillement au regard de l'abrogation des décrets. Le Tableau 5.1 ci-après récapitule les résultats recueillis à ce chapitre.

Les mesures enregistrées ne procurent généralement pas d'évidences suffisantes pour valider l'occurrence de correspondances pouvant donner droit aux postulats inspirés de la théorie néoclassique de l'offre qui ont guidé l'action gouvernementale.

L'information pertinente aux variables dépendantes afférentes à la filière industrielle démontre que les orientations privilégiées par les pouvoirs publics s'étaient d'abord basées sur une stratégie de minimisation des coûts de main-d'œuvre escomptée par le patronat de l'habillement. Ces anticipations trouvent finalement peu de résonance dans le champ empirique, ce qui donne à croire que l'abandon des décrets a globalement exercé une incidence minime, voire négligeable, sur le sort de la fabrication vestimentaire au Québec. D'autres facteurs doivent être pris en compte.

Ce faisant, la politique ainsi adoptée ne semble guère être un élément contributif pour stimuler une reprise durable de l'accumulation du capital dans l'industrie québécoise du vêtement. Le dynamisme ayant caractérisé la décennie 1990 s'est en effet trouvée grippée vers 2001, époque qui a constitué un point culminant dans la production manufacturière. L'implantation d'un cadre réglementaire « allégé » à partir du tournant du siècle n'apparaît pas plus avoir engendré de conséquence prégnante sur les tendances observées concernant la création d'entreprise ou les caractéristiques des établissements assujettis, la productivité du travail, la sous-traitance et la structure des coûts de revient des entreprises. Paradoxalement, le déclin amorcé à compter de 2001-2002 s'est accompagné d'une amélioration de la part relative de la valeur des exportations des firmes québécoises par rapport à l'ensemble canadien. Celle-ci a, en moyenne, augmenté de 53,4 % à 58,6 % entre 1996 et 2005.

De telle manière, l'évolution repérée au plan macroéconomique ne permet pas de réunir des facteurs susceptibles d'établir un parallélisme entre la trajectoire industrielle des juridictions assujetties et les politiques gouvernementales qui ont été instaurées en matière de gestion



des conditions d'emploi. Tel qu'évoqué à la section 4.2, ce n'est pas la stratégie de minimisation des coûts destinée à soutenir l'offre qui intervient ici en dernière instance, mais bien davantage le réaménagement de l'espace commercial et des conditions de la demande qui s'impose aux manufacturiers à l'époque de la fin de l'ère des quotas à l'importation de l'Arrangement Multifibres (AMF).

**Tableau 5.1 Composante « Filière industrielle » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus**

I INDICATEUR (1992=100)	RÉSULTAT OBSERVÉ
<b>Immobilisations</b>	<b>Liaison non démontrée :</b> stagnation durant la décennie 1990, suivie d'une baisse appréciable en 2001-2005 (-10,6 %)
<b>Nombre et dimension des établissements</b>	<b>Liaison mitigée :</b> Hommes : concentration et consolidation durant la décennie 1990. Stabilité relative du parc manufacturier jusqu'en 2003. Dames : croissance appréciable du nombre d'établissements en 1995-99 (+27,3 %), poursuivie dans une moindre mesure jusqu'en 2003 (+9,0 %). Déclin marqué par la suite. Approfondissement de la division du travail favorable aux petits ateliers.
<b>Productivité du travail</b>	<b>Correspondance non démontrée :</b> Hommes : gains annuels moyens considérables oscillant entre 5,0 % et 5,8 % entre 1994 et 2003. Dames : faibles gains annuels moyens en 1990-93 (+1,7 %), puis stagnants et déclinants depuis 2000 (-0,2 %)
<b>Production à forfait</b>	<b>Liaison non démontrée :</b> Hommes : baisse de la moyenne d'emplois chez les sous-traitants en 1990-99 (-5,4 %). Dames : augmentation continue de la moyenne d'emplois chez les sous-traitants en 1990-99 (+7,3 %). Après-décrets : approfondissement dans le vêtement pour dames, puis déclin envisagé vers 2004-2005.
<b>Structure de coûts</b>	<b>Liaison non démontrée :</b> — quant à l'évolution de la part relative des coûts de main-d'œuvre : Hommes : part relative de l'ordre de 34 %, chez les manufacturiers, sans égard à l'abolition. Dames : part relative de l'ordre de 20 % chez les manufacturiers. Abaissement toutefois observable chez les sous-traitants durant la décennie 1990.
<b>Livraisons manufacturières et exportations</b>	<b>Liaison non démontrée :</b> — Reprise des ventes vers le milieu de la décennie 1990, suivi d'un recul prononcé des productions assujetties en 2000-2004. — Croissance continue des exportations québécoises en 1990-2000. Recul significatif en 2001-2005 (-13,3 %). Augmentation du ratio QC/CDN en 2001-2005, porté à 58,6 % (+5,2 %)..

Contrairement au discours dominant dans les milieux patronaux, l'abrogation des décrets ne semble guère avoir incité les producteurs québécois à se préparer à faire face aux transformations qui étaient en train de s'opérer au niveau des institutions du commerce international. L'examen de cette composante de la dimension économique implique aussi une inversion conceptuelle du rapport des acteurs mis en cause par la régulation du travail. Dans la mesure où l'encadrement des conditions d'emploi n'a pas entraîné de répercussion notable versus la base industrielle québécoise du vêtement, leur comportement stratégique s'inscrit plutôt sous un registre adaptatif vis-à-vis des contraintes exogènes à la variable indépendante, tandis qu'il se présente à l'inverse sous un mode créatif sous l'angle juridique.

Problème inhérent au niveau d'agrégation de la recherche ? Cet état de fait pourrait en outre traduire une variété de réponses patronales à l'endroit des pressions exercées par la mondialisation, particulièrement en ce qui a trait à la propension des manufacturiers à tenter de redéployer géographiquement leurs activités, sans grand égard au cadre réglementaire en vigueur au Québec.

Considérée dans ce contexte, l'abolition des décrets pourrait découler ainsi de préoccupations ou de positions idéologiques qui entendaient davantage moduler une politique du travail à une mouvance plus globale, relative à la réorganisation des règles du commerce mondial et de la division internationale du travail. Dans ce sens, elle concourt à la redéfinition du discours étatique sur la vocation des institutions du travail au regard des intérêts privés concernés par la mondialisation. Bien que ce dernier n'a pas, de toute évidence, contribué aux effets annoncés au plan matériel et industriel. Ce qui confère ultimement un statut autonome au cadre institutionnel versus la sphère purement économique.

Un des principaux arguments qui a nourri le discours « abolitionniste » portait sur la stimulation de la création d'emplois au moyen de l'allégement réglementaire. Cette deuxième composante de la dimension économique du modèle analytique consiste plus précisément à vérifier l'évolution du volume des effectifs déclarés selon la catégorie d'établissement assujetti (manufacturiers et sous-traitants), tout en s'efforçant de tenir compte de l'importance du travail à domicile dans les deux secteurs étudiés. Le Tableau 5.2 dresse une synthèse des conclusions qui ont pu être tirées sur ces matières.

L'attrait d'une proposition de recherche sur l'arbitrage salaire-emploi visait à apprécier la pertinence de considérer l'impact potentiel d'un dispositif normatif à la lumière de la théorie néoclassique standard, qui avait au demeurant fourni les assises justificatrices pour appuyer les options arrêtées par les autorités gouvernementales (Chartré : 1999).

Les résultats de la recherche ne permettent aucunement d'aboutir aux conclusions anticipées par le patronat du vêtement et les décideurs politiques dans le domaine de l'emploi. Les tendances observées en période de reprise démontrent d'abord que les effectifs ouvriers se sont considérablement accrus chez les manufacturiers du vêtement pour hommes en 1995-99, tandis que le transfert de main-d'œuvre au profit des entrepreneurs à forfait s'était poursuivi durant la même période du côté de la confection pour dames. L'importance des réductions de postes entre 1999 et 2003 survient aussi surtout dans ce dernier secteur, en liaison avec l'effondrement des firmes de sous-traitance à l'approche de la levée des contingentements à l'importation en 2005. Cette différenciation sectorielle donne donc à penser que les comportements d'embauche des employeurs répondent d'une logique où l'encadrement des conditions de travail ne constitue qu'un élément parmi d'autre.

**Tableau 5.2 Composante « emploi » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus**

I INDICATEUR	RÉSULTAT OBSERVÉ
Volume d'emploi à la production	<p><b>Correspondance mitigée :</b></p> <p>Hommes : —Croissance globale de l'emploi de 8,1 % en 1995-99.  —Hausse marquée de l'emploi chez les manufacturiers (+18,5 %).  —Décroissance concomitante de l'emploi chez les sous-traitants (-4,8%).  —Baisse minime en 1999-2003 (-2,2 %).  —Augmentation de la part relative de l'emploi chez les manufacturiers à l'échelle canadienne en 1995-2004 : hausse de 49,4 % à 56,2 %, en moyenne (+13.8 %)</p> <p>Dames : —Stabilité globale de l'emploi en 1995-99 (-0,2 %).  —Baisse marquée de l'emploi concomitante chez les manufacturiers (-13,1 %).  —Augmentation légère de l'emploi chez les sous-traitants (+3,8 %).  —Baisse appréciable de l'emploi en 1999-2003 (-12,5 %).  —Augmentation de la part relative de l'emploi chez les manufacturiers à l'échelle canadienne en 1995-2004 : hausse de 54,3 % à 62,4 % en moyenne (+14,9 %)</p> <p>Emploi chez les sous-traitants de vêtements coupés cousus : baisse de la part relative à l'échelle canadienne en 1995-2004 : diminution de 73,3 % à 63,3 % (-13,7 %)</p>
Importance du travail à domicile	Aucune évidence ou correspondance précise détectée sur l'éventuel regain des activités du travail à domicile.

Bien que le nombre total de travailleurs ait glissé d'environ 23 000 à 17 000 entre 1998 et 2004 (-26,1 %) dans la portion assujettie, l'emploi enregistré dans les secteurs apparentés s'est montré beaucoup moins volatile comparativement à la performance recensée au niveau pancanadien. Dans les faits, la part relative moyenne des manufacturiers et donneurs d'ouvrage québécois n'a pas cessé de s'améliorer à l'échelle nationale entre 1995 et 2004, celle-ci ayant augmenté respectivement de 13,8 % et 14,9 % dans le vêtement pour hommes

et la mode féminine. En même temps, ce sont les fabricants à forfait qui font les frais d'une conjoncture difficile, par une contraction considérable de leur effectif par rapport à l'ensemble canadien, surtout depuis 2001 (-13,7 %). En d'autres termes, déclin il y a, certes, mais dans une moindre mesure que dans le reste du pays.

Le croisement de ces données démontre que l'existence de normes supérieures n'occasionne pas nécessairement d'incidence régressive sur le volume d'emploi, en dépit de l'irruption des importations sur le marché national et de l'intensification de la concurrence étrangère en récente période. Dans ces conditions, la préservation d'un cadre réglementaire bonifié n'apparaît pas non plus avoir provoqué d'effet délétère prononcé sur l'emploi dans les productions assujetties, ce qui revient à vouloir écarter la théorie néoclassique standard eu égard au mode de détermination des conditions de travail minimales régissant les salariés des juridictions concernées.

Quant au travail à domicile, l'information colligée tend à confirmer qu'il serait, selon toute vraisemblance, généralement moins répandu dans l'industrie assujettie et qu'il revêt un caractère, somme toute, marginal dans le vêtement pour hommes. Fait à signaler, le nombre et la proportion de travailleurs rapportés dans la confection pour dames n'ont pas cessé de diminuer pendant que le transfert de production et d'emplois s'effectuait concurremment au bénéfice des entreprises de sous-traitance tout au long de la décennie 1990. Situation empreinte d'ambivalence s'il en est, mais qui, semble-t-il, était cautionnée par les pratiques d'externalisation des membres de la guilde patronale et face à laquelle les moyens d'action du comité paritaire restaient d'une efficacité limitée. Les vues demeurent partagées parmi les personnes interviewées quant à l'occurrence d'une relation causale entre l'abolition des décrets et la prolifération des formes clandestines de travail dans l'industrie assujettie du vêtement.

La dernière composante incluse dans la dimension économique du modèle analytique réfère au contenu formel de l'allégement réglementaire, c'est-à-dire, aux six conditions d'emploi découlant de l'article 92.1 de la LNT. La proposition énoncée à son endroit voulait que l'abolition des décrets avait engendré depuis l'an 2000 une dégradation des conditions pécuniaires d'emploi et ce, tout particulièrement dans le segment non syndiqué de l'industrie assujettie. Le Tableau 5.3 fournit ci-après un aperçu des impacts détectés à ce chapitre.

La première génération de normes sectorielles (2000-2003) empruntait dès le départ quatre conditions issues du décret de la confection pour hommes (vacances annuelles, congés fériés, congés sociaux et semaine normale de travail). Elles ont également reconduit les échelles propres à chaque secteur, ce qui signifiait dans les faits la perpétuation d'un gel des

taux minimaux payables depuis novembre 1992 et décembre 1994, respectivement dans la mode féminine et le vêtement pour hommes. Le maintien de ces structures de rémunération n'a généralement pas réussi à protéger le pouvoir d'achat des ouvriers compte tenu de ces anniversaires : chez le premier groupe, le taux horaire moyen réel a diminué de 7,7 % entre 1996 et 2002, tandis qu'il s'est déprécié de 1,2 % chez les seconds entre 1997 et 2002. Fait à remarquer, les écarts de rémunération entre syndiqués et non-syndiqués s'amenuisent durant ces années dans le vêtement pour hommes, les gains des seconds se rapprochant à 97,6 % du taux moyen syndical. En revanche la dévalorisation des rémunérations versées aux non-syndiqués de la confection pour dames s'est approfondie, leur taux horaire moyen réel ayant glissé de 76,2 % à 69,4 % du taux syndical entre 1998 et 2002. Dans ce dernier cas, il ne fait cependant guère d'équivoque que les échelles ont pu exercer un effet de rétention à l'encontre des pressions à la baisse. Ne serait-ce que temporairement.

L'entrée en vigueur d'un taux de base horaire bonifié en janvier 2004 allait entraîner pour presque un travailleur assujéti sur cinq une augmentation automatique de l'ordre de 8,8 % en termes nominaux et de 9,5 % en termes réels vis-à-vis la dernière majoration accordée en vertu de la LDCC. Cette avancée n'a cependant pas été suivie par une politique d'ajustement au coût de la vie, de sorte que l'étalon du salaire horaire sectoriel ne peut constituer une parade efficace contre la dépréciation des rémunérations en moyenne et longue période.

Il s'avère aussi rétrospectivement que le gel imposé aux grilles salariales des décrets du vêtement relevait vraisemblablement de *gestes supplétifs* posés par le politique durant la décennie 1990, en réaction à la volonté patronale croissante de se soustraire de la négociation collective sous l'empire de la LDCC. Ce désinvestissement institutionnel de la part des groupements d'employeurs découle directement du caractère facultatif du régime des décrets et annonçait en quelque sorte le dépérissement de l'extension juridique des conventions collectives dans le vêtement assujéti. La régulation étatique a agi en lieu et place de la régulation conjointe des parties et celle-ci était de la sorte déjà active antérieurement à l'an 2000.

L'historique des règles salariales visant les deux secteurs sous examen indique au final que quelque soit l'architecture institutionnelle en place, les dispositifs successifs ne se proposent guère comme un instrument efficace pour procurer la protection du pouvoir d'achat à long terme de travailleurs dont la condition est réputée vulnérable. Ce constat paraît s'appliquer tout spécialement aux ouvriers non syndiqués, car l'abandon des échelles en 2004 a pu affecter le niveau des rémunérations *effectivement payées* et la répartition de la masse salariale dans l'entreprise (flexibilité salariale).

**Tableau 5.3 Composante « Conditions pécuniaires d'emploi » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus**

I INDICATEUR	RÉSULTAT OBSERVÉ
<p><b>Salaire moyen par catégorie d'emploi</b></p>	<p><b>Correspondance abolition et salaire : démontrée et variable.</b></p> <p>– selon le secteur et le dispositif en vigueur :</p> <p>Hommes : baisse globale du taux horaire moyen réel de 1,2 % en 1997-2002.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 45 % des salariés ont vu leur pouvoir d'achat reculer en 1997 -2002.</li> <li>– 40 % des travailleurs connaissent une hausse réelle en 1997-2002 (bas salariés du vêtement jeans)</li> <li>– Les gains des bas salariés tendent à se distancer des minima de l'échelle en 1997- 2002</li> </ul> <p>Dames : baisse généralisée du taux horaire moyen réel de 7,7 % en 1996 –2002.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– L'écart entre les taux versés et les minima de l'échelle tend à se comprimer en 1996-2002.</li> </ul> <p>– Taux minimum sectoriel de janvier 2004 équivaut à une hausse nominale de 8,8 % et de 9,5 % en termes réels par rapport aux taux de base des échelles.</p> <p>– Abandon des échelles susceptible d'affecter le niveau de rémunération et la répartition de la masse salariale chez les non syndiqués.</p>
<p><b>Congés payés</b></p>	<p><b>Correspondance mitigée.</b></p> <p>Vacances</p> <p>Hommes : normes sectorielles reprennent l'essentiel du décret du vêtement pour hommes. Amélioration des conditions d'admissibilité à une troisième semaine de vacances pour le sous-secteur jeans, mais perte d'une semaine de congé dans le sous-secteur du vêtement pour enfant.</p> <p>Dames : perte d'une indemnité de vacances de 6 % dès l'embauche et dissolution de la caisse de vacances gérée par le comité paritaire.</p> <p>Congés fériés : statu quo pour les deux secteurs étudiés (10 jours).</p> <p>Congés sociaux : améliorations apportées à l'admissibilité au congé payé, dorénavant sans égard au service continu auprès d'un employeur (2004).</p>
<p><b>Semaine normale de travail</b></p>	<p><b>Correspondance démontrée.</b></p> <p>Semaine fixée à 39 heures</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Normes Transitoires : Modalités d'aménagement du temps de travail et de rémunération du temps supplémentaire maintenues selon le secteur.</li> <li>– Normes permanentes : rémunération du temps supplémentaire exigible après 39 heures hebdomadaires (recul).</li> </ul>
<p><b>Avantages sociaux</b></p>	<p><b>Correspondance démontrée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Retrait indemnité de 2 % versée en compensation de régime d'avantages sociaux dans le vêtement pour hommes (recul).</li> </ul>

L'expérience de la confection pour dames donne raison à une hypothèse semblable, à plus forte raison que l'abrogation du décret a également occasionné la disparition de la caisse de vacances du comité paritaire et la redéfinition des conditions d'admissibilité au quantum de l'indemnité de vacances de 6 %. La régression des conditions d'emploi par rapport au régime des conventions collectives étendues fait ici peu de doute. En outre, les reculs potentiels chez les non-syndiqués du vêtement pour hommes proviennent principalement de la perte des primes quotidiennes de surtemps et de la disparition d'une indemnité obligatoire de 2 % en l'absence de régimes d'avantages sociaux souscrits par l'employeur.

Il est toutefois enfin envisageable de penser que les impacts de la disparition des décrets ont pu se voir restreints par le dispositif des normes sectorielles relatif aux congés payés. En ces matières, il aura permis de limiter l'ampleur des reculs par ailleurs constatés.

### **5.1.3 Les impacts de l'abolition des décrets au plan institutionnel**

La troisième et dernière dimension constitutive du modèle d'analyse traite de la structuration des rapports dynamiques et des pratiques des acteurs collectifs et institutionnels qui ont été mobilisés par l'abrogation des décrets du vêtement. L'analyse des impacts présumés qui y sont associés peut s'effectuer par le truchement de trois composantes portant sur la vigueur de l'acteur syndical, l'exercice et le produit de la négociation collective, de même que, la gestion des conditions d'emploi par les organismes de surveillance qui se sont succédé.

Dans un premier temps, la densité syndicale demeure une des principales manifestations de la capacité d'attraction et d'action des organisations ouvrières. Les données disponibles ne permettent pas d'estimer en l'occurrence que la fin de l'ère des décrets de convention collective a nécessairement entraîné l'affaiblissement du syndicalisme dans l'industrie québécoise de l'habillement (voir Tableau 5.4, ci-après). D'abord, à l'échelle agrégée, l'information statistique accessible affiche au contraire la stabilisation de l'effectif relatif des syndicats aux environs de 26 % en 2001-2005, alors que le taux moyen de syndicalisation avoisinait 35 % au début de la précédente décennie (-23 %). Ce déclin demeure essentiellement imputable à la dégringolade continue subie entre-temps dans la confection pour dames, où la proportion de travailleurs représentés collectivement a glissé d'un peu plus de 24 % à moins de 10 % entre 1990 et 2002 (- 61 %). Ce phénomène antérieur à l'abolition des décrets est surtout assimilable à l'éclatement structurel de l'organisation de la production dans ce secteur, l'unité moyenne d'accréditation ayant passé de 31,5 à 17,3 salariés par atelier (- 45 %). De telle sorte, les stratégies d'externalisation privilégiées par les employeurs au gré du réaménagement de la division du travail entre les firmes ont définitivement entamé

la stabilité requise pour assurer la pérennité d'une base syndiquée suffisamment représentative, une situation diamétralement opposée à la concentration industrielle et à la consolidation des rangs syndiqués qui a simultanément été donnée de constater dans le vêtement pour hommes.

**Tableau 5.4 Composante « Acteur syndical » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus**

I INDICATEUR	RÉSULTAT OBSERVÉ
<b>Densité sectorielle</b>	<p><b>Correspondance abolition et syndicalisation : non démontrée.</b></p> <p>Densité moyenne, industrie agrégée du vêtement `</p> <p>1994-97 28,3 % (-18,4 %)            1997-2000 26,9 % (-4,9 %)            2001-2005 26,5 % (-1,5 %)</p> <p>Densité moyenne et unité syndicale moyenne; secteurs assujettis :</p> <p>Hommes :</p> <p>1990-94 : 56,3 % (<math>\mu</math> = 85,5 salariés)            1995-99 : 55,7 % (-1,1 %) (<math>\mu</math> = 137,8 salariés)            2002 : 61,2 % (+9,9 %) (<math>\mu</math> = 141,5 salariés)</p> <p>Dames :</p> <p>1990-94 : 19,9 % (<math>\mu</math> = 31,5 salariés)            1995-99 : 13,4 % (-32,7 %) (<math>\mu</math> = 27,9 salariés)            2002 : 9,6 % (-39,6 %) (<math>\mu</math> = 17,8 salariés)</p>
<b>Requêtes en accréditation (champ libre)</b>	<p><b>Correspondance démontrée :</b></p> <p>1990-99            Total : 28 (2,8 requêtes/année)            Rejet/désistement : 6 (21,4 %)</p> <p>2001-2002            Total : 28 (14 requêtes/année)            Rejet/désistement : 12 (42,9 %)</p>

Un autre indice qui vient compléter l'appréciation de la capacité d'action des organisations de travailleurs consiste à jauger leur propension à renouveler ou à élargir leurs assises au niveau industriel. L'information recueillie témoigne avec éloquence des écueils rencontrés dans les campagnes de recrutement auprès de la main-d'œuvre assujettie depuis l'abolition des décrets et ce, à plus forte raison de l'importance des efforts déployés pour solliciter de nouveaux adhérents. En dépit du fait que le nombre de requête déposée pour la formation de nouvelles unités ait été multiplié par cinq en 2001-2002 (requêtes « champ libre », art. 25.1 CT), les initiatives syndicales se sont soldées par un taux d'échec deux fois plus important que celui observé tout au long de la précédente décennie. Cette évolution récente rend compte des obstacles avec lesquels sont aux prises les syndicats au sein des deux juridictions étudiées, ce qui dévoile également l'enjeu du maintien d'une présence syndicale



sectorielle minimale pour assurer une base adéquate à la représentation des intérêts des salariés, surtout en une époque où l'emploi manufacturier s'est vu sérieusement fragilisé.

Si bien aussi que ce sont les trajectoires inhérentes à la restructuration des différents secteurs combinées aux difficultés de préserver des unités d'établissements viables qui demeurent les principales contraintes avec lesquelles les organisations ouvrières doivent toujours composer. Ce qui revient, par un détour de l'histoire, à poser à nouveau les problématiques économiques et sociales par rapport auxquelles le régime de la LDCC se voulait une réponse des pouvoirs publics.

La deuxième composante à caractère institutionnelle examinée par cette recherche aborde l'importance et le processus de la négociation collective regroupée dans les deux secteurs repères du vêtement assujetti (consulter Tableau 5.5, ci-dessous).

**Tableau 5.5 Composante « Négociation collective » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus**

I INDICATEUR	RÉSULTAT OBSERVÉ
Structure de négociation	<p><b>Correspondance démontrée mais nuancée, d'après le secteur.</b></p> <p>Pérennité et représentativité de la négociation coordonnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dames : déclin relatif (ronde de 2002)</li> <li>– Hommes et garçon : stabilité (45 % des travailleurs syndiqués)</li> <li>– Jeans : dissolution (2000)</li> </ul>
Durée des négociations	<p><b>Correspondance non démontrée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–Durée à la baisse des rondes intervenues depuis l'an 2000.</li> </ul>
Arrêts de travail	<p><b>Correspondance infirmée.</b></p> <p>Hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Négociation regroupée : 2 conflits durant la décennie 1990 (1992 et 1998) 1 conflit en 2001-2002</li> <li>– Négociation d'établissement : conflits à plus forte incidence durant la décennie 1990, comparativement autres conflits survenus depuis 2000.</li> </ul> <p>Dames :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Négociation regroupée : absence de conflit.</li> <li>– Négociation d'établissement : 1 conflit.</li> </ul>

De manière générale, les propositions de recherche entourant l'occurrence de conflits de travail et la durée des rondes ont été infirmées au plan empirique. En d'autres termes, l'idée de rondes de négociation plus longues et plus ardues depuis la disparition des décrets ne revêt pas de caractère généralisable dans les secteurs étudiés. Leur exercice témoigne

plutôt d'une réarticulation du rapport de forces entre les parties, où l'occurrence de l'abolition des décrets apparaît comme source d'incertitude dans la dynamique des relations du travail.

S'il est vrai d'abord que les syndiqués du vêtement pour hommes ont déclenché la grève 2001, il n'en reste pas moins que les MAVPQ ont décrété lock-out à deux occasions dans les années 1990, ce qui incite fortement à rejeter la thèse généralement partagée voulant que les décrets de convention collective seraient un gage de paix sociale et industrielle. De plus, ce résultat se trouve également appuyé en ce qui a trait aux conflits observés dans un cadre décentralisé, puisque les négociations d'entreprise démontrent une sévérité accrue au chapitre de la durée et de l'incidence durant la décennie 1990. Un seul arrêt de travail fut par ailleurs observé dans la confection pour dames tout au long de la période de référence retenue (1990-2005), ce qui laisse croire dans ce cas que la variable indépendante du modèle analytique a exercé un rôle négligeable dans ce secteur.

Quant à la durée des rondes de négociation dans un contexte multipatronal, celles-ci se déroulent d'ordinaire à l'intérieur d'un laps de temps moindre depuis l'an 2000, quoique le conflit survenu en 2001 dans le vêtement pour hommes vient amplifier le portrait de l'ère post-décrets. Une nuance mérite toutefois d'être apportée à cet effet dans la mesure où le déclenchement de la grève a eu lieu aussitôt que la partie syndicale avait obtenu l'assurance du maintien des échelles salariales, sans égard à l'asymétrie de l'information, ce qui va dans le sens des conclusions dégagées sur les arrêts de travail dans l'industrie manufacturière naguère régie par décret (Lyrette et Roy : 1992, 332-333). Bref, la levée de l'incertitude ne met pas fin à la nature conflictuelle de la dynamique des relations du travail.

S'il est cependant un résultat de la recherche qui consacre le caractère crucial de l'abolition des décrets envers la densité syndicale et la représentativité des parties contractantes, c'est bien la couverture de la négociation regroupée dans les secteurs retenus. Le parcours de la confection pour dames dénote à ce chapitre une résilience certaine au départ, malgré le déclin conjugué du syndicalisme et de la Guilde des manufacturiers au sein de cette branche, puisque l'accord-cadre a su rallier quelque 65 % des employeurs et 47 % des salariés régis par convention collective durant les années 1990. La ronde intervenue en 2002 s'est par ailleurs révélée décisive, car les derniers manufacturiers d'importance ont quitté la table centrale et l'accord-cadre n'a pas cessé de perdre du poids à l'endroit du segment syndiqué subsistant.

La fortune du vêtement pour hommes fournit un historique singulier où l'abolition du décret a exercé une influence variable selon le sous-secteur, fortement tempérée par la densité syndicale, la représentativité des parties contractantes et les préférences patronales. Dans

les années 1990, les groupements participant à la convention d'origine du décret fédéraient quelque 90 % et 66 % des employeurs et travailleurs sous accréditation syndicale, ce qui masquait toutefois des disparités significatives envers leur représentativité respective. Ce faisant, la dissolution de la négociation regroupée chez les fabricants jeans dérive largement de l'abrogation du décret, sachant que seulement 13 % des employeurs membres d'une association patronale étaient régis par une convention collective, tandis que la totalité des adhérents des MAVPQ étaient visés par l'accord-cadre du vêtement pour hommes et garçons (établissements syndiqués à 100 %).

La troisième composante institutionnelle porte sur les fruits de la négociation collective regroupée dans les deux secteurs privilégiés sur près d'une quinzaine d'années. Ces résultats se résument d'une part au regard du contenu pécuniaire, et, d'autre part, à l'endroit du contenu contractuel et normatif de chaque accord-cadre conclu à l'intérieur de cet intervalle (voir Tableaux 5.6 et 5.7, ci-après).

L'analyse du contenu pécuniaire des conventions maîtresses conduit à des considérations mitigées quant à l'incidence de l'abolition des décrets sur la qualité des règlements intervenus.

La correspondance demeure généralement faible en ce qui touche une dégradation des conditions d'emploi au sujet des congés payés, de la semaine normale de travail et des régimes de sécurité sociale agréés par les parties. Qui plus est, les concessions constatées dans le vêtement pour hommes sur certaines matières remontent à des rondes antérieures à l'abandon des décrets en 2000 (garantie de quantum de vacances et financement des avantages sociaux). Il ne doit par ailleurs être exclu ici que les normes sectorielles ont pu exercer un effet de sauvegarde envers les congés payés et la semaine normale de travail.

La mise en parallèle de l'abrogation et de l'affaiblissement des augmentations économiques applicables sur les salaires ne laisse cependant peu de doutes en longue et moyenne période. L'examen des règlements démontrent avant toute chose que les organisations syndicales se sont résolues à une politique de modération salariale dès le début des années 1990 et que les ententes ainsi conclues répondent de logiques sectorielles distinctes.

La principale différence entre les deux secteurs réside dans le fait que le vêtement pour hommes n'a jamais pu s'affranchir de la désindexation et de la désuétude progressive de la grille de rémunération issue du décret. Ce qui pourrait notamment expliquer la quasi parité qui existait en 2002 entre le taux horaire moyen des non-syndiqués et des syndiqués (97,6 %), sans oublier que le taux réel de ces derniers avaient décliné de 3,0 % au cours des cinq

précédentes années. Ce mouvement à la baisse s'avère plus prononcé depuis l'an 2000, où les mesures d'étalement inscrites dans les conventions de plus 36 mois ont eu pour effet de réduire globalement les majorations de 12,1 % en termes constants, consécutivement aux règlements négociés en 2001 et en 2005. Avec l'avènement d'un taux horaire minimum bonifié en 2004, les pressions continuent à s'amplifier sur la structure salariale de la convention collective maîtresse, à un point tel que celle-ci fait littéralement figure de « salaire minimum négocié », au fur et à mesure que le législateur procède périodiquement à la révision des normes du travail.

**Tableau 5.6 Composante « Convention collective, conditions pécuniaires d'emploi » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus**

I INDICATEUR	RÉSULTAT OBSERVÉ
Salaire direct	<p><b>Correspondance démontrée, mais nuancée.</b></p> <p>Hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Faiblesse des règlements salariaux préexistante à l'abolition. Réduction globale de 12,1 % des majorations depuis l'abolition (1994-12 = 100)</li> <li>– Baisse de 3,0 % du taux horaire moyen réel entre 1997 et 2002.</li> </ul> <p>Dames :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Affaiblissement marqué depuis l'abolition : réduction globale de 30 % des majorations négociées (1992-11 = 100).</li> <li>– Augmentation de 7,5 % du taux horaire moyen réel entre 1998 et 2002.</li> </ul> <p>– Règlements salariaux répondent de logiques sectorielles spécifiques (catégories d'emploi majoritairement représentées, influence de la grille salariale du décret, etc.).</p>
Congés payés	<p><b>Correspondance généralement non démontrée.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vacances</li> </ul> <p>Hommes : perte de garantie sur le quantum antérieure à l'abolition</p> <p>Dames : Statu quo; maintien quantum, « boni de fin d'année » et gestion syndicale de la caisse de retraite.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Congés fériés : statu quo pour les deux secteurs étudiés (10 jours).</li> <li>– Congés sociaux : améliorations apportées à l'admissibilité au congé payé, à la suite des modifications introduites aux normes sectorielles en 2004 (dispositions conventionnelles caduques).</li> </ul>
Semaine normale de travail	<p><b>Statu quo; correspondance non démontrée :</b></p> <p>Période hebdomadaire maintenue à 39 heures et modalités conventionnelles d'aménagement du temps de travail préservées telles quelles.</p>
Avantages sociaux	<p><b>Correspondance non démontrée.</b></p> <p>Hommes : concessions préexistantes à l'abolition.</p> <p>Dames : hausse des cotisations patronales à la suite des règlements intervenus en 2002 et en 2006.</p>

De leur côté, les syndiqués de la confection pour dames ont pu bénéficier d'ententes nettement plus avantageuses avec un enrichissement horaire de l'ordre de 7,5 % entre 1998 et 2002. Dans ce cas-ci, il semble bien que la disparition du décret n'a pas entraîné de répercussion immédiates ou négatives sur les gains versés, mais les rondes conclues en 2002, puis surtout en 2006, ont finalement entraîné une chute de 30 % des augmentations économiques accordées, par rapport à la moyenne des hausses consenties entre 1991 et 2002. Il y a lieu de songer en l'occurrence ici que la politique de représentation et de négociation salariale centrée sur les métiers stratégiques du secteur est arrivée à ses limites et que l'abolition du décret a finalement ajouté à l'implosion des positions syndicales dans ce second secteur.

Le contenu normatif et contractuel fournit un éclairage qui complète le portrait de l'analyse du produit de la négociation regroupée dans le vêtement assujetti. Le Tableau 5.7 synthétise l'examen des dispositions conventionnelles pertinentes, d'après l'abrogation des décrets :

**Tableau 5.7 Composante « Convention collective, contenu contractuel et normatif » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus**

I INDICATEUR	RÉSULTAT OBSERVÉ
<b>Durée contractuelle</b>	<p><b>Correspondance existante, mais nuancée :</b></p> <p>Hommes : conventions de + de 36 mois sont postérieures à l'abolition. Ces ententes perpétuent à la baisse un patron de règlement par voie d'étalement (« back loading »).</p> <p>Dames : conventions de + de 36 mois préexistantes à l'abolition. Conventions conclues en 2002 et 2006 induisent globalement un étalement accru des majorations négociées (« back loading »).</p>
<b>Sous-traitance</b>	<p><b>Correspondance non démontrée :</b></p> <p>Hommes : contenu de l'accord-cadre inchangé, avec obligation de recourir à des sous-traitants syndiqués.</p> <p>Dames : redéfinition des paramètres d'impartition préexistante à l'abolition (1998).</p>
<b>Statuts d'emploi</b>	<p><b>Correspondance non démontrée</b></p> <p>Hommes : perte de droits reliés à l'ancienneté syndicale lors de la ronde du renouvellement de la convention maîtresse en 1992.</p> <p>Dames : modifications mineures apportées à la convention-cadre sur les modalités d'acquisition des droits d'ancienneté.</p>
<b>Classification d'emploi</b>	<p><b>Correspondance mitigée.</b></p> <p>Hommes : création d'une classe d'emploi expressément non assujettie lors du renouvellement de l'accord-cadre en 2005 (fournisseurs).</p> <p>Dames : statu quo, sans égard aux normes sectorielles.</p>

Les résultats obtenus vont largement à l'inverse des orientations initialement postulées, puisque la durée des ententes reste l'unique élément de cette nature qui exerce des

répercussions durables sur l'économie générale des conventions collectives maîtresses depuis l'abandon des décrets.

Ce constat s'adresse tout spécialement au vêtement pour hommes, où l'apparition des accords-cadres de plus de 36 mois est aussi intimement liée à la diminution des majorations moyennes en termes constants, en raison d'une programmation qui favorise désormais davantage l'étalement des coûts dans le temps depuis 2001. La présence de règlements salariaux de longue durée remonte à une époque antérieure dans la confection pour dames, mais la teneur de l'entente intervenue en 1998 se compare avantageusement à ce qui avait été conclu depuis le début de cette décennie. Dans ce secteur, leur valeur moyenne en termes constants fléchit cependant progressivement à compter de la ronde de 2002 pour finalement s'effondrer en 2006. Ce qui induit une filiation combinant l'abrogation des décrets et le déclin de la négociation regroupée dans la branche de la mode féminine.

Selon les deux cas de figure retenus, l'évolution examinée atteste en dernier lieu de l'établissement d'une tendance qui s'apparente à celle généralement observée à l'endroit des conventions collectives de plus de 36 mois. Le vêtement assujéti participe en effet dans le sens du mouvement enregistré dans l'ensemble du secteur privé québécois : les ententes salariales de longue durée se caractérisent en récente période par une réduction des augmentations économiques consenties aux travailleurs.

En ce qui nous intéresse, la durée des règlements salariaux enrichit l'analyse en interdisant de conclure que la négociation regroupée a permis la préservation du pouvoir d'achat des syndiqués depuis le retrait des conventions collectives étendues par décret.

La dernière composante de la dimension institutionnelle du cadre analytique de la recherche renvoie au contrôle des conditions minimales prescrites, dont le mandat fut confié à la Commission des normes du travail (CNT) et qui fut appelée à remplacer les comités paritaires dirigés par les parties contractantes. La mise en œuvre d'un programme de surveillance adapté à l'industrie du vêtement constituait dans ce contexte un des principaux engagements pris par le législateur pour satisfaire aux inquiétudes des organisations ouvrières vis-à-vis l'abolition des décrets.

L'appréciation de la performance relative des organismes de surveillance s'est faite en recourant à une série de six indicateurs. Leur utilisation a permis de comparer leur capacité opérationnelle en fonction des ressources allouées, d'observer le comportement des employeurs au regard d'un régime de travail obligatoire, d'attester de la propension des travailleurs à dénoncer les pratiques de leur patron et de valider le bien-fondé des plaintes

ainsi déposées. La lecture des différents ratios générés grâce à cet exercice conduit à mettre en évidence des disparités significatives entre la prestation de la CNT et la moyenne pondérée des comités paritaires. Ces éléments donnent raison de manière décisive aux réserves exprimées quant à l'efficacité des moyens employés pour pourvoir à l'observance des conditions d'emploi depuis le tournant du siècle (Tableau 5.8).

Les faits saillants qui se dégagent des données compilés amènent à s'interroger légitimement sur l'à-propos du transfert du mandat de surveillance aux mains de la CNT. Dans la perspective où le respect des conditions d'emploi minimales constitue un impératif de la mission protectrice du droit du travail, il est à se demander si l'intervention de l'organisme étatique se montre à la hauteur des attentes créées par les instances politiques à l'époque de l'abandon des décrets.

**Tableau 5.8 Composante « Contrôle des conditions d'emploi » : degré de correspondance entre l'abolition des décrets du vêtement et les indicateurs retenus**

I INDICATEUR	RÉSULTAT OBSERVÉ
<b>Ratio comparatif d'encadrement : salariés assujettis/vérificateur</b>	<b>Correspondance démontrée :</b> Moyenne pondérée, comités paritaires : 1720,0 salariés/vérificateur Moyenne Commission des normes : 2006,8 salariés/vérificateur (-16,7 %)
<b>Ratio comparatif d'activités : interventions/vérificateur</b>	<b>Correspondance démontrée.</b> Moyenne pondérée, comités paritaires : 174,2 interventions/vérificateur Moyenne Commission des normes : 155,1 interventions/vérificateur (-12,3 %)
<b>Ratio comparatif d'activités : interventions/salarié assujetti</b>	<b>Correspondance démontrée.</b> Moyenne pondérée, comités paritaires : 0,10 intervention/salarié Moyenne Commission des normes : 0,077intervention/vérificateur (-29,9 %)
<b>Ratio comparatif d'activités : Plaintes et interventions</b>	<b>Correspondance démontrée.</b> Moyenne pondérée, comités paritaires : 0,087 plainte/intervention Moyenne Commission des normes : 0,459 plainte/intervention (+ 525 %)
<b>Ratio comparatif d'activités : Plaintes et salariés assujettis</b>	<b>Correspondance démontrée.</b> Moyenne pondérée, comités paritaires : 0,009 plainte/salarié Moyenne Commission des normes : 0,036 plainte/salarié(+ 400 %)
<b>Ratio d'activités : Infractions par plainte</b>	<b>Correspondance établie.</b> Moyenne d'Infractions par plainte (2001-2004) : 1,45

À la lumière de l'information empirique colligée, l'intégrité du régime sectoriel est devenue un enjeu encore plus âprement disputé, nonobstant l'allégement réglementaire instauré depuis l'an 2000. Il s'avère de plus que le conflit entourant la régulation normative s'est intensifié avec l'abolition des décrets et qu'il déborde dans la sphère institutionnelle des organes de contrôle. Ce qui serait conséquemment à l'origine de la plus forte proportion de plaintes vis-

à-vis l'ensemble des activités du mandat de surveillance (+525 %) et de l'accentuation signalée de la propension à rapporter des plaintes (+400 %).

Sachant que l'action de l'agence gouvernementale se concentre presque exclusivement chez les employeurs et travailleurs qui ne sont pas régis par une convention collective (LNT, art. 102, CT), il y a tout lieu de se questionner sur le degré d'observance du régime de travail obligatoire dans ce segment de l'industrie de l'habillement. Ce qui ramène toute l'importance de la qualité de la prestation de service livrée depuis l'avènement de l'abrogation des décrets. Elle acquiert à ne pas en douter toute sa signification envers la main-d'œuvre de la confection pour dames, en raison de la masse oeuvrant au sein d'une multitude de petits établissements non syndiqués.

Ce qui revient aussi à poser avec acuité la problématique de la représentation des intérêts juridiques et socioéconomiques de catégories de travailleurs au positionnement précaire sur le marché de l'emploi pour ce qui est, du moins, des interventions effectivement rendues dans le vêtement assujetti.

## **5.2. Considérations théoriques**

Le présent mémoire se veut un essai dans le domaine de l'économie politique des relations industrielles. L'analyse des résultats qui vient de se terminer oriente maintenant la réflexion sur la vérification du bien-fondé des enjeux théoriques soulevés par l'étude des impacts de l'abolition de décrets. Ce travail de validation s'effectue d'abord d'après la confrontation des éléments théoriques qui charpente le modèle conceptuel employé avec les phénomènes empiriques repérés au plan longitudinal dans les deux secteurs retenus. Cet exercice incitera par la suite à vouloir arrêter des positions sur la signification de l'abolition des décrets du vêtement, par l'identification de trois principales problématiques soulevées par la recherche au chapitre de l'économie politique des institutions.

### **5.2.1 Les résultats vis-à-vis la littérature sur les décrets de convention collective**

L'étude entreprise prend d'abord racine dans le corpus de la littérature qui s'intéresse aux caractéristiques du régime des décrets, aux attributs des secteurs assujettis et aux



phénomènes entourant leur disparition massive dans les branches du secteur manufacturier québécois.

Tel qu'exposé au chapitre 3, le cadre analytique mis de l'avant privilégie la multiplicité des sources d'information et des modes de recueil de l'information aux fins d'une triangulation analytique des éléments extraits du terrain empirique (Yin : 2003, 97-106). Cette façon de procéder s'est nourrie de l'élaboration d'une grande variété de propositions de recherche pour couvrir un vaste champ, précisément dans le but de soupeser plus à fond la validité des argumentaires soutenus par la littérature pertinente répertoriée.

Un total de seize propositions a été énoncé pour caractériser l'objet d'étude. Celles-ci se recoupent sous la bannière des trois dimensions regroupant les variables dépendantes du modèle analytique. Elles demeurent également en lien avec des conjectures théoriques véhiculées par la littérature consultée et qui méritent d'être mises à l'épreuve des faits recensés.

Dans cette perspective, les propositions qui ont fait l'objet d'une appréciation peuvent se rapporter à sept interrogations fondatrices, qui représentent autant d'axes analytiques qui se superposent aux trois dimensions étudiées.

#### *La dimension juridique*

L'encadrement de la relation d'emploi constitue de toute évidence un enjeu de premier plan dans le contexte de l'abrogation des décrets du vêtement et la mise en place d'un régime sectoriel de substitution. La littérature suggère à ce chapitre une lecture binaire de la réalité au regard de la fin de l'ère des conventions collectives étendues dans le vêtement assujéti. Un premier axe analytique de portée générale peut ainsi s'en dégager :

Axe numéro 1: est-ce que l'abolition des décrets du vêtement dérive de politiques de déréglementation ?

Un premier courant assimile effectivement la vague d'abolitions à un mouvement plus large de déréglementation — voire de dérégulation — de la gestion étatique du rapport salarial, qui s'inscrirait en accord avec des orientations néolibérales privilégiées par les autorités gouvernementales (Grant : 2004b; Pilon : 2005). Pour une seconde école de pensée, les transformations observées dans le mode de détermination des conditions d'emploi participent plutôt d'une réarticulation de la régulation du travail — une « rerégulation » —, qui se caractérise par une redéfinition des règles du jeu dans l'élaboration des conditions d'emploi et dans les formes de compromis entre corps institués dans le champ des relations

industrielles (Murray, Lévesque et Vallée : 2000; Vallée et Charest : 2001; Jalette, Charest et Vallée : 2002).

Le recueil de l'information produit dans le cadre de la présente recherche fournit des arguments de taille en faveur de la thèse de la « rerégulation » à l'endroit des secteurs du vêtement anciennement régis par décret. Dans ce contexte, le passage d'un mode de création de règles à base contractuelle à un mode fondé sur la souveraineté du législateur consacre en sorte un déplacement du lieu d'exercice des rapports de force et d'influence. Ce qui conduit aussi à vouloir écarter la prétention d'une dérégulation au regard des processus qui ont présidé au dépérissement et au remplacement d'une forme institutionnelle originale générée par le droit québécois du travail.

L'évolution du régime de travail s'adressant aux deux secteurs étudiés sur une quinzaine d'années confirme avec éloquence la capacité de mobilisation des ressources de pouvoir à la disposition des principaux acteurs institutionnels concernés autour de l'élaboration des règles salariales. Outre la transformation du rôle des parties, l'adoption d'un régime particulier de conditions d'emploi à l'intention d'une partie de la fabrication québécoise répond cependant toujours d'un rapport de forces médiatisé et canalisé par les instances étatiques et de l'exercice de tractations dans l'arène politique. Ce qui expliquerait pour une bonne part le maintien d'une partition et d'un double standard institutionnel et juridique entre portions assujettie et non assujettie dans l'habillement et ce, en vertu de l'article 92.1 de la LNT. L'historique et les impacts dépeints à la section 4.1 indiquent en l'occurrence que l'intervention *ad hoc* de l'acteur gouvernemental a finalement abouti à l'entretien d'une segmentation du marché du travail au sein d'une branche manufacturière déjà reconnue pour la faiblesse des rémunérations versées.

Dans ces circonstances, l'idée d'une déréglementation au sens strict ne saurait être tenue pour acquise et l'attention au plan conceptuel doit être, selon nous, davantage portée sur les forces et la dynamique à l'origine du changement institutionnel.

#### *La dimension économique*

L'incorporation du discours tenu par les instances gouvernementales et les principaux regroupements patronaux du vêtement à l'endroit des décrets par l'entremise des propositions de recherche P2 à P8 n'était certes pas fortuite. Elle avait pour objectif de pouvoir jauger empiriquement la validité des arguments fréquemment empruntés par les décideurs politiques et économiques pour légitimer la rationalité dont ils sont les porteurs. En termes génériques, la qualification des impacts au chapitre de l'activité productive et de l'emploi se résume comme suit :

Axe numéro 2: l'allégement réglementaire prôné par les milieux patronaux et gouvernementaux contribue-t-il activement à la dynamique industrielle et à la création d'emplois dans le vêtement assujetti ?

Les acteurs institutionnels patronaux demeuraient sans équivoque en ce qui a trait à l'existence et au maintien des conventions collectives étendues dans le vêtement assujetti : elles témoignaient d'une autre époque et constituaient un sérieux frein à la création de nouvelles entreprises et à l'expansion industrielle (Association des entrepreneurs en couture du Québec : 1999; Associations patronales du vêtement : 1999; Chambre de commerce du Québec : 1999). L'adhésion des autorités gouvernementales aux directions préconisées par les regroupements d'employeurs s'est traduite par une profession de foi qui reprend des axiomes empruntés à la théorie néoclassique standard :

« toute augmentation de salaire se traduirait au niveau de l'emploi et obligerait l'entreprise à réduire le nombre de ces salariés, alors que les économies permettant de réduire la masse salariale seraient consacrées à créer davantage d'emplois. » (Chartré : 1999, 1)

« On fait le pari cependant que les changements apportés (...), notamment par l'allégement réglementaire et l'abolition des comités paritaires, permettront de créer un climat nettement plus favorable pour l'investissement, le développement de nouveaux créneaux de production et la conquête de nouveaux marchés. » (Chartré : 1999, 26)

Tel que vu à la section 5.1.2, les indicateurs du cadre analytique employé n'ont pas généré la captation de phénomènes semblables. Les propositions de recherche formulées à cet égard ne se sont généralement pas avérées et c'est ce qui laisse penser que les anticipations et décisions des entreprises en matière d'investissement, d'organisation de la production et d'embauche de personnel sont influencées par des facteurs autres, voire relevant pour une large part de l'inscription des firmes dans le paysage de l'économie politique mondiale de l'industrie de l'habillement.

Les orientations publiquement affichées au départ se sont vues par contre tempérées. L'arbitrage politique privilégié à la fin de 2003 se veut en quelque sorte une réponse intermédiaire entre les revendications d'un patronat organisé et les besoins de protection caractéristiques à la main-d'œuvre du vêtement, et ce, en dépit de l'incidence de la mondialisation sur l'emploi manufacturier dans la confection au Québec :

« Malgré ce contexte défavorable, l'implantation dans l'industrie du vêtement de normes sectorielles permanentes et supérieures aux normes d'application générale n'aurait qu'un faible impact sur la compétitivité de l'industrie québécoise par rapport à celle de plusieurs pays asiatiques ou du Mexique. (...) Des écarts aussi considérables avec les coûts de main-d'œuvre au Québec ne pourraient,

de toute manière, être résorbés par un changement dans les conditions de travail des salariés québécois.

(...)

Dans ce contexte, l'établissement de normes sectorielles constitue un moyen efficace de maintenir des conditions de travail spécifiques à ce secteur, en tenant compte des caractéristiques socioéconomiques particulières des salariés qu'on y retrouve. Il est peu probable que de telles normes exercent un impact significatif sur le niveau d'emploi dans cette industrie, puisqu'elles n'auront qu'un impact très marginal sur sa compétitivité, que ce soit à l'échelle internationale ou nord-américaine (où le Québec est actuellement compétitif).» (MT : 2003b, 74-75)

Ce changement notable de perspective planche sur le renouvellement des assises théoriques qui ont été ultimement retenues pour épauler la prise de décision politique. L'intérêt est dès lors placé sur la sauvegarde des conditions d'emploi, en accord non plus avec les préceptes du modèle de concurrence pure et parfaite, mais plutôt sur la reconnaissance de situations de concurrence imparfaite, en raison particulièrement de l'asymétrie du pouvoir de négociation entre patrons et travailleurs, telle que constatée dans des secteurs similaires aux industries manufacturières anciennement régies par des décrets de convention collective (MT : 2001, 9) :

« Une politique visant à implanter un salaire minimum sectoriel peut corriger ce déséquilibre en favorisant une hausse du salaire à l'embauche, sans générer de pertes d'emplois. » (MT : 2001, 11)

Il devient de la sorte plausible d'envisager que l'adoption de normes permanentes supérieures peut contribuer à la formation d'un « optimum amélioré » sur le marché sectoriel de l'emploi, nonobstant les compressions attribuables à l'intensification de la concurrence étrangère sur le marché du produit. C'est précisément sous les auspices d'une telle initiative que peut se concevoir l'accroissement constaté de la part relative de l'emploi dans les secteurs apparentés au vêtement assujetti à l'échelle pancanadienne : la politique des normes sectorielles ne paraît pas se faire sentir outre mesure sur le volume d'embauches.

Le dernier aspect de la dimension économique relevé par la revue de la littérature s'attaque aux impacts de l'abolition des décrets sur le contenu des conditions d'emploi des salariés assujettis. Cette composante du modèle d'analyse de la recherche prête plus spécifiquement attention aux craintes et aux réserves qui ont d'abord émané des principales organisations syndicales concernées (CSD : 1999; FTQ-SVTI : 1999), puis relayées par des auteurs ayant abordé cette thématique sous différentes facettes (Jalette, Charest et Vallée : 2002; Grant : 2004b; Pilon ; 2005).

Des pistes de recherche découlant de ce corpus documentaire se traduisent par un axe d'analyse en lien avec l'évolution du régime minimal de travail qui s'adresse aux secteurs étudiés :

Axe numéro 3 : l'abolition des décrets entraîne-t-elle la détérioration des conditions d'emploi au détriment de la main-d'œuvre assujettie ?

La démonstration tirée du terrain empirique indique d'entrée de jeu que ce sont les travailleurs non syndiqués de la confection pour dames qui sont les plus susceptibles d'avoir essuyé une dégradation de leurs conditions d'emploi à la suite de l'entrée en vigueur des normes sectorielles de première génération (2000-2003). Les non-syndiqués du vêtement pour hommes furent alors affectés dans une moindre mesure, du fait que quatre matières des normes transitoires s'inspiraient pour une bonne part du décret qui s'appliquait dans ce secteur et compte tenu également d'une diminution moins accentuée de la rémunération horaire réelle moyenne versée à ce groupe entre 1997 et 2002 (-1,2 %), comparativement à celle enregistrés chez les non syndiqués dans la mode féminine en 1996-2002 (-7,7 %). L'entrée en vigueur de normes permanentes en 2004 représente certes une majoration de l'ordre de 9,5 % en termes constants du taux de base payable, mais les augmentations accordées ultérieurement ne parviennent pas à maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs assujettis.

Par cette vérification, les résultats dégagés viennent accréditer les inquiétudes exprimées à l'endroit des risques de dégradation des conditions d'emploi, tout en améliorant l'état des connaissances sur la situation des travailleurs et en actualisant l'analyse sur les constats repérés par l'entremise de la littérature consultée aux fins de la proposition de recherche P9. Dans l'optique où le législateur entend protéger une main-d'œuvre précaire, il faut cependant se questionner sur l'efficacité relative des normes économiques en vigueur depuis 2004. Car, mis à part les règles portant sur les vacances annuelles et les autres congés payés, il s'avère que le contenu du dispositif sectoriel offre des moyens limités pour prémunir les travailleurs contre les pressions baissières exercées sur les rémunérations effectivement payées.

En d'autres termes, la « rerégulation » générée par les tensions conflictuelles au plan politique ne s'est pas nécessairement soldée par le raffermissement de la mission protectrice du dispositif régissant les conditions d'emploi à l'échelle sectorielle. Tout en faisant figure d'exception, l'émergence de ce phénomène confirme néanmoins l'existence de potentialités porteuses de transformations institutionnelles allant à l'encontre de la déréglementation pure et simple.

Un autre aspect soulevé par la littérature recensée insiste sur l'incidence des décrets de convention collectives sur la vitalité et le degré de représentativité des syndicats au plan sectoriel (Bernier : 1993 : 105-106; CSD, 1984 : 95; Grant, 1982 : 105-106, Hétu, 1983 : 112; Tremblay, 1952 : 9-10). Bien que cette problématique ne fait pas l'objet d'un consensus, d'aucuns estimaient cependant que leur extinction allait porter atteinte à la capacité d'action des organisations de travailleurs dans le vêtement assujetti (Morissette, 2000 : 81-82; Grant, 2004b: 146-147; Jalette, Charest et Vallée, 2002 : 43), un ordre de préoccupation pouvant se récapituler par un quatrième axe analytique de portée générale :

Axe numéro 4 : l'abolition des décrets demeure-t-elle en lien avec la position de force des organisations syndicales à l'échelle industrielle ?

La prise en compte des indicateurs privilégiés concernant la densité syndicale, le dépôt de nouvelles requêtes en accréditation et la pérennité de la négociation collective regroupée permet d'esquisser un portrait satisfaisant de l'acteur syndical dans les principales fabrications du vêtement assujetti.

Il est surprenant au départ de constater que la baisse marquée des effectifs relatifs syndiqués au niveau agrégé remonte à une époque antérieure à l'abolition des décrets, alors que la densité se maintient aux alentours de 26 % depuis le tournant du siècle dans l'industrie québécoise de l'habillement. Ce taux englobe par contre des réalités multiformes, sachant qu'à peine 12,9 % des établissements de fabrication de vêtement étaient visés par une accréditation en 2001 (ISQ : 2001, 31). De plus, l'abolition des décrets n'apparaît pas comme un facteur immédiatement explicatif envers les tendances observées, puisque les mouvements de consolidation et d'éclatement du tissu industriel étaient respectivement bien ancrés dans les deux secteurs étudiés.

Une variable qui semble en revanche vouloir attester d'un retournement de tendance significatif en moyenne période renvoie à la propension des syndicats à former de nouvelles cellules d'entreprise viables. Là, les données statistiques se montrent fort éclairantes depuis l'an 2000 : les efforts consacrés à l'occasion des campagnes de recrutement menées en 2001-2002 n'ont pas rencontré les succès escomptés en vue d'étendre le bassin de travailleurs syndiqués au sein des deux juridictions examinées. Ce constat confirme certes les difficultés inhérentes à l'organisation d'une base syndiquée dans les petits ateliers (Chartré : 1999, 21; Jalette, Charest et Vallée, 2002 : 43), mais bien plus encore, car la multiplication par deux du taux de rejet des requêtes enregistré en 2001-2002 donne à croire que les employeurs sont devenus beaucoup plus réfractaires à l'arrivée d'une unité syndicale à l'intérieur de leur entreprise depuis l'abrogation des décrets. Ce qui pose également le

problème du renouvellement des assises sectorielles de l'acteur syndical à long terme face aux mises à pied, fermetures et délocalisations.

Cette situation induit logiquement des répercussions entre l'abrogation des décrets et l'organisation des rapports entre les parties à la négociation collective. Telle était l'une des principales conséquences redoutées à l'origine quant à la déstabilisation d'une structure de négociation multipatronale établie de longue date dans le vêtement assujetti (Laroche et Murray : 2003, 200-201; Morissette : 2000, 81-82). Les évidences empiriques repérées accordent appui à de pareilles prédictions dans la confection pour dames et la fabrication de vêtements jeans. Cette tradition ne s'est pas vue par contre sérieusement entamée dans le vêtement pour hommes et garçons, puisque la négociation regroupée s'adresse encore à quelque 45 % des effectifs syndiqués de ce secteur.

Il y a lieu de considérer en l'espèce qu'il puisse s'agir d'un cas de figure venant soutenir la thèse de la différenciation, en ce qui touche notamment les stratégies et comportements des acteurs vis-à-vis le maintien d'une structure de négociation centralisée (Laroche : 2007, 321-325). La pérennité à long terme de cette institution demeure ainsi intimement reliée à la représentativité des parties et aux avantages que celles-ci lui associent. Mais compte tenu de la fragilité de l'emploi et des délocalisations survenues en récente période, de même que des difficultés majeures avec lesquelles sont aux prises les syndicats dans le domaine du recrutement, il est toutefois à se demander jusqu'à quel point les employeurs peuvent continuer d'y percevoir des bénéfices.

La conjonction des éléments empiriques ci-rapportés amène aussi à vouloir arrêter une réflexion sur les conséquences de la disparition des décrets sur la dynamique des relations du travail dans le vêtement assujetti. La littérature abordant la LDCC sous cet angle revêt, à toutes fins, une orientation quasi unanimiste en ce qui touche l'amenuisement des tensions conflictuelles dans les industries régies par décret de convention collective (Bergeron et Veilleux : 1997, Grant : 1992, 2004b; Hébert 1990; Latulippe et O'Farrell, 1982; Lemieux et Racine : 1989).

Suivant cette optique, il devient alors légitime de s'interroger sur l'essor éventuel de rapports collectifs à tonalité plus conflictuelle :

Axe numéro 5 : est-ce que l'abolition des décrets s'associe à un accroissement sensible des tensions conflictuelles dans les relations patronales-syndicales ?

Les faits observés démontrent d'une part que l'implosion de l'acteur syndical et le déclin de la représentativité des parties étaient déjà fortement installés durant les années 1990 dans la

confection féminine. Dans ces conditions, la présence ou non d'un décret et d'un comité paritaire ne semble guère avoir joué de rôle prépondérant sur l'état de la paix sociale et industrielle dans ce secteur, sachant de plus que la négociation regroupée se conclut généralement beaucoup plus rapidement depuis l'an 2000.

La négociation collective regroupée dans le vêtement pour hommes fut d'autre part le théâtre de pas moins de trois arrêts de travail concertés au cours de la période de référence retenue. Deux lock-out sont en effet survenus en 1992 et 1998, cette trajectoire conflictuelle ayant culminé en intensité lors de la grève de 2001. S'il est vrai dans ce cas précis que le régime des décrets ne semble pas avoir exercé d'incidence particulière, il n'en reste toutefois pas moins que les règles salariales qui en étaient issues ont fait l'objet d'une intense lutte qui s'est finalement conclue par l'adoption d'un taux de salaire minimum sectoriel en 2003. À la lumière de ces événements, peu d'éléments factuels parviennent ainsi à appuyer la thèse voulant que la réduction des tensions conflictuelles soit intimement reliée à la diminution de l'asymétrie de l'information entre agents négociateurs (Lyrette et Roy : 1992). Autant dire par la même occasion que la dynamique observée chez les acteurs du vêtement pour hommes vient infirmer tout un pan de la littérature qui prend pour acquis que la LDCC contribue nécessairement à l'épanouissement de la paix sociale et industrielle dans les secteurs assujettis.

L'axe d'analyse précédent instruit en corollaire la présomption d'une inflexion nouvelle quant au produit de la négociation collective. Celle-ci favoriserait désormais des termes de l'échange davantage favorables aux employeurs, comparativement à l'époque où les décrets pourvoient à des conditions d'emploi censées plus homogènes à l'échelle sectorielle, sans égard au statut syndical des salariés (Grant : 2004b, 146-147; Jalette, Charest et Vallée, 2002 : 44-45). De telle sorte, la vérification s'est tournée sur un sixième axe d'analyse, centré sur l'importance relative du phénomène des concessions syndicales depuis l'an 2000 :

Axe numéro 6 : l'abolition des décrets favorise-t-elle l'obtention de concessions auprès des syndicats dans l'industrie assujettie du vêtement ?

La caractérisation qui se dégage de notre étude oblige à un minimum de discernement à cet effet. Il convient d'abord de rappeler que le phénomène des concessions était déjà fort présent dans les deux juridictions examinées, particulièrement à l'occasion des rondes de 1992 et de 1995 dans le vêtement pour hommes. Dans ce dernier cas, la partie syndicale a fait preuve d'une modération salariale nettement plus prononcée que chez son homologue de la confection pour dames, ce à quoi s'ajoute des reculs notables au regard du financement des régimes d'avantages sociaux conventionnés, des droits afférents à l'ancienneté et à l'appartenance syndicale à l'échelle de l'unité de négociation multipatronale. Fait



symptomatique à signaler, l'affaissement accéléré de l'aire de négociation chez les seconds a donné lieu dès 1998 à une redéfinition en profondeur des paramètres d'encadrement des pratiques d'impartition dans les ateliers syndiqués. Les règles de la convention collective maîtresse de la mode féminine adoptées depuis ne visent à cet égard qu'à octroyer des primes de temps supplémentaire aux métiers des salles de coupe.

Il est par ailleurs une incidence détectable qui intervient directement en correspondance avec l'abrogation des décrets et l'avènement des concessions consenties par les organisations syndicales. Celle-ci réside sans contredit dans l'instauration de mesures plus accentuées d'étalement des majorations applicables au taux horaire effectivement payé, et ce, tout particulièrement à la faveur d'accords de travail de plus de 36 mois. S'il est convenu que ce type d'entente est apparu dans le vêtement pour dames antérieurement à l'abolition des décrets, il n'en demeure toutefois pas moins que son impact se montre beaucoup plus prononcé depuis. En l'occurrence, les augmentations horaires moyennes ont décliné respectivement de 12 % et de 32 % dans le vêtement pour hommes et le vêtement pour dames (en termes nominaux et constants). Ces résultats s'avèrent congruents du point de vue de la littérature. Ils corroborent en outre les tendances généralement décelées par le ministère du Travail dans le reste du secteur privé québécois : les accords de longue durée ont procuré des règlements salariaux inférieurs en moyenne période (Boutet : 2004). Dans ces conditions, il apparaît ainsi fondé de croire que la disparition des décrets constitue à tout le moins un facteur contributif — mais non exclusif — envers la diminution des règlements salariaux qui a été observée au cours de la période de référence étudiée.

Un des principaux reculs appréhendés de l'abolition des décrets découle en dernier lieu du démantèlement des organes de surveillance mis sur pied en vertu de la LDCC. Tout en admettant que l'efficacité administrative et opérationnelle des comités paritaires ne fasse pas l'unanimité dans la littérature exposée (Bernier : 1986, 1993), la disparition de cette institution du travail laissait présager pour bon nombre un moindre degré d'observance du régime d'emploi obligatoire dans le vêtement assujéti (CSD, 1999 : 28-30; FTQ-SVTI, 1999 : 16-17; Grant, 2004b : 138). Pour l'essentiel, la position qui s'extrait de cette littérature se résume par le dernier axe analytique qui a échafaudé notre étude de cas :

Axe analytique numéro 7 : est-ce que l'intégrité des conditions d'emploi est reliée au transfert des activités de contrôle et de surveillance découlant de l'abolition des décrets ?

Tel que décrit précédemment, les évidences empiriques colligées à ce chapitre ne se prêtent guère à équivoque. Celles-ci se révèlent au demeurant parmi les résultats les plus concluants de cette recherche, en démontrant une très forte correspondance avec la variable indépendante du modèle. Ce qui appuie du même coup l'argumentaire avancé par les organisations syndicales à l'époque où

l'abrogation des décrets du vêtement était devenue imminente. Ces résultats témoignent certes du bien-fondé des craintes alors exprimées, mais encore plus, compte tenu du maintien de l'expertise et des modes de surveillance issues des comités paritaires du vêtement.

De telle sorte, il est à se demander quels facteurs sont susceptibles d'être mis en cause pour expliquer des écarts comparatifs aussi considérables dans les interventions des organismes qui se sont succédé. Sans vouloir mettre en doute les compétences et le professionnalisme de l'équipe des Normes sectorielles de la CNT, il se doit néanmoins d'être souligné à nouveau que le ratio d'interventions par salarié assujetti a littéralement décliné de 30 % dans les années qui ont suivi le transfert du mandat d'application des conditions d'emploi. Cette baisse marquée se traduit principalement par une présence passablement moins importante sur le terrain, ce qui pourrait vraisemblablement se trouver à l'origine de la multiplication du nombre de plaintes déposées (+ 525 %) et de la plus forte propension des salariés à contester les pratiques de gestion de leur patron (+ 400 %).

Dans ces conditions et en tout état de cause, il n'apparaît point abusif d'énoncer l'hypothèse que les employeurs du vêtement assujetti se montrent beaucoup moins enclins à respecter les règles du jeu depuis le retrait des conventions collectives étendues. Cet aspect des résultats développés par cette recherche peut également s'envisager comme un effet non négligeable de la « rerégulation » qui s'est opérée dans l'industrie de l'habillement.

### **5.2.2 Discussion : l'abrogation des décrets du vêtement et le rôle central de l'État dans l'économie politique des relations industrielles**

L'abrogation massive des décrets de convention collective dans le secteur manufacturier québécois conduit à circonscrire quelques enseignements pertinents du point de vue de l'étude des enjeux contemporains dans le champ des relations industrielles. Ceux-ci constituent autant de pistes de lecture et de problématiques à explorer pour tenter d'améliorer la compréhension des phénomènes étudiés par le truchement du présent mémoire. Le premier élément de cette discussion entend rendre compte de l'évolution conjointe des institutions régissant les acteurs du vêtement assujetti par rapport à celles qui encadrent plus globalement l'industrie de l'habillement. Une seconde ligne de force dégagée dérive en quelque sorte corrélativement des aspects soulevés en premier lieu, dans la mesure où l'État exerce un rôle nodal dans le processus qui concourt à la transformation des institutions du travail visant les secteurs examinés. Ce qui amène finalement à maintenir les positions soutenues quant aux orientations retenues aux fins de la présente recherche.

### *L'abrogation des décrets et la complémentarité des institutions*

L'essor du mouvement qui a finalement mené à la disparition des conventions collectives étendues dans le secteur manufacturier et en particulier dans le vêtement assujetti ne saurait être analysé en marge de la redéfinition du cadre supranational qui régit les relations commerciales et l'insertion des économies-nations à l'échelle mondiale.

La réforme de la LDCC de 1996 rend compte sans équivoque du positionnement politique et idéologique des autorités étatiques à l'endroit de branches manufacturières se trouvant fortement exposées à la contrainte extérieure (Vallée et Charest : 2001, 84-90). Dans le cas spécifique du vêtement, l'abolition qui s'en est suivi en l'an 2000 prétendait procurer dans cette direction un cadre réglementaire davantage adapté en fonction d'une transformation des institutions internationales qui s'orientait en faveur d'une libéralisation accrue des échanges commerciaux (Pilon : 2005, 2-5).

Dans ce contexte, le processus d'intensification concurrentielle qui s'est amorcée avec l'introduction de l'Accord de libre-échange Canada-Etats-Unis (ALE), puis de celle de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) entrainé, toujours selon cette perspective, en porte-à-faux avec le dispositif des décrets de convention collective. L'élimination progressive des tarifs douaniers et la disparition des derniers contingentements physiques à l'importation, simultanément avec la fin de l'ère de l'Accord multifibres (AMF) en 2005, constituaient à ce chapitre l'ultime argument revendicatif du patronat du vêtement québécois pour en arriver à l'abandon des décrets (Associations patronales du vêtement : 1999).

Il est aisé dans ces conditions de concevoir que l'extinction des décrets s'inscrit dans le réaménagement d'une combinatoire institutionnelle, qui s'étend de l'architecture globale du commerce mondial jusqu'au dispositif de fixation des conditions d'emploi à l'intérieur d'une juridiction provinciale bien définie. Sous ce second registre, les mécanismes qui étaient reliés à la négociation multipatronale centralisée et à l'extension juridique des conventions collectives étaient en mesure de s'insérer de manière compatible à l'environnement normatif des marchés intérieurs stabilisés par les mesures protectionnistes qui ont prédominé durant la période d'après-guerre (Laroche : 2007, 232-233).

Ce modèle de développement industriel s'harmonisait certes avec une dynamique de l'accumulation du capital qui demeurait autocentrée au plan national, mais la redéfinition à long terme des règles macroéconomiques à compter des années 1980 a grandement influé sur la perception des employeurs à l'endroit des décrets et des comités paritaires. Si bien que le discours de concertation patronale-syndicale qui mobilisait pourtant encore les acteurs

du vêtement assujéti à l'époque de l'adoption de l'Accord de libre-échange Canada-Etats-Unis (ALE) (Comités paritaires du vêtement : 1988) en était devenu un de rupture et d'abolition durant les années 1990, au nom de l'argument de déréglementation défendu par les regroupements d'employeurs.

La notion de complémentarité institutionnelle intervient ici au regard de la structuration des modalités de coordination en vigueur à l'intérieur de l'espace économique, d'après le degré de congruence susceptible d'accroître l'efficacité conjuguée de diverses institutions placées en situation d'interaction ou d'interdépendance (Hall et Soskice : 2002, 64-66).

De façon plus précise, l'adhésion à l'idée de mettre fin aux décrets était devenue de plus en plus aux yeux des pouvoirs publics une solution jugée davantage appropriée, voire optimale, avec la libéralisation des marchés et le redéploiement de l'industrie de l'habillement à l'échelle mondiale. Considérée à l'état pur, une telle option se présente comme le fruit d'une stratégie typiquement (néo)libérale de gestion du rapport salarial, caractérisée par un arrimage des institutions du travail qui favorise nettement un mode de coordination axé sur l'atomicité et la fluidité des décisions des acteurs interagissant sur le marché de l'emploi. En accord avec une approche en termes de « Variétés du capitalisme », l'architecture ainsi générée par l'ensemble des complémentarités institutionnelles échafaudées dans le domaine des relations industrielles reste immédiatement assimilable à l'archétype d'une économie de marché à dominante libérale (Hall et Soskice : 2002, 76-78).

Un tel modèle n'est évidemment pas unique et universel. Les acteurs mis en cause par la relation d'emploi peuvent adopter des stratégies respectives toutes autres, en investissant des formes juridiques qui instaurent un ordre « constitutionnel » destiné à coordonner la prise de décision par l'exercice de droits et obligations mutuellement réciproques. La participation à la formation et à la gestion paritaires des conditions d'emploi sous la LDCC fournit un exemple de ce qui peut être qualifié d'une complémentarité institutionnelle relevant davantage d'un système de relations industrielles à dominante coordonnée (Hall et Soskice : 2002, 72-73).

L'industrie de l'entretien ménager des édifices publics constituerait d'ailleurs un cas de figure quant aux bénéfices de la formule des décrets pour les parties patronale et syndicale en matière de coordination (Jalette : 2006, 331). L'expérience de ce secteur démontre en l'occurrence la viabilité d'une logique d'action patronale alternative à la déréglementation, pour peu que les employeurs puissent trouver suffisamment de gains à participer au sein d'une institution susceptible de les soutenir dans la gestion de leur main-d'œuvre (conditions d'emploi, formation et qualifications, stabilisation sectorielle de la main-d'œuvre, etc.). En

pareilles conditions, la régulation paritaire dans la création et de la gestion du régime de travail présenterait au final des atouts stratégiques pour les entreprises, par l'intermédiaire d'un mode de coordination générateur d'avantages comparatifs de nature institutionnelle (Jalette : 2006, 344-346).

Le cas du vêtement assujéti suggère une posture mitoyenne vis-à-vis les deux trajectoires précitées. La présente recherche a en effet permis de constater que le maintien de normes de substitution aux décrets ne renvoie point à une déréglementation à dominante entièrement libérale, telle qu'observée dans la vaste majorité des industries de fabrication anciennement régies par la LDCC. L'instauration des normes sectorielles permanentes du vêtement demeure essentiellement le produit de la mobilisation des ressources de pouvoir de l'acteur syndical auprès des autorités gouvernementales, face aux pressions exercées par les principales associations patronales de l'industrie. De plus et contrairement aux autres secteurs d'activités, la négociation multi-employeurs s'est maintenue dans les deux juridictions étudiées — principalement dans le vêtement pour hommes, il est vrai —, ce qui donne à penser qu'il s'est opéré un redéploiement de la complémentarité institutionnelle en conséquence de l'abrogation des décrets. Ce redéploiement résulte des principales forces engagées dans la régulation sociale.

Compte tenu enfin de l'option retenue par les pouvoirs législatifs, il y a lieu de souligner en outre le caractère non déterministe du phénomène de complémentarité institutionnelle, dans la mesure où celle-ci cristallise une agrégation de jeux et de décisions politiques qui façonne les modalités de gestion de la force de travail, sans que soit nécessairement imposées des conditions découlant strictement des impératifs de l'accumulation du capital. Ce qui témoigne aussi de l'autonomie relative de l'ordre politique au regard de la sphère économique :

« Dans une société caractérisée par la multiplicité des ordres et des domaines, on ne peut concevoir que l'un d'entre eux impose sa logique à l'ensemble des autres, ce qui fait de la pluralité des arrangements sociaux une caractéristique intrinsèque des sociétés. Mieux encore, un arrangement institutionnel a le plus souvent pour condition permissive un autre arrangement institutionnel, et par ailleurs son fonctionnement crée des déséquilibres ou des conflits qui appellent à leur tour le recours à un troisième type d'arrangements institutionnels » (Boyer : 2002, 163).

#### *L'abrogation des décrets et la dialectique de la régulation étatique*

La possibilité d'un arrangement institutionnel ne saurait cependant se réduire à la finalité d'une solution de coordination optimale, qui se fonderait essentiellement sur l'opportunité

d'une simple minimisation des coûts de transaction estimés par des acteurs ou agents économiques (Boyer : 2002, 161-163; Boyer : 2003, 3-4).

Une logique autre prédomine, celle du politique. Les normes sectorielles du vêtement apparaissent dans ces conditions comme un compromis institutionnalisé inédit, qui ne tient pas tant d'un principe d'efficacité mais qui traduit plutôt l'expression de tensions et de conflits dans le domaine des rapports collectifs du travail. En termes clairs, l'adoption d'un dispositif spécifique résulte d'interactions dynamiques qui se sont matérialisées autour de la détermination d'un corps de règles mettant aux prises des intérêts économiques et sociaux divergents, qui ont investi stratégiquement les lieux et les canaux de la prise de décision exécutive, puis législative. De telle sorte : « Les relais de *l'action collective, de la délibération politique, du droit* s'avèrent nécessaires et déterminants dans le processus complexe et rarement anticipé d'émergence de nouvelles régulations (Sabel : 1997) » (Boyer : 2003, 12).

Dans ces conditions, il devient cependant plus ardu d'arrêter une caractérisation des architectures institutionnelles qui repose strictement sur une catégorisation binaire empruntée au schème des « Variétés du capitalisme ». L'exemple des secteurs étudiés tend à dégager la possibilité d'une création politique et institutionnelle originale, qui donne naissance à de nouvelles formes hybrides, qui émanent du cadre ancien de la régulation. D'où le poids décisif du jeu des acteurs qui transigent au travers du processus de transformation de la régulation.

Suivant cette direction, la nouveauté que constituent les normes sectorielles permanentes de 2004 révèle le caractère non univoque de l'émergence et du développement des compromis institutionnalisés à l'intérieur d'une trajectoire donnée (Müller-Jentsch : 1998, 244). Ce dispositif traduit une forme de compromis qui s'est élaboré néanmoins d'après des limites structurelles préexistantes — dans ce cas-ci, la LDCC — à partir desquelles se déploient en leur sein les ressources de pouvoir, l'ascendant et la capacité d'influence des acteurs. Les signes d'une semblable « rerégulation » n'excluent aussi aucunement la prévalence de clivages, la distribution asymétrique des ressources de pouvoir, sinon la domination, de groupes ou de catégories sociales sur les contingences et processus propres à l'élaboration ou à la remise en question de tels compromis (Breton et Levasseur : 1990, 88).

Ces normes permanentes témoignent d'un caractère révélateur à cet égard et celles-ci retournent pour beaucoup d'un compromis « paradoxal », notamment de par la capacité de réseautage des organisations syndicales auprès des instances gouvernementales, en réussissant cette fois-ci à placer l'acteur patronal en marge de la prise de décision politique, qui se montrait au départ pourtant favorable à ce dernier. Il convient d'abord de signaler que

ce positionnement s'est concrétisé en dépit de la perte des assises stratégiques sectorielles que leur conférait l'existence des comités paritaires. Il s'agit d'une articulation concrète d'un redéploiement des complémentarités institutionnelles qui prévalaient dans le vêtement assujéti, reconnaissant que la disparition d'un type de compromis ou d'institution est susceptible d'attiser des tensions conflictuelles, pour finalement bifurquer vers un transfert de lieu de régulation et éventuellement aboutir à une redéfinition des mécanismes de fixation du régime de travail.

L'adoption de ces nouvelles normes ne peut toutefois demeurer qu'une « victoire paradoxale » pour les syndicats, d'abord dans la mesure où leur contenu ne procure qu'une protection limitée et, à plus forte raison, dans le sens où ces organisations s'attachent à défendre et à privilégier une conception contractuelle du droit du travail.

Ce qui revient également à vouloir situer l'intervention gouvernementale au regard des conventions collectives étendues du vêtement et aux normes sectorielles qui les ont remplacés. Car, si la formule des décrets peut se montrer opportune pour diffuser les bénéfices de la négociation collective à l'ensemble d'un secteur d'activité, il n'en reste pas moins que le mode de représentation des travailleurs qu'elle sous-tend s'enracine dans une conception éminemment volontariste de son exercice. Cet état de fait a donné lieu au moratoire salarial qui s'est prolongé dans les deux secteurs étudiés durant la majeure partie des années 1990, une situation qui découlait directement de la montée du courant abolitionniste et du refus des associations patronales contractantes de procéder à la mise à jour des grilles de rémunération. De telle sorte, l'acteur étatique était venu à se substituer aux parties négociatrices en maintenant le *statu quo ante*, ce qui correspond à ce que Gérard Hébert qualifiait d'abolition tacite (Hébert : 1990, 408-409).

Il est raisonnable de croire que ce type d'intervention *ad hoc* des pouvoirs publics traduisait déjà une crise de la négociation collective sous l'égide de la LDCC et que la désuétude progressive des conventions collectives étendues laissait d'ores et déjà préfigurer l'abrogation formelle des décrets du vêtement. La conjoncture qui a prévalu jusqu'à l'adoption du projet de loi 47 en 1999, était ainsi largement conditionnée par le caractère facultatif de la formule, face à quoi l'acteur syndical ne semble pas avoir été en mesure de parvenir à faire étendre les majorations salariales des conventions-cadres conclues entre-temps dans les deux secteurs étudiés.

Ce dépérissement des décrets du vêtement renvoie par la même occasion aux sources de légitimation de la représentation des travailleurs qui sont intrinsèques au régime des décrets. Tout en admettant que les fondements et la portée juridique de la représentation diffèrent de

ceux du Code du travail, les critères d'appréciation appliqués sont explicitement reliés au caractère significatif et à l'importance prépondérante des dispositions de la convention-source quant à l'établissement des conditions d'emploi (LDCC, art 6, 2° a)), ce qui n'est sans soulever d'équivoque lorsque la représentativité des parties se révèle davantage présumée que démontrée (confection pour dames). Cet aspect peut exercer une incidence non négligeable sur la capacité d'action effective et les rapports mutuels des parties contractantes, car la viabilité d'un décret de convention collective et d'un comité paritaire commande un degré de présence syndicale minimale au plan sectoriel. Ne serait-ce que pour inciter les employeurs à se regrouper collectivement.

Ce dernier élément consacre du même coup la dépendance institutionnelle du modèle de représentation collective et de négociation multipatronale engendré par la LDCC. C'est ce qui pourrait expliquer en bonne partie le sort de la négociation collective multi-employeurs dans les secteurs du vêtement jeans et de la confection féminine, en raison d'une densité syndicale beaucoup moins importante, comparativement à celle affichée dans le vêtement pour hommes et garçon. Dans ce dernier cas, l'abandon des décrets a occasionné certes des relations du travail tendues mais n'a toutefois pas provoqué de césure ou de rupture radicale dans la structure de négociation, ce qui ne saurait certes être étranger au fait que cette institution s'adresse toujours à près de la moitié des effectifs syndiqués de ce secteur. La masse critique en cause constitue en soi un enjeu stratégique à l'échelle industrielle pour les groupements concernés et la disparition du décret n'apparaît pas avoir influé ici à moyenne échéance. Ce faisant, les bases de la représentation collective du Code du travail dans ce secteur se sont montrées beaucoup plus robustes que celles émanant de la LDCC.

La capacité de riposte syndicale au sein de la juridiction du vêtement pour hommes distingue ici une régulation instigatrice de nouvelles règles juridiques, qui portent l'empreinte des compromis institutionnalisés antérieurs. Les interventions législatives depuis l'an 2000 s'en remettant à une perspective strictement réglementaire, la représentation collective des salariés a ainsi été laissée en plan et, à ce titre, l'orientation de la régulation étatique s'est bien gardée d'apporter une réponse politique envers cette problématique, face en l'occurrence aux transformations qui s'opèrent dans l'espace économique et dans l'organisation des entreprises. Et ce, sans compter les impacts constatés relativement à la performance comparée des organismes chargés de veiller à l'observance des conditions d'emploi prescrites.

N'eut été enfin de la mobilisation stratégique des syndicats, il y a fort à parier ainsi que les conditions minimales obligatoires dans le vêtement assujetti auraient été ramenées intégralement à celles du régime d'application universelle de la LNT. Encore faudra-t-il porter



attention à la pérennité de cet héritage d'après l'évolution conjointe de ces normes d'exception et de celles du cadre général de la LNT, qui prévalent dans l'autre portion de l'industrie de l'habillement. Du reste, l'émergence et le sort du régime de conditions d'emploi étudié dévoile la nature politique du processus d'élaboration des règles salariales, qu'il soit d'origine législative ou contractuelle. Dans les deux situations, cette dynamique repose sur le caractère mouvant des relations de pouvoir et d'influence des agents engagés dans la régulation, où l'État est appelé à jouer un rôle de catalyseur — et non de tiers arbitre indépendant — à l'endroit des tensions qui procèdent du rapport salarial et du mode de production qui l'engendre.

L'exemple de l'industrie québécoise du vêtement assujetti fournit un cas de figure intéressant de l'expression de la médiation politique, spécialement en matière de relations industrielles.

La logique de la régulation étatique appartient à ne pas en douter au domaine de l'institutionnalisation des rapports sociaux fondamentaux, telle la relation d'emploi salariée. Dans les économies de capitalisme avancé, ses interventions multiples confèrent un rôle central aux constituantes de l'appareil étatique dans l'élaboration, la légitimation et la mise en œuvre des conventions, règles et codes qui normalisent les pratiques sociales (Breton et Levasseur : 1990, 76-77). En ce sens, cette logique récapitule les normes régissant les comportements des acteurs individuels et collectifs par l'entremise de compromis et les processus médiateurs auxquelles elle préside constituent le lieu où se *totalisent* les tensions souvent contradictoires qui traversent la sphère socioéconomique (Aglietta : 1982, VIII-IX, Boyer : 1986, 52-53). En cela, la création, la transformation, le dépérissement et le renouvellement des institutions avec le concours de l'État à l'intérieur du temps historique traduisent les conflits inhérents aux séparations sociales.

D'où l'utilité de recourir à une approche en termes d'économie politique en vue d'analyser les enjeux soulevés par les phénomènes observables dans le champ d'étude des relations industrielles.

## CONCLUSION

Le présent mémoire a pour but de rendre compte des enjeux sous-jacents à l'extinction des conventions collectives étendues qui s'adressaient à une branche manufacturière ayant joué un rôle majeur dans l'histoire industrielle du Québec.

Cette recherche se veut une contribution additionnelle au corpus qui s'est développé au regard de l'évolution récente du travail et des institutions du travail dans l'industrie québécoise de l'habillement (Grant : 2004a, 2004b; Laroche : 2007, Laroche et Murray : 2003; Maschino : 2005; Morissette : 2000; Pilon : 2005). Elle s'inscrit aussi dans la foulée d'une littérature qui a initié une problématique centrée sur le concept de « rerégulation » (Murray, Lévesque et Vallée : 2000; Vallée et Charest : 2001; Jalette, Charest et Vallée ; 2002). Il'agit à notre connaissance d'une première recherche qui tente d'aborder en profondeur les principales répercussions d'une transformation significative des institutions du travail consécutivement à l'introduction des modifications apportées en 1996 à la Loi sur les décrets de convention collective.

L'incidence de cette réforme du régime des décrets de convention collective à l'endroit des industries de fabrication a pu se voir caractérisée ici d'après l'évolution observable au sein des deux principales juridictions du vêtement assujetti, soit la confection pour hommes et la confection pour dames. Sachant que ces secteurs combinés regroupaient en 1990 environ 42 % de la main-d'œuvre manufacturière alors régie par la Loi sur les décrets de convention collective ( $\approx 26\ 000/62\ 000$ ), cet échantillon retenu peut être considéré comme suffisamment représentatif, et ce, à plus forte raison qu'il recouvre 95 % des salariés du vêtement assujetti.

Cet exercice aura permis de relever des trajectoires fortement différenciées selon le secteur, en ce qui a trait à l'objet de cette recherche, à savoir plus précisément l'appréciation des impacts anticipées à l'époque où le législateur québécois optait de mettre définitivement un terme à une architecture institutionnelle en proie à une crise croissante de légitimité.

Les conséquences qui en retournent au plan empirique procèdent des dimensions juridique, économique et institutionnel mises en cause par le processus de redéfinition de la régulation étatique envers les employeurs et travailleurs assujettis du vêtement. Les enseignements tirés de ce terrain se traduisent pour une bonne part par des conclusions mitigées, qui mettent fréquemment en porte-à-faux les thèses et pronostics divergents défendus par les principaux groupements patronaux et syndicaux présents dans l'industrie (chapitre 5).

Pour beaucoup, les promesses de renouvellement des bases industrielles de l'habillement ne se sont pas concrétisées, pas plus que l'abrogation des décrets n'a-t-elle nécessairement entraîné un durcissement des relations patronales-syndicales, une intensification des conflits de travail ou n'a-t-elle contribué de manière prégnante au déclin de l'acteur syndical dans les secteurs retenus.

Les tendances détectées témoignent d'une réalité qui commande une perspective plus nuancée où la réarticulation des termes de l'échange à l'échelle mondiale exerce de toute évidence des pressions sur le volume d'emploi dans les secteurs apparentés au vêtement assujetti. Mais toutefois dans une moindre mesure que celle observée dans le reste du pays. Ce qui démontre que le maintien d'un dispositif particulier de conditions de travail n'a pas constitué un facteur déterminant quant à la multiplication des fermetures d'établissements et à l'érosion des effectifs manufacturiers, qui coïncident bien davantage avec la fin de l'ère de l'Accord Multifibre en 2005.

Certains impacts appréhendés par les organisations ouvrières se sont cependant matérialisés et trouvent écho dans les résultats de la recherche, plus spécifiquement au regard de la qualité du régime de travail des non-syndiqués — surtout ceux de la confection pour dames — et de l'efficacité relative de la prestation de services livrée par la CNT pour assurer l'intégrité des normes sectorielles du vêtement. Ces aspects résultent largement du processus de « rerégulation » qui s'est opéré dans la sphère politique pour finalement trouver une expression aux points de vue juridique et institutionnel.

Dans ces circonstances, il devient hasardeux d'accorder quelque valeur surdéterminante aux phénomènes économiques pouvant être reliés à l'abrogation des décrets. Des forces macroéconomiques d'un autre ordre sont certes intervenues indépendamment, mais surtout, les résultats obtenus attestent plutôt de l'attention devant être portée à la dynamique originale des acteurs qui ont participé à la création de nouvelles configurations institutionnelles. À ne pas en douter, ils constituent les agents privilégiés de la transformation des formes sociales et institutionnelles du travail, telles qu'il nous a été donné d'examiner. Rendus à ce stade, il apparaît clairement aussi que l'issue de la régulation ne saurait se voir dissociée du caractère crucial de la manifestation du *potentiel* des ressources de pouvoir découlant directement de la densité syndicale et de la représentativité des parties à la négociation collective regroupée dans le vêtement pour hommes.

Ce constat central de notre recherche tire une pertinence empirique considérable compte tenu de l'expérience observée au sein des deux juridictions assujetties étudiées. Il va sans dire à cet égard que la disparition des décrets a engendré des répercussions spécifiques à

chaque juridiction, notamment à l'endroit du taux de couverture, de la pratique et des résultats de la négociation collective élargie à l'échelle sectorielle. Tout en reconnaissant l'ampleur des impacts sur les salariés vis-à-vis l'évolution des conditions d'emploi selon le type de fabrication et le statut d'appartenance syndicale, il apparaît toutefois que ces phénomènes procèdent essentiellement de la capacité de mobilisation de l'acteur syndical, qui a exercé indéniablement un ascendant sur la *possibilité* et l'élaboration d'une architecture institutionnelle sectorielle inédite. Et ce, en dépit des postulats voulant que l'omnipotence de la mondialisation économique entraînerait à coup sûr un démantèlement du dispositif réglementaire régissant les conditions d'emploi.

Ce transfert du pôle d'interaction des protagonistes au profit de l'arène politique soulève en l'occurrence le caractère mouvant, évolutif et *a priori* non déterminé de la dynamique des parties qui participent à la régulation socioéconomique de la relation salariale. Ce faisant, il devient loisible de concevoir non seulement le passage d'une régulation contractuelle à base paritaire à une régulation étatique fortement teintée par les jeux de lobbying, ce qui amène à comprendre également la gestion du rapport salarial en tant que *principe* de transformation dans une optique plus conceptuelle.

S'il peut se présenter comme un compromis paradoxal, le dispositif de remplacement qui a été instauré à la suite de l'abrogation des conventions collectives étendues dénote par ailleurs du type de « solution » que des orientations étatiques d'inspiration néolibérales sont susceptibles d'offrir pour adapter le cadre institutionnel de l'emploi et du travail face aux réalités économiques contemporaines. L'option arrêtée par les pouvoirs publics se montre révélatrice à cet effet car celle-ci a scellé la primauté d'une approche typiquement réglementaire de la formation du régime de travail, en lieu et place d'une stratégie davantage contractuelle, axée sur la valorisation du rôle des parties à la négociation collective. Mais encore, faut-il une représentativité suffisante pour parvenir à concrétiser une telle seconde option. Cet élément de la problématique de la recherche n'est pas sans importance, du fait que la formule des décrets constitue précisément une alternative pour pallier les limites rencontrées par le régime *wagnériste*. Mais l'exigence de groupements syndicaux dûment accrédités depuis la réforme de 1996 a rendu le régime de la Loi sur les décrets de convention collective totalement tributaire du monopole de représentation syndicale issu du Code du travail. D'où la dépendance juridique et institutionnelle de la première envers la seconde, ce qui finit par remettre en avant-scène la problématique de la représentation collective des salariés oeuvrant dans les industries à structure segmentée et atomisée.

Cette dimension de la représentation des salariés est complètement restée en plan. En outre, le transfert du mandat de contrôle des conditions de travail entre les mains de la CNT

n'apparaît guère avoir exercé une incidence favorable quant à la protection des droits minimaux de la main-d'œuvre ouvrière du vêtement assujettie, en l'espèce chez les non-syndiqués.

Sous un autre registre, nous sommes d'opinion que le cadre conceptuel et opérationnel qui a été développé précédemment dans le chapitre 3 a adéquatement servi à la réalisation de notre étude de cas sur l'expérience du vêtement assujetti. Le croisement des sources d'information primaire et secondaire, conjugué avec la diversité des outils et modes de collecte, ainsi que la variété des données colligées, ont contribué à une triangulation appropriée de la base de renseignements documentaire, numérique et discursive constituée aux fins de cette recherche. Nous estimons en surcroît que la pertinence et la cohérence de notre modèle analytique a permis de capter fidèlement les éléments susceptibles de fournir un appui empirique aux approches en termes de régulation, particulièrement dans une perspective d'étude mésoscopique et longitudinale des phénomènes repérables à l'intérieur du champ étudié.

Pour importants qu'elles soient, ces qualités heuristiques et explicatives ne doivent pas amener par contre à sous-estimer certaines lacunes rencontrées à l'occasion de la réalisation du présent mémoire.

Une première précaution à prendre en compte réside d'abord dans l'abondance de matériel discursif en provenance du patronat du vêtement pour hommes, ce qui a forcément généré une asymétrie de l'information, contrairement au caractère bancal du matériel émanant du patronat de la confection pour dames. C'est ce qui pourrait expliquer au demeurant l'absence de contenu aussi élaboré et détaillé au regard des stratégies de l'acteur patronal dans cette branche de l'industrie de l'habillement.

D'importantes précautions doivent être également considérées concernant la lecture des données numériques employées, qui sont soumises au caractère parcellaire et limitée de l'information accessible ou encore, aux modifications introduites par les organismes publics fournisseurs des statistiques de base utilisées. Dans le premier cas, les chiffres provenant de la Commission des normes du travail (CNT) accusent une moindre exhaustivité sur les caractéristiques des effectifs assujettis, comparativement à ce qui est consigné aux rapports annuels produits par les comités paritaires du vêtement. En second, il faut porter attention aux changements méthodologiques substantiels qui ont été apportées à l'une des principales sources statistiques consultées, soit l'Enquête annuelle des manufactures de Statistique Canada. Nous invitons si besoin le lecteur à se référer aux notes méthodologiques de l'Annexe B afin d'obtenir davantage de clarifications à ce sujet.

Une dernière précaution de nature méthodologique se doit enfin d'être rapportée en ce qui traite de la période de référence retenue. Outre les réserves précédemment énoncées, l'intervalle de temps couvert demeure plus étendu envers les années ayant précédé l'abolition des décrets du vêtement, si bien que l'exercice de caractérisation pour cette époque repose sur un corpus de données statistiques plus stable. Cette réserve s'applique strictement à la composante quantitative de l'investigation, ce à quoi l'apport diversifié de sources qualitatives permet de compenser cette faiblesse. Une autre façon de parer à pareille lacune consisterait à emprunter à nouveau le cadre analytique et à réutiliser les outils méthodologiques de cette recherche en vue de générer des résultats complémentaires pour la période postérieure à celle étudiée. Cette façon de faire présenterait l'avantage de prolonger l'horizon temporel de la démarche, ce qui devrait permettre de poursuivre l'observation de l'évolution l'industrie de l'habillement et de dégager des conclusions à plus long terme sur la pérennité du régime de normes sectorielles qui a été mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Cette proposition vaut tout autant pour ce qui est du recours à un cadre analytique similaire dans l'intention de réaliser d'autres études de niveau mésoscopique, afin de mieux comprendre les pratiques de acteurs à l'échelle sectorielle et dans le but d'apprécier le produit de leurs rapports réciproques vis-à-vis le politique. Ce type d'investigation se prêterait selon nous aisément à l'examen de la dynamique spécifique aux acteurs engagés dans un processus de transformation institutionnel, à l'instar des autres branches manufacturières touchées par le mouvement d'abrogation des décrets à la suite de la réforme de 1996. Il serait opportun à partir de ce genre d'exercice d'extraire des comparaisons qui se destineraient à mettre en relief les impacts spécifiques à chacune des juridictions assujetties, de manière à caractériser la singularité des processus de régulation à l'œuvre dans chaque cas.

La réalisation de telles monographies contribuerait selon nous à renouveler l'intérêt pour les attributs d'une forme particulière de la négociation collective, tout en mettant à jour l'état des connaissances sur les caractéristiques et le destin d'une loi du travail qui échafaude un mode de coordination original, en marge de l'approche fondamentalement réglementaire qui est actuellement privilégiée par les décideurs publics.

## ANNEXE A

### Formulaire de consentement

#### FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

**Titre de la recherche :** L'extinction de l'extension juridique des conventions collectives dans le secteur manufacturier au Québec : le cas de l'industrie du vêtement.

**Chercheur :** Patrick Martel, candidat à la maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal (Tél. : (514) 736-2125).

**1. Objectifs du projet :** La finalité de ce projet de recherche consiste à vouloir mieux saisir les principaux enjeux entourant le retrait des décrets de convention collective qui régissaient environ 20 000 salariés de l'industrie québécoise de l'industrie de la confection vestimentaire. L'étude mise ici de l'avant entend apprécier les impacts observables depuis le mouvement d'abolition survenu en l'an 2000, particulièrement du point de vue juridique, économique et de la dynamique des principaux acteurs concernés par les relations du travail dans ce secteur d'activité. Pour améliorer les connaissances en ces matières, le chercheur désire rencontrer diverses personnes.

**2. Votre participation :** Il vous revient de fixer, à votre gré, le moment et le lieu de notre rencontre pour une entrevue. Cet entretien comportera des questions introductives quant au rôle de votre organisation, de même que sur les fonctions que vous exercez. Par la suite, une série de questions d'ordre général portant sur le contexte et les conditions dans lesquels évolue l'industrie du vêtement vous sera posée. Des questions spécifiques sur les décrets de convention collective, l'état des relations de travail et l'évolution des conditions de travail au sein de l'industrie constitueront le cœur de l'entrevue. La durée prévisible de la rencontre devrait nécessiter votre disponibilité pour une période d'une durée approximative d'une heure trente (1 h 30). Les entrevues feront l'objet d'enregistrements sur cassette.

**3. Avantages et inconvénients :** Notre projet de recherche vise à améliorer la compréhension des phénomènes associés à l'abolition des décrets de convention collective dans une industrie manufacturière. Par conséquent, il ne comporte et n'occasionne aucun bénéfice, ni d'inconvénient personnel pour ceux ou celles appelées à y participer.

**4. Caractère confidentiel ou public des renseignements :** L'information récoltée via les enregistrements sera réservée à l'usage exclusif du chercheur et de son directeur dans le cours de

leurs travaux. L'anonymat des participants et le caractère confidentiel du contenu des propos enregistrés sont garantis en vertu du protocole encadrant la présente recherche. Les cassettes employées seront ultérieurement détruites.

**5. Participation volontaire :** La contribution à la présente recherche demeure entièrement volontaire. Tout participant conserve le droit de se retirer et de mettre fin à l'exercice en tout temps, sans préjudice et sans autre justification. À titre de participant, vous n'aurez qu'à faire part de votre intention auprès du chercheur.

## CONSENTEMENT

Je, (nom en lettres moulées du participant) \_\_\_\_\_

déclare avoir pris connaissance des informations énoncées ci-dessus, en avoir discuté avec le chercheur, Patrick Martel, en comprendre le but, la nature, les avantages et les inconvénients de l'étude à laquelle il m'est proposé de participer.

En foi de quoi, je consens librement à prendre part à cette étude, sachant que je puis m'en retirer en tout temps et sans préjudice.

**Signature du participant :** \_\_\_\_\_

**Date :** \_\_\_\_\_

**Signature du chercheur :** \_\_\_\_\_

**Patrick Martel**

**Date :** \_\_\_\_\_

NB : Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être rapportée à l'ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone (514) 343-2100, ou à l'adresse électronique suivante : [ombudsman@umontreal.ca](mailto:ombudsman@umontreal.ca).

**Un exemplaire signé du formulaire d'information et de consentement doit être remis à tout participant.**



## Guide général d'entrevue

### QUESTIONNAIRE GÉNÉRAL D'ENTREVUE

Patrick Martel  
École de relations industrielles  
Université de Montréal

**Projet de recherche : l'extinction du régime des décrets de convention collective dans le secteur manufacturier au Québec : le cas de l'industrie du vêtement.**

#### **A) Présentation générale**

**Objectif de l'entretien :** la tenue de diverses entrevues avec des représentants d'organismes gouvernementaux et d'organisations représentatives du milieu patronal et syndical a pour but premier d'apprécier l'incidence de l'abolition du régime des décrets de convention collective dans une industrie manufacturière fortement exposée à la mondialisation économique. La contribution de ces interlocuteurs privilégiés devrait ainsi nous permettre de dégager les principales tendances qui se sont manifestées dans le secteur du vêtement.

**Contexte de la recherche :** nos travaux s'inscrivent dans le cadre du programme de maîtrise de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Ces travaux sont supervisés sous la direction de monsieur Jean Charest, professeur agrégé (tél. : (514) 343-7743).

**Objet de la recherche :** notre projet de recherche consiste à vouloir rendre compte des principales répercussions de l'abolition des décrets de convention collective qui régissaient jusqu'en 2000 les conditions d'emploi d'environ 20 000 salariés de l'industrie québécoise de l'habillement. L'étude proposée ici entend plus particulièrement se consacrer à la caractérisation des impacts de leur abolition aux plans juridique et économique, de même qu'au point de vue des relations patronales-syndicales et, plus généralement, des institutions du travail. Pour ce faire, la réalisation d'entrevues vise à faire ressortir les enjeux pour les acteurs mis en cause, ainsi que les aspects dynamiques reliés à ces différents impacts. Il importe enfin de signaler que cette recherche se concentre sur l'évolution de deux sous-secteurs de l'industrie, soit la confection de vêtements pour hommes et celui de la confection pour dames.

**Design d'entrevue :** l'administration des entretiens recourt à une formule semi dirigée et repose sur un questionnaire composé d'une vingtaine de questions ouvertes. La durée prévisible d'une entrevue s'établit à environ 1 h 30. Grâce à l'approbation des personnes sollicitées, ces entrevues seront enregistrées afin de faciliter notre travail de transcription et d'analyse. Il va de soi que l'anonymat des personnes rencontrées sera maintenu et que toute information divulguée par celles-ci fera l'objet de la plus stricte confidentialité. De telle sorte, nous garantissons que toute communication produite dans le cadre de nos travaux se verra purgée de tout renseignement nominatif et seuls le chercheur et son directeur conserveront l'accès à l'information ainsi transmise.

Patrick Martel  
École de relations industrielles  
Université de Montréal

## **B) Contexte de l'entrevue**

**Introduction :** le gouvernement du Québec adopta en novembre 1999 le projet de loi 47, relatif à la *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail* (1999, c. 57). Son entrée en vigueur eut pour effet d'abroger au 30 juin 2000 les quatre (4) décrets de convention collective qui régissaient les conditions d'emploi d'environ 20 000 travailleurs assignés à la production de vêtements (gant de cuir, chemise pour hommes et garçons, confection pour hommes et pour dames).

Par la même occasion, le législateur introduisait parallèlement des normes minimales sectorielles temporaires en lieu et place des décrets. Le contrôle de ces normes sectorielles a été confié à un organisme public, la Commission des normes du travail, qui était dorénavant appelée à se substituer aux anciens comités paritaires issus des parties contractantes aux conventions collectives étendues. Ces normes temporaires furent reconduites jusqu'au 31 décembre 2003, moment où celles-ci se sont vues remplacées à leur tour par de nouvelles règles, à caractère permanent. Conformément à la *Loi sur les normes du travail*, le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* (L.R.Q., c. N-1.1, a. 92.1) fournit depuis un encadrement qui prévoit notamment un taux de salaire de base supérieur au salaire minimum légal universel.

Dans ce contexte et considérant la place de l'industrie du vêtement au Québec, il nous apparaît opportun de tenter d'apprécier les principaux impacts de la disparition du régime des décrets de convention collective et ce, tant du point de vue juridique, économique, que de l'intervention de l'État et des rapports collectifs de travail.

## **C) Profil du répondant**

- 1) Quelle est votre fonction actuelle au sein de votre organisation et depuis combien de temps ?
- 2) Quelles sont vos expériences antérieures en ce qui concerne l'industrie québécoise du vêtement ?
- 3) Est-ce que vous avez été appelé(e) à jouer un rôle particulier pour votre organisation à l'époque de l'abolition des décrets ? Le cas échéant, quelles étaient vos attributions ?

## **1. Introduction de normes sectorielles : impacts juridiques**

- 1.1 Quelles ont été les réactions des employeurs et des organisations syndicales lors de l'introduction de normes sectorielles par voie législative en 2000 ?
- 1.2 Selon vous, pourquoi le gouvernement n'a pas définitivement mis fin aux normes sectorielles en décembre 2003 ?

## **2. Abolition des décrets : impacts économiques**

### **2.1 Impacts sur les investissements dans l'industrie**

- 2.1.1 Selon vous, est-ce que l'abolition des décrets en l'an 2000 a exercé un impact sur l'investissement et les immobilisations dans l'industrie ? En d'autres termes, peut-on croire qu'elle aurait pu inciter davantage les entreprises à se moderniser ou à développer leurs capacités de production ici même au Québec ?
- 2.1.2 À votre avis, est-ce que d'autres facteurs ont pu agir sur l'évolution de l'investissement productif depuis l'an 2000 dans l'industrie du vêtement? Est-ce que des données sont disponibles à cet égard ?

### **2.2 Impacts sur la création d'entreprises**

- 2.2.1 La production de vêtement est réputée pour sa structure industrielle composée d'entreprises de petite taille. Seriez-vous d'opinion que l'abolition des décrets aurait pu favoriser la multiplication des petites entreprises par rapport aux établissements de plus grande dimension ? Est-ce que cette tendance vaut autant pour le vêtement pour homme que pour le vêtement pour dame ? Est-ce que des données sont disponibles à cet égard?

### **2.3 Impacts sur la productivité et la compétitivité**

- 2.3.1 Comment pourriez-vous qualifier l'évolution de la productivité dans l'industrie de l'habillement depuis une dizaine d'années ? Est-ce que l'abolition des décrets a pu influencer cette évolution ?
- 2.3.2 De manière générale, est-ce que l'abolition des décrets a pu influencer la position concurrentielle des entreprises ? Si oui, comment cela s'est traduit ?

### **2.4 Impacts sur les coûts de production des entreprises**

- 2.4.1 D'après vous, est-ce que l'abolition des décrets aura permis de modifier la répartition des coûts de revient, en ce qui concerne notamment les coûts de main-d'oeuvre? Si oui, par quels moyens et dans quelle mesure ?

### **2.5 Impacts sur l'emploi, la sous-traitance et le travail à domicile**

- 2.5.1 À votre point de vue, est-ce que l'abolition des décrets a pu exercer des effets sur le volume d'emploi dans l'industrie ? Le cas échéant, est-ce que les impacts sont différents pour les secteurs du vêtement pour homme et du vêtement pour dame ?

**2.5.2** Les décrets comportaient des dispositions régissant ou interdisant le travail à domicile. Leur abolition a-t-elle eu effectivement pour impact d'accroître l'expansion de ce type d'activité et de la sous-traitance, en général ?

**2.5.3** Est-ce que le recours au travail à domicile est plus courant dans le secteur du vêtement pour dame, comparativement au vêtement pour homme ? Est-ce que des données sont disponibles pour chiffrer ce phénomène ?

## **2.6 Impacts sur les conditions d'emploi**

**2.6.1** L'adoption des normes sectorielles par le gouvernement a entraîné diverses modifications en matière de conditions de travail (salaire minimum, semaine normale de travail, vacances, jours fériés, congés sociaux et couverture d'assurances). Généralement, comment les entreprises – principalement chez les non syndiquées – ont réagi à la suite de ces changements ?

## **3. Impacts sur la négociation collective et le rôle de l'État**

### **3.1 Impacts sur le syndicalisme dans l'industrie**

**3.1.1** Est-ce que, selon votre opinion, l'abolition des décrets a pu exercer certains impacts sur le degré de syndicalisation des entreprises ? Si oui, comment ?

### **3.2 Impacts sur la négociation collective**

**3.2.1** Est-ce que l'abolition des décrets a exercé une incidence sur le maintien d'une structure de négociation regroupée ? Quels inconvénients et avantages peut représenter cette formule de négociation ?

**3.2.2** À votre connaissance, quelle est la position des parties à l'endroit de la négociation multipatronale ? Fait-elle consensus parmi les rangs des associations concernées (ex. : fabricants vs sous-traitants) ?

**3.2.3** De manière générale, comment pourriez-vous qualifier l'état des relations de travail dans l'industrie du vêtement depuis l'abolition des décrets ?

**3.2.4** Depuis la ronde de négociation de 1998-99, quelles ont été les priorités ou préoccupations des parties en vue du renouvellement des conventions collectives ? En d'autres mots, quels étaient respectivement les principaux objectifs des associations patronales et syndicales ?

### **3.3 Impacts sur le contenu des conventions collectives**

**3.3.1** Est-ce que les deux dernières rondes de négociation dans l'industrie (2001-2002 et 2005-2006) ont été influencées par les normes sectorielles ? Si oui, quelles modifications ont été apportées en conséquence aux conventions collectives ?

**3.3.2** Concernant le contenu normatif des conventions collectives, est-ce que des modifications significatives ont été introduites au cours des deux dernières rondes de négociation ? Si oui, lesquelles ?

### **3.4 Impacts sur le rôle de l'État : l'intervention de la Commission des normes**

- 3.4.1** De façon générale, comment considérez-vous le transfert des responsabilités des comités paritaires au profit de la Commission des normes du travail ?
- 3.4.2** Quels sont les ressources et les modes d'intervention de la Commission des normes du travail pour assurer l'exercice de ses responsabilités vis-à-vis l'industrie du vêtement ? Est-ce que l'approche et les façons de faire diffèrent de celles des anciens comités paritaires ? Si oui, comment et dans quelle mesure ?

\*\*\*\*\*

## **Profil des personnes interviewées**

### **Interlocuteurs du milieu syndical**

- S1** : Porte-parole de UNITE-HERE (FTQ) à l'époque de l'abrogation des décrets du vêtement. Ex-directeur canadien du syndicat et ancien vice-président de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ). Également ancien membre du comité directeur du comité paritaire de la confection pour hommes.
- S2** : Conseillère syndicale UNITE-HERE (FTQ) évoluant dans le vêtement pour hommes, qui présente une dizaine d'années d'expérience à ce titre. Issue des rangs militants du syndicat et participation active auprès des unités locales à l'époque de l'abolition des décrets.
- S3** : Conseillère syndicale UNITE-HERE (FTQ) évoluant dans le vêtement pour dames, qui est entrée en fonction à l'époque de l'abolition des décrets. Oeuvrait auparavant pour d'autres syndicats affiliés à la FTQ.
- S4** : Porte-parole de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) à l'époque de l'abolition des décrets du vêtement.

### **Interlocuteurs de la Commission des normes du travail (CNT)**

- CNT1** : Cadre supérieur à la Commission des normes du travail. Responsable de la mise en place du Service des normes sectorielles du vêtement au sein de cet organisme. A également exercé les fonctions de liquidateur des quatre comités paritaires du vêtement au moment de l'abolition des décrets.
- CNT2** : Gestionnaire responsable des normes sectorielles à la Commission des normes. A déjà exercé des fonctions au sein de l'équipe d'inspection d'un comité paritaire du vêtement, puis transféré à la Commission en juillet 2000.
- CNT3** : Cadre supérieur à la Commission des normes. Participation active à l'époque de l'abolition des décrets en tant que représentant de l'organisme à l'occasion de commissions parlementaires et en tant que président d'un comité consultatif.

### **Interlocuteur du milieu patronal**

**P1 :** Porte-parole d'un regroupement patronal à l'époque de l'abolition du vêtement. Ancien membre du conseil de direction du Comité paritaire de la confection pour hommes. À titre de représentant patronal, siège au sein du comité de gestion des caisses d'avantages sociaux des travailleurs syndiqués du vêtement de UNITE-HERE (FTQ).

### **Interlocuteur du milieu des comités paritaires**

**CP :** Avocat spécialisé en droit du travail et conseiller en relations industrielles (CRI). Directeur général d'un comité paritaire du vêtement à l'époque de l'abrogation du vêtement.

### **Interlocuteurs du milieu institutionnel**

**I1 :** Économiste et fonctionnaire du ministère du Travail du Québec. A étudié les impacts de la mondialisation économique sur le travail, particulièrement en ce qui concerne l'industrie de la fabrication vestimentaire.

**I2 :** Directeur général d'un organisme de concertation dans industrie du vêtement, formé de représentants syndicaux et patronaux, de même que d'intervenants provenant des secteurs de l'éducation et du design de mode.

## ANNEXE B

### Notes méthodologiques

#### **Note méthodologique no 1 : précisions relatives aux dépenses en immobilisation dans l'industrie du vêtement (1991-2005).**

Diverses considérations s'adressent à l'information statistique portant sur les immobilisations dans l'industrie du vêtement (SCIAN 315) :

- 1) premièrement, le comportement des entreprises en matière d'immobilisation est susceptible de fluctuer de façon significative d'une année à l'autre, un investissement majeur dans une usine particulière pouvant générer des distorsions en courte période. Pour limiter la volatilité des données en raison de pics ponctuels (1994, 1997-99), nous avons opté pour la création d'intervalles fixes de cinq ans, de manière à stabiliser le contenu de la série chronologique, mais sans toutefois altérer la qualité de son information. Cette façon de faire présente notamment l'avantage de dégager une plus grande cohérence en ce qui a trait aux tendances perceptibles en moyenne et en longue période;
- 2) deuxièmement, les données utilisées recouvrent à la fois les portions assujetties et non assujetties de l'industrie de l'habillement, d'après la classification SCIAN employée par Statistique Canada (SCIAN 315). En d'autres termes, le tableau produit commande une lecture agrégée des phénomènes observés, toutes choses étant égales par ailleurs. Il convient d'insister toutefois que les dépenses en immobilisation sont pour une large part canalisées dans une subdivision statistique se rapportant à la *fabrication de vêtements coupés cousus* (SCIAN 3152) (Drouin : 2003, 111-112). Sur la base des plus récents renseignements détaillés disponibles, environ 88 % des établissements manufacturiers de l'industrie québécoise du vêtement relevaient de cette catégorie au cours de la période 2000-2003. Uniquement pour 2003, cette catégorie représentait 1375 établissements. Au 31 décembre de cette même année, quelque 1320 employeurs étaient rapportés à la Commission des normes du travail (CNT), dont 211 dans la confection pour hommes, 1083 dans la confection pour dames et 26 dans le secteur de la chemise. Dans ces circonstances et sous toute réserve, il devient raisonnable de croire que la fabrication assujettie aux normes sectorielles procure un échantillon représentatif pour pouvoir apprécier les tendances observées à l'endroit de l'investissement;



- 3) l'importance relative des dépenses en immobilisation varie par ailleurs considérablement selon le type de fabrication. Cela est d'autant plus vrai pour ce qui est des deux plus principaux secteurs anciennement régis par décret de convention collective, soit la confection pour hommes et la confection pour dames. La trajectoire technologique dominante chez les manufacturiers de vêtements pour hommes a facilité la diffusion de procédés de fabrication qui recourent davantage à la chaîne d'assemblage classique et à l'utilisation de systèmes CAO-FAO (conception assistée par ordinateur et fabrication assistée par ordinateur), qui nécessitent un apport accru en capital fixe. En revanche, l'organisation de la production et du travail dans le vêtement pour dames n'emprunte généralement pas de telles modalités, le potentiel de modernisation étant demeuré beaucoup moins exploité. Par conséquent, l'intensité capitalistique y serait beaucoup moindre;
- 4) en dernier lieu, la prise en compte des différents aspects énoncés précédemment amène à prétendre que le secteur de la confection pour hommes génère une proportion considérable des dépenses en immobilisation par rapport à la totalité de la filière industrielle de l'habillement. Cette présomption rejoint d'ailleurs l'opinion unanimement exprimée par les personnes interviewées dans le cadre de la présente recherche.

**Note méthodologique no 2 : précisions sur l'information statistique portant sur les secteurs assujettis du vêtement et sur l'Enquête annuelle des manufactures (EAM).**

La section 4.2.1 du mémoire traite des résultats sur la filière industrielle de l'habillement. L'information numérique utilisée pour illustrer l'évolution des secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames repose ici largement sur des données produites par des comités paritaires, la CNT et l'Enquête annuelle des manufactures de Statistique Canada (EAM).

Il importe de garder à l'esprit que l'intention escomptée vise surtout à dresser un aperçu, un portrait d'ensemble des tendances qui ont marqué les secteurs assujettis du vêtement entre 1990 et 2005. C'est pourquoi les principales mesures exposées dans le présent mémoire sont exprimées en termes de moyennes ou de rapports de proportion, par sous périodes. La détermination de ces sous périodes demeure toutefois tributaire des données disponibles ou des modifications apportées à l'EAM de Statistique Canada.

Le recours à des sources diversifiées d'information appelle donc certaines précisions et mises en garde au point de vue méthodologique. Par souci de clarté, Il convient ainsi de signaler au lecteur les limites inhérentes aux données employées et les distorsions potentielles que celles-ci peuvent engendrer, à savoir :

- 1) La première précision qui doit être mentionnée renvoie à la période de collecte d'information des organismes publics. D'une part le nombre annuel d'employeurs et de salariés communiqué par les comités paritaires et la CNT s'assoit sur les effectifs rapportés pour un mois donné durant l'année, tandis que l'EAM de Statistique Canada sonde les entreprises sur la base d'un exercice financier annuel détaillé. Sachant que la fabrication de vêtements est fortement influencée par des cycles saisonniers, il s'avère aussi que les effectifs recensés par les comités paritaires et la CNT doivent être considérés en fonction des tendances générales qui se dégagent d'une année à l'autre, ou selon les sous périodes qui subdivisent la période de référence de la recherche (1990-2005).

Il convient en outre de souligner une importante distinction quant à la définition de l'unité statistique retenue pour apprécier l'évolution du parc manufacturier dans l'industrie du vêtement. D'abord, Statistique Canada réalise l'EAM d'après la notion d'établissement industriel, en vue de recenser le nombre d'unités de production dans un secteur d'activité économique. Du côté des comités paritaires et la CNT, ces organismes ont recours à la notion d'employeur, du simple fait que leur mission consiste à gérer une loi du travail (LDCC, LNT). Ce faisant, il est probable que ces définitions entraînent certains écarts dans le dénombrement des effectifs manufacturiers sur une base comparée, quoique les employeurs du vêtement opèrent rarement plus d'un établissement.

- 2) En deuxième lieu, des réserves majeures s'adressent aux données utilisées à partir de l'EAM de Statistique Canada, en raison d'importantes modifications qui ont été introduites au fil du temps.

L'information statistique employée qui est issue de l'EAM s'étale entre 1990 et 2003, parfois jusqu'à 2005, selon la disponibilité des données. Le découpage de cet intervalle en sous périodes se trouve limité en raison d'une rupture méthodologique apparue en 1998, au moment de l'introduction du Système de classification des industries de l'Amérique du nord (SCIAN 1997), qui est venu remplacée la Classification type des industries (CTI 1980).

La première distinction entre ces deux modes de classification réside dans la définition des établissements manufacturiers. D'abord, la CTI se fonde sur la nature des biens fabriqués pour qualifier un établissement (ex. : vêtement pour hommes, pour enfants, etc.), tandis que le SCIAN se fie davantage sur la nature de l'activité économique principale d'un établissement (ex. : confection de vêtements coupés cousus, confection à forfait, etc.), ce qui peut éventuellement occasionner des distorsions.

De plus, les deux premières années suivant l'adoption du SCIAN (1998-99) présentent de sérieux problèmes d'appariement avec la période postérieure, puisque l'univers de l'EAM s'étend depuis l'an 2000 à des entreprises non incorporées et aux établissements générant moins de 30 000 \$ de chiffre d'affaires annuel. Du même coup, toute comparaison avec des périodes antérieures devient caduque, sans compter que les données correspondant à 1998-99 se trouvent isolées au sein des séries chronologiques. Pour éviter toute confusion, c'est pourquoi ces dernières n'ont pas été retenues aux fins de la période de référence de notre recherche. Vu aussi les modifications en vigueur depuis l'an 2000, il importe de s'en tenir à une lecture distincte de la période 2000-2004, par rapport à celle de 1990-97.

- 3) Un autre aspect à prendre en compte concernant les données de l'EAM renvoie au degré de correspondance de cette enquête au regard des secteurs assujettis aux décrets et aux normes sectorielles s'adressant à une partie de l'industrie du vêtement.

La structuration de l'EAM intervient en effet sur la concordance ou la représentativité relative de l'information statistique par rapport aux secteurs étudiés, en fonction du mode de catégorisation des établissements industriels, qu'il s'agisse de la CTI ou du SCIAN. Signalons à ce chapitre que plusieurs productions n'ont jamais été régies par des décrets de convention collective, en l'espèce, les vêtements pour enfants de six ans et moins, les sous-vêtements, la lingerie féminine, les vêtements de travail et les vêtements tricotés (chandails, pulls, t-shirts, bas et chaussettes).

Pour les premières années couvertes par la recherche, les données générées par la CTI (1990-97) sont extraites des subdivisions «Vêtements pour hommes et garçons» (CTI 243) et «Vêtements pour dames» (CTI 244). Bien que ces regroupements présentent une grande similitude avec les secteurs étudiés, il faut préciser qu'ils englobent des fabrications qui, dans certains cas, ne sont pas régies (ex. : lingerie féminine) ou qui font l'objet d'une juridiction distincte (ex. : fabrication de chemises et pyjamas pour hommes et garçons). Outre cette nuance, il faut également garder à l'esprit que les deux catégories retenues procuraient approximativement le deux tiers l'emploi manufacturier

dans l'industrie du vêtement (CTI 24) qui était alors recensé au moyen de la classification CTI.

L'entrée en vigueur du SCIAN à compter de 1998 est venue modifier de façon significative le regroupement des établissements et par conséquent, le degré de convergence des données de l'EAM vis-à-vis les secteurs assujettis.

Avec le SCIAN, l'industrie du vêtement (SCIAN 315) comprend trois principales catégories d'établissements manufacturiers, soit : «Usines de tricotage de vêtements» (SCIAN 3151), «Fabrication de vêtements coupés cousus» (SCIAN 3152) et «Fabrication d'accessoires vestimentaires et d'autres vêtements» (SCIAN 3159).

Pour l'essentiel, les assujettis oeuvrent sous la bannière du SCIAN 3152, qui recouvre environ 88 % des établissements manufacturiers et 80 % des employés de production de l'industrie de l'habillement au Québec. La fabrication de vêtements coupés cousus (SCIAN 3152) se ramifie par ailleurs en quatre principaux sous-secteurs, à savoir : «Fabrication à forfait de vêtements coupés cousus» (SCIAN 31521), «Fabrication de vêtements coupés cousus pour hommes et garçons (SCIAN 31522), «Fabrication de vêtements coupés cousus pour femmes et filles» (SCIAN 31523) et «Fabrication d'autres vêtements coupés cousus» (SCIAN 31529).

La dernière catégorie n'a pas été retenue aux fins de notre recherche, en raison de son caractère résiduaire et du fait qu'elle ne comprend à peu près pas de productions assujetties, notamment les vêtements en fourrure. Quant aux trois autres à partir desquelles sont utilisées des données, elles totalisent approximativement 85 % des établissements et 95 % de l'effectif ouvrier de la fabrication de vêtement coupés cousus (SCIAN 3152).

Diverses limites s'adressent quant à ces catégories. D'une part, la création d'une catégorie spécifique à l'intention des activités de fabrication à forfait (SCIAN 31521) ne permet plus de circonscrire et de différencier le phénomène de la sous-traitance au sein des deux secteurs étudiés. Par voie de conséquent, les catégories SCIAN 31522 et 31523 caractérisent des établissements des manufacturiers de *vêtements de propre fabrication*, ce qui commande une lecture distincte, selon des ordres de grandeur généraux, sans égard aux séries chronologiques issues de la CTI.

Il convient enfin de souligner que les subdivisions du SCIAN comportent des difficultés d'appariement analogues à celles de la CTI, en ce qui touche la correspondance avec les

établissements assujettis. À titre d'exemples, la «Fabrication de vêtements coupés cousus pour hommes et garçons» (SCIAN 31522) renferme des productions de type t-shirt qui n'ont jamais été régis, pendant que la «Fabrication de vêtements coupés cousus pour femmes et filles» (SCIAN 31523) comprend des productions assujetties qui relevaient du décret de la confection pour hommes, notamment les vêtements jeans pour femmes et filles, de même que certains vêtements pour filles de quatre à seize ans (MT : 2003, 32).

**Note méthodologique no 3 : précisions sur l'information statistique relative au taux de couverture syndicale.**

Le lecteur est tenu de prendre note que les données exposées pour traiter de la présence syndicale recourent à deux principales sources qui s'appuient sur des modes de collecte de données différents.

D'abord, l'information empruntée pour le segment 1990-97 est tirée de compilations produites par le ministère du Travail du Québec (ministère du Travail du Québec; 1990, 1991, 1992, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998). Celles-ci se fondent sur les effectifs syndicaux rapportés lors du dépôt des conventions collectives au ministère, part rapport à l'emploi recensé dans l'industrie du vêtement via l'enquête mensuelle de Statistique Canada «Emploi, gains et durée du travail» (catalogue no 72-002). Les données retenues à cet effet renvoient au mois de l'année où le volume de l'emploi était le plus élevé, de façon à développer un indicateur sur des bases conservatrices.

Une autre série de données est employée pour la période 1997-2005. Celle-ci repose sur des moyennes annuelles générées à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. L'univers de cette enquête comprend la totalité des employés couverts par une convention collective, sans égard au statut syndical des individus (membres ou non-membres). De plus, la période pour laquelle les données sont disponibles ne peut remonter aux années antérieures à 1997 en raison de limitations techniques dans l'appariement de l'information colligée d'après les systèmes de classification CTI et SCIAN (codes CTI 24 vs SCIAN 315).

Pour ces motifs, aucune donnée brute n'est exposée dans le mémoire, en vue notamment d'éviter des lectures erronées sur l'évolution des effectifs syndicaux. En contrepartie, les pourcentages et les variations moyennes exprimés pour chacune des sous-périodes s'appuient distinctement selon chacune des bases statistiques, de manière à assurer la cohérence des tendances observées.

Il faut noter enfin que, dans les deux cas, les sources utilisées établissent le niveau d'emploi (numérateur) sans égard à la qualification au statut syndical des employés (« syndicables »). Ce faisant, les taux de couverture affichés demeurent conservateurs, dans la mesure où le volume d'emploi exprimé comporte des individus qui sont ne peuvent adhérer à un syndicat en vertu de la loi (cadres, contremaîtres, etc.).

## **ANNEXE C**

### **Tableaux des données statistiques utilisées**

## ANNEXE C

**TABLEAU C1 Dépenses et immobilisations (construction et équipement) ;  
Québec – Canada (1991-2005)**

Année	Immobilisations - Québec			Immobilisations - Canada			Part relative Québec- Canada
	Immobilisations totales (G\$)	Variation (%) Année	Variation (%) période	Immobilisations totales (G \$)	Variation (%) Année	Variation (%) période	
1991	71.9			105.8			68.0%
1992	69.8	-2.9%		111.1	5.0%		62.8%
1993	67.7	-2.9%		101.2	-9.0%		67.0%
1994	100.5	48.3%		148.1	46.0%		67.8%
1995	62.1	-38.2%	<b>1991-1995 :</b> 1.1%	107.2	-28.0%	<b>1991-1995 :</b> 3.7%	57.9%
1996	58.1	-6.4%		103.9	-3.0%		56.0%
1997	76.7	32.0%		117.3	13.0%		65.4%
1998	84.0	9.5%		125.8	7.0%		66.8%
1999	93.9	11.7%		144.9	15.0%		64.8%
2000	49.9	-46.8%	<b>1996-2000 :</b> 0.0%	90.6	-37.0%	<b>1996-2000 :</b> -1.0%	55.1%
2001	36.1	-27.6%		78.1	-14.0%		46.3%
2002	43.1	19.3%		80.8	4.0%		53.3%
2003	35.0	-18.9%		63.8	-21.0%		54.8%
2004	33.5	-4.3%		61.1	-4.0%		54.8%
2005	26.3	-21.4%	<b>2001-2005 :</b> -10.6%	47.1	-23.0%	<b>2001-2005 :</b> -11.7%	55.9%

Source : Statistique Canada, Division CANSIM, Tableaux no 029-0005 et 029-00091, valeurs constantes 1992=100 (CANSIM, Tableau no 326-0002).



**TABLEAUX C2 Établissements et salariés assujettis; secteurs de la confection pour hommes  
et de la confection pour dames, Québec (1990-2006)**

**TABLEAU C2.1a Employeurs assujettis; secteur de la confection pour hommes (1990-2006)**

Année	Employeurs							
	Manufacturiers (établissements)	Part relative Manufacturier	Variation annuelle	Entrepreneurs (établissements)	Part relative Entrepreneur	Variation Annuelle	Total	Variation annuelle
1990	166	53.9%		142	46.1%		308	
1991	164	57.7%	7.1%	120	42.3%	-8.4%	284	-7.8%
1992	159	58.0%	0.5%	115	42.0%	-0.7%	274	-3.5%
1993	139	57.0%	-1.8%	105	43.0%	2.5%	244	-10.9%
1994	136	54.4%	-4.5%	114	45.6%	6.0%	250	2.5%
1995	135	52.7%	-3.1%	121	47.3%	3.7%	256	2.4%
1996	118	53.4%	1.3%	103	46.6%	-1.4%	221	-13.7%
1997	115	52.8%	-1.2%	103	47.2%	1.4%	218	-1.4%
1998	115	51.3%	-2.8%	109	48.7%	3.2%	224	2.8%
1999	104	49.3%	n/d	107	50.7%	n/d	211	n/d
2000	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2001	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2002	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2003	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	211	n/d
2004	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	180	n/d
2005	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2006	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	198	n/d

Source : Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels 1990-99; Commission des normes du travail, 2005b et 2006.

**TABLEAU C2.1b Salariés assujettis; secteur de la confection pour hommes (1990-2006)**

Année	Salariés							
	Manufacturiers (effectifs)	Part relative Manufacturier	Variation annuelle	Entrepreneurs (effectifs)	Part relative Entrepreneur	Variation annuelle	Total	Variation annuelle
1990	6 425	55.5%		5 151	44.5%		11 576	
1991	6 555	55.9%	0.8%	5 165	44.1%	-1.0%	11 720	1.2%
1992	6 330	56.2%	0.4%	4 938	43.8%	-0.6%	11 268	-3.9%
1993	6 197	56.2%	0.1%	4 828	43.8%	-0.1%	11 023	-2.2%
1994	6 329	55.0%	-2.2%	5 180	45.0%	2.8%	11 509	4.4%
1995	6 507	56.0%	1.8%	5 112	44.0%	-2.2%	11 619	1.0%
1996	7 183	63.7%	13.8%	4 092	36.3%	-17.5%	11 275	-3.0%
1997	7 903	63.8%	0.1%	4 493	36.2%	-0.1%	12 396	9.9%
1998	8 368	61.5%	-3.5%	5 240	38.5%	6.2%	13 608	9.8%
1999	7 694	61.2%	-0.4%	4 868	38.8%	0.6%	12 562	-7.7%
2000	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2001	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2002	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2003	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	12 291	n/d
2004	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2005	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2006	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

Source : Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels 1990-99; Commission des normes du travail, 2005b.

**TABLEAU C2.2a. : Employeurs assujettis; secteur de la confection pour dames (1990-2006)**

Année	Employeurs							
	Manufacturiers (établissements)	Part relative Manufacturiers	Variation annuelle	Entrepreneurs (établissements)	Part relative Entrepreneurs	Variation annuelle	Total	Variation annuelle
1990	272	29.37%		654	70.63%		926	
1991	264	27.50%	-6.4%	696	72.50%	2.7%	960	3.7%
1992	234	26.53%	-3.5%	648	73.47%	1.3%	882	-8.1%
1993	202	23.79%	-10.3%	647	76.21%	3.7%	849	-3.7%
1994	202	24.60%	3.4%	619	75.40%	-1.1%	821	-3.3%
1995	190	24.33%	-1.1%	591	75.67%	0.4%	781	-4.9%
1996	176	22.03%	-9.5%	523	65.46%	-13.5%	799	2.3%
1997	187	21.97%	-0.2%	664	78.03%	19.2%	851	6.5%
1998	188	22.07%	0.4%	664	77.93%	-0.1%	852	0.1%
1999	181	18.21%	-17.5%	813	81.79%	4.9%	994	16.7%
2000	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2001	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2002	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2003	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	1083	n/d
2004	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	924	n/d
2005	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2006	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	736	n/d

Source : Comité paritaire de la confection pour dames, rapports annuels 1990-99; Commission des normes du travail, 2005b et 2006.

**TABLEAU C2.2b. : Salariées assujetties; secteur de la confection pour dames (1990-2006)**

Année	Salariés							
	Manufacturiers (effectifs)	Part relative Manufacturiers	Variation annuelle	Entrepreneurs (effectifs)	Part relative Entrepreneurs	Variation annuelle	Total	Variation annuelle
1990	5 877	40.89%		8 496	59.11%		14 373	
1991	5 075	39.10%	-4.4%	7 904	60.90%	3.0%	12 979	-9.7%
1992	4 415	39.05%	-0.1%	6 892	60.95%	0.1%	11 307	-12.9%
1993	3 534	35.51%	-9.0%	6 417	64.49%	5.8%	9 951	-12.0%
1994	3 436	36.98%	4.1%	5 856	63.02%	-2.3%	9 292	-6.6%
1995	3 095	34.00%	-8.0%	6 007	66.00%	4.7%	9 102	-2.0%
1996	2 895	33.01%	-2.9%	5 875	66.99%	1.5%	8 770	-3.6%
1997	2 739	28.48%	-13.7%	6 878	71.52%	6.8%	9 617	9.7%
1998	2 541	29.33%	3.0%	6 122	70.67%	-1.2%	8 663	-9.9%
1999	2 690	30.14%	2.7%	6 236	69.86%	-1.1%	8 926	3.0%
2000	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2001	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2002	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2003	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	7 584	n/d
2004	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2005	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
2006	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

Source : Comité paritaire de la confection pour dames, rapports annuels 1990-99; Commission des normes du travail, 2005b.

**TABLEAU C3.1 : Productivité du travail, employés de production; vêtement pour hommes et garçonnets (CTI 243); vêtement pour dames (CTI 244), Québec (1990-1997)**

Année	Confection pour hommes (CTI 243)	Confection pour Dames (CTI 244)
	Valeur ajoutée par employé	Valeur ajoutée par employé
1990	42 353 \$	44 922 \$
1991	38 315 \$	43 707 \$
1992	39 122 \$	46 172 \$
1993	40 572 \$	47 170 \$
1994	46 007 \$	47 992 \$
1995	51 789 \$	54 050 \$
1996	50 556 \$	46 794 \$
1997	50 398 \$	n.d.

**Moyenne périodique (CTI 243 et CTI 244)**

Variations annuelles moyennes				
	Confection pour hommes (CTI 243)		Confection pour Dames (CTI 244)	
	VA/ employé	Variation moyenne	VA/ employé	Variation moyenne
1990-1993	40 091 \$	-1,2%	45 493 \$	1,7 %
1994-1996			49 612 \$	0,3 %
1994-1997	49 687 \$	5,8 %		

Source : Bureau de la statistique du Québec (1994, 1996, 1997 et 1998);  
valeurs constantes 1992=100 (CANSIM, Tableau no 326-0002).

**TABLEAU C3.2 : Productivité du travail, employés de production; fabrication de vêtements coupés cousus pour hommes et garçons (SCIAN 31522); fabrication de vêtements coupés cousus pour femmes et filles (SCIAN 31523), Québec (2000-2003)**

Année	Confection pour hommes (SCIAN31522)	Confection pour Dames (SCIAN 31523)
	Valeur ajoutée par employé	Valeur ajoutée par employé
2000	45 892 \$	63 249 \$
2001	44 544 \$	68 567 \$
2002	n.d.	n.d.
2003	50 264 \$	62 461 \$

**Moyenne périodique (SCIAN 31522 et SCIAN 31523)**

Variations annuelles moyennes				
	Confection pour hommes (SCIAN 31522)		Confection pour Dames (SCIAN 31523)	
	VA/ employé	Variation moyenne	VA/ employé	Variation moyenne
2000-2003	46 900 \$	5,0%	64 759 \$	0,2 %

Source : Statistique Canada, CANSIM; Tableau no 301-00031;  
valeurs constantes 1992=100 (CANSIM, Tableau no 326-0002).

**TABLEAUX C4 : Valeurs des importations et exportations; Vêtements et accessoires vestimentaires, Québec-Canada (1990-2005)**

**TABLEAU C4.1 : Valeur des importations; Vêtements et accessoires vestimentaires, Québec-Canada (1990-2005)**

Année	Québec			Canada			
	Valeurs réelles (1992 = 100)	Variation en pourcentage annuelle	Variation en pourcentage pour la période	Valeurs réelles (1992 = 100)	Variation en pourcentage annuelle	Variation en pourcentag e pour la période	Part relative Québec/Canada
1990	839 711 928 \$			3 218 325 889 \$			
1991	694 298 907 \$	-17.3%		2 680 707 967 \$	-16.7%		
1992	800 661 725 \$	15.3%		3 077 205 212 \$	14.8%		
1993	875 579 454 \$	9.4%		3 427 391 343 \$	11.4%		
1994	941 994 080 \$	7.6%		3 597 461 782 \$	5.0%		
1995	1 044 979 101 \$	10.9%	5.2%	3 954 844 197 \$	9.9%	4.9%	<b>1990-1995 :</b> 26.0%
1996	1 031 706 656 \$	-1.3%		3 762 184 856 \$	-4.9%		
1997	1 243 168 155 \$	20.5%		4 397 084 220 \$	16.9%		
1998	1 333 748 647 \$	7.3%		5 059 746 932 \$	15.1%		
1999	1 363 655 707 \$	2.2%		5 172 908 440 \$	2.2%		
2000	1 390 695 457 \$	2.0%	6.1%	5 801 817 658 \$	12.2%	8.3%	<b>1996-2000 :</b> 26.5%
2001	1 589 838 731 \$	14.3%		6 431 389 238 \$	10.9%		
2002	1 661 496 543 \$	4.5%		6 721 267 259 \$	4.5%		
2003	1 685 772 206 \$	1.5%		6 819 469 806 \$	1.5%		
2004	1 823 561 643 \$	8.2%		7 375 189 159 \$	8.1%		
2005	1 953 076 570 \$	7.1%	7.1%	7 900 798 601 \$	7.1%	6.4%	<b>2001-2005 :</b> 24.7%

Source : Institut de la Statistique du Québec; série no 53-010 (2005b); valeurs constantes 1992=100 (CANSIM, Tableau no 326-0002).

**TABLEAU C4.2 : Valeurs des exportations; Vêtements et accessoires vestimentaires, Québec-Canada (1990-2005)**

Année	Québec			Canada			Part relative Québec/Canada
	Valeurs réelles (1992 = 100)	Variation en pourcentage annuelle	Variation en pourcentage pour la période	Valeurs réelles (1992 = 100)	Variation en pourcentage annuelle	Variation en pourcentage pour la période	
1990	245 508 406 \$			436 744 199 \$			
1991	279 204 462 \$	13.7%		478 144 800 \$	9.5%		
1992	330 191 604 \$	18.3%		650 695 510 \$	36.1%		
1993	434 162 560 \$	31.5%		856 563 606 \$	31.6%		
1994	584 557 716 \$	34.6%		1 106 877 314 \$	29.2%		
1995	739 427 665 \$	26.5%	24.9%	1 392 465 046 \$	25.8%	26.4%	<b>1990-1995 :</b> 53.7%
1996	929 915 334 \$	25.8%		1 711 797 850 \$	22.9%		
1997	1 093 129 963 \$	17.6%		2 051 797 780 \$	19.9%		
1998	1 286 416 603 \$	17.7%		2 464 259 913 \$	20.1%		
1999	1 437 370 094 \$	11.7%		2 679 436 522 \$	8.7%		
2000	1 582 985 990 \$	10.1%	16.6%	2 946 547 618 \$	10.0%	16.3%	<b>1996-2000 :</b> 53.4%
2001	1 613 904 035 \$	2.0%		2 860 032 683 \$	-2.9%		
2002	1 692 367 856 \$	4.9%		2 990 112 513 \$	4.5%		
2003	1 595 142 366 \$	-5.7%		2 751 632 334 \$	-8.0%		
2004	1 634 554 234 \$	2.5%		2 595 304 475 \$	-5.7%		
2005	1 399 090 004 \$	-14.4%	-2.2%	2 365 510 506 \$	-8.9%	-4.2%	<b>2001-2005 :</b> 58.6%

Source : Institut de la Statistique du Québec; série no 53-010 (2005b); valeurs constantes 1992=100 (CANSIM, Tableau no 326-0002).



**TABLEAU C5.1 : Valeur des livraisons manufacturières; vêtement pour hommes et garçonnets (CTI 243); vêtement pour dames (CTI 244), Québec (1990-1997)**

	Confection pour hommes (CTI 243)	Confection pour Dames (CTI 244)
Année	Valeur des livraisons manufacturières (000 \$)	Valeur des livraisons manufacturières (000 \$)
1990	1 222 899	1 884 760
1991	921 685	1 506 573
1992	929 452	1 400 368
1993	981 531	1 348 989
1994	1 064 349	1 435 146
1995	1 151 210	1 536 798
1996	1 185 215	1 592 030
1997	1 287 595	n.d.

**Moyenne périodique**

Variations annuelles moyennes		
	Confection pour hommes (CTI 243)	Confection pour Dames (CTI 244)
	Variation moyenne	Variation moyenne
1990-1993	-6.06%	-10.26%
1994-1996	n.d.	5.69%
1994-1997	7.05%	n.d.

Source : :Bureau de la statistique du Québec (1994, 1996, 1997 et 1998); valeurs constantes 1992=100 (CANSIM, Tableau no 326-0002).

**TABLEAU C5.2 : Valeur des livraisons manufacturières; fabrication de vêtements coupés cousus pour hommes et garçons (SCIAN 31522); fabrication de vêtements coupés cousus pour femmes et filles (SCIAN 31523), Québec (2000-2003)**

	Confection pour hommes (SCIAN 31522)	Confection pour Dames (SCIAN31523)
Année	Valeur des livraisons manufacturières	Valeur des livraisons manufacturières
2000	1 105 409 639 \$	2 026 319 277 \$
2001	1 149 618 434 \$	1 881 804 757 \$
2002	n.d.	n.d.
2003	1 108 915 392 \$	1 708 127 421 \$
2004	929 308 732 \$	1 511 331 601 \$

**Moyenne périodique**

Variations annuelles moyennes		
	Confection pour hommes (SCIAN 31522)	Confection pour Dames (SCIAN 31523)
	Variation moyenne	Variation moyenne
2000-2003	0,2%	-8,2%
2000-2004	-5,2%	-9,3%

Source : Statistique Canada, CANSIM; Tableau no 301-00031;  
valeurs constantes 1992=100 (CANSIM, Tableau no 326-0002).

**Tableau C6.1a Structure de coûts; secteur de la confection pour hommes, Québec (1990-2003)**

<b>Année</b>	<b>Masse salariale personnel de production (000 \$)</b>	<b>Coût total de production (000 \$)</b>	<b>Part relative coûts de main-d'œuvre (%)</b>
1990	275 948,6	796 307,6	34,7%
1991	227 580,7	649 829,4	35,0%
1992	222 415,0	672 318,0	33,1%
1993	228 330,1	680 664,0	33,5%
1994	239 120,6	697 405,9	34,3%
1995	237 841,7	718 083,5	33,1%
1996	239 148,3	702 686,5	34,0%
1997	253 404,3	754 826,2	33,6%
2000	262 989	743 618	35,4%
2001	265 614	755 494	35,2%
2002	X	X	X
2003	238 799	747 730	31,9%
<b>Moyennes</b>			
1990-1993	240 474	709 015	33,9%
1994-1997	242 379	718 251	33,8%
1990-1997	240 474	709 015	33,9%
2000-2003	255 801	748 947	34,2%

Source : Bureau de la statistique du Québec (1994, 1996, 1997 et 1998); Institut de la statistique du Québec (2002, 2005a); Statistique Canada, CANSIM; Tableau 301-00031.

NB : série 1990-97 fondée sur la catégorie CTI243. Série 2000-2003 établie d'après la catégorie SCIAN 31522.

**Tableau C6.1b Structure de coûts; secteur de la confection à forfait pour hommes, Québec (1990-1997)**

<b>Année</b>	<b>Masse salariale personnel de production (000 \$)</b>	<b>Coût total de production (000 \$)</b>	<b>Part relative coûts de main-d'œuvre (%)</b>
1990	95 218,6	151 525,2	62,8%
1991	72 079,2	96 631,5	74,6%
1992	62 804,0	80 769,0	77,8%
1993	63 689,6	94 286,8	67,5%
1994	62 435,3	94 144,1	66,3%
1995	60 624,8	90 493,3	67,0%
1996	54 784,0	75 817,1	72,3%
1997	51 105,9	76 740,7	66,6%
<b>Moyennes</b>			
1990-1993	73 447,9	105 803,1	70,7%
1994-1997	57 237,5	84 298,8	68,0%
1990-1997	65 342,7	95 051,0	69,4%

Source : Bureau de la statistique du Québec (1994, 1996, 1997 et 1998).  
NB : série 1990-97 fondée sur la catégorie CTI2435.

**Tableau C6.2a Structure de coûts; secteur de la confection pour dames, Québec (1990-2003)**

<b>Année</b>	<b>Masse salariale personnel de production (000 \$)</b>	<b>Coût total de production (000 \$)</b>	<b>Part relative coûts de main-d'œuvre (%)</b>
1990	310 340,8	1 293 852,1	24,0%
1991	255 809,1	1 133 272,1	22,6%
1992	217 350,0	1 062 781,0	20,5%
1993	203 929,3	1 005 763,3	20,3%
1994	204 178,4	1 072 488,2	19,0%
1995	204 698,7	1 107 940,5	18,5%
1996	235 520,3	1 127 563,7	20,9%
1997	X	X	X
2000	300 027	1 398 803	21,4%
2001	257 672	1 339 923	19,2%
2002	X	X	X
2003	264 113	1 178 223	22,4%
<b>Moyennes</b>			
1990-1993	233 921	1 121 798	20,8%
1994-1996	223 658	1 147 501	19,5%
1990-1997	233 921	1 121 798	20,8%
2000-2003	273 937	1 305 650	21,0%

Source : Bureau de la statistique du Québec (1994, 1996, 1997 et 1998); Institut de la statistique du Québec (2002, 2005a); Statistique Canada, CANSIM; Tableau 301-00031.

NB : série 1990-97 fondée sur la catégorie CTI244. Série 2000-2003 établie d'après la catégorie SCIAN 31523

**Tableau C6.2b Structure de coûts; secteur de la confection à forfait pour dames, Québec (1990-1997)**

<b>Année</b>	<b>Masse salariale personnel de production (000 \$)</b>	<b>Coût total de production (000 \$)</b>	<b>Part relative coûts de main-d'œuvre (%)</b>
1990	164 600,2	247 598,1	66,5%
1991	131 376,6	192 124,9	68,4%
1992	110 345,0	176 342,0	62,6%
1993	99 843,8	160 255,4	62,3%
1994	96 237,3	169 252,9	56,9%
1995	86 313,8	161 450,1	53,5%
1996	122 872,5	199 449,5	61,6%
1997	79 829,0	160 515,8	49,7%
<b>Moyennes</b>			
1990-1993	126 541,4	194 080,1	64,9%
1994-1996	96 313,1	172 667,1	55,4%
1990-1997	111 427,3	183 373,6	60,2%

Source : Bureau de la statistique du Québec (1994, 1996, 1997 et 1998).

NB : série 1990-97 fondée sur la catégorie CTI2445.

**Tableau C6.3 Structure de coûts; secteur de la confection à forfait de vêtements coupés cousus, Québec (1990-1997)**

<b>Année</b>	<b>Masse salariale personnel de production (000 \$)</b>	<b>Coût total de production (000 \$)</b>	<b>Part relative coûts de main-d'œuvre (%)</b>
2000	174 834,4	406 497,8	43,0%
2001	280 909,8	506 400,3	55,5%
2002	X	X	X
2003	121 134,9	300 982,8	40,2%
<b>Moyenne</b>			
2000-2003	192 293,0	404 627,0	46,2%

Source : Statistique Canada, CANSIM; Tableau 301-00031.

NB : série 2000-2003 établie d'après la catégorie SCIAN 31521.

**Tableau C7 Ratio de sous-traitance Fabrication de vêtements coupés-cousus à forfait, Québec (2000-2004)**

Année	Fabrication à forfait (SCIAN31521)		Fabrication pour propre compte; Hommes (SCIAN 31522)		Fabrication pour propre compte; Dames (SCIAN 31523)	
	Établissements	Salariés	Établissements	Salariés	Établissements	Salariés
2000	631 (43,4%)	10 776 (25,4%)	196 (13,5%)	13 829 (32,6%)	436 (30,0%)	14 915 (35,2%)
2001	658 (45,0%)	18 210 (39,0%)	199 (13,6%)	14 737 (31,6%)	408 (27,9%)	11 730 (25,1%)
2002	644 (44,5%)	n.d.	194 (13,4%)	n.d.	414 (28,6%)	n.d.
2003	588 (42,8%)	8 022 (23,2%)	192 (14,0%)	11 701 (33,8%)	386 (28,1%)	12 490 (36,1%)
2004	n.d.	4 026 (17,9%)	n.d.	9 240 (41,1%)	n.d.	8 386 (37,3%)

Source : Statistique Canada, CANSIM; Tableaux 301-0006 et 301-00031.

NB : série 2000-2004 fondée sur les catégories SCIAN 31521, 31522 et 31523.



**Tableau C8.1 Évolution de l'emploi, fabrication de vêtements coupés cousus, Québec et Canada (1990-2004)**

Année	Québec			Canada			Ratios comparatifs	
	Emploi	Variation annuelle	Variation périodique	Emploi	Variation annuelle	Variation périodique	Ratio d'emploi Qc/CDN	Ratio périodique
1990	42 964			73 536			58,4%	
1991	36 069	-16,0%		63 875	-13,1%		56,5%	
1992	31 386	-13,0%		55 833	-12,6%		56,2%	
1993	31 007	-1,2%		55 840	0,0%		55,5%	
1994	30 342	-2,1%	-8,1%	53 559	-4,1%	-7,5%	56,7%	56,7%
1995	29 822	-1,7%		53 064	-0,9%		56,2%	
1996	30 069	0,8%		54 052	1,9%		55,6%	
1997	31 362	4,3%		55 676	3,0%		56,3%	
1998	32 848	4,7%		58 186	4,5%		56,5%	
1999	31 206	-5,0%	0,6%	56 009	-3,7%	0,9%	55,7%	56,1%
2000	42 388	35,8%		70 940	26,7%		59,8%	
2001	46 689	10,1%		78 379	10,5%		59,6%	
2002	n.d.	n.d.		62 018	-20,9%		n.d.	
2003	34 584	n.d.		57 982	-6,5%		59,6%	
2004	22 491	-35,0%	3,7%	37 698	-35,0%	-5,0%	59,7%	59,7%

Écart (Québec)	Emploi	Écart
Écart 2004/2000	-19 897	-46,9%
Écart 2004/2003	-12 093	-35,0%

Source : Statistique Canada, CANSIM; Tableaux 301-0006 et 301-00031.

NB : série fondée selon la catégorie SCIAN 3152.

**Tableau C8.2 Évolution de l'emploi, fabrication de vêtements coupés cousus pour hommes, Québec et Canada (1990-2004)**

Année	Québec			Canada			Ratios comparatifs	
	Emploi	Variation annuelle	Variation périodique	Emploi	Variation annuelle	Variation périodique	Ratio d'emploi Qc/CDN	Ratio périodique
1990	9 674			22 812			42,4%	
1991	9 482	-2,0%		20 361	-10,7%		46,6%	
1992	8 266	-12,8%		18 807	-7,6%		44,0%	
1993	9 068	9,7%		20 775	10,5%		43,6%	
1994	9 194	1,4%	-0,9%	20 258	-2,5%	-2,6%	45,4%	44,4%
1995	9 325	1,4%		20 128	-0,6%		46,3%	
1996	10 008	7,3%		21 562	7,1%		46,4%	
1997	10 870	8,6%		21 961	1,9%		49,5%	
1998	12 700	16,8%		24 406	11,1%		52,0%	
1999	12 804	0,8%	7,0%	24 368	-0,2%	3,9%	52,5%	49,4%
2000	13 829	8,0%		25 082	2,9%		55,1%	
2001	14 737	6,6%		26 543	5,8%		55,5%	
2002	n.d.	n.d.		22 270	-16,1%		n.d.	
2003	11 701	n.d.		21 343	-4,2%		54,8%	
2004	9 240	-21,0%	-2,2%	15 627	-26,8%	-7,7%	59,1%	56,2%

Écart (Québec)	Emploi	Écart
Écart 2004/2000	-4589	-33,2%
Écart 2004/2003	-2461	-21,0%

Source : Statistique Canada, CANSIM; Tableaux 301-0006 et 301-00031.  
NB : série fondée selon la catégorie SCIAN 31522.

**Tableau C8.3 Évolution de l'emploi, fabrication de vêtements coupés cousus pour dames, Québec et Canada (1990-2004)**

Année	Québec			Canada			Ratios comparatifs	
	Emploi	Variation annuelle	Variation périodique	Emploi	Variation annuelle	Variation périodique	Ratio Qc/CDN	Ratio périodique
1990	13 920			23 488			59,3%	
1991	12 411	-10,8%		20 630	-12,2%		60,2%	
1992	10 758	-13,3%		18 732	-9,2%		57,4%	
1993	9 354	-13,1%		17 550	-6,3%		53,3%	
1994	8 952	-4,3%	-10,4%	16 624	-5,3%	-8,2%	53,8%	56,8%
1995	8 940	-0,1%		16 468	-0,9%		54,3%	
1996	9 765	9,2%		17 072	3,7%		57,2%	
1997	9 979	2,2%		18 174	6,5%		54,9%	
1998	9 618	-3,6%		17 969	-1,1%		53,5%	
1999	9 183	-4,5%	0,6%	17 749	-1,2%	1,4%	51,7%	54,3%
2000	14 915	62,4%		25 042	41,1%		59,6%	
2001	11 730	-21,4%		20 740	-17,2%		56,6%	
2002	n.d.	n.d.		17 387	-16,2%		n.d.	
2003	12 490	n.d.		18 544	6,7%		67,4%	
2004	8 386	-32,9%	2,7%	12 682	-31,6%	-3,4%	66,1%	62,4%

Écart (Québec)	Emploi	Écart
Écart 2004/2000	-6529	-43,4%
Écart 2004/2003	-4104	-32,9%

Source : Statistique Canada, CANSIM; Tableaux 301-0006 et 301-00031.  
NB : série fondée selon la catégorie SCIAN 31523.

**Tableau C8.4 Évolution de l'emploi, fabrication de vêtements coupés cousus à forfait, Québec et Canada (1990-2004)**

Année	Québec			Canada			Ratios comparatifs	
	Emploi	Variation annuelle	Variation périodique	Emploi	Variation annuelle	Variation périodique	Ratio Qc/CDN	Ratio périodique
1990	16 658			21 832			76,3%	
1991	12 369	-25,7%		18 964	-13,1%		65,2%	
1992	10 603	-14,3%		14 936	-21,2%		71,0%	
1993	10 717	1,1%		14 313	-4,2%		74,9%	
1994	10 396	-3,0%	-10,5%	13 540	-5,4%	-11,0%	76,8%	72,8%
1995	9 809	-5,6%		13 213	-2,4%		74,2%	
1996	8 986	-8,4%		12 343	-6,6%		72,8%	
1997	9 291	3,4%		12 699	2,9%		73,2%	
1998	9 327	0,4%		12 606	-0,7%		74,0%	
1999	7 907	-15,2%	-5,1%	10 977	-12,9%	-4,0%	72,0%	73,2%
2000	10 776	36,3%		15 869	44,6%		67,9%	
2001	18 210	69,0%		26 240	65,4%		69,4%	
2002	n.d.	n.d.		n.d.	n.d.		n.d.	
2003	8 022	n.d.		13 539	n.d.		59,3%	
2004	4 026	-49,8%	18,5%	7 090	-47,6%	20,8%	56,8%	63,3%

Écart (Québec)	Emploi	Écart
Écart 2004/2000	-6750	-62,7%
Écart 2004/2003	-3996	-49,8%

Source : Statistique Canada, CANSIM; Tableaux 301-0006 et 301-00031.  
NB : série fondée selon la catégorie SCIAN 31521.

**Tableau C9.1 Densité syndicale, industrie du vêtement (1990-2005) et secteur manufacturier (1997-2005), Québec**

Année	Taux de densité		Variation annuelle		Taux moyen périodique			
	Vêtement	Manufacturier	Vêtement	Manufacturier	Vêtement	Manufacturier		
1990	33,3%		n.d.		<b>1990-1993 : 34,7 %</b>			
1991	34,9%		4,8%					
1992	37,9%		8,6%					
1993	32,8%		-13,5%					
1994	30,3%		-7,6%					
1995	25,1%		-17,2%					
1996	29,4%		17,1%		<b>1994-1997 : 28,3%</b> <b>(-18,4%)</b>			
1997a	28,3%		-3,7%					
1997b	29,3%	41,2%	n.d.		<b>1997-2000 : 26,9 %</b> <b>(-4,9%)</b>	<b>1997-2000 :</b> <b>40,5%</b>		
1998	24,0%	39,5%	-18,1%	-4,1%				
1999	28,4%	40,0%	18,3%	1,3%				
2000	25,7%	41,1%	-9,5%	2,7%				
2001	22,2%	40,2%	-13,6%	-2,2%				
2002	27,6%	41,1%	24,3%	2,2%				
2003	29,4%	42,5%	6,5%	3,4%				
2004	24,3%	40,3%	-17,3%	-5,2%				
2005	29,2%	40,7%	20,2%	1,0%			<b>2001-2005 : 26,5 %</b>	<b>2001-2005 : 41,0%</b>
							<b>(-1,5%)</b>	<b>(+1,2%)</b>

Source : ministère du Travail du Québec (1990, 1991, 1992, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998); Statistique Canada; Enquête sur la population active, CANSIM, Tableau no 278-0078 et série spéciale V0706-10.

**Tableau C9.2 Densité syndicale, secteurs de la confection pour hommes, Québec (1990-2002)**

Année	Emploi assujéti		Densité syndicale		Unité syndicale d'établissement		
	Emploi total	Emploi syndiqué	Taux annuel	Moyenne périodique	Unités d'accréditation	Emploi/unité	Moyenne périodique
1990	11576	6609	57,1%	<b>1990-1994 : 56,3%</b>	79	83,7	<b>1990-1994 :85,5</b>
1991	11720	6418	54,8%		86	74,6	
1992	11268	6154	54,6%		78	78,9	
1993	11025	6457	58,6%		68	95,0	
1994	11509	6481	56,3%		68	95,3	
1995	11619	6188	53,3%		59	104,9	
1996	11275	6607	58,6%		53	124,7	
1997	12396	6951	56,1%		49	141,9	
1998	13608	7413	54,5%		47	157,7	
1999	12562	7028	56,0%	<b>1995-1999 : 55,7%</b>	44	159,7	<b>1995-1999 : 137,8</b>
2000	n.d.	n.d.	n.d.		n.d.	n.d.	
2001	n.d.	n.d.	n.d.		n.d.	n.d.	
2002	10174	6226	61,2%		44	141,5	

Source : Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels 1990-99; Commission des normes du Travail (2002a).

**Tableau C9.3 Densité syndicale, secteurs de la confection pour dames, Québec (1990-2002)**

Année	Emploi assujetti		Densité syndicale		Unité syndicale d'établissement		
	Emploi total	Emploi syndiqué	Taux annuel	Moyenne périodique	Unités d'accréditation	Emploi/unité	Moyenne périodique
1990	14373	3555	24,7%		103	34,5	
1991	12979	2800	21,6%		89	31,5	
1992	11307	2273	20,1%		72	31,6	
1993	9951	1649	16,6%		56	29,4	
1994	9292	1551	16,7%	<b>1990-1994 : 19,9%</b>	51	30,4	<b>1990-1994 : 31,5</b>
1995	9102	1446	15,9%		52	27,8	
1996	8770	1314	15,0%		44	29,9	
1997	9617	1076	11,2%		40	26,9	
1998	8663	1088	12,6%		39	27,9	
1999	8926	1089	12,2%	<b>1995-1999 : 13,4%</b>	40	27,2	<b>1995-1999 : 27,9</b>
2000	n.d.	n.d.	n.d.		n.d.	n.d.	
2001	n.d.	n.d.	n.d.		n.d.	n.d.	
2002	6099	588	9,6%		33	17,8	

Source : Comité paritaire de la confection pour dames, rapports annuels 1990-99; Commission des normes du Travail (2002a).

**Tableau C10.1 Représentativité globale de la négociation collective regroupée, ensemble de la confection pour hommes (vêtement pour hommes et garçons et vêtement jeans », Québec (1995-1999)**

Année	Couverture salariés		Établissements couverts		Représentativité globale	
	Total salariés syndiqué	Salariés couverts par négociation regroupée	Total unités d'accréditation	Unités d'accréditation regroupées	Salariés	Unités regroupées
1990	6609	n.d.	79	n.d.	n.d.	n.d.
1991	6418	n.d.	86	n.d.	n.d.	n.d.
1992	6154	n.d.	78	n.d.	n.d.	n.d.
1993	6457	n.d.	68	n.d.	n.d.	n.d.
1994	6481	n.d.	68	n.d.	n.d.	n.d.
1995	6188	2074	59	53	66,5%	89,8%
1996	6607	2382	53	47	63,9%	88,7%
1997	6951	2303	49	44	66,9%	89,8%
1998	7413	2406	47	42	67,5%	89,4%
1999	7028	2298	44	40	67,3%	90,9%

**Moyenne 1995-99 :**

<b>66,4%</b>	<b>89,7%</b>
--------------	--------------

Source : Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels 1990-99.



**Tableau C10.2 Représentativité de la négociation collective regroupée, sous-secteur du vêtement « jeans », Québec (1995-1999)**

Année	Couverture salariés		Établissements couverts		Représentativité globale	
	Total salariés	Salariés couverts	Total établissements	Établissements couverts	Salariés couverts	Établissements couverts
1995	4885	1156	117	17	23,7%	14,5%
1996	4382	1020	117	17	23,3%	14,5%
1997	4892	1058	114	14	21,6%	12,3%
1998	5232	1096	121	14	20,9%	11,6%
1999	2377	862	74	11	36,3%	14,9%
<b>Moyenne 1995-99 :</b>					<b>25,2%</b>	<b>13,2%</b>

Source : Comité paritaire de la confection pour hommes, rapports annuels 1995-99.



**Tableau C10.3 Représentativité de la négociation collective regroupée, sous-secteur du vêtement pour hommes et garçons, Québec (1998-2005)**

Ronde	Univers syndiqué		Vêtement pour hommes et garçons (MAVPQ)		Représentativité parties (MAVPQ & UNITE)	
	Total salariés	Total accréditations	Salariés couverts	Accréditations couvertes	Salarié couverts (%)	Accréditations couvertes (%)
1998	6824	47	3168	26	46,4 %	55,3 %
2001	6939	44	3235	17	46,6 %	38,6 %
2005	6307	35	2843	14	45,1 %	40,0 %

Source : ministère du Travail du Québec, 2003b; compilations produites à partir de la base des conventions collectives du ministère du Travail du Québec et des effectifs recensés par UNITE HERE (FTQ).

**Tableau C10.4 Représentativité de la négociation collective regroupée, secteur de la confection pour dames, Québec (1990-2005)**

Année	Couverture salariés		Établissements couverts		Représentativité globale	
	Total salariés syndiqué	Salariés couverts par négociation regroupée	Total unités d'accréditation	Unités d'accréditation regroupées	Salariés	Unités regroupées
1990	3555	n.d.	103	66	n.d.	64,1%
1991	2800	n.d.	89	55	n.d.	61,8%
1992	2273	n.d.	72	47	n.d.	65,3%
1993	1649	n.d.	56	37	n.d.	66,1%
1994	1551	n.d.	51	36	n.d.	70,6%
						<b>1990-94 : 65,6%*</b>
1995	1446	623	52	33	43,1%	63,5%
1996	1314	610	44	30	46,4%	68,2%
1997	1076	561	40	27	52,1%	67,5%
1998	1088	519	39	25	47,7%	64,1%
1999	1089	531	40	25	48,8%	62,5%
					<b>1995-99 : 47,6%*</b>	<b>1995-99 : 65,2%*</b>
2002	588	165	33	16	28,1%	48,4%
2006	703	130	18	7	18,5%	38,9%

Source : Comité paritaire de la confection pour dames, rapports annuels 1990-99; ministère du Travail du Québec, 2003; compilations produites à partir de la base des conventions collectives du ministère du Travail du Québec et des effectifs recensés par UNITE HERE (FTQ).

\*Moyennes générées à partir des données annuelles correspondantes.

**Tableau C11 Arrêts de travail (ATR), secteurs de la confection pour hommes et de la confection pour dames, Québec (1990-2005)**

Employeur	Début de l'ATR	Fin de l'ATR	Nb salariés visés	Nb jr ouvrables perdus	Nb jr/p perdus
Confection pour hommes					
Les manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec (LO)	07-12-92	14-12-92	2400	5	12000
Automne 80 Inc. (Chlorophyle) (G)	09-26-97	31-10-97	47	25	1175
Les manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec (LO)	12-14-98	12-31-98	4000	7	28000
Bertrand Croft inc.	07-19-00	07-31-00	28	8	238
Les manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec (G)	12-14-01	01-13-02	3200	14	44800
Mode Optimo inc.	12-17-04	12-22-04	52	4	208
<b>Confection pour dames</b>					
Confection Sport Ans inc.	05-30-01	01-08-02	140	156	21840

Source : : ministère du Travail du Québec, Direction des données sur le travail et des décrets (2006c).

**Tableau C12.1 Ratio d'encadrement et d'intervention, comité paritaire de la confection pour hommes (1996-99)**

Année	Encadrement des assujettis					Interventions			
	Salariés	Employeurs	Inspecteurs	Ratio Insp (salariés)	Ratio Insp (employeurs)	Interventions	Ratio inter (salariés)	Ratio inter (employeurs)	Ratio inter (inspecteurs)
<b>1996</b>	11275	221	5	2255,0	44,2	418	0,04	1,89	83,6
<b>1997</b>	12396	218	5	2479,2	43,6	349	0,03	1,60	69,8
<b>1998</b>	13608	224	5	2721,6	44,8	304	0,02	1,36	60,8
<b>1999</b>	12562	211	4	3140,5	52,8	300	0,02	1,42	75,0
<b>Moyennes</b>									
<b>1996-1999</b>	12460,3		4,75	2649,1	46,3	342,8	0,028	1,57	72,3

Source : Comité paritaire de la confection pour hommes, 1990-99.

**Tableau C12.2 Ratio d'encadrement et d'intervention, comité paritaire de la confection pour dames (1996-99)**

Année	Encadrement des assujettis					Interventions			
	Salariés	Employeurs	Inspecteurs	Ratio Insp (salariés)	Ratio Insp (employeurs)	Interventions	Ratio inter (salariés)	Ratio inter (employeurs)	Ratio inter (inspecteurs)
<b>1996</b>	8770	799	8	1096,3	99,9	2225	0,25	2,78	278,1
<b>1997</b>	9617	851	7	1373,9	121,6	1681	0,17	1,98	240,1
<b>1998</b>	8663	852	8	1082,9	106,5	1736	0,20	2,04	217,0
<b>1999</b>	8926	994	8	1115,8	124,3	1696	0,19	1,71	212,0
<b>Moyennes</b>									
<b>1996-1999</b>	8994,0		7,75	1167,2	113,0	1834,5	0,20	2,13	236,8

Source : Comité paritaire de la confection pour dames, 1990-99.

**Tableau C12.3 Ratios pondérés d'encadrement et d'intervention, comités paritaires de la confection pour hommes et de la confection pour dames (1996-99)**

Année	Encadrement des assujettis					Interventions			
	Salariés	Employeurs	Inspecteurs	Ratio Insp (salariés)	Ratio Insp (employeurs)	Interventions	Ratio inter (salariés)	Ratio inter (employeurs)	Ratio inter (inspecteurs)
1996	20045	1020	13	1541,9	78,5	2643	0,13	2,59	203,3
1997	22013	1069	12	1834,4	89,1	2030	0,09	1,90	169,2
1998	22271	1076	13	1713,2	82,8	2040	0,09	1,90	156,9
1999	21488	1205	12	1790,7	100,4	1996	0,09	1,66	166,3
<b>Moyennes</b>									
1996-1999	21454,3		12,5	1720,0	87,7	2177,3	0,10	2,01	173,9

Source : Comité paritaire de la confection pour hommes et Comité paritaire de la confection pour dames, 1990-99.

**Tableau C12.4 Ratio d'encadrement et d'intervention, Commission des normes du travail (2001-04)**

Année	Encadrement des assujettis					Interventions			
	Salariés	Employeurs	Inspecteurs	Ratio Insp (salariés)	Ratio Insp (employeurs)	Interventions	Ratio inter (salariés)	Ratio inter (employeurs)	Ratio inter (inspecteurs)
2001	17626	n.d.	9	1958,4	n.d.	1498	0,08	n.d.	166,4
2002	16833	n.d.	9	1870,3	n.d.	1368	0,08	n.d.	152,0
2003	20787	1320	9	2309,7	146,7	1352	0,07	1,02	150,2
2004	17000	1126	9	1888,9	125,1	1366	0,08	1,24	155,1
<b>Moyennes</b>									
1996-1999	18061,5		9	2006,8	135,9	1396	0,077	1,13	155,9

Sources : Commission des normes du travail (2001, 2002a, 2002b, 2003, 2004, 2005a, 2005b; ISQ (2001)

**TABLEAU C12.5 Répartition des interventions; comité paritaire de la confection pour hommes (1996-99)**

	Plaintes	% plaintes	Vérification	% vérification	Juridiction	% juridiction	Total
<b>Année</b>							
<b>1996</b>	55	13,2%	290	69,4%	73	17,5%	418
<b>1997</b>	32	9,2%	262	75,1%	55	15,8%	349
<b>1998</b>	6	2,0%	253	83,2%	45	14,8%	304
<b>1999</b>	8	2,7%	243	81,0%	49	16,3%	300
<b>Moyennes</b>							
<b>1996-1999</b>	25,3	7,4%	262,0	77,2%	55,5	16,1%	342,8

Source : Comité paritaire de la confection pour hommes, 1990-99.

**TABLEAU C12.6 Répartition des interventions; comité paritaire de la confection pour dames (1996-99)**

	Plaintes	% plaintes	Vérification	% vérification	Juridiction	% juridiction	Total
<b>Année</b>							
<b>1996</b>	173	7,8%	1219	54,8%	833	37,4%	2225
<b>1997</b>	152	9,0%	836	49,7%	693	41,2%	1681
<b>1998</b>	172	9,9%	845	48,7%	719	41,4%	1736
<b>1999</b>	156	9,2%	785	46,3%	755	44,5%	1696
<b>Moyennes</b>							
<b>1996-1999</b>	163,3	8,9%	921,3	49,9%	750,0	41,1%	1834,5

Source : Comité paritaire de la confection pour dames, 1990-99.



**TABLEAU C12.7 Répartition pondérée des interventions; comité paritaire de la confection pour hommes et comité paritaire de la confection pour dames (1996-99)**

Année	Plaintes	% plaintes	Vérification	% vérification	Juridiction	% juridiction	Total
1996	228	8,6%	1509	57,1%	906	34,3%	2643
1997	184	9,1%	1098	54,1%	748	36,8%	2030
1998	178	8,7%	1098	53,8%	764	37,5%	2040
1999	164	8,2%	1028	51,5%	804	40,3%	1996

**Moyennes**

<b>1996-1999</b>	188,5	8,7%	1183,3	54,1%	805,5	37,2%	2177,3
------------------	-------	------	--------	-------	-------	-------	--------

Source : Comité paritaire de la confection pour hommes et Comité paritaire de la confection pour dames, 1990-99.

**TABLEAU C12.8 Répartition pondérée des interventions; Commission des normes du travail (2001-04)**

	Plaintes	% plaintes	Surveillance*	% Surveillance	Total
<b>Année**</b>					
<b>2001-2002</b>	646	43,1%	852	56,9%	1498
<b>2002-2003</b>	817	59,7%	551	20,3%	1368
<b>2003-2004</b>	523	38,7%	829	61,3%	1352
<b>2004-2005</b>	577	33,9%	789	57,8%%	1366
<b>Moyennes</b>					
<b>2001-2005</b>	640,8	45,9%	755,2	54,1%	1396

Sources : Commission des normes du travail (2001, 2002a, 2002b, 2003, 2004, 2005a, 2005b; ISQ (2001)

\*Le mandat de surveillance de la CNT englobe l'ensemble des activités de vérification et de juridiction des comités paritaires.

\*\*Correspond à l'année fiscale, soit du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars.

## ANNEXE D

### **La valeur relative des règlements salariaux associés aux conventions collectives maîtresses de la confection pour dames et du vêtement pour hommes**

La qualité des règlements salariaux négociés reste pour une large part conditionnée par le niveau des augmentations générales qui sont versées périodiquement. La programmation de ces hausses est directement dictée en vertu de la séquence d'entrée en vigueur prescrite par les accords collectifs.

Cette inscription des valeurs pécuniaires en relation avec le temps revêt une importance capitale pour les acteurs à la négociation collective, puisque l'ampleur des coûts pour les employeurs varie sensiblement d'après le calendrier d'application de l'entente contractuelle. C'est d'ailleurs au moyen de ce calendrier que peuvent se repérer des phénomènes assimilables à l'assouplissement de la politique syndicale en matière de rémunération, tels que les gels salariaux, le report d'augmentations et d'autres formules d'étalement ou d'amortissement des déboursés dans le temps («backloading»).

Il apparaît raisonnable de croire que leur manifestation a exercé une influence considérable sur l'évolution des salaires dans les unités de négociation étudiées, en raison notamment de leur incidence à long terme. Pour tenter d'en apprécier le plus fidèlement l'importance, il convient donc d'isoler les «événements salariaux» qui sont le plus susceptibles d'avoir entraîné un effet récurrent, en coordination avec la durée des conventions collectives maîtresses intervenues dans chaque secteur. En recourant aux majorations périodiques qui se rapportent au taux de salaire horaire nominal, il devient ainsi possible de dégager pour chaque entente respective une moyenne des augmentations proportionnellement accordées sur une base annuelle (ci-après «Augmentation annuelle moyenne pondérée»). Parallèlement à chaque accord, ce type d'indicateur peut servir à mettre en évidence les principaux événements qui ont modelé le contenu des règlements salariaux et qui, conséquemment, se sont répercuté sur la rémunération effectivement versée.

Une telle stratégie autorise par la même occasion une comparaison sur l'état des gains obtenus pour chacun des accords, par sous-période, avant et après l'abolition des décrets du vêtement<sup>83</sup>. Celle-ci permettra aussi de valider si l'apparition des ententes de longue durée

---

<sup>83</sup> Il faut remarquer que les données issues des conventions collectives maîtresses qui étaient en vigueur au début de la période de référence (UIOVD : 1988; TAVT : 1989) n'ont pu être intégrées aux fins de ces calculs. Cela s'explique en raison du fait que les majorations salariales y sont exprimées en pourcentage et non sous forme explicitement numéraire, ce qui aurait rendu toute comparaison hasardeuse avec le contenu des accords intervenus ultérieurement.

## ANNEXE D

témoigne de changements significatifs dans la politique salariale des parties et si celles-ci ont pu engendrer quelque impact sur la valeur relative des règlements salariaux. En d'autres termes, cet examen tâchera d'améliorer notre compréhension du résultat de la négociation des accords-cadres au regard de l'abolition des décrets et du déplafonnement de la durée contractuelle des conventions collectives conclues sous l'égide du Code du travail.

Ce portrait synthétique est également assorti d'un historique des modifications introduites aux modalités de financement des régimes d'avantages sociaux qui ont été instaurés conformément aux conventions collectives maîtresses. L'apport des contributions patronales consacrées à ces fins constitue un élément non négligeable de la masse salariale des employeurs, sachant que cette composante de la rémunération dérive directement des gains bruts payés.

### **A) Augmentations annuelles moyennes pondérées; vêtement pour dames** (MAP : moyenne annuelle pondérée)

#### **Convention collective maîtresse; 1991-1994**

Période : 1991-1994	Hausse nominale horaire X nb mois applicable*		Nominal horaire	Réel 1992 11= 100	Réel horaire	Avantages sociaux (AS) : Hausse cumulative :0 % Taux global : 5,625 % (1994-05; idem 1988-05)
Entrée en vigueur : Juin 1991	0,00 \$	36 mois	0,00 \$	1,024	0,00 \$	
Décembre 1991	0,30 \$	30 mois	9,00 \$	1,022	9,20 \$	
Juin 1992	0,50 \$	24 mois	12,00 \$	1,009	12,11 \$	
Juin 1993	0,55 \$	12 mois	6,60 \$	0,996	6,57 \$	
Sous-total :		102 mois	27,60 \$		27,88 \$	
<b>MAP :</b>			<b>0,27 \$</b>		<b>0,27 \$</b>	
<b>MAP incluant AS</b>			<b>0,27 \$</b>		<b>0,27 \$</b>	0,00 % (Effet nul)

ANNEXE D

\* Hypothèse d'impact récurrent sur les taux effectivement payés.

**Convention collective maîtresse; 1994-1998**

Période : 1994 1998	Hausse horaire X nb mois applicable*	nominale mois	Nominal horaire	Réel 1992 11= 100	Réel horaire	Avantages sociaux (AS) Hausse cumulative : +1,5 % Taux global : 7,125 % (1998-05)
Entrée en vigueur : Juin 1994	Gel 0,00 \$	48 mois	0,00 \$	1,004	0,00 \$	Novembre 1994 : + 0,5 %
Juin 1995	0,25 \$	36 mois	9,00 \$	0,988	8,89 \$	Juin 1995 : + 0,25 %
Juin 1996	0,25 \$	24 mois	6,00 \$	0,972	5,83 \$	Juin 1996 : + 0,5 %
Juin 1997	0,16 \$**	12 mois	1,92 \$	0,958	1,84 \$	Janvier 1997 : + 0,25 %
Sous-total :		120 mois	16,92 \$		16,56 \$	
<b>MAP :</b>			<b>0,14 \$</b>		<b>0,14 \$</b>	
<b>MAP incluant AS</b>			<b>0,142 \$</b>		<b>0,142 \$</b>	Total : +1,5 %

\* Hypothèse d'impact récurrent sur les taux effectivement payés.

\*\* Hausse variant entre 0,12 \$/hre et 0,20 \$/hre, selon la fonction.  
Valeur médiane retenue aux fins de calculs : 0,16 \$/hre.

**Convention collective maîtresse; 1998-2002**

Période : 1998 2002	Hausse horaire X nb mois applicable*	nominale mois	Nominal horaire	Réel 1992-11= 100	Réel horaire	Avantages sociaux (AS) Hausse cumulative : 0 % Taux global : 7,125 % (2002-05; idem 1998-05)
Entrée en vigueur : Juin 1998	0,45 \$	48 mois	21,60 \$	0,944	20,39 \$	
Juin 1999	0,35 \$	36 mois	12,60 \$	0,933	11,76 \$	
Juin 2000	0,35 \$	24 mois	8,40 \$	0,907	7,62 \$	
Juin 2001	0,30 \$	12 mois	3,60 \$	0,887	3,19 \$	
Sous-total :		120 mois	46,20 \$		42,96 \$	
<b>MAP :</b>			<b>0,39 \$</b>		<b>0,36 \$</b>	
<b>MAP incluant AS</b>			<b>0,39 \$</b>		<b>0,36 \$</b>	0,00 % (Effet nul)

\* Hypothèse d'impact récurrent sur les taux effectivement payés.

## ANNEXE D

**Convention collective maîtresse; 2002-2006**

Période : 2002-2006	Hausse nominale horaire X nb mois applicable*		Nominal horaire	Réel 1992-11= 100	Réel horaire	Avantages sociaux (AS) Hausse cumulative : +0,375 % Taux global : 7,5 % (2006-05)
Entrée en vigueur : Juin 2002	0,35 \$	48 mois	16,80 \$	0,875	14,70 \$	Juin 2002 : +0,375 %
Juin 2003	0,30 \$	36 mois	10,80 \$	0,853	9,21 \$	
Juin 2004	0,30 \$	24 mois	7,20 \$	0,833	6,00 \$	
Juin 2005	0,35 \$	12 mois	4,20 \$	0,817	3,43 \$	
Sous-total :		120 mois	39,00 \$		33,34 \$	
<b>MAP :</b>			<b>0,33 \$</b>		<b>0,28 \$</b>	
<b>MAP incluant AS</b>			<b>0,342 \$</b>		<b>0,291 \$</b>	Total : +0,375 %

\*Hypothèse d'impact récurrent sur les taux effectivement payés.

**Convention collective maîtresse; 2006-2011**

Période : 2006-2011	Hausse nominale horaire X nb mois applicable*		Nominal horaire	Réel 1992-11= 100	Réel horaire	Avantages sociaux (AS) Hausse cumulative : +2,625 % Taux global : 10,125 % (2011-05)
Entrée en vigueur : Juin 2006	0,00 \$	60 mois	0,00 \$	0,764	0,00 \$	Juin 2006 : +2,0 %
Juin 2007	0,00 \$	48 mois	0,00 \$	0,748	0,00 \$	
Juin 2008	0,15 \$	36 mois	5,40 \$	0,731	3,95 \$	
Juin 2009	0,15 \$	24 mois	3,60 \$		N/D.	+0,3125 %
Juin 2010	0,20 \$	12 mois	2,40 \$		N/D	+0,3125 %
Sous-total :		180 mois	11,40 \$	144 mois	3,95 \$	
<b>MAP :</b>			<b>0,06 \$</b>		<b>0,03 \$**</b>	
<b>MAP incluant AS</b>			<b>0,062\$</b>		<b>0,031 \$**</b>	Total : +2,625 %

\* Hypothèse d'impact récurrent sur les taux effectivement payés.

\*\* applicable de juin 2006 à mai 2008

**B) Augmentations annuelles moyennes pondérées; vêtement pour hommes**  
(MAP : moyenne annuelle pondérée)

**Convention collective maîtresse; 1992-1995**

Période : 1992-1995	Hausse nominale horaire X nb mois applicable*		Nominal horaire	Réel 1994 12= 100	Réel horaire	Avantages sociaux (AS) Hausse cumulative : 0 % Taux global : 6,5 % (1995-11; idem 1989-12)
Entrée en vigueur : Décembre 1992	Gel 0,00 \$	36 mois	0,00 \$	0,993	0,00 \$	
Décembre 1993	0,25 \$	24 mois	6,00 \$	0,983	5,90 \$	
Décembre 1994	0,30 \$	12 mois	3,60 \$	1,000	3,60 \$	
Sous-total :		72 mois	9,60 \$		9,50 \$	
<b>MAP :</b>			<b>0,13 \$</b>		<b>0,13 \$</b>	
<b>MAP incluant AS</b>			<b>0,13 \$</b>		<b>0,13</b>	0,00 % (Effet nul)

\* Hypothèse d'impact récurrent sur les taux effectivement payés.

**Convention collective maîtresse; 1995-1998**

Période : 1995-1998	Hausse nominale horaire X nb mois applicable*			Réel 1994-12= 100	Réel	Avantages sociaux Hausse cumulative : - 0,5% Taux global : 6,0 % (1998-11) (MAVQ : 4,5 %)**
Entrée en vigueur : Décembre 1995	0,00 \$	36 mois	0,00 \$	0,982	0,00 \$	Déc. 1995 :-0,5 %
Juin 1996	0,15 \$	30 mois	4,50 \$	0,966	4,35 \$	
Décembre 1996	0,00 \$	24 mois	0,00 \$	0,964	0,00 \$	
Septembre 1997	0,20 \$	15 mois	3,00 \$	0,954	2,86 \$	
Décembre 1997	0,00 \$	12 mois	0,00 \$	0,955	0,00 \$	
Sous-total :		117 mois	7,50 \$		7,21 \$	
<b>MAP :</b>	<b>0,06 \$ l'heure</b>				<b>0,06 \$</b>	
<b>MAP incluant AS</b>	<b>0,06 \$ l'heure</b>				<b>0,06 \$</b>	-0,5 % (effet nul sur les gains versés)

\* Hypothèse d'impact récurrent sur les taux effectivement payés.

\*\* Taux préférentiel consenti aux employeurs membres d'une association signataire de l'accord-cadre, pour une période de deux ans s'étalant de juin 1996 à mai 1998.

## ANNEXE D

**Convention collective maîtresse; 1998-2001**

Période : 1998-2001	Hausse nominale horaire X nb mois applicable*			1994-12=100	Réel horaire	Avantages sociaux (AS) Hausse cumulative : +1,0 % Taux global : 7,0 % (2001-11)
Entrée en vigueur : Décembre 1998	0,25 \$	36 mois	9,00 \$	0,943	8,49 \$	
Décembre 1999	0,25 \$	24 mois	6,00 \$	0,922	5,53 \$	
Décembre 2000	0,25 \$	12 mois	3,00 \$	0,896	2,69 \$	Décembre 2000 : +1,0 %
Sous-total :		72 mois	18,00 \$		16,71 \$	
<b>MAP :</b>	<b>0,25 \$</b>			<b>0,23 \$</b>		
<b>MAP incluant AS</b>	<b>0,253 \$</b>			<b>0,231 \$</b>		Total : +1,0 %

\* Hypothèse d'impact récurrent sur les taux effectivement payés.

**Convention collective maîtresse; 2001-2005**

Période : 2001-2005	Hausse nominale horaire X nb mois applicable*			1994-12=100	Réel horaire	Avantages sociaux Hausse cumulative : 0 % Taux global : 7,0 % (2005-11; idem 2001-11)
Entrée en vigueur : Décembre 2001	0,10 \$	48 mois	4,80 \$	0,886	4,25 \$	
Décembre 2002	0,15 \$	36 mois	5,40 \$	0,856	4,62 \$	
Décembre 2003	0,20 \$	24 mois	4,80 \$	0,845	4,06 \$	
Décembre 2004	0,30 \$	12 mois	3,60 \$	0,824	2,97 \$	
Sous-total :		120 mois	18,60 \$		15,90 \$	
<b>MAP :</b>	<b>0,16 \$</b>			<b>0,13 \$</b>		
<b>MAP incluant AS</b>	<b>0,16 \$</b>			<b>0,13 \$</b>		0,00 % (effet nul)

\* Hypothèse d'impact récurrent sur les taux effectivement payés.

## ANNEXE D

**Convention collective maîtresse; 2005-2009**

Période 2005-2009	Hausse nominale horaire X nb mois applicable*			1994-12=100	Réal horaire	Avantages sociaux (AS) Hausse cumulative : +0,5 % Taux global : 7,5 % (2009-12)
Entrée en vigueur : Décembre 2005	0,10 \$	48 mois	4,80 \$	0,807	3,87 \$	Déc. 2005 : +0,5 %
Décembre 2006	0,15 \$	36 mois	5,40 \$	0,799	4,31 \$	
Décembre 2007	0,20 \$	24 mois	4,80 \$	0,781	3,75 \$	
Décembre 2008	0,30 \$	12 mois	3,60 \$		N/D	
Sous-total :		120 mois	18,60 \$	108 mois	11,93 \$	
<b>MAP :</b>	<b>0,16 \$</b>			<b>0,11 \$**</b>		
<b>MAP incluant AS</b>	<b>0,168 \$</b>			<b>0,115 \$**</b>		Total : +0,5 %

\* Hypothèse d'impact récurrent sur les taux effectivement payés.

\*\* applicable de décembre 2005 à novembre 2007.

**C) Augmentations moyennes annuelles pondérées, par sous-période**  
(MAP : moyenne annuelle pondérée)

**Convention collective maîtresse; vêtement pour dames (1991-2011)**

Convention collective/période	MAP nominal	MAP réel (1992-11 = 100)	MAP incluant AS	
			Nominal	Réal
1991-1994 (36 mois)	0,27 \$/hre	0,27 \$/hre	0,27 \$/hre	0,27 \$/hre
1994-1998 (48 mois)	0,14 \$/hre	0,14 \$/hre	0,142 \$/hre	0,142 \$/hre
1998-2002 (48 mois)	0,39 \$/hre	0,36 \$/hre	0,39 \$/hre	0,36 \$/hre
<b>MAP 1991-2002 :</b> <b>((0,27 \$ X 36) + (0,14 \$ X 48) + (0,39 \$ X 48))</b> <b>132 mois</b>	<b>0,266 \$/hre</b>	<b>0,255 \$/hre</b>	<b>0,267/hre</b>	<b>0,256 \$/hre</b>
2002-2006 (48 mois)	0,33 \$/hre	0,28 \$/hre	0,342 \$/hre	0,291 \$/hre
2006-2011 (60 mois)	0,06 \$/hre	0,03 \$/hre*	0,062\$/hre	0,031 \$/hre*
<b>MAP 2002-2011 :</b> <b>((0,33 \$ X 48) + (0,06 \$ X 60))</b> <b>108 mois</b>	<b>0,180 \$/hre</b>	<b>0,173\$/hre*</b>	<b>0,186 \$/hre</b>	<b>0,179 \$/hre**</b>

\*applicable de juin 2006 à mai 2008.

\*\*applicable de juin 2002 à mai 2008.



**Convention collective maîtresse; vêtement pour hommes (1992-2009)**

Convention collective/période	MAP nominal	MAP réel (1994-12 = 100)	MAP incluant AS	
			Nominal	Réel
1992-1995 (36 mois)	0,13 \$/hre	0,13 \$/hre	0,13 \$/hre	0,13 \$/hre
1995-1998 (36 mois)	0,06 \$/hre	0,06 \$/hre	0,06 \$/hre	0,06 \$/hre
1998-2001 (36 mois)	0,25 \$/hre	0,23 \$/hre	0,253 \$/hre	0,231 \$/hre
<b>MAP 1992-2001 :</b> <b><math>((0,13 \\$ \times 36) + (0,06 \\$ \times 36) + (0,25 \\$ \times 36))</math></b> <b>108 mois</b>	<b>0,146 \$/hre</b>	<b>0,140 \$/hre</b>	<b>0,147 \$/hre</b>	<b>0,140 \$/hre</b>
2001-2005 (48 mois)	0,16 \$/hre	0,13 \$/hre	0,16 \$/hre	0,13 \$/hre
2005-2009 (48 mois)	0,16 \$/hre	0,11 \$/hre*	0,168 \$/hre	0,115\$/hre*
<b>MAP 2001-2009 :</b> <b><math>((0,16 \\$ \times 48) + (0,16 \\$ \times 48))</math></b> <b>96 mois</b>	<b>0,160 \$/hre</b>	<b>0,121 \$/hre**</b>	<b>0,164 \$/hre</b>	<b>0,123\$/hre**</b>

\*applicable de décembre 2005 à décembre 2007.

\*\*applicable de décembre 2005 à décembre 2007.

## BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE

- Abernathy, Frederick H., John T. Dunlop, Janice H. Hammond et David Weil : 1999. A Stitch in Time, New York, Oxford University Press.
- Aglietta, Michel : 1982. Régulation et crises du capitalisme. L'expérience des Etats-Unis. Paris, Callman-Lévy, (2e édition).
- Association des entrepreneurs en couture du Québec (AECQ) : 1999. Projet de loi 47, Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail. Mémoire présenté par l' Association des entrepreneurs en couture du Québec à la Commission parlementaire de l'économie et du travail, (déposé le 1999-09-23).
- Associations patronales du vêtement : 1999. Mémoire soumis au président de la Commission parlementaire de l'économie et du travail : projet de loi 47, Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail, (déposé le 1999-09-23).
- Audet, Michel : 1999. « Industrie du vêtement : les décrets doivent disparaître », (1999-09-18) La Presse : p. B-3.
- Barbash, Jack : 1987. « Like Nature, Industrial Relations Abhors a Vacuum. The case of the union-free strategy. », Relations industrielles, 42 (1), 168-179.
- Barette, Valérie et Joseph Henri-Claude : 2005. L'activité manufacturière au Québec : synthèse, Québec, Institut de la statistique du Québec (Écostat, mars 2005).
- Bélanger, Jacques et Gilles Breton : 1992. « Restructuration économique et régulation du travail : au-delà de l'approche institutionnaliste. », Cahiers de recherche sociologique, 18-19, 139-153.

- Bélangier, Jacques et Christian Thuderoz : 1998. « La recodification de la relation d'emploi, » , Revue française de sociologie, 39 (3), 469-494.
- Bergeron, Jean-Guy et Diane Veilleux : 1997. « The Québec Collective Decree Act : A Unique Model of Collective Bargaining », Queen's Law Journal, 22, 135-165.
- Bernier, Jean : 1969. « L'extension des conventions collectives de travail dans le droit du travail de la France, de la Grande-Bretagne et du Canada », Relations industrielles, 24 (1), 141-163.
- Bernier, Jean : 1986. L'extension juridique des conventions collectives au Québec, Québec, Direction des publications gouvernementales.
- Bernier, Jean : 1993. « Juridical Extension in Québec. A New Challenge Unique in North America », Relations industrielles, 48 (4), 745-761.
- Bernstein, Stéphanie, Katherine Lippel et Lucie Lamarche : 2001. Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien, Ottawa, Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada.
- Birnbaum, David : 2005. « Finding a niche. The mass market will be a rough ride for Canadians in the post-2005 world but opportunities abound in the niche markets that are their forte », Canadian apparel, 29 (2), 24-25 et 33.
- Boismenu, Gérard : 1990. « L'État et la régulation du rapport salarial depuis 1945 », in Boismenu, Gérard et Daniel Drache (éd.), Politique et régulation. Modèle de développement et trajectoire canadienne. Montréal, Éditions de L'Harmattan et Éditions du Méridien, pp. 155-203.
- Boudon, Raymond et Renaud Fillieule : 2002. Les méthodes en sociologie, Paris, Presses universitaires de France, Collection que « Que sais-je? » (12<sup>e</sup> édition).
- Boutet, Pierre : 2004. Rapport sur les conventions collectives de longue durée de 1994 à 2002, Québec, Ministère du Travail du Québec.

- Bowles, Samuel et Richard Edwards : 1985. Understanding Capitalism, New York, Harper and Row.
- Boyer, Robert : 1986. La théorie de la régulation. Une analyse critique, Paris, La Découverte
- Boyer, Robert : 2002. "Variété du capitalisme et théorie de la régulation", L'année de la régulation 6 (2002), 125-194
- Boyer, Robert : 2003. Les institutions dans la théorie de la régulation. Cahier CEPREMAP-ENS no 2003-08 Paris. CEPREMAP-ENS
- Boyer, Robert et Yves Saillard (ed.) : 1995. Théorie de la régulation : l'état des savoirs, Paris, La Découverte.
- Boyer, Robert et J. Rogers Hollingsworth : 1997. «From National Embeddedness to Spatial and Institutional Nestedness » in Hollingsworth, J. Rogers et Robert Boyer (éd.) Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions., Cambridge, Cambridge University Press, 433-484.
- Braudel, Fernand : 1985. La dynamique du capitalisme, Paris, Les éditions Arthaud.
- Breton, Gilles et Carol Levasseur : 1990. « Etat, rapport salarial et compromis institutionnalisés », in Boismenu, Gérard et Daniel Drache (éd.), Politique et régulation. Modèle de développement et trajectoire canadienne. Montréal, Éditions de L'Harmattan et Éditions du Méridien, pp. 71-98.
- Brossard, Michel : 1998. «Assis ou debout ? Réflexion sur l'implantation de l'organisation modulaire du travail dans le vêtement.», Relations industrielles, 53 (3), 403-429.
- Bureau de la statistique du Québec (BSQ) : 1993. Forme juridique et taille des établissements au Québec; édition 1993, Québec, Bureau de la statistique du Québec.

Bureau de la statistique du Québec (BSQ) : 1994. Profil du secteur manufacturier au Québec, édition 1994, Québec, Bureau de la statistique du Québec.

Bureau de la statistique du Québec (BSQ) : 1996. Profil du secteur manufacturier au Québec, édition 1996, Québec, Bureau de la statistique du Québec.

Bureau de la statistique du Québec (BSQ) : 1997. Profil du secteur manufacturier au Québec, édition 1997, Québec, Bureau de la statistique du Québec.

Bureau de la statistique du Québec (BSQ) : 1998. Profil du secteur manufacturier au Québec, édition 1997, Québec, Bureau de la statistique du Québec.

Canadian Apparel Federation (CAF) : 2006. Wear ? Canada !, Ottawa.

Canadian Broadcasting Corporation (CBC) : 1983. « First strike in 4 decades », The Journal (15 août 1983), accessible via : [http://archives.cbc.ca/IDC-1-69-1438-9456/life\\_society/textile\\_unions/clip7](http://archives.cbc.ca/IDC-1-69-1438-9456/life_society/textile_unions/clip7)

Centrale des syndicats démocratiques (CSD) : 1984. Pour un Code du travail renouvelé et adapté aux réalités socio-économiques modernes.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD) : 1999. Des droits à respecter ! Ou pourquoi nous sommes contre l'abolition des décrets dans l'industrie du vêtement; mémoire présenté devant la Commission parlementaire de l'économie et du travail, (déposé le 1999-09-23).

Centrale des syndicats démocratiques (CSD) : 2000, Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement. Commentaires de la Centrale des syndicats démocratiques et de la Fédération des syndicats du textile et du vêtement (CSD);(avril 2000).

Chambre de commerce du Québec : 1999. Mémoire de la Chambre de commerce du Québec présenté à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale, relatif au projet de loi no 47, Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail, (déposé le 1999-09-21).

Chartré, Marie : 1999. Analyse des impacts du projet de loi no 47, Ministère de la Solidarité sociale, Direction générale des politiques.

Comité paritaire de l'industrie de la chemise et du gant de cuir : 1999. Projet de loi 47 concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail. Commission parlementaire de l'économie et du travail. Mémoire du comité paritaire de l'industrie de la chemise et du gant de cuir (septembre 1999), Montréal.

Comités paritaires du vêtement : 1988. Mémoire sur le régime des décrets de convention collective adressé au ministre du Travail, l'honorable Yves Séguin (décembre 1988), Montréal.

Comité paritaire du vêtement pour dames : 1990-99. Rapports annuels (transmis au ministre du Travail du Québec, conformément à l'article 23 LDCC), Montréal.

Comité paritaire du vêtement pour dames : 1999. La réforme des décrets de l'industrie du vêtement (mars 1999), Montréal.

- Comité paritaire du vêtement pour hommes : 1990-99. Rapports annuels (transmis au ministre du Travail du Québec, conformément à l'article 23 LDCC), Montréal.
- Commission des normes du travail (CNT) : Historique du salaire minimum, accessible via : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/index.html>
- Commission des normes du travail (CNT) : 2001. Rapport annuel 2000-2001. Commission des normes du travail, Montréal.
- Commission des normes du travail (CNT) : 2002a. Compilations spéciales des données salariales fournies par les entreprises assujetties aux normes sectorielles dans l'industrie du vêtement, Montréal, mars 2002.
- Commission des normes du travail (CNT) : 2002b. Rapport annuel de gestion 2001-2002. Commission des normes du travail, Montréal.
- Commission des normes du travail (CNT) : 2003. Rapport annuel de gestion 2002-2003. Commission des normes du travail, Montréal.
- Commission des normes du travail (CNT) : 2004. Rapport annuel de gestion 2003-2004. Commission des normes du travail, Montréal.
- Commission des normes du travail (CNT) : 2005a. Rapport annuel de gestion 2004-2005. Commission des normes du travail, Montréal.
- Commission des normes du travail (CNT) : 2005b. Service des normes dans l'industrie du vêtement. Sommaire des activités; 1<sup>er</sup> juillet 2000 au 31 décembre 2004, Montréal, document interne ronéotypé.
- Commission des normes du travail (CNT) : 2006. Rapport annuel de gestion 2005-2006. Commission des normes du travail, Montréal.

Commission des relations du travail (CRT) : 2006. Liste des requêtes en accréditation déposées entre le 1<sup>er</sup> janvier 1990 et le 31 décembre 2005 pour les employeurs associés au secteur d'activité économique « Industries de l'habillement » (2006 05 26), Commission des relations du travail, Québec.

Commission permanente de l'économie et du travail (CET): 2001. «Étude détaillée du projet de loi 46 –Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement», Journal des débats, Commission parlementaire, jeudi le 29 novembre 2001.

Conseil des ressources humaines de l'industrie du vêtement (CRHIV) : 2004. Le vêtement au Canada : perspectives d'avenir. Étude sur le marché du travail : rapport final. Accessible via [www.chrhiv.ca](http://www.chrhiv.ca).

Conseil du patronat du Québec : 1999. Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail (projet de loi 47), (déposé le 1999-09-21).

Conseil du patronat du Québec (CPQ) : 2004. Pour créer la richesse et le mieux-être. Programme d'action 2004-2006 du CPQ (septembre 2004), Montréal.

Coriat, Benjamin : 1982. « Relations industrielle, rapport salarial et régulation : l'inflexion néo-libérale. », Consommation 29 (3), 31-47.

Côté, André C. : 1989. « Le régime des normes du travail et le régime d'extension des conventions collectives : complémentarité ou contradiction ? » in Michel Grant (éd.), Proceedings of the 26th Conference of the Canadian Industrial Relations Association, Québec, Université Laval, 55-65.

Crozier, Michel et Erhard Friedberg, : 1977. L'acteur et le système, Paris, Seuil.



- De Bruycker, Jacqueline : 2001. «Syndicats en conflit; Confection Sport ANS de Victoriaville. Des travailleurs solidaires déterminés à retourner au travail dans la dignité.», (septembre 2001) Le fureteur CSD : pp. 19-20.
- De Bruycker, Jacqueline : 2004. «Le gouvernement Charest revient sur sa décision et maintient les normes sectorielles.», (février 2004) La base CSD : pp. 13.
- De Niverville, Patrick et Claude Carignan : 1990. Loi annotée sur les décrets de convention collective, Montréal, Wilson et Lafleur.
- Deslauriers, Jean-Pierre : 1991. Recherche qualitative. Guide pratique, Montréal, McGraw Hill.
- Desrosiers, Éric : 2004a. « Tissus d'inquiétude », (2004-10-13) Le Devoir : pp. C4-C5.
- Desrosiers, Éric : 2004b. « La rapidité va sauver l'industrie canadienne du vêtement », (2004-10-23) Le Devoir : p. C-1.
- Desrosiers, Éric : 2005. « Les travailleurs canadiens réclament le retour des quotas », (2005-07-06) Le Devoir : pp. B-1 et B-4.
- Desrosiers, Éric : 2007. «Gildan ferme ses deux dernières usines au Canada» (2007-03-28) Le Devoir : p. B1.
- Dicken, Peter : 2003. « Fabricating Fashion : The Textiles and Garments Industries », in Dicken, Peter, Global Shift : Reshaping the Global Economic Map of the 21<sup>st</sup> Century, 4e édition, London, Sage Publication, 317-354.
- Dion, Gérard : 1986. Dictionnaire canadien des relations du travail (2<sup>e</sup> édition), Québec, Les presses de l'Université Laval.
- Drouin, Marie-Annick : 2003. La filière industrielle de l'habillement au Québec. Enjeux, tendances et perspectives de développement, Québec, Ministère du Développement économique et régional (MDER).

- Dubé, Jean-Louis : 1983. « Le fonctionnement des comités paritaires est-il adéquat ? », in La loi et les rapports collectifs du travail, actes de la 14<sup>e</sup> conférence de relations industrielles (1983), Montréal, Université de Montréal, 123-126.
- Dubé, Jean-Louis : 1990. Décrets et comités paritaires, Sherbrooke, Éditions Revue de droit.
- Dufort, Jules et Bertrand Nadeau : 1999. L'industrie québécoise de l'habillement depuis l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange, Québec, ministère de l'industrie et du Commerce, Direction de l'analyse du commerce extérieur.
- Dufresne, Jean-Claude : 1999. «Les décrets de convention collective. Des particularités sectorielles à respecter.», (mai 1999) La base CSD : pp. 16-18.
- Edwards, Paul K. : 1986. Conflict at Work, a Materialist Analysis of Workplace Relations, Oxford, Basil Blackwell.
- Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) : 2005a. Le dumping chinois des marchés du textile et de l'habillement place les pays les plus pauvres au bord de la ruine. (communiqué; 2005-04-13).
- Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) : 2005b. Une action urgente de l'OMC est requise pour préserver 30 millions de travailleurs du textile du désœuvrement. (communiqué; 2005-04-21).
- Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI-FTQ) : 1999. Mémoire de la FTQ et du SVTI (FTQ) présenté à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale du Québec sur le projet de loi no 47 concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail, (déposé le 1999-09-21).
- Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) : 2001 Industrie du vêtement : la FTQ et le SVTI pressent Québec de maintenir des normes minimales sectorielles du travail (communiqué; 2001-05-23), Montréal.

- Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) : 2002 Règlement dans la confection de vêtements pour hommes (communiqué; 2002-01-11), Montréal.
- Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) : 2003a Volte-face révoltante du gouvernement Charest dans l'industrie du vêtement : abolition des protections sur les conditions de travail dans l'industrie du vêtement (communiqué; 2003-11-30), Montréal.
- Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) : 2003b Le gouvernement Charest revient sur sa décision : maintien des normes sectorielles dans l'industrie du vêtement (communiqué; 2003-12-05), Montréal.
- Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) : 2005. Avec l'appui de la FTQ, le Syndicat unis demande à Ottawa de réduire les importations de vêtements et de textiles de Chine — négociation prochaine de la convention collective modèle pour 4000 salariés (communiqué; 2005-04-08), Montréal.
- Friedberg, Erhard : 1993. Le pouvoir et la règle., Paris, Seuil.
- Gagné, Jean-Paul : 1993. «Il faut abolir les décrets de convention» (93-04-10) Les Affaires, p. 6.
- Gauthier, Benoît : 2003. « La structure de la preuve », in Gauthier, Benoît (ed.), Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données. (4ème édition), Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- Giles, Anthony : 2000. « Globalisation and Industrial Relations Theory », The Journal of Industrial Relations, 42 (2), 173-194.
- Giles, Anthony et Gregor Murray : 1997. « Industrial Relations Theory and Critical Political Economy », in Barbash, Jack et Noah Meltz (ed.), Theorizing in Industrial Relations : Approaches and Applications, Sydney, ACIRRT, University of Sydney, pp. 77-120.
- Godard, John : 1989. Beyond Empiricism : Alternative Philosophies of Science and the Study of Industrial Relations, Queen, University of Queen, Industrial Relations Centre, Queen's Papers in Industrial Relations, no 1989-3.

- Gouvernement du Québec : 1986. Réglementer moins et mieux, Groupe de travail sur la déréglementation (Groupe Scowen), Québec, Direction des publications gouvernementales.
- Gouvernement du Québec : 1994. Rapport du comité interministériel sur les décrets de convention collective, Québec, Gouvernement du Québec. Février 1994.
- Gouvernement du Québec : 1998. Rapport du groupe conseil sur l'allégement réglementaire au premier ministre du Québec, Québec, Gouvernement du Québec.
- Grant, Michel : 1982. « La loi sur les décrets de convention collective favorise-t-elle la syndicalisation ? –opinion syndicale », in Les négociations élargies, Journée d'étude la Corporation des C.R.I., Montréal, le 18 novembre 1982, Document no 5, École de relations industrielles, Université de Montréal, 103-111.
- Grant, Michel : 1992. « Struggle for Survival : Industrial Relations in the Clothing Industry » in Verma, A. et R.P Chaykowski (eds), Industrial Relations in Canadian Industry, Toronto, Holt, Rinehart and Winston, 220-243.
- Grant, Michel : 2004a. Innovation technologiques et organisation du travail : l'industrie du vêtement pour hommes, Cahiers du CRISES, no 0401, Montréal.
- Grant, Michel : 2004b. « Deregulating Industrial Relations in the Apparel Sector : The Decree System in Québec », in Stanford, Jim et Leah F. Vosko, (eds), Challenging the Market. The Struggle to Regulate Work and Income, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 135-151.
- Hall, Peter A. et David Soskice : 2002. «Les variétés du capitalisme», L'année de la regulation 6 (2002), 47-124.
- Hébert, Gérard : 1983. « La loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire. », in La loi et les rapports collectifs du travail, actes de la 14<sup>e</sup> conférence de relations industrielles (1983), Montréal, Université de Montréal, 81-107.

- Hébert, Gérard : 1984. L'impact économique de l'extension juridique des conventions collectives dans l'industrie du vêtement pour dames. Document ronéotypé, août 1984.
- Hébert, Gérard : 1990. « Le renouvellement du régime des décrets de convention collective. », Relations industrielles, 45 (2), 404-413.
- Hébert, Gérard : 1992. Traité de négociation collective, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur.
- Héту, Jean-Paul : 1983. « La Loi sur les décrets de convention collective a-t-elle un avenir ? -2<sup>e</sup> exposé, in 14<sup>e</sup> colloque des relations industrielles, Montréal, Université de Montréal, 111-114.
- Hyman, Richard : 1989. The Political Economy of Industrial Relations, London, MacMillan Press.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) : 2001. Rapport sur l'enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement au Québec, Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) : 2002. Profil du secteur manufacturier au Québec, édition 2002, Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) : 2005a. Statistiques principales de l'activité manufacturière pour le secteur de la fabrication, par sous-secteur du SCIAN, Québec, 2002-2005, Québec, Institut de la statistique du Québec, décembre 2005.
- Institut de la statistique du Québec : 2005b. Valeur des importations et des exportations; vêtements et accessoires vestimentaires; Québec et Canada (1990-2005) — série no 53-010.
- Jalette, Patrice, Jean Charest et Guylaine Vallée : 2002. « Globalization and Labour Regulation : the Case of the Québec Clothing Industry. », Employment Relations Record, 2 (2), 33-46.

- Jalette, Patrice : 2005. « Réponses syndicales à la sous-traitance. », Just Labour, 6-7 (Autumn 2005), 93-103.
- Jalette, Patrice : 2006. «When Labour Relations Deregulation is not an option : The alternative Logic of Building Service Employers in Quebec », International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 22-3 (Autumn 2006), 329-346.
- Jean, Diane et Jean-François Guilloteau : 1982. Le travail à domicile dans le vêtement pour dames, Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail du Québec.
- King, Mike : 2005. «Garment workers get contract. First entry-level pay hike in 11 years; Leader credits whistles and red bandannas in helping to reach deal without a strike.» (2005-12-02) The Gazette.
- Kochan, Thomas : 1998. « What is distinctive about industrial relations research ? », in Research in the World of Work. Strategies and Methods in Studying Industrial Relations., in Keith Whitfield et George Strauss (eds), Ithaca, ILR Press.
- Laroche, Mélanie : 2007. L'impact de la mondialisation sur les structures, les stratégies et les institutions de négociation collective : le cas de la négociation coordonnée dans l'industrie du vêtement pour hommes au Québec, Thèse de doctorat, Québec, Université Laval, Département de relations industrielles.
- Laroche, Mélanie et Gregor Murray : 2003. «Mondialisation et solidarité patronale : la négociation patronale dans l'industrie du vêtement au Québec», Les échanges commerciaux et la protection des travailleurs; Actes du 39<sup>e</sup> colloque de l'ACRI. Association canadienne des relations industrielles.
- Latulippe, Gérard P. et Kevin O'Farrell : 1982. « Le comité paritaire : anachronisme ou formule d'avenir ? », Relations industrielles, 37 (3), 634-655.

- Lemieux, Louis J. et France Racine: 1989. « Le régime d'extension des conventions collectives favorise-t-il la paix industrielle ? » in Michel Grant (éd.), Proceedings of the 26th Conference of the Canadian Industrial Relations Association, Québec, Université Laval, 69-80.
- Lessard, Denis : 1994a « Un comité paritaire dilapide les cotisations de ses membres, révèle une enquête de la SQ. », in (1994-05-31) La Presse, p. A-1 et A-2.
- Lessard, Denis : 1994b « Ottawa réclamera 600 000 \$ au comité paritaire du verre plat. », in (1994-06-88) La Presse, p. B-1.
- Lessard, Denis : 1994c « Québec met en tutelle le comité paritaire de l'industrie du verre plat. », in (1994-06-14) La Presse, p. B-1.
- Lessard, Denis : 1999. « L'abolition des décrets créera 8 000 emplois, selon Diane Lemieux. », in (1999-03-18) La Presse, p. B-1.
- Lévesque, Christian et Gregor Murray : 2003. « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau », Revue de l'IRES, 43 (1), 1-28.
- Lévesque, Lia : 2006. «Ottawa doit agir dans le secteur du vêtement, croit Duceppe.» (2006-10-11) Le Devoir : p. B5.
- Lyrette, Benoît et Paul-Martel Roy : 1992. « Le régime des décrets favorise-t-il la paix industrielle ? in Proceedings of the 28th Conference of the Canadian Industrial Relations Association, Kingston, Queen's University, 327-335.
- Mace, Gordon et François Pétry : 2000. Guide d'élaboration d'un projet de recherche. (2<sup>e</sup> édition), Québec, Presses de l'Université Laval.
- Marshall, Katerine, Denise Guèvremont et Stéphane Pronovost : 1997. «L'emploi dans l'industrie du vêtement», L'emploi et le revenu en perspective, printemps 1997, Ottawa, Statistique Canada, (numéro au catalogue : 75-001-XPF).

- Maschino, Dalil : 2000. Pratiques «normales» et «avancées» dans l'industrie nord-américaine du vêtement, Washington, D.C., Commission nord-américaine du travail.
- Maschino, Dalil, Jean-François Boivin et Renée Laflamme : 2001. Les conventions collectives de longue durée dans le contexte des nouvelles approches des relations du travail au Québec, Conférence présentée sur les changements en milieu de travail, Mexico, Organisation de coopération économique Asie-Pacifique (APEC).
- Maschino, Dalil : 2005. «L'industrie du vêtement au Québec dans le contexte de la mondialisation de la production : quel avenir peut-on envisager ?», Regards sur le travail 2 (1), Québec, ministère du Travail du Québec.
- Mayer, Danièle : 1999. Étude comparative des conventions collectives de longue durée avant et après de la loi 116, mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles.
- Ministère des Finances du Québec (MF) : 2006. «Le vêtement et le textile au Québec. Deux industries face à des défis considérables.», Études économiques, fiscales et budgétaires 1 (4), Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 1990. «Les relations du travail en 1990», Le Marché du travail, 11 (12), 21-28.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 1991. «Les relations du travail en 1991», Le Marché du travail, 12 (12), 19-24.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 1992. «La syndicalisation au Québec en 1992», Études et recherches du ministère du Travail, Québec, Les publications du Québec, 23-30.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 1994. «La syndicalisation au Québec en 1993», Les relations du travail en 1993; Études et recherches du ministère du Travail, Québec, Les publications du Québec, 27-32.



- Ministère du Travail du Québec (MT) : 1995. «La syndicalisation au Québec en 1994», Le Marché du travail, 16 (1 & 2), 104-108.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 1996. «La présence syndicale au Québec en 1995», Le Marché du travail, 17 (1 & 2), 102-104.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 1997. «La présence syndicale au Québec en 1996», Le Marché du travail, 18 (1 & 2), 97-99.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 1998. «La présence syndicale au Québec en 1997», Le Marché du travail, 19 (9), 6-10.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 2001 : Évaluation de la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la Loi sur les décrets de convention collective, Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 2003a. Normes sectorielles dans l'industrie du vêtement : le ministre du Travail, Michel Després, annonce des normes permanentes pour les travailleuses et les travailleurs (communiqué; 2003 12 05), Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 2003b. Analyse des impacts de l'établissement de normes sectorielles permanentes dans l'industrie du vêtement au Québec (2003-08-06), Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 2006a. Portrait statistique des conventions collectives analysées en 2005 (2006-06), Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 2006b. Rapport sur l'application des normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement (LNT, art. 92.1) (2006-06), Québec, Gouvernement du Québec.

- Ministère du Travail du Québec (MT) : 2006c. : Liste des arrêts de travail (ATR), secteurs de l'industrie du vêtement, Québec (1990-2005), Québec, ministère du Travail du Québec, Direction des données sur le travail et des décrets.
- Ministère du Travail du Québec (MT) : 2006d. : Base d'information sur les conventions collectives déposées au ministère du Travail secteurs de l'industrie du vêtement, Québec (CTI 243 à 249) (1990-2005), Québec, ministère du Travail du Québec, Direction des données sur le travail et des décrets.
- Moreau, Marie-Ange et Gilles Trudeau : 1998. « Le droit du travail face à la mondialisation », Relations Industrielles (53) 1, 55-89.
- Morissette, Lucie : 2000. L'impact de la mondialisation sur le pouvoir syndical; le cas de deux fédérations syndicales du secteur du vêtement au Québec., mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval, Département de relations industrielles.
- Müller-Jentsch, Walther : 1998. « Les théories des relations industrielles : une mise en perspective » Sociologie du travail (98) 2, 233-262.
- Murray, Gregor, Christian Lévesque et Guylaine Vallée : 2000. « The Re-Regulation of Labour in a Global Context : Conceptual Vignettes from Canada. », 2000, The Journal of industrial relations, 42 (2), 234-257.
- Ng, Roxana : 2000. «Restructuring Genre, Race and Class Relations : The Case of Garment Workers and Labor Adjustment.», in Restructuring Caring Labour, Discourse, State Practice And Everyday Life, Neysmith, Sheila M. (ed.), Oxford NY, Oxford University Press.
- Nuovo, Franco : 2003. « Le diable par la queue », (2003-12-03) Le Journal de Montréal : p. 6.

- Parti libéral du Québec (PLQ) : 2002. Un gouvernement au service des québécois; Ensemble, réinventons le Québec. Le plan d'action du prochain gouvernement libéral (septembre 2002), Montréal.
- Péloquin, Tristan : 2004. « Moins que le minimum », (2004 12 15) La Presse : pp. A1-A2.
- Picher, Claude : 2004. « Des raisons de s'inquiéter », (2004-11-20) La Presse Affaires : pp. 1-6.
- Pilon, Jean-Luc : 2005. « Le sort de l'industrie du vêtement au Québec dans le contexte actuel de la libéralisation des marchés. », La chronique des Amériques, janvier 2005, no 2, Observatoire des Amériques, Université du Québec à Montréal.
- Piore, Michael J. : 1999. « The Economics of Sweatshops », in Ross, Andrew (éd.), No Sweat : Fashion, Free Trade and the Rights of Garment Workers, New York et Londres, Verso, 135-142.
- Piore, Michael J. et Charles Sabel : 1984. The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity. Basic Books.
- Quivy, Raymond et Luc Van Campenhoudt, : 1995. Manuel de recherche en sciences sociales, Paris, Dunod.
- Reynaud, Jean-Daniel : 1989. Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale, Paris, A. Colin.
- Rose, Ruth et Michel Grant : 1983. Le travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec. Montréal, Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).
- Roy, Simon N. 2003. « L'étude de cas », in Gauthier, Benoît (ed.), Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données. (4ème édition), Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

- Saint-Hilaire, Lina : 1999. Projet de loi No 47, loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail; mémoire présenté devant la Commission parlementaire de l'économie et du travail, (déposé le 1999-09-21).
- Saint-Pierre, Céline : 1975. « Idéologie et pratiques syndicales au Québec dans les années '30 : la loi de l'extension juridique des conventions collectives de travail. » Sociologie et sociétés, 7 (2), 5-32.
- Statistique Canada : Base de données CANSIM; Tableaux no 029-0005, 029-00091, 278-0078, 301-0006, 301-00031, 326-0002 et série spéciale V0706-10, Ottawa, Statistique Canada.
- Stanford, Jim : 2004. La hausse du dollar va mettre l'industrie manufacturière canadienne à rude épreuve. Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA). Accessible via [www.tca.qc.ca](http://www.tca.qc.ca).
- Strauss, George et Keith Whitfield : 1998. « Research Methods in Industrial Relations » in Research in the World of Work. Strategies and Methods in Studying Industrial Relations., in Keith Whitfield et George Strauss (eds), Ithaca, ILR Press.
- Tison, Marie : 2006. « Une industrie malmenée. 205 emplois de plus perdus », (2006-09-28) La Presse Affaires : pp. 1-4)
- Tremblay, Gérard : 1952. « Conventions collectives et extension juridique », Relations industrielles 7 (1), 2-11.
- Trudeau, Gilles : 1995. « Les récents amendements au Code du travail et les contrats sociaux », L'écriteau, supplément au Bulletin des conseillers en relations industrielles du Québec, 2 (8) 1-3.
- Union internationale des ouvrières et ouvriers du vêtement pour dames (UIOVD), Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile (TAVT), Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) : 1993. Mémoire sur le régime des décrets de convention collective dans l'industrie du vêtement présenté au ministre du Travail Normand Cherry (février 1993), Montréal.

UNITE HERE (FTQ) : 2005a. Les 4000 membres de l'industrie du vêtement pour hommes affiliés au Conseil du Québec –UNITE HERE (FTQ)- ont ratifié une nouvelle convention collective à la veille de l'expiration du contrat (communiqué 2005 11 30), Montréal, Conseil du Québec; UNITE HERE (FTQ).

Vallée, Guylaine et Jean Charest, : 2001. « Globalization and the Transformation of State Regulation of Labour : the Case of Recent Amendments to the Québec Collective Agreement Decrees act. », The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 17 (1), 79-91.

Vallée, Guylaine : 2005. Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques. Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques Inc. (RCCRPP), Collection sur les travailleurs vulnérables, no 2 (mars 2005).

Wyman, Diana : 2005. Extension ou contraction ? Les industries textile et du vêtement au Canada., Ottawa, Statistique Canada (numéro au catalogue : N 11-621-MIF–N 022).

Yin, Robert K. : 2003. Case Study Research. Design and Methods (Third Edition), Thousand Oaks, London, New Delhi, Sage Publications.

## DÉCISIONS DES TRIBUNAUX

*Comité conjoint des matériaux de construction c. St-Denis Ornemental Inc.*, C.S. (div. Crim.)  
M. n°500-36-000071-897, le 5 mai 1989.

*Comité paritaire de l'industrie du meuble c. Métal par Dimension Ltée*, (1989) R.J.Q. 1442  
(C.A.).

*Comité paritaire de l'industrie de la chemise c. Sélection Milton*, (1994) 2 R.C.S 406.

*Conseil du Québec UNITE HERE c. Créations Joseph Ribkoff Inc.* (2006 QCCRT 0618).

*Vêtement Peerless Clothing Inc. c. Le Procureur general et als*, C.S.M. (C.S.M. no 500-17-  
01-9932-48).

## LOIS, RÈGLEMENTS ET DÉCRETS CITÉS

Loi des relations ouvrières (S. Q. 1944, c. 30)

Code du travail (L.R.Q., c.. C-27).

Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail (L.Q., c. 57).

Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement (L.Q., 2001, c.47)

Loi modifiant le Code du travail (L.Q. 1994, c.6)

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels L.R.Q., c. A-2.

Loi sur les commissions d'enquête (L.Q., c. C-37)

Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2)

Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)

Règlement sur les conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement (L.R.Q., c. N-1.1, a. 158.1; 1999, c. 57, a. 4; D. 678-2000, G.O. II, 3463)

Règlement sur les taux de cotisation (L.R.Q., c. N-1.1, a. 158.1; 1999, c. 57, a. 2; -D. 680-2000 et D. 1288-2003)

Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement (L.R.Q., c. N-1.1, a. 92.1; D 1288-2003, (2003) G.O. II, 5391).

Décrets modifiant le décret sur l'industrie de la confection pour dames (L.R.Q., c. D-2) :  
D. 855-89 (1989-06-14), D. 1479-92 (1992-10-14), D. 170-93 (1993-02-25).

Décrets modifiant le décret sur l'industrie de la confection pour hommes (L.R.Q., c. D-2) :  
D. 1576-90 (1990-11-07), D. 932-94 (1994-06-22), D. 1076-94 (1994-07-13)

## CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL CITÉES

### Vêtement pour hommes

Teamsters Québec : 2006. Convention collective de travail entre Vêtements Peerless Inc. et Teamsters, section locale 1998 (CTC-FTQ); 5 juin 2006 au 28 février 2009, Montréal, Teamsters Québec.

SVTI : 1995. Convention collective de travail entre les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec Inc. et l'Association des entrepreneurs en confection de Montréal et le Conseil du patronat des fabricants de pantalons non assortis du Québec et l'Association des fabricants de vêtements imperméables et vêtements sports et l'Association canadienne des manufacturiers de garnitures et le Bureau conjoint de Montréal, Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI-FTQ-CTC); 1<sup>er</sup> décembre 1995 au 30 novembre 1998. Montréal, SVTI.

SVTI : 1998a. Convention collective de travail entre le Bureau conjoint de Montréal, Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI-FTQ-CTC) et les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec Inc. et l'Association des entrepreneurs en confection de Montréal et le Conseil du patronat des fabricants de pantalons non assortis du Québec et l'Association des fabricants de vêtements imperméables et vêtements sports et l'Association canadienne des manufacturiers de garnitures; 1<sup>er</sup> décembre 1998 au 30 novembre 2001. Montréal, SVTI.

SVTI : 2001. Convention collective de travail entre le Bureau conjoint de Montréal, Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI-FTQ-CTC) et les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec Inc. et l'Association des entrepreneurs en confection de Montréal et le Conseil du patronat des fabricants de pantalons non assortis du Québec et l'Association des fabricants de vêtements imperméables et vêtements sports et l'Association canadienne des manufacturiers de garnitures; 1<sup>er</sup> décembre 2001 au 30 novembre 2005. Montréal, SVTI.

TAVT : 1989. Convention collective de travail entre le Bureau conjoint de Montréal, Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile (TAVT-FTQ-CTC) et les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec Inc. et l'Association des entrepreneurs en confection de Montréal; 1<sup>er</sup> décembre 1989 au 30 novembre 1992, Montréal, TAVT.



TAVT : 1992. . Convention collective de travail entre les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec Inc. et l'Association des entrepreneurs en confection de Montréal et le Conseil du patronat des fabricants de pantalons non assortis du Québec et l'Association des fabricants de vêtements imperméables et vêtements sports et l'Association canadienne des manufacturiers de garnitures et entre le Bureau conjoint de Montréal, Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile (TAVT-FTQ-CTC); 1<sup>er</sup> décembre 1992 au 30 novembre 1995, Montréal, TAVT.

UNITE HERE : 2005b. Convention collective de travail entre le Conseil du Québec- UNITE HERE (FTQ-CTC) et les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec Inc. et l'Association des entrepreneurs en confection de Montréal et le Conseil du patronat des fabricants de pantalons non assortis du Québec et l'Association des fabricants de vêtements imperméables et vêtements sports et l'Association canadienne des manufacturiers de garnitures; 1<sup>er</sup> décembre 2005 au 30 novembre 2009. Montréal, UNITE HERE.

### **Vêtement pour dames**

UIOVD : 1988. Convention collective de travail entre la Guilde des manufacturiers de mode du Québec et le Conseil conjoint québécois de l'Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (FTQ-CTC); 1<sup>er</sup> juin 1988 au 31 mai 1991, Montréal, UIOVD.

UIOVD : 1991. Convention collective de travail entre la Guilde des manufacturiers de mode du Québec et le Conseil conjoint québécois de l'Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (FTQ-CTC); 1<sup>er</sup> juin 1991 au 31 mai 1994, Montréal, UIOVD.

UIOVD : 1994. Convention collective de travail entre l'Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (FTQ-CTC) et la Guilde des manufacturiers de mode du Québec; 1<sup>er</sup> juin 1994 au 31 mai 1998, Montréal, UIOVD.

SVTI : 1998b. Convention collective de travail entre la Guilde des manufacturiers de mode du Québec et le Conseil conjoint québécois du Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI-FTQ-CTC); 1<sup>er</sup> juin 1998 au 31 mai 2002, Montréal, SVTI.

SVTI : 2002. Convention collective de travail entre la Guilde des manufacturiers de mode du Québec et le Conseil conjoint québécois du Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI-FTQ-CTC); 1<sup>er</sup> juin 2002 au 31 mai 2006, Montréal, SVTI.

UNITE HERE : 2006. Convention collective de travail entre la Guilde des manufacturiers de mode du Québec et le Conseil du Québec UNITE HERE (FTQ-CTC); 1<sup>er</sup> juin 2006 au 31 mai 2011, Montréal, UNITE HERE.