

Mémoire de la
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
(FTQ)
et du
Syndicat du vêtement, textile et autres industries
(SVTI-FTQ)

présenté à la

Commission de l'économie et du travail
de l'Assemblée nationale du Québec

sur le projet de loi n° 47
concernant les conditions de travail dans certains secteurs
de l'industrie du vêtement
et modifiant la Loi sur les normes du travail



Septembre 1999

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	3
L'industrie du vêtement.....	4
Les enjeux du projet de loi 47.....	5
Les décrets : toujours pertinents malgré les objections de certains employeurs	6
Conséquences d'une abrogation des décrets.....	14
Un projet de loi inacceptable	15
Le mode de contrôle et de surveillance du respect des normes.....	16
Questions financières	17
Conclusion.....	18
Annexe 1 Estimations de la rémunération horaire moyenne et des heures hebdomadaires moyennes, secteur manufacturier (Québec), février 1999	

Introduction

Nous voudrions d'abord remercier les membres de la Commission parlementaire de l'économie et du travail de nous entendre sur une question vitale pour l'avenir du vêtement, de l'emploi, de l'action syndicale et des conditions de travail.

La FTQ représente près de 500 000 travailleurs répartis dans tous les secteurs de la vie économique, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Comme notre centrale est la plus présente dans le milieu des décrets, vous comprendrez notre préoccupation et notre intérêt à l'égard de toute politique gouvernementale affectant les conditions de vie des travailleurs. Le SVTI est un organisme affilié à la FTQ; il compte 12 000 membres et représente la vaste majorité des salariés couverts par les décrets du vêtement.

Après une brève description des caractéristiques de l'industrie du vêtement et de l'importance des enjeux soulevés par le projet de loi, notre présentation se divise en deux parties. La première veut vous rappeler avec insistance que les conditions qui ont justifié et conduit à la création des décrets dans l'industrie du vêtement sont plus pertinentes et contemporaines que jamais. Ensuite, si la volonté gouvernementale d'abroger les décrets persiste, nous devons vous soumettre que le projet de loi, dans sa forme actuelle, comporte des lacunes majeures et laisse sans réponse un trop grand nombre d'interrogations sur les volontés gouvernementales à l'égard de la détermination de conditions de travail et du cadre administratif assurant leur application par tous les employeurs.

L'industrie du vêtement

Plus de la moitié des emplois dans l'industrie canadienne du vêtement se concentrent au Québec. Grâce à une augmentation de l'emploi de 31 % depuis 1996, l'industrie québécoise occupait en 1998 la première place pour le nombre d'emplois dans le secteur manufacturier¹. Le dernier recensement indique que l'industrie du vêtement comptait en 1995 une population active totale de 65 380 personnes; la plus forte concentration professionnelle se retrouvait chez les opératrices de machine à coudre (41,5 %), cette proportion montant à 51,9 % si on regroupe tous les travailleurs conduisant une machine de fabrication. La plus grande partie des salariés (90,1 %) exerçaient leur occupation dans un milieu de travail traditionnel alors que 8,6 % déclaraient travailler à domicile, ce dernier chiffre sous-estimant largement l'ampleur de ce phénomène puisque le travail clandestin échappe par définition aux statistiques officielles.

Il s'agit d'une des industries les plus exposées à la concurrence; les conditions physiques de travail sont difficiles et souvent pénibles :

« Les contraintes physiques liées à la posture de travail, la répétition, la cadence, les gestes eux-mêmes, l'application de la force, la manutention, les problèmes d'interface personne-machine, les lieux de travail, soumettent les travailleurs à des facteurs de risques ergonomiques considérables. »²

La rémunération y est la plus basse du secteur manufacturier comme l'illustre l'annexe 1; la main-d'œuvre est largement féminine, souvent immigrante, peu scolarisée, vieillissante et vulnérable.

¹ Mario Jodoin. 1999. *L'emploi dans le secteur manufacturier au Québec: l'industrie de l'habillement bonne première!*, Développement des ressources humaines Canada.

² Côté, Marguerite-Michelle et Danièle Champoux. 1994. *Étude exploratoire de l'organisation du travail, de la santé et la sécurité et des stratégies d'adaptation dans l'industrie du vêtement au Québec*, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail, Études et Recherche, R-091, page 24.

Les enjeux du projet de loi 47

En faisant disparaître les décrets dans l'industrie du vêtement, le projet de loi 47 va contribuer à la détérioration des conditions de travail, et en prétendant accroître la compétitivité des entreprises, il va plutôt créer des conditions défavorables à l'innovation technologique, au renouvellement et à la formation des ressources humaines.

Les enjeux liés à ce projet de loi sont lourds d'implication pour non seulement nos membres dans les secteurs visés, mais aussi pour tous les non-syndiqués. La présence des décrets a historiquement permis à ces derniers de bénéficier, en partie, des retombées de l'action syndicale. Malheureusement, nous voyons que les orientations préconisées en 1986 par le Rapport Scowen sur la déréglementation, et plus récemment par les recommandations du groupe Lemaire, ont manifestement guidé les actions gouvernementales en créant des conditions diminuant l'impact des décrets. Comment ne pas ainsi interpréter le refus gouvernemental d'amender le décret du vêtement pour dames depuis 1992 et celui du vêtement pour hommes depuis 1994 ? Le projet de loi 47 vient compléter cette condamnation à mort des décrets et les remplace par des normes sectorielles déterminées non plus par les parties mais par l'État.

La ministre du Travail a elle-même reconnu, lors des travaux de l'Assemblée nationale du 25 mai 1999, que les conditions de travail dans l'industrie du vêtement étaient «très modestes» et que «l'environnement physique même du travail n'était pas toujours adéquat»; en effet, une étude de l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail reconnaît que, pour affronter un contexte concurrentiel difficile, les employeurs ont adopté des modes de gestion, « *sans grande préoccupation pour les questions de santé et de sécurité au travail* »³ et « *la gravité des lésions demeure supérieure aux indicateurs des secteurs manufacturiers des biens durables.* »⁴

³ Id.

⁴ Id.

Du même souffle, on nous présente un projet de loi pour substituer au régime des décrets un système des normes sectorielles dont le but est d'encadrer et veiller à la mise en place de conditions de travail détériorées, et en plus sans que même un encadrement adapté aux caractéristiques des milieux de travail ne vienne assurer le respect de ces normes! Le projet de loi adopte une approche étagée puisque sans une période de transition, selon la ministre, «une baisse trop rapide, brutale, accentuée des conditions de travail aurait pour effet d'augmenter un taux de roulement déjà très élevé chez les salariés.»

Les décrets : toujours pertinents malgré les objections de certains employeurs

Le régime des décrets recherche, depuis ses origines, à combiner l'efficacité économique avec l'équité sociale. L'établissement d'un tel régime par le gouvernement exprimait sa préoccupation de voir les parties patronales et syndicales convenir de conditions de travail adaptées aux conditions économiques et commerciales du milieu.

❖ Une multitude d'entreprises en concurrence vive

Le milieu des décrets du vêtement s'est toujours caractérisé par la présence d'un grand nombre d'entreprises, très souvent de petite taille, et par une forte exposition à la concurrence domestique et internationale. Ainsi, en 1998, trois quarts des employeurs du vêtement pour dames comptaient dix salariés ou moins; de 1980 à 1998, on avait assisté à l'ouverture de 4 882 entreprises et à la fermeture de 4 821. Ces mouvements n'expriment pas seulement une évolution numérique mais aussi des mutations plus fondamentales dans la structure même de l'industrie par rapport à l'éclatement de l'organisation de la production. Cette décentralisation dans la configuration de l'industrie s'est traduite par une diminution drastique du nombre de manufacturiers et une montée foudroyante du nombre de sous-traitants, le tout conduisant à des conditions favorables au travail à domicile.

Ainsi, en 1980 cinquante-trois pour cent des entreprises dans le secteur du vêtement pour dames (499/940) étaient des manufacturiers, alors qu'en 1998, ce pourcentage chutait à moins de dix-neuf (192/1 034)! Ces données n'expriment pas seulement des

changements en pourcentage mais aussi en nombre absolu puisque le nombre de sous-traitants pour la même période passait de 441 à 842 alors que le nombre de manufacturiers tombait de 499 à 192. Ces informations devraient disposer des arguments des opposants du régime des décrets qui prétendent que ce dernier empêche les forces du marché de s'exprimer, de se libérer et même se déchaîner. Malgré que la part des investissements en équipements soit comparativement plus substantielle et que les unités de production présentent comparativement une plus grosse taille, les employeurs du secteur du vêtement pour hommes se livrent aussi à une concurrence serrée: en 1998, on comptait 240 employeurs dont près de moitié (116) étaient des sous-traitants; les données pour 1999, illustrent également un degré important de décentralisation dans la confection pour hommes puisqu'on constate que 42,7 % des entreprises embauchaient 10 salariés et moins alors que seulement 10 % en employaient plus de cent.

❖ **Une rémunération faible**

Le régime des décrets pose comme principe que la concurrence doit évidemment pouvoir s'exercer librement, mais qu'elle ne doit pas s'exercer aux dépens des conditions de travail, du moins les conditions de rémunération ne doivent pas devenir une source significative d'avantage concurrentiel. Les conditions de travail consignées dans les conventions collectives et extensionnées aux autres travailleurs non syndiqués reflètent d'ailleurs les contraintes de l'industrie; ainsi, les statistiques officielles reproduites à l'annexe 1 indiquent que la rémunération horaire moyenne y est la plus basse du secteur manufacturier; la rémunération horaire des travailleurs de l'habillement est inférieure aux deux tiers de la rémunération horaire moyenne de l'ensemble du secteur manufacturier.

Le refus gouvernemental d'amender les décrets au cours des dernières années n'est évidemment pas étranger à cette situation par le creusement des écarts salariaux. Il s'agit d'emplois peu rémunérés et monopolisés par des femmes pour reprendre les termes d'une étude de Statistique Canada⁵. Ainsi, en 1998, le salaire horaire moyen

⁵ Katherine Marshall, Denise Guèvremont et Stéphane Pronovost. Printemps 1997. «L'emploi dans l'industrie du vêtement», *Perspective*, Statistique Canada, Catalogue 75-001, page 37.

des syndiqués dans le secteur du vêtement pour dames était de 12,46 \$ alors qu'il n'était que de 9,41 \$ pour les non-syndiqués. Pour la même année, dans le secteur de la confection pour hommes, ce salaire moyen était de 9,25 \$ pour les syndiqués et de 9,04 \$ pour les non-syndiqués; dans le cas de la confection pour hommes, l'écart de rémunération augmente si on tient compte des avantages sociaux puisque la moyenne globale monte à 10,90 \$ pour les syndiqués et à 10,02 \$ pour les non-syndiqués.

Le régime des décrets n'a pas donc imposé aux employeurs des coûts de main-d'oeuvre déraisonnables et trop lourds à assumer, et les politiques gouvernementales des dernières années ont même contribué à octroyer un avantage compétitif aux entreprises non-syndiquées; de plus, les derniers amendements apportés en 1992 au décret du vêtement pour dames imposaient même, suite à une décision unilatérale du gouvernement, une augmentation de la semaine normale de travail de 35 heures à 39 heures. L'État contribue donc lui-même à la régression des conditions de travail et s'éloigne de l'intention du régime des décrets en ramenant la rémunération comme facteur compétitif.

❖ **Attirer une main-d'œuvre qualifiée pour une meilleure productivité**

L'espace concurrentiel devrait plutôt se situer au niveau de la gestion, de l'innovation technologique, de la recherche de nouveaux produits et de nouveaux processus, de la formation de la main-d'œuvre, etc. Nous soutenons d'ailleurs que la dégradation des conditions de travail contribue à défavoriser la compétitivité des entreprises puisqu'elle crée des conditions nuisant à l'attraction, la formation et la rétention d'une main d'œuvre qualifiée. Tous s'entendent d'ailleurs pour reconnaître que les ressources humaines sont l'ingrédient le plus important pour améliorer la performance des entreprises.

Cette réalité revêt une importance stratégique encore plus grande lorsqu'on se retrouve dans une industrie avec une forte intensité de main-d'œuvre comme celle du vêtement. Le rythme d'adoption des technologies manufacturières de pointe est plus lent dans cette industrie à cause entre autres de la tendance à utiliser un personnel disponible à bon marché mais moins qualifié. On remarque toutefois une tendance lourde à une baisse importante des besoins d'une telle main-d'œuvre à mesure que les nouvelles

technologies exigent du personnel plus qualifié⁶. Le contexte commercial devrait plutôt conduire les entreprises à construire un avantage concurrentiel non pas à partir des coûts salariaux mais dans l'investissement dans les technologies, la formation et le recrutement d'une main- d'œuvre plus qualifiée et, en conséquence mieux rémunérée. Une telle stratégie cadre parfaitement dans la perspective du régime des décrets tel que conçu à son origine. Par contre, une politique axée sur les bas salaires confinerait l'industrie comme alternative aux exclus de l'économie qui ne réussissent pas à se trouver un emploi ailleurs à cause de l'insuffisance de leur qualification et de leur scolarité. En effet, le taux de chômage des personnes ne possédant pas un diplôme secondaire était en 1997 plus de sept points de pourcentage plus élevé que celui de l'ensemble de la population alors qu'il n'était que de deux points plus élevé vers la fin des années 1970⁷.

❖ Une abrogation injustifiée

Les conditions prévalant en 1934 pour justifier l'instauration du régime des décrets demeurent en effet pertinentes en 1999 dans l'industrie du vêtement: multitude d'entreprises de petite taille où l'accès au syndicalisme est le plus souvent pratiquement impossible, conditions de travail difficiles, salaires modestes, concurrence vive, main- d'œuvre peu scolarisée et plus vieille⁸. Ces conditions se retrouvent dans le secteur du vêtement avec encore plus d'ampleur aujourd'hui si on tient compte que trois quarts des travailleurs sont des femmes et qu'on retrouve une forte concentration d'immigrants,

⁶ Katherine Marshall, Denise Guèvremont et Stéphane Pronovost, *op. cit.*, pages 38-39.

⁷ Mario Jodoin, 1999. *L'industrie de l'habillement: une alternative pour les exclus de la nouvelle économie*, Développement des ressources humaines Canada.

⁸ Cette compilation effectuée par Développement des ressources humaines Canada à partir des données du recensement de 1996 souligne que plus de la moitié (51.1%) des salariés de l'industrie au Québec n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires ou professionnelles. La même source nous apprend que si les personnes âgées de plus de 45 ans constituent 30.9% de la population active pour l'ensemble des industries, ce pourcentage grimpe à 36.3% pour l'industrie de l'habillement; si on ne retient que la région de Montréal, le pourcentage monte à 39.0 pour l'habillement alors qu'il est à 31.1 pour l'ensemble des industries.

particulièrement à Montréal⁹. Il s'agit de travailleurs vulnérables, souvent craintifs, peu portés à faire valoir leurs droits et plus faciles à exploiter.

Un des motifs invoqués pour l'abrogation des décrets est la création de 8 000 emplois. Cette information provient d'un rapport préparé par un groupe d'employeurs cherchant à justifier l'élimination des décrets. Ce chiffre avait même, lors du Sommet sur l'économie et l'emploi de l'automne 1996, pris la forme d'un engagement pour l'an 2000 de la part d'employeurs qui offraient cette monnaie d'échange en retour de l'abolition des décrets. Permettez-nous de contester la crédibilité de cette promesse. Les données actuelles sur l'emploi dans notre industrie démontrent une reprise économique qui s'est traduit par plus d'emplois, et ce dans le présent cadre du régime des décrets; ces informations devraient contribuer à dégonfler la portée de cet «engagement» et considérablement affaiblir sa portée et son sens. De plus, le chiffre de 8 000 emplois récemment évoqué publiquement ne repose sur aucune étude d'impact économique disponible et accessible pour analyse et commentaires. Deuxièmement, nous nous interrogeons sur la qualité des emplois présumément créés suite à ce type d'intention patronale; il nous apparaît que ces emplois seraient financés par l'appauvrissement de personnes dont les conditions de travail sont déjà reconnues comme modestes et même difficiles. De plus, nous vous rappelons que le refus d'amender les deux décrets a contribué à la régression des conditions de travail.

La ministre reconnaît l'existence de pénuries de main-d'œuvre. Comment attirer et retenir la main-d'œuvre dans notre industrie si elle est synonyme de conditions de travail pénibles, de cadences de travail pressantes et de petits salaires. Comment

⁹ Le recensement de 1996 indique que 41,9 % du personnel dans l'industrie au Québec sont des immigrants alors que ce chiffre baisse à 10,1 % pour l'ensemble des industries; si on ne retient que la région de Montréal, les immigrants constituent 61,5 % de la main-d'œuvre alors que ce pourcentage baisse à 18,8 % pour l'ensemble des industries. Près de 40 % des salariés dans le vêtement déclarent une autre langue que le français ou l'anglais comme langue maternelle, alors que ce pourcentage baisse à 9 % pour l'ensemble des industries; pour la région montréalaise uniquement, 58,6 % des travailleurs déclarent une autre langue maternelle que le français ou l'anglais dans l'industrie de l'habillement alors que ce pourcentage tombe à 16,8 % pour l'ensemble des industries; toujours dans la région montréalaise, seulement 27,75 % des travailleurs du vêtement déclarent le français comme langue maternelle alors que ce chiffre est de 69 % pour l'ensemble des industries.

pourrions-nous arrimer ce problème de recrutement avec la nécessité de ressources humaines de mieux en mieux formées pour opérer les technologies de pointe et s'adapter rapidement à des processus de travail en mutation constante? La meilleure façon de créer des emplois passe beaucoup plus par l'amélioration de la productivité et des modes d'organisation du travail que par la détérioration des conditions de travail.

❖ Une industrie performante sur le plan mondial

Un autre motif invoqué pour la disparition des décrets concerne le défi de la concurrence. L'industrie du vêtement a toujours été le lieu d'une vive concurrence, et cette situation est à l'origine des décrets. On ne pourra pas nous convaincre que le régime des décrets ait nui à la concurrence lorsque nous voyons des centaines d'entreprises apparaître et disparaître au fil des ans. Le régime des décrets n'a sûrement pas empêché une restructuration bouleversante du secteur du vêtement pour dames accompagnée d'une chute dramatique du nombre de manufacturiers et d'une explosion du nombre de sous-contracteurs qui, par l'entremise de leur association, recherchent l'abolition des décrets.

Indépendamment des jugements que nous pouvons porter sur cette fragmentation de la production, la concurrence s'exprime avec plus d'intensité que jamais et ce, dans le cadre du présent régime des décrets. Les employeurs ont pu relever avec succès, jusqu'à maintenant, le défi de la mondialisation des échanges. Si le marché domestique s'est rétréci avec, entre autres, la disparition effective d'importants détaillants, et qu'on peut appréhender l'impact de la fermeture éventuelle de Eaton, nous avons vu les exportations grimper en flèche depuis quelques années. Ces exportations avec les États-Unis ont plus que triplé de 1992 à 1998¹⁰, alors qu'en 1989 l'industrie desservait essentiellement le marché domestique et n'exportait que trois pour cent de sa production¹¹. Après avoir perdu environ 30 000 emplois entre 1988 et 1991, l'industrie a vu sa situation se stabiliser dans les années suivantes et redevenir le principal employeur du secteur manufacturier.

¹⁰ Source: Site Internet Strategis (Industrie Canada).

¹¹ Jules Abend, February 1998. «What's behind Canada's climbing U.S. Exports», *Bobbin*, pages 30-31.

La faiblesse du huard ne suffit pas à expliquer ce changement. Les employeurs ont pu, dans le cadre de la réglementation existante, se créer des niches spécifiques sur le marché rendu plus concurrentiel par l'accord de libre-échange, améliorer leur productivité en recourant à de nouvelles technologies et à des modes d'organisation du travail plus performants, et en investissant dans la formation de leur personnel. Les entreprises qui ont réussi ne sont pas celles qui ont cherché à réduire la rémunération de leur personnel pour faire face à la concurrence des pays à bas salaire :

« Incapable de concurrencer les pays à bas salaire dans les vêtements bas de gamme, l'industrie se concentre de plus en plus dans la production de vêtements de moyenne et de haute gammes. Pour assurer le succès de cette transition, les manufacturiers ont dû investir dans de l'équipement plus performant et miser davantage sur sa grande force, la qualité de la main d'œuvre. »¹²

❖ **Les « irritants » du régime des décrets**

L'argument suivant pour abroger les décrets concerne la rigidité du système, sa bureaucratisation et les problèmes associés au double assujettissement. Nous voulons d'abord souligner que le passage à la Commission des normes du travail n'a rien pour nous rassurer quant à la réduction de notre soi-disant bureaucratie; la CNT est un organisme dont le mandat est très large et complexe et dont la lourdeur et le fonctionnement ne peuvent offrir les conditions de flexibilité, d'adaptation et de rapidité d'intervention des comités paritaires.

Lors d'une rencontre avec le sous-ministre du Travail, le 2 mai 1997, nous soulignons que certains irritants des décrets pouvaient nuire au développement de notre industrie et à la protection de l'emploi. Nous croyons encore, comme à ce moment, à la fusion des décrets. Nous proposons alors de les fusionner sur une période de cinq ans afin de permettre aux parties de procéder aux ajustements nécessaires au processus d'harmonisation des conditions de travail. La question de la situation déficitaire du fonds de vacances dans l'industrie du vêtement pour dames ne devrait pas constituer un motif bloquant la fusion des décrets puisque ce fonds pourrait faire l'objet d'une

¹² Mario Jodoin,. 1999. *L'emploi dans le secteur manufacturier au Québec: l'industrie de l'habillement bonne première!*

comptabilisation distincte et son déficit serait assumé par les employeurs de ce secteur. La fusion des groupes est réalisable comme l'indique la fusion des décrets de la robe et du manteau à la fin des années 1970; en 1983, nous intégrions le secteur du jeans dans le décret du vêtement pour hommes. Finalement, la recherche d'une plus grande efficacité organisationnelle nous a amenés à conclure des ententes administratives entre les comités paritaires du vêtement pour dames, de la chemise et du gant de cuir. Il nous semble donc que la fusion des décrets et des comités paritaires disposerait des irritants invoqués par certains employeurs.

❖ **La représentativité des parties**

Le dernier argument en faveur de l'abrogation concerne la représentativité des parties. En fait, le problème ne se pose pas que dans le milieu du vêtement pour dames où la fragmentation de l'industrie et la multiplication des petits sous-traitants ont non seulement favorisé l'économie souterraine et le travail à domicile non déclaré, mais ont rendu l'accès au syndicalisme pratiquement impossible dans le cadre actuel de notre législation du travail.

On ne peut poser, comme condition d'extension d'une convention collective, les mêmes règles de majorité absolue que dans le Code du travail. D'ailleurs, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre avait déjà rejeté une recommandation qui posait les deux préalables suivants à la recevabilité d'une requête en extension de convention : premièrement, que ladite requête ait reçu l'assentiment de la majorité absolue des employeurs du secteur et, deuxièmement, que les conditions de travail aient déjà été octroyées et consenties par les employeurs d'une majorité des salariés du secteur concerné.

On ne peut traiter un décret comme une convention collective. Il s'agit de conditions minimales pour tous les salariés d'un secteur; le régime d'accréditation établi en vertu du Code du travail instaure un système détaillé et complet de droits individuels et collectifs, et les contrats de travail qui en résultent couvrent un champ beaucoup plus large que n'importe quel décret.

Les conditions de fond de l'extension des conventions collectives ne se réduisent pas à des considérations arithmétiques pour établir la représentativité des parties de même que la prépondérance de la convention source. Le nouveau comité paritaire qui résulterait des comités paritaires fusionnés comprendrait un nombre significatif et varié d'acteurs patronaux et syndicaux. De plus, nous y retrouverions les employeurs les plus importants sur le plan économique et stratégique.

Conséquences d'une abrogation des décrets

Le gouvernement actuel reconnaît que le milieu de travail constitue, avec celui de l'éducation, le pôle principal d'insertion sociale, économique, culturelle et linguistique. Quel message communiquons-nous comme société et comme gouvernement lorsque nous adoptons des lois qui vont contribuer à la détérioration de conditions de travail et à la marginalisation accrue de travailleurs dont la forte majorité sont des femmes et pour plusieurs des immigrantes? Déjà, les entreprises non syndiquées disposent d'un avantage concurrentiel à cause d'un écart de rémunération qui les favorise. L'abrogation des décrets ne peut qu'intensifier les pressions sur les entreprises syndiquées et, en conséquence, sur son interlocuteur syndical, pour réduire la rémunération des salariés. Des manufacturiers syndiqués se verraient contraints à des mises à pied et à des fermetures suite à la disparition du décret. Il est faux de penser que ces emplois disparus réapparaîtraient chez des concurrents; ils pourraient aussi bien venir gonfler les effectifs de l'économie souterraine.

L'abrogation des décrets permettrait donc à la concurrence de s'exercer d'une façon plus déloyale aux dépens d'une main-d'œuvre pour laquelle nous devrions développer des pratiques d'intégration sociale et non des pratiques d'exclusion sociale. Si le régime des décrets a réussi à instaurer dans notre industrie un certain ordre social et économique et développer des modes de concertation patronale-syndicale sur une réglementation de base dans le milieu du vêtement, sa disparition ne pourrait qu'encourager le chaos et envenimer le climat de relations du travail.

Une des caractéristiques concerne la capacité des acteurs sociaux à se concerter non seulement au niveau sociétal comme lors des grands sommets économiques, mais aussi au niveau des industries spécifiques comme la nôtre qui ont développé des modes de collaboration originaux et des politiques qui leur ont permis de traverser ensemble des périodes économiques difficiles.

Les comités paritaires ont en effet constitué, pendant des décennies, des lieux privilégiés où patrons et syndicats se concertaient non seulement sur la réglementation du travail mais aussi sur des enjeux concernant le développement de leur industrie. Les comités paritaires demeurent le forum privilégié pour susciter et accroître les synergies appropriées pour l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies sectorielles dans une industrie où le Québec demeure le principal producteur canadien. L'abrogation de tous les décrets et de tous les comités paritaires représente une option à laquelle nous nous opposons. Notre position se fonde non seulement sur des considérations syndicales et sociales, mais aussi sur des motifs liés aux spécificités et à l'évolution de notre industrie et à la nécessité d'un cadre institutionnel et juridique.

Nous répétons que nous sommes ouverts à des réformes majeures. Au-delà de notre opposition à l'abrogation des décrets et des comités paritaires proposée par le projet de loi, nos responsabilités, comme dirigeants syndicaux, doivent nous conduire à réagir aux autres dispositions du projet de loi, plus spécifiquement celles qui concernent les normes sectorielles de travail et leur mode de détermination, le mode de contrôle et de surveillance du respect de ces normes, les questions administratives et financières des comités paritaires, que le projet de loi veut faire disparaître.

Un projet de loi inacceptable

L'article 3 insère un article 92.1 à la Loi sur les normes du travail et prévoit que le gouvernement va fixer, par règlement, des normes pour l'ensemble du secteur sur six catégories de conditions de travail. L'article 158.1 de la Loi sur les normes du travail permettrait au gouvernement d'établir, par règlement, pour une période transitoire de deux ans, des conditions minimales qui, si nous nous fions au mémoire présenté par la

ministre du Travail au Conseil des ministres, pourraient par exemple reproduire les conditions d'un des décrets; la ministre évoque dans son mémoire au Conseil des ministres que ce décret pourrait être celui du vêtement pour hommes. Ceci ne demeure qu'une hypothèse puisque le projet de loi reste silencieux sur les conditions de travail durant cette période.

Une période de deux ans nous semble bien brève pour un tel bouleversement à la baisse des conditions de travail, d'autant plus que nous sommes très perplexes sur le rôle et les pouvoirs réels de l'organisme consultatif prévu à l'article 92.2. En effet, que survient-il au terme de cette période de transition? Le projet de loi ne fournit d'ailleurs aucune indication ou critère pouvant guider les membres de cet organisme où nous retrouverions probablement représentants patronaux et syndicaux. La réglementation appréhendée nous apparaît donc comme une étape dans la régression des conditions de travail dont le nivellement continu par le bas nous conduirait vers les minima actuellement prévus par la Loi sur les normes du travail! Nous croyons comprendre que le gouvernement va consulter cet organisme sur les normes à rajuster pour le secteur. Nous n'avons aucune indication sur la composition de cet organisme.

Finalement, puisque le projet de loi conduit à la disparition des décrets dans notre secteur et vise l'établissement de normes dites sectorielles, les frontières entre les différents secteurs de l'industrie tendent à s'estomper avec les nouvelles technologies et les nouveaux modes de production. Nous ne voyons pas pourquoi le gouvernement ne poursuivrait pas sa logique jusqu'au bout en intégrant tous les secteurs du vêtement, dont ceux qui ne sont pas couverts par décret actuellement.

Le mode de contrôle et de surveillance du respect des normes

Nous avons souligné combien la fragmentation de l'industrie du vêtement, la concurrence vive qui y prévaut, la multitude d'employeurs et le taux de roulement de ces derniers, et la présence d'une main-d'oeuvre vulnérable, constituent un foyer favorable au non-respect des lois et des normes du travail. Un tel environnement nécessite un encadrement plus serré et des méthodes d'inspection et de contrôle

beaucoup plus proactives que celles employées par la Commission des normes du travail (CNT) qui fonctionne à partir de plaintes des salariés. Il s'agit d'une différence fondamentale entre la CNT et les comités paritaires dont les inspecteurs enquêtent sur les lieux de travail et agissent de façon préventive. Voici une liste non exhaustive de fonctions assumées par les comités paritaires mais pas par la CNT :

- Analyse mensuelle des rapports de paie des employeurs (prévention);
- Enregistrement des manufacturiers et des contracteurs;
- Inspections régulières et spéciales des ateliers et des édifices;
- Informations régulièrement transmises aux employeurs et aux salariés sur les conditions de travail du décret;
- Obligation de rapporter les contrats de sous-traitance pour déterminer la responsabilité solidaire;
- Enquête complète, même s'il n'y a qu'une seule plainte.

Il est donc primordial de maintenir le même type de contrôle et d'encadrement pour assurer le respect des normes sectorielles. Compte tenu de l'expertise développée non seulement par les inspecteurs des comités paritaires mais aussi par l'ensemble du personnel administratif, nous considérons que l'ensemble des effectifs des comités soient transférés à la CNT et demeurent affectés au même secteur d'activités et poursuivent les mêmes activités de contrôle à l'égard du respect des normes sectorielles.

Questions financières

Une des questions les plus pénibles pouvant affecter les conditions de travail concerne le débat autour du déficit de 2,5 millions du fonds de vacances dans le vêtement pour dames. Le caractère saisonnier de la production et le taux de roulement élevé chez les employeurs entraînent une mobilité correspondante chez les travailleurs qui vont travailler pour plus d'un employeur pendant l'année de référence servant de base pour le calcul de leur indemnité de vacances annuelles. L'application du décret de la confection pour hommes relativement aux vacances ferait en sorte que 67,74 % des

travailleurs recevraient une indemnité de 4 % au lieu de 6 % provenant du fonds. Nous voulons nous assurer ici que les travailleurs qui ont droit à des vacances ne voient pas leur indemnité de vacances réduite à cause de ces problèmes dont ils ne sont pas la cause et pour lesquels ils ne doivent pas devenir des victimes.

La disparition de comités paritaires soulève la question des surplus financiers. Ceux-ci doivent être utilisés par les membres du secteur pour lesquels ils ont été réalisés. Ainsi, les surplus financiers du vêtement pour hommes devraient permettre à ce secteur d'utiliser par exemple ces montants pour la formation de la main-d'œuvre.

Conclusion

Nous demeurons convaincus que la disparition des décrets représente une mesure injuste socialement et une erreur sur le plan économique. Une telle mesure nous semble plus relever de motifs de nature idéologique et s'inscrire dans un discours néolibéral à la mode. Nous ne voyons pas là une politique de développement social, au contraire. Nous n'y voyons pas une mesure de développement économique ou d'amélioration de la productivité, au contraire. Cette loi représente aussi un recul aussi par rapport à un modèle québécois de concertation où les parties elles-mêmes déterminaient leur réglementation et la faisaient ensuite sanctionner par l'État, alors que le projet de Loi 47 fixe des normes étatiques.

Nous vous assurons que la FTQ et le SVTI ne resteront pas impassibles à l'égard de la dégradation des conditions de vie d'un des groupes de travailleurs les plus vulnérables au Québec. Nous ne pourrions pas non plus tolérer des politiques gouvernementales favorisant la désyndicalisation. Il s'agit donc d'un projet de loi auquel nous nous opposons parce qu'il s'inscrit à l'encontre de la logique du développement social, économique et technologique.

Annexe (1)

1999 08 24
FTQ-SVTI mémoire.doc

Annexe 1

Estimations de la rémunération horaire moyenne et des heures hebdomadaires moyennes Secteur manufacturier (Québec) Février 1999¹³

Secteur	Rémunération horaire (incluant travail supplémentaire)	Rémunération horaire (excluant travail supplémentaire)	Nombre d'heures hebdomadaires (incluant travail supplémentaire)
Aliments	14.51	14.12	36.6
Habillement	9.87	9.79	35.5
Vêtements (hommes et garçons)	9.12	9.11	36.0
Vêtements (dames)	10.17	10.05	35.2
Bois	14.00	13.88	38.4
Meubles et articles d'ameublement	12.86	12.56	36.3
Papier et produits connexes	22.66	21.88	41.0
Imprimerie, édition et industries connexes	14.64	13.95	35.0
Première transformation de métaux	23.50	22.95	40.1
Produits métalliques	15.16	14.80	39.3
Matériel de transport	19.76	19.16	43.2
Produits électriques et électroniques	15.02	14.89	37.3
Autres industries manufacturières	11.13	10.96	39.8
Ensemble du secteur	15.68	15.27	38.2

¹³ Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Février 1999, Catalogue 72-002-XPB, pages 82 et 83.

