

L'encadrement du travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec

Michel Grant and Ruth Rose

Volume 40, Number 3, 1985

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050156ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050156ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Grant, M. & Rose, R. (1985). L'encadrement du travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(3), 473–494. <https://doi.org/10.7202/050156ar>

Article abstract

Based on a 1983 study, this article examines the economic, institutional, legislative and technological factors which have allowed homework to develop in the garment industry in Quebec. It proposes ways in which it could be brought under control.

Historically, it can be shown that homework has disappeared and reappeared in the garment and textile industries at periodic intervals as a function firstly of the evolution of technology and secondly of the general economic climate which determines the availability of cheap, docile manpower for this kind of work. For example, the specialized, high-speed machines now used for men's garments make it unprofitable to use homework in this sector. For women's garments, on the other hand, the great variety of styles, each produced in relatively short series, makes use of an ordinary sewing machine in the home competitive with factory-based techniques. We estimate that, in 1981, there were some 30 000 homeworkers in the garment industry in Quebec, mainly in the women's and children's clothing sectors, and that the development of homework is responsible for a significant portion of the decline in measured employment observed in these sectors since 1974. Present legislation is ineffective in controlling homework.

The unstable nature of the clothing market, attributable in large measure to the absence of a long-term, overall policy on imports, has made entrepreneurs extremely hesitant to invest in modern machinery. It has also led them to seek cost-cutting measures of any kind including the use of homeworkers at below-standard wages and working conditions. The result has been not only a significant decline in the rate of unionization from 55.8% in 1976 to 45.6% in 1983 in the women's clothing sector but also an erosion of the competitive capacity of the industry by moving it into the lower-quality section of the market.

Unlike other jurisdiction, Quebec has the *Collective Agreement Decrees Act* in addition to minimum standards legislation and the *Labour Code* which provides for collective bargaining. The *Collective Agreement Decrees Act* permits the Minister of Labour to extend certain terms of an existing collective contract to the whole of an industry (regionally or provincially). Of the 53 decrees existing in 1981, nine applied to the garment industry. Because a decree can be adapted to the particular conditions in an industry and because it requires the direct participation of unions and employers, the authors of this article are of the opinion that it offers the best possibility for controlling and eventually eliminating homework in the garment industry. Along with a coherent policy on imports and support to investment and technological innovation, it would be possible to give this industry a new lease on life.

A first requirement would be to rationalize the existing decrees in the garment industry by reducing the number from nine, some of which cover only a few hundred employees, and by bringing the uncovered sectors of the industry into one of the new larger jurisdictions. A second requirement would be to protect jobs of employees who file a complaint and to increase fines to a level sufficient to deter violations of the law.

However, the main reform necessary would be to extend the powers and rights of unions in the sectors covered by a decree. The clothing industry already constructed on the few existing experiences with voluntary multi-employer negotiations in Quebec. It would, therefore, be an ideal place in which to experiment with a new formula for multi-employer certification and bargaining. Under such a formula, if the majority of employees in a given industry are unionized, then the union would be recognized as the exclusive bargaining agent and the contract, in its entirety, would apply to all workers in the sector. A certification election would be held on request if the union already represented at least 25% of employees. Under the new regime, the joint committee, which now administers a decree, would continue to administer the latter, to inspect workplaces and to carry out any other mandates, such as the policing of homework, which the two parties might decide to give it. It would also serve as a natural place for economic concertation. Homework will not disappear overnight at the stroke of a pen. The solutions proposed here would allow this objective to be achieved progressively by taking into consideration the particular characteristics of the industry and the need to encourage long-term investments.

L'encadrement du travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec

Michel Grant
et
Ruth Rose

Basé sur une recherche réalisée en 1983, cet article examine les facteurs économiques, institutionnels, juridiques et technologiques qui ont favorisé le développement du travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec. Il propose des moyens pour contrôler ce type de travail.

Dans une recherche qui s'est déroulée sur une période de près de trois ans, les auteurs du présent article ont eu à étudier le problème du travail à domicile dans l'industrie du vêtement¹. Cette opération leur a permis d'examiner les facteurs économiques, institutionnels, législatifs et technologiques qui favorisent le recours à ce type de travail ainsi que les conditions dans lesquelles il s'exécute. En plus de la consultation de l'ensemble de la littérature et des textes juridiques pertinents, des enquêtes ont été menées tant auprès des intervenants patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'auprès d'une cinquantaine de travailleuses à domicile dont la très grande majorité exerçaient leur activité de façon clandestine.

Nous ne tenterons pas ici de résumer l'ensemble des résultats de notre recherche, particulièrement au niveau de la description des conditions du travail; nos conclusions convergent en effet avec celles présentées dans d'autres enquêtes ou reportages des médias; les conditions de clandestinité

* GRANT, Michel, professeur, Département des sciences administratives, Université du Québec à Montréal.

ROSE, Ruth, professeure, Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal.

** Les auteurs tiennent à souligner la précieuse contribution de leur assistante de recherche, madame Pierrette Tétreault, tout au long des travaux.

¹ Ruth ROSE et Michel GRANT (avec l'assistance de Pierrette Tétreault). *Le travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec*, Protocole UQAM - FTQ, octobre 1983, 300 pages.

du travail à domicile accentuent la dégradation des conditions de travail et facilitent la dérogation aux lois et règlements existants².

Cet article a plutôt pour but, premièrement, de présenter l'analyse du contexte économique de l'industrie du vêtement ainsi que du rôle qu'y joue le travail à domicile et, deuxièmement, de faire le bilan des tentatives de contrôle du travail à domicile dans le cadre de notre régime actuel de relations du travail. Nous tenterons ensuite de proposer des perspectives pour l'avenir, particulièrement en ce qui concerne la *Loi sur les décrets de convention collective*.

LE PROBLÈME

On doit remonter jusqu'au 15^e siècle pour retracer l'apparition du travail à domicile dans l'industrie du vêtement³. Forme de travail caractéristique du début du capitalisme, le travail à domicile réapparaît périodiquement à travers les différentes époques du processus d'industrialisation, principalement en fonction des facteurs suivants:

- l'évolution de la technologie;
- le contexte économique général qui détermine la disponibilité de la main-d'oeuvre pour ce genre de travail.

Les difficultés économiques que nous traversons actuellement ont particulièrement éprouvé le Québec. Cependant, les maux qui frappent l'industrie du vêtement ne sont pas uniquement d'ordre conjoncturel; ils proviennent également d'obstacles structurels. Le Québec a toujours reconnu une place importante à l'industrie du vêtement qui représente de 5 à 6% de l'industrie manufacturière dans la province. De 1979 à 1983, cet industrie a perdu plus de 15 000 emplois au Québec⁴. Ce mouvement de disparition d'emplois s'est accompagné de faillites et de fermetures d'ateliers ainsi que d'une régression très nette dans la taille de ces derniers et d'une recrudescence du travail à domicile. Nous estimons à approximativement 30 000 en 1981 le nombre de personnes travaillant à domicile dans cette industrie, principalement dans les secteurs des vêtements pour dames et des vêtements

2 Laura C. JOHNSON and Robert E. JOHNSON, *The Seam Allowance*, Toronto, Women's Educational Press, 1982, 135 pages. Diane JEAN et Jean-François GUILLOTEAU, *Le travail à domicile dans le vêtement pour dames*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Études et recherches, ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, octobre 1982, 146 pages.

3 Madeleine GUILBERT et Viviane ISAMBERT-JAMATI, *Travail féminin et travail à domicile*, Paris, Centre national de la recherche scientifique, 1956, pp. 9-36. Laura C. JOHNSON and Robert E. JOHNSON, *op. cit.*, Ch. 2.

4 Statistique Canada, Catalogue 72-002, *Emploi, gains durée du travail*.

pour enfants. Parmi toutes les industries, c'est sans doute celle du vêtement qui compte le plus grand nombre de travailleurs et travailleuses à domicile.

La renaissance du travail à domicile, que nous fixons à 1974 environ, a été provoquée en partie par la concurrence des pays importateurs à bas salaire et par l'absence de développements technologiques qui favoriseraient le travail en atelier. Ainsi dans le vêtement pour hommes où les vêtements sont relativement standardisés et où les modèles de base ne changent pas d'année en année, les manufacturiers ont investi dans des équipements à grande vitesse et hautement spécialisés. La division du travail qui s'impose ne se prête pas au travail à domicile et on n'en trouve presque pas dans les secteurs de la chemise, des jeans ou du vêtement pour hommes. Par contre, dans le vêtement pour dames et le vêtement pour enfants, où il y a un grand nombre de modèles, chacun produit en petite quantité, les possibilités de mécanisation sont beaucoup plus limitées. Les manufacturiers ne gardent donc que les étapes de la production nécessaires à leur fonction, à savoir: la conception du vêtement, la construction des patrons, la vente et l'établissement d'un carnet de commandes ainsi que la coupe du tissu dans la plupart des cas. La fabrication du vêtement, allant de la préparation et la séparation des pièces jusqu'à la finition et l'emballage en passant par l'assemblage est, de plus en plus, confiée à des contracteurs ou des sous-contracteurs qui eux font souvent appel à des travailleuses à domicile pour l'assemblage. En l'absence d'une technologie sophistiquée et d'une division poussée du travail, l'assemblage requiert essentiellement de la main-d'oeuvre avec un équipement minimal, soit une machine à coudre. Dans certains cas, les manufacturiers confient l'assemblage des vêtements directement aux travailleuses à domicile sans passer par l'intermédiaire de contracteurs⁵.

Lors de la Conférence socio-économique sur le vêtement tenue les 14 et 15 avril 1983, les représentants du Comité paritaire du vêtement pour dames ont qualifié le travail à domicile de fléau⁶. Plus largement, cette question est liée à la survie et aux possibilités de développement de l'industrie du vêtement au Québec; elle pose également tout le problème des difficultés d'application de nos lois du travail auprès des travailleuses à domicile, y compris dans des secteurs autres que le vêtement.

Ainsi, les manufacturiers et les contracteurs respectueux des lois, règlements et décrets ont à affronter non seulement la concurrence étrangère mais aussi la concurrence domestique d'employeurs qui utilisent le travail à domicile à l'encontre des prescriptions légales. Du point de vue syndical, le recours au travail à domicile s'inscrit dans un mouvement de baisse du

⁵ Diane JEAN et Jean-François GUILLOTEAU, *op. cit.*

⁶ Secrétariat permanent des conférences socio-économiques, *Le vêtement: le cahier des propositions d'action*, Les conférences socio-économiques du Québec, avril 1983, 152 pages.

membership et d'affaiblissement du pouvoir de négociation; ceci n'est d'ailleurs pas étranger aux circonstances qui ont contribué à déclencher la grève des mininettes en août 1983.

TRAVAIL AU NOIR ET TRAVAIL À DOMICILE: DÉFINITIONS, DISTINCTION ET FORMES DE CLANDESTINITÉ

Travail au noir, travail caché, travail clandestin, travail en dessous de la table, etc., bref autant d'expressions populaires désignant une activité professionnelle s'exerçant en marge des dispositions légales. Sur le plan sémantique, il ne faut pas confondre travail au noir et travail à domicile. Le travail au noir peut s'effectuer en dehors du domicile du travailleur (ex. construction). Par ailleurs, le travail à domicile n'est pas toujours et nécessairement clandestin. Le Bureau international du travail définit le travail à domicile de la façon suivante:

«un système de production d'après lequel le travail est effectué pour un employeur par un salarié travaillant seul ou avec un ou deux aides, en un lieu qu'il choisit lui-même (souvent son propre domicile) avec des matériaux qui peuvent être fournis ou non par l'employeur».⁷

En pratique, dans la plupart des cas observés, le travail à domicile est clandestin. Les formes de clandestinité les plus fréquemment rencontrées dans l'industrie du vêtement sont les deux suivantes:

- le travail effectué sur des vêtements couverts par un décret qui permet le travail à domicile tout en le réglementant, mais où le travail n'est pas déclaré et les règlements ne sont pas respectés, notamment dans le secteur du vêtement pour dames;
- le travail effectué sur des vêtements qui ne sont pas couverts par un décret et où le travail à domicile n'est pas interdit mais où l'employeur ne respecte pas une ou plusieurs lois, telles la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi des accidents du travail* ou la *Loi sur l'assurance chômage*. Dans cette catégorie, on retrouve surtout le vêtement pour enfants, les vêtements de ski et les chandails en tissu tricot.

⁷ Diane JEAN et Jean-François GUILLOTEAU, *op. cit.*, p. 1. Cette citation est tirée de «Rapports et enquêtes, Le travail industriel à domicile», *Revue Internationale du travail*, vol. LVIII, no 1, juillet 1948, p. 308.

L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

S'inspirant du régime institué par la *Loi sur les décrets de convention collective*, nous découpons l'industrie du vêtement en cinq principaux secteurs:

- vêtements pour dames;
- vêtements pour hommes et garçons (jeans inclus);
- chemises;
- autres secteurs couverts par décret (fourrure en gros, fourrure-détail, chapellerie pour hommes et pour femmes, gants, sacoches en tissus);
- vêtements pour enfants et autres secteurs non couverts par décret (certains vêtements de ski, chandails en tissu tricot, certains sous-vêtements, etc.).

Étant donné leur importance numérique et notre intérêt pour leur rôle dans l'étude du phénomène du travail à domicile, nous allons concentrer nos remarques sur les secteurs du vêtement pour dames, du vêtement pour hommes et garçons (qui comprend l'industrie des chemises en ce qui concerne les données de Statistique Canada) et du vêtement pour enfants. L'examen, même rapide, du portrait de l'industrie est nécessaire pour bien circonscrire le contexte dans lequel se situe le travail à domicile.

Nombre et taille des entreprises; emplois

Le tableau 1 en annexe illustre l'évolution de la taille des entreprises dans chacun des trois secteurs de 1970 à 1982. On remarque que les ateliers, qui peuvent avoir le statut de manufacturier, de contracteur ou même de sous-contracteur, sont plus petits dans les secteurs du vêtement pour femmes et pour enfants que dans celui du vêtement pour hommes. Par ailleurs, il y a eu une diminution significative de la taille moyenne des établissements dans les trois secteurs depuis 1977. La taille restreinte des ateliers, expression d'une organisation du travail éclatée et décentralisée, reflète les conditions fortement concurrentielles du marché qui rendent attrayant le recours au travail à domicile.

Selon les données fournies par les comités paritaires, en 1983 le nombre de salariés(es) oeuvrant dans les principaux secteurs du vêtement au Québec se distribuait comme suit:

- vêtement pour hommes et garçons: 12 644 (juin)
- vêtement pour dames: 17 480 (août)
- chemises: 2 047 (sept.)

Selon les chiffres les plus récents dont nous disposons pour le secteur du vêtement pour enfants, l'emploi se situait pour le Québec à 5 900 en juin 1984; cette dernière donnée provient de Statistique Canada.

L'emploi est en déclin dans tous les secteurs du vêtement au Québec. On assiste à une chute d'environ 10 000 emplois entre 1978 et 1982, soit le tiers des effectifs, dans le secteur du vêtement pour dames; il y a pourtant eu un regain de 5 000 emplois en 1983. Dans le secteur du vêtement pour hommes, la perte était de l'ordre de 25%, soit presque 8 000 emplois avec une augmentation de seulement 1 000 emplois en 1983. Dans le secteur du vêtement pour enfants, la baisse était continue jusqu'en 1983 représentant 45% des effectifs et plus de 4 000 emplois. Les chiffres pertinents, estimés à partir des données de Statistique Canada, sont présentés dans le tableau 2.

D'après nos recherches, une partie du déclin des emplois enregistré dans les statistiques officielles dans les cas des vêtements pour dames et pour enfants serait attribuable non pas à une disparition mais à un déplacement de la production de l'atelier au domicile.

Nous avons remarqué que dans ces deux secteurs la production augmente beaucoup plus rapidement que l'emploi déclaré; ce phénomène laisse croire à des gains de productivité plus importants que dans le secteur du vêtement pour hommes. Par ailleurs, des données indépendantes suggèrent que c'est plutôt le secteur du vêtement pour hommes qui a connu la plus grande mécanisation au cours de cette période⁸ et qui aurait donc dû connaître la croissance de la productivité la plus rapide. Ceci nous amène à conclure que les données officielles de Statistique Canada sous-estiment l'emploi dans les secteurs du vêtement pour dames et du vêtement pour enfants et qu'une bonne partie des emplois «disparus» se retrouvent à domicile⁹.

Nous ne prétendons pas que toute la perte d'emplois au Québec a été absorbée par le travail à domicile. Nous constatons en effet que, parallèlement à la baisse des emplois au Québec, on assiste à une hausse de la proportion de l'emploi dans cette industrie en Ontario et au Manitoba. Ainsi, dans le secteur du vêtement pour dames, le Québec comptait 73.3% des

⁸ Malheureusement, les données sur les investissements de la Commission du textile et du vêtement ne permettent pas d'établir une série chronologique sur toute la période.

⁹ L'état de la technologie dans les trois secteurs nous a été décrit par plusieurs personnes impliquées dans le milieu et a été confirmé par nos propres observations. Par ailleurs, la productivité dans le secteur du vêtement pour hommes suit de près le taux d'utilisation de la capacité, ce que prévoit la théorie économique, tandis qu'il n'y a aucune concordance dans le cas des deux autres secteurs. Ceci nous amène à croire encore une fois à une sous-estimation de l'emploi dans ces secteurs. Pour les détails de ces calculs, voir Ruth ROSE et Michel GRANT, *op. cit.*, pp. 275-279.

emplois au Canada en 1976, comparativement à 65.5% en 1982. Dans le secteur du vêtement pour hommes, le Québec comptait pour 57% du total en 1974 mais pour seulement 50.6% en 1982.

Rémunération

Les niveaux de rémunération versés dans l'industrie du vêtement reflètent les difficultés de la conjoncture économique ainsi que les pressions de la concurrence internationale et domestique dont cette industrie est l'objet. On constate d'abord que la rémunération horaire moyenne dans l'industrie du vêtement au Québec est plus faible que dans la plupart des autres secteurs économiques de la province mais qu'elle se situe au-dessus des moyennes canadiennes, ontariennes et manitobaines pour le même secteur¹⁰.

Un tel contexte est générateur de difficultés et de tensions en négociation collective puisqu'il réduit substantiellement la marge de manoeuvre patronale et amène les employeurs à chercher, par tous les moyens possibles, à écarter la présence syndicale. Par exemple, d'après les données que nous avons pu recueillir au Comité paritaire du vêtement pour dames, le taux de syndicalisation dans ce milieu est passé de 55.8% en 1976 à 45.6% en 1983¹¹. Il n'est pas surprenant que les syndicats s'inquiètent également de leur avenir dans un tel contexte et que les membres ressentent une grande frustration, coincés comme ils le sont entre des conditions de travail et de salaire qui se détériorent et la crise économique de l'industrie qui réduit leur pouvoir de pression. Les conflits internes à l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames (UIOVD) qui se sont manifestés notamment dans la dernière ronde de négociations ne sont pas étrangers à cette situation.

La concurrence dans l'industrie

L'accord multi-fibre (AMF) qui régit le commerce des textiles et des vêtements entre tous les pays industrialisés de l'ouest et les principaux pays producteurs de vêtements à bas coûts permet la signature d'ententes bilatérales contingentant l'importation produit par produit et pays par pays. Ce système ne permet pas de contrôler l'importation de vêtements en provenance d'un pays non-signataire d'une entente ou de vêtements non couverts par une entente en provenance d'un pays signataire à moins évidemment d'une mesure protectionniste prise unilatéralement par le pays importateur.

¹⁰ Statistique Canada, Catalogue 72-002, *Emploi, gains et durée du travail*.

¹¹ Ruth ROSE et Michel GRANT, *op. cit.*, p. 65.

La politique commerciale canadienne permet donc à un importateur qui veut contourner les quotas d'importer le même vêtement d'un autre pays où il n'y a pas encore de restrictions ou de modifier légèrement les caractéristiques d'un vêtement pour rendre inapplicable un accord bilatéral déjà signé. Le résultat est souvent un accroissement soudain et imprévu des importations dans un secteur donné, renforçant ainsi l'instabilité du marché, et rendant les manufacturiers extrêmement hésitants à investir dans des équipements modernes et dispendieux.

En 1982, on assistait à la fermeture de 227 ateliers et à l'apparition de 271 autres dans le seul secteur du vêtement pour dames. Pour la même année, on comptait au Canada 91 faillites dans l'industrie du vêtement dont 71 survenaient au Québec; environ 45% de ces faillites se trouvaient dans le secteur du vêtement pour dames¹². Cette rotation dans l'apparition et la disparition des établissements s'inscrit souvent dans une stratégie patronale cherchant à écarter la syndicalisation et à éviter l'application de l'article 45 du *Code du travail*. Il n'en demeure pas moins que les producteurs québécois font face à d'énormes pressions à cause à la fois de l'état déprimé du marché en général et de la concurrence intense en provenance du marché domestique des autres provinces et de l'étranger. La tentation est forte de recourir à des moyens illégaux, comme aux méthodes légales, pour réduire les coûts.

Le travail à domicile

Le contexte économique et commercial n'incite donc pas les employeurs à risquer des investissements dans la modernisation de leurs entreprises à cause de leur incertitude face aux perspectives de rentabilisation de leur mise de fonds. Le recours au travail à domicile peut devenir une alternative attrayante lorsque les conditions économiques et technologiques le permettent.

Ainsi, les variations moins grandes dans la mode masculine permettent des séries de production plus longues et, de là, une mécanisation plus poussée. Dans le secteur du vêtement pour dames, la modernisation des équipements est moins avancée. Ces conditions expliquent d'une part la présence peu importante du travail à domicile dans le secteur du vêtement pour hommes et, d'autre part, sa très grande pénétration dans les secteurs du vêtement pour dames et du vêtement pour enfants.

¹² Secrétariat permanent des conférences socio-économiques, *État de la situation*, avril 1983, pp. 22-23.

Dans ces deux derniers cas, l'assemblage du matériel peut se réaliser avec un instrument économiquement accessible à une travailleuse à domicile, la machine à coudre; les autres étapes de la production peuvent s'effectuer par un manufacturier, un contracteur ou un sous-contracteur.

Par ailleurs, le taux de chômage élevé et la disparition d'emplois dans les secteurs comme le textile dans certaines régions en dehors de Montréal assurent un bassin de main-d'oeuvre féminine susceptible d'accepter le travail à domicile dans des conditions inférieures à celles prescrites par les lois.

L'ENCADREMENT LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DU TRAVAIL À DOMICILE

Le cadre actuel

Au niveau de la législation générale, le travail à domicile est soumis aux dispositions des différentes lois: *Loi sur les normes du travail*, *Loi des accidents du travail*, *Loi sur l'assurance-chômage*, Régime des rentes du Québec, *Charte des droits et libertés de la personne*, etc. Même le *Code du travail* peut s'appliquer à la travailleuse à domicile puisqu'elle est une salariée au sens de cette loi¹³.

Quant à la législation et la réglementation spécifiques, on constate qu'il existait au Québec en 1981 cinquante-trois (53) décrets institués en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* dont neuf (9) touchaient le secteur du vêtement¹⁴. Un décret prévoit des conditions particulières pour les salariés(es) sous sa juridiction (ex. salaire, durée du travail, etc.) mais ne doit contenir aucune dérogation à une disposition de la *Loi sur les normes du travail*, en vertu de l'article 93 de celle-ci.

Plus spécifiquement encore, le travail à domicile est interdit par le décret du vêtement pour hommes et garçons, par celui de la chemise, ainsi que par ceux de la fourrure (en gros et au détail), de la chapellerie (pour hommes et pour femmes) et de la sacoche en tissu. Dans les secteurs du vêtement pour dames et des gants, ce travail est permis et réglementé. Toutefois, les conventions collectives intervenues dans le secteur du vêtement pour

¹³ *Syndicat des salariés des Produits Progressifs Ltée (CSD) c. Produits Progressifs Ltée*, [1981], Tribunal du travail, 294 à 298 (juge Robert Burns). *Les Pétroles Inc. et les Pétroles Irving c. Le Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques*, [1979], Tribunal du travail, 209 à 220, (juge L. Morin).

¹⁴ Richard ST-LAURENT, «La syndicalisation dans les secteurs à décret de convention collective», *Le marché du travail*, Québec, vol. 4, no 6, juin 1983, p. 57.

dames interdisent le recours au travail à domicile par les employeurs dont le personnel est syndiqué. Par ailleurs, les vêtements pour enfants, ainsi que la plupart des vêtements de ski et des chandails en tissu tricot, ne sont pas couverts par décret. Le travail à domicile est donc légal dans ces secteurs en autant que les lois générales du travail sont respectées.

Notre recherche nous a permis de faire un bilan de l'encadrement actuel: nous avons été obligés de constater le peu d'efficacité et la faiblesse d'application des mesures visant à réglementer le travail à domicile. Celui-ci est un phénomène très répandu dans les secteurs du vêtement pour dames et du vêtement pour enfants. Malgré les dispositions du décret, les représentants du Comité paritaire du vêtement pour dames reconnaissent que jusqu'à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du travail à domicile échappent au contrôle du comité et de ses inspecteurs(trices).

Les travailleuses à domicile reçoivent très souvent un salaire horaire inférieur au salaire minimum et ne bénéficient presque pas d'avantages sociaux. Même dans des cas où le travail à domicile est enregistré au Comité paritaire, nous avons repéré des cas de dérogations aux stipulations du décret concerné ainsi qu'à la *Loi sur les normes* et à d'autres lois du travail¹⁵.

Le Québec n'est pas le seul endroit où le gouvernement et d'autres organismes éprouvent de telles difficultés à contrôler le travail à domicile. D'autres pays comme la Suède, la République fédérale allemande, la Belgique n'ont pas réussi à encadrer le travail au noir dont le travail à domicile est l'une des formes les plus connues.

Prohibition ou contrôle

Les opinions des principaux intervenants qui cherchent une solution au problème du travail à domicile se partagent la plupart du temps entre les tenants de la prohibition immédiate et ceux qui optent plutôt pour une réglementation des conditions d'exécution. Entre ces deux pôles, on retrouve des positions intermédiaires comme celle proposant une abolition sélective par secteurs.

Le dilemme prohibition-contrôle se manifeste dans deux résolutions qu'adopta en 1964 l'Organisation internationale du travail (OIT). La première pose comme objectif l'élimination éventuelle du travail à domicile; la seconde souhaite que, là où la disparition du travail à domicile ne peut se concrétiser, les gouvernements établissent et appliquent des normes sévères afin que les personnes qui s'y adonnent jouissent de conditions de travail

15 Ruth ROSE et Michel GRANT, *op. cit.*, pp. 202-205.

semblables à celles qui prévalent en ateliers¹⁶. L'étude des conditions de travail que nous avons réalisée de même que d'autres enquêtes nous permettent de conclure que même ce dernier objectif n'a pas été atteint. À partir du moment où une travailleuse à domicile connaît les mêmes conditions qu'en atelier, l'intérêt d'un employeur pour ce type de services diminue d'une façon significative. Il n'est donc pas étonnant que les conditions de rémunération soient inférieures compte tenu des motifs à recourir au travail à domicile pour le donneur d'ouvrage.

Nous nous permettons donc d'être sceptiques quant à l'efficacité d'une loi ou d'un règlement qui proclamerait du jour au lendemain l'interdiction du travail à domicile. L'examen des conditions de travail nous indique plutôt que l'accentuation du caractère répressif des lois à l'égard de ce type de travail ne fait qu'aggraver les conditions de clandestinité et la dégradation des conditions de vie des femmes qui l'effectuent.

Les discussions sur l'alternative prohibition ou contrôle présument qu'un tel choix existe dans la réalité. Les conditions d'exécution et d'organisation du travail à domicile ainsi que les facteurs économiques et technologiques qui ont favorisé son expansion sont beaucoup trop complexes et interdépendants pour qu'on puisse s'illusionner sur sa disparition subite.

Une action gouvernementale?

Une action gouvernementale limitée à l'adoption de lois ne suffirait donc pas à contrôler ou à faire disparaître le travail à domicile. Une action législative dans ce sens n'évacuerait ni la situation de crise de l'industrie ni les motifs d'ordre économique qui poussent des milliers de femmes à rechercher et à accepter un tel travail. Une action de l'état doit donc se situer à deux niveaux:

- Au niveau économique, il s'agit d'abord de susciter des conditions favorables à la survie et à la dynamisation de cette industrie: ceci implique une politique de contingentement à l'importation globale et à long terme de façon à sécuriser les investisseurs locaux quant à la rentabilisation de leur mise financière. Des appuis à l'investissement et aux efforts pour relever la productivité sont également nécessaires. En ce sens, le programme fédéral de l'Office canadien pour le renouveau industriel (OCRI) institué en 1981 ainsi que le Programme de modernisation des industries du textile, de la bonneterie et du vêtement (PMITBV) établi par le Québec en 1980

¹⁶ Organisation internationale du travail, *Rapport de la sous-commission des travailleurs employés en sous-traitance dans l'industrie du vêtement*, 20 octobre 1980, pp. 6-7.

constituent des initiatives importantes pour la relance de l'industrie du vêtement en particulier.

- Au niveau législatif et réglementaire, il s'agit de développer un cadre qui favoriserait l'*application* des lois et règlements. C'est ce dernier aspect que nous allons développer dans les pages suivantes.

VERS UN CONTRÔLE EFFICACE DU TRAVAIL À DOMICILE

L'amélioration de la capacité de tous les intervenants à faire respecter lois, règlements, décrets et conventions collectives requiert:

- Une mise à jour de la *Loi sur les décrets de convention collective* et de certains modes d'application de celle-ci. Cette loi demeure le principal instrument de contrôle juridique à la disposition des parties et permettant l'encadrement du travail à domicile en tenant compte des caractéristiques spécifiques du milieu.
- Une implication plus poussée des intervenants, plus particulièrement des représentants syndicaux, dans l'encadrement du travail à domicile par l'extension de la présence syndicale dans tous les ateliers de façon à pouvoir suivre chacune des étapes de la production du vêtement.

Le régime des décrets de convention collective

Il existe actuellement au Québec trois voies complémentaires pour réglementer la détermination des conditions du travail. La première voie est celle du *Code du travail* qui, tout en posant certaines conditions, reconnaît aux parties la liberté de définir entre elles le contenu des conventions collectives. La deuxième voie est celle où l'État fixe lui-même certaines conditions minimales pour l'ensemble des salariés(es), y compris ceux et celles couverts(es) par des conventions collectives (ex. *Loi sur les normes du travail*, *Loi des accidents du travail*, etc.).

La troisième voie est celle du régime des conventions collectives partiellement extensionnées par décrets. Tout en se basant sur les résultats d'une négociation collective conclue entre les parties patronale et syndicale, cette loi assure pour l'ensemble des travailleurs(euses) d'un secteur d'activités, qu'ils (elles) soient syndiqués(es) ou non, l'établissement de conditions minimales de travail, généralement plus généreuses que celles spécifiées par la *Loi sur les normes du travail*.

Nous avons déjà constaté les difficultés d'appliquer au travail effectué à domicile les conventions collectives, les lois générales et les décrets. Ces difficultés sont liées en grande partie au fait que ces mécanismes ont été conçus en fonction d'un milieu de travail où un certain nombre de personnes sont regroupées dans un cadre physique et organisationnel commun autre qu'une résidence. Les personnes chargées de leur application peuvent se rendre sur un lieu de travail connu et identifiable, procéder aux inspections et prendre les mesures appropriées selon les circonstances.

Dans le cas du travail à domicile, qui s'effectue de façon clandestine dans l'anonymat d'une maison privée, l'inspection impliquerait des coûts astronomiques et inabordables, même dans une conjoncture économique plus favorable. La situation est d'autant plus problématique que, selon tous les intervenants(es) ainsi que selon notre propre enquête, les travailleuses à domicile ne déposent presque jamais de plaintes, et ceci pas uniquement dans l'industrie du vêtement. Toute tentative d'encadrement juridique et institutionnel face à ce type de travail doit tenir compte des conditions d'isolement des travailleuses à domicile. La voie des décrets nous semble plus prometteuse dans la perspective de la recherche d'un contrôle de cette forme de travail, à cause des structures existantes (comités paritaires, associations patronales, syndicats), des mécanismes de concertation ainsi que l'expérience des parties et leur intérêt commun pour la survie de l'industrie.

Le régime des décrets n'a pas subi de réforme significative depuis son adoption en 1934. Comme le commentait le professeur Jean Bernier:

«... notre régime de décrets est appelé à une mort lente mais certaine à plus ou moins brève échéance. Les secteurs ainsi couverts auront vraisemblablement tendance à se retrouver de plus en plus sous le régime des conditions minimales de travail ... la technique de l'extension comme complément à l'approche conventionnelle de détermination des conditions de travail, ne pourra survivre que dans un système qui lui assure une certaine coexistence en continuité avec le régime commun ou régime de base de la convention collective». ¹⁷.

Nous proposons donc une réflexion sur les directions à adopter au niveau des juridictions des décrets et des comités paritaires de même qu'aux amendements à apporter à la *Loi sur les décrets de convention collective* dans le sens de l'amélioration de la capacité des parties à contrôler leur propre milieu.

¹⁷ Jean BERNIER, «L'approche comparative appliquée à l'étude de la négociation élargie et de l'extension juridique des conventions collectives: son intérêt et ses limites», *Les négociations élargies*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1982, p. 86.

Les juridictions des décrets

Il existe actuellement neuf décrets couvrant différents secteurs de l'industrie du vêtement sans compter le grand nombre de vêtements non couverts par un décret. Une telle répartition des champs de compétence crée des situations où un même manufacturier peut fabriquer, d'une part, des imperméables assujettis au décret du vêtement pour hommes et garçons et, d'autre part, des coupe-vent pour garçons non couverts par un décret. Un même manufacturier peut également produire des vêtements assujettis à deux décrets différents.

Cette détermination des juridictions professionnelles résiste de moins en moins à l'évolution des exigences du marché et des méthodes de production. Le recoupement juridictionnel, la complexité de l'organisation du travail et l'évolution de la mode entraînent souvent des conflits et une confusion dans la compréhension, l'interprétation et l'application des décrets.

De plus, le nombre relativement élevé de comités paritaires et leur taille parfois petite favorisent la dispersion des énergies et des compétences à l'intérieur de frontières souvent artificielles et surtout anachroniques. Ainsi, on retrouve d'un côté le Comité paritaire du vêtement pour dames dont le mandat peut couvrir plus de 20 000 personnes et plus de 900 employeurs et dont le budget d'opération atteint 2\$ millions. D'un autre côté, le Comité paritaire de la chapellerie pour hommes compte treize (13) employeurs, 188 salariés(es) et gère un budget d'à peine 20 000\$¹⁸.

Une telle situation ne crée pas un environnement propice à l'élaboration de politiques et de stratégies communes face aux multiples problèmes qui secouent l'industrie du vêtement. Il nous semble que le gouvernement devrait inciter fortement les parties à regrouper des décrets et des comités paritaires et à trouver des mécanismes de coordination tant sur des questions financières et commerciales que sur des sujets liés aux relations du travail.

Protection de l'emploi en cas de plainte

L'article 31 de la *Loi sur les décrets de convention collective* prévoit qu'une personne couverte par un décret et congédiée n'a pas droit à une réintégration si le congédiement s'avère illégal; la seule obligation incombant à l'employeur est de verser l'équivalent d'un mois de salaire à titre de dommages-intérêts. Dans de telles conditions, une travailleuse à domicile qui est congédiée illégalement ne peut même pas retrouver son emploi! De

¹⁸ Secrétariat permanent des conférences socio-économiques, *Le vêtement: le cahier des propositions d'action*, Les conférences socio-économiques du Québec, avril 1983, p. 107.

plus, l'article 30 prévoit une amende de 25\$ à 50\$ dans ce cas¹⁹. Il ne s'agit pas là de mesures qui incitent au respect du décret et de la loi.

La présence syndicale dans un contexte de négociation multipatronale

Pour l'instant, la négociation multipatronale demeure une expérience marginale au Québec. Sur les 3 777 conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1983 et dont l'analyse a été publiée par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, seulement 66 d'entre elles, soit 1.75%, impliquaient une unité de négociation multipatronale²⁰.

Depuis plusieurs années, la question de la syndicalisation et de la négociation «sectorielle» puis «multipatronale» suscite des débats au Québec. Même au niveau fédéral, une commission d'enquête mandatée pour examiner cette question présenta son rapport en 1978²¹. Jusqu'à maintenant, les opinions divergentes se sont exprimées dans le contexte d'un débat sur l'instauration d'un régime d'accréditation et de négociation multipatronales par le biais de modifications au *Code du travail*. Une autre voie, plus modeste dans ses ambitions, pourrait élargir le consensus.

Il nous apparaît opportun d'expérimenter un nouveau régime d'accréditation et de négociation multipatronales dans le cadre d'une *Loi sur les décrets de convention collective* amendée. L'extension plus complète de la convention collective aux personnes non syndiquées couvertes par décret pourrait non seulement rapprocher les positions de certains intervenants mais aussi, du moins en ce qui concerne le problème du travail à domicile, donner aux parties des instruments pour en arriver à une plus grande efficacité dans le respect des lois et règlements. Une extension de la présence syndicale dans tous les ateliers permettrait de mieux suivre le cheminement

¹⁹ Le projet de loi 11 modifiant certaines dispositions législatives en matière de relations du travail propose des amendements concernant particulièrement le montant des amendes. L'article 30 de la *Loi sur les décrets de convention collective* se lirait comme suit:

«Tout employeur qui, sans raison valable, dont la preuve lui incombe, congédie, suspend ou déplace un salarié,

Commet une infraction et est passible, en outre des frais, d'une amende de 200\$ à 500\$; au cas de récidive dans les deux ans, il est passible, en outre des frais, d'une amende de 500\$ à 3 000\$». (note italique indiquant les amendements)

²⁰ Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives en vigueur au Québec en 1983*, ministère du Travail, Gouvernement du Québec, Juillet 1984, pp. 38-39. Les négociations se déroulant dans le secteur public et parapublic ne sont pas incluses dans cette catégorie puisqu'il ne s'agit en pratique que d'un seul employeur, le gouvernement du Québec.

²¹ *Rapport de la Commission d'enquête sur la négociation sectorielle*, Ottawa, ministre des Approvisionnement et Services, décembre 1978, 252 pages.

de chacune des étapes de la production d'un vêtement et de repérer plus facilement les travaux qui sont confiés à l'extérieur de l'atelier, particulièrement ceux qui s'effectuent à domicile.

Ceci implique donc la nécessité de donner à court terme un fondement juridique au régime de négociation multipatronale existant de facto. De plus, il nous apparaîtrait opportun, dans le cadre de notre proposition, de reconnaître la représentativité du syndicat et de sa convention collective pour l'ensemble d'un secteur couvert par un décret lorsque la majorité des salariés(es) oeuvrant dans ce secteur sont syndiqués(es). Quant au secteur couvert par un décret mais où la partie syndicale regroupe au moins 25% du personnel, le ministre pourrait ordonner un vote secret sur la volonté d'être représenté ou non par un syndicat; si une majorité des salariés(es) souhaite la représentation syndicale, la convention collective s'étendrait alors à tout le secteur visé.

Le régime des décrets de convention collective constitue déjà un champ d'expérience multipatronale dans le vêtement mais aussi dans d'autres secteurs tels ceux de l'entretien-automobile ou du meuble. D'une part, les pourparlers préalables à l'extension des éléments d'une convention collective aux personnes non syndiquées dans le cadre du régime des décrets constituent en soi un processus de négociation multipatronale impliquant aussi quelquefois plusieurs syndicats. D'autre part, les parties à un décret ont souvent eu à négocier ensemble une convention collective multipatronale source avant même de demander son extension. Ainsi, dans le secteur du vêtement pour dames, le Comité conjoint de Montréal de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames (UIOVD) négocie en même temps deux conventions multipatronales avec deux associations patronales, soit la Guilde des manufacturiers de la robe et du vêtement sport de Montréal et le Conseil des manufacturiers de Montréal de l'industrie du vêtement pour dames. Ces négociations multipatronales reposent sur la seule volonté des parties à les poursuivre puisque l'une ou l'autre d'entre elles peut décider de retourner au mode traditionnel sanctionné par le *Code du travail*, à savoir la négociation atelier par atelier.

Il faut toutefois distinguer entre la négociation qui se poursuit actuellement dans le cadre d'un décret et celle qui se déroule sous la juridiction du *Code du travail*. Dans le cadre du décret, la partie syndicale ne «représente» pas le personnel non syndiqué; elle ne dispose pas non plus de moyens pour consulter ces derniers ou pour les rencontrer en assemblée générale; le syndicat n'a pas le droit de recourir à la grève. En fin de compte, c'est le gouvernement, et non pas les parties en cause, qui détermine le contenu du décret.

Dans un nouveau régime alors, il faudrait d'une part élargir les pouvoirs du syndicat, évidemment après vérification de sa représentativité, et d'autre part permettre aux deux parties de déterminer entre elles le contenu du décret voire de la convention collective, qui couvrirait l'ensemble du secteur. Toutefois, l'existence d'un comité paritaire pour administrer le décret et inspecter les lieux de travail constituerait une différence majeure par rapport aux mécanismes du *Code du travail*.

Même dans un contexte de convention collective multipatronale, le comité paritaire demeurerait en effet un foyer de concertation tant sur la mise sur pied des mécanismes plus efficaces pour contrer les tactiques de concurrence déloyale que sur le développement d'un lien plus important entre les préoccupations reliées aux conditions de travail et celles reliées à la survie et à l'expansion de l'industrie. D'autres mandats sur des sujets d'intérêt commun pourraient être confiées au comité paritaire; ces sujets pourraient être définis dans la convention collective ou émaner des différents consensus se développant à travers cette structure de concertation permanente que constitue un comité paritaire.

CONCLUSION

Le recours au travail à domicile s'inscrit dans un cercle vicieux. D'un côté, les conditions de la concurrence internationale et domestique poussent plusieurs employeurs à recourir à une main-d'oeuvre docile, silencieuse, isolée, disponible et peu dispendieuse. D'un autre côté, l'existence et la pénétration continue du travail à domicile affectent grandement la capacité concurrentielle de l'industrie québécoise du vêtement par la production d'unités de qualité inférieure et par le développement de conditions défavorables à la modernisation de la gestion et de l'innovation technologique, celles-ci étant des conditions nécessaires à une meilleure productivité et à une pénétration des marchés internationaux.

Une démarche visant à encadrer d'une façon plus serrée le travail à domicile et à le faire disparaître éventuellement doit envisager la question tant dans sa dimension économique que dans celle des relations du travail.

Les dispositions légales actuelles face à l'encadrement du travail à domicile sont largement inopérantes. C'est pourquoi un réaménagement de la structure éclatée des juridictions des comités paritaires et des décrets s'impose. Une telle mise à jour pourrait permettre la création d'un contexte générateur de concertation plus grande tant au niveau de la formulation que de l'actualisation des objectifs et des stratégies communes qui ne se limitent pas aux particularités des secteurs mais qui adoptent une perspective à l'échelle de toute l'industrie du vêtement.

TABLEAU 1

Taille des établissements dans les secteurs du vêtement pour hommes, vêtement pour femmes et vêtement pour enfants, Canada, 1970-1982
(Nombre moyen d'employés)

<i>Année</i>	<i>Vêtement pour hommes</i>	<i>Vêtement pour femmes</i>	<i>Vêtement pour enfants</i>	<i>Rapport V.-Femmes V.-Hommes</i>	<i>Rapport V.-Enfants V.-Hommes</i>
1970	67.1	43.4	49.4	64.7	73.6
1971	67.1	44.7	51.1	66.6	76.2
1972	71.6	45.7	51.5	63.8	71.9
1973	74.9	46.5	51.0	62.1	68.1
1974	70.7	43.8	51.8	62.0	73.3
1975	71.5	44.9	50.0	62.8	69.9
1976	74.2	47.5	50.9	64.0	68.6
1977	74.8	49.9	50.9	66.7	68.0
1978	70.5	45.4	47.5	64.4	67.4
1979	67.4	44.6	49.4	66.2	73.3
1980	65.3	42.6	45.3	65.2	69.4
1981	65.1	43.1	43.1	66.2	66.2
1982	61.5	41.7	41.8	67.8	68.0

Sources: Statistique Canada, no de cat. 34-216, *Industrie des vêtements pour hommes* et no de cat. 34-217, *Industrie des vêtements pour dames et pour enfants*, diverses années. Dans les cas des industries des vêtements pour hommes et des vêtements pour femmes, Statistique Canada publie des chiffres distincts pour les manufacturiers et pour les contracteurs. Nous les avons combinés.

TABLEAU 2

Estimations de l'évolution de l'emploi dans l'industrie
du vêtement selon le secteur, Canada et Québec, 1961 à 1983

Septembre de chaque année	QUÉBEC				CANADA			
	Ensemble	Pour Hommes	Pour Femmes	Pour Enfants	Ensemble	Pour Hommes	Pour Femmes	Pour Enfants
1961	71 700	25 800	25 900	10 100	104 900	40 800	37 800	11 200
1962	71 000	26 900	25 100	9 600	106 200	42 600	37 500	10 600
1963	73 000	27 100	25 900	9 800	109 300	43 800	38 800	10 900
1964	76 400	27 800	28 500	9 600	113 400	45 300	41 400	10 900
1965	78 300	29 000	29 100	9 800	115 700	47 000	42 200	10 900
1966	79 300	29 800	29 300	9 600	118 100	48 400	43 100	10 600
1967	74 400	28 700	27 800	8 700	110 900	45 300	41 400	10 000
1968	75 700	28 300	28 400	9 400	111 700	45 100	41 400	10 500
1969	76 600	28 700	29 400	9 000	112 800	45 800	43 200	10 000
1970	76 500	30 200	28 300	9 000	111 300	47 700	40 600	10 000
1971	77 700	30 100	29 000	9 400	111 700	47 600	41 100	10 500
1972	77 700	30 700	29 700	9 000	112 700	49 000	42 100	10 000
1973	81 500	31 500	31 900	10 100	117 400	49 600	45 000	11 200
1974	79 200	31 400	30 500	10 500	114 300	49 200	43 200	11 100
1975	78 800	30 700	30 700	10 300	113 900	48 400	43 700	11 100
1976	77 000	30 600	29 900	10 100	111 800	48 800	41 900	10 600
1977	74 400	29 100	29 100	9 600	108 900	46 600	41 700	10 100
1978	76 600	29 400	30 400	10 100	113 400	48 000	43 800	10 600
1979	75 200	29 000	29 900	9 400	113 400	48 000	44 200	10 100
1980	68 900	27 100	26 800	8 500	108 000	47 000	40 600	9 400
1981	71 100	29 400	27 200	7 300	111 200	49 300	41 300	8 400
1982	56 500	21 700	20 000	6 800	90 500	38 800	35 300	7 500
1983	59 000	22 700	25 400	5 700	92 100	40 100	35 900	6 800

Sources: Statistique Canada, no de cat. 72-002, *Emplois, gains et heures de travail*. Avant le mois de mars 1983, l'enquête ne couvrait que les entreprises ayant 20 employés ou plus. Les chiffres pour les années 1961 à 1982 ont donc été estimés en tenant compte du ratio des entreprises de 20 employés et plus au total des entreprises en mars 1983, seul mois pour lequel il existe des chiffres comparables des deux enquêtes.

TABLEAU 3

Taux de pénétration du marché canadien apparent^a
par les importations selon le type de vêtement, 1975 à 1983
(en pourcentage du nombre de vêtements)

Catégorie de vêtement	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Robes, jupes, blouses FF	38.2	49.7	40.8	42.3	45.0	35.5	43.4	43.4	45.1
Vestons, blazers, complets habillés, HG	13.7	18.5	12.7	16.8	20.1	16.5	12.7	19.8	14.7
Vêt. d'extérieur FFHG	34.3	45.1	36.4	32.4	37.0	36.8	43.7	49.5	52.9
Pantalons FFHG	38.3	48.8	34.2	27.6	24.9	21.2	25.5	27.7	35.0
Chemises HG	45.3	50.3	48.8	38.2	39.5	35.7	37.5	44.0	47.6
Chandails, pullovers, cardigans	52.7	66.0	60.0	54.2	53.2	54.1	60.5	62.7	64.8
Vêt. tailles 0-6X	28.2	37.1	32.7	35.8	29.8	25.5	31.0	27.6	29.0
Vêt. de détente FFHG	59.2	69.8	57.6	52.6	52.8	42.6	43.3	49.3	54.3
Pyjamas et robes de ch.	18.0	24.9	21.7	15.3	22.9	15.2	16.8	19.4	19.7
Vêt. de soutien, maillots, sous-vêt.	14.5	19.2	13.9	11.6	14.0	12.6	13.2	14.7	16.8
Ensemble des vê. sous restrictions	34.7	44.2	35.4	31.4	32.1	27.4	31.0	33.6	36.9

Sources: Commission du textile et du vêtement, Gouvernement du Canada, *Rapport annuel sur les marchés apparents pour les textiles et les vêtements*, 1981 pour les années 1975 à 1978; 1983 pour les années 1979 à 1982.

«FF» signifie femmes et filles; «HG» signifie hommes et garçons.

Les vêtements ont été regroupés de la façon suivante:

- Robes, jupes, blouses FF: les numéros de contrôle 42.1, 42.2, 39.1.
- Vestons, blazers, complets habillés HG: No de contrôle 47.
- Vêtements d'extérieur FFHG: Nos 32.1, Vêtements d'extérieur FFHG; No 41, Imperméables; No 46, Vêtements d'extérieur (non-couverts par le No 32 et incluant les vestons de sport, les manteaux et par-dessus, les sarraux et blouses de travail et les manteaux et vestons de cuir).
- Pantalons FFHG: Nos 37.1 et 37.2 incluant les pantalons de laine et les autres.
- Chemises HG: No 49 incluant les chemises à col façonné et les chemises à col proportionné.
- Chandails, pullovers et cardigans: No 50.
- Vêtements de tailles 0-6X: Nos 32.2, Vêtements d'extérieur; 37.5, pantalons, shorts, salopettes; 39.4, blouses, chemisiers, T-Shirts; 40.3, pyjamas, robes de chambre; 42.5, robes, jupes, costumes et ensembles.
- Vêtements de détente FFHG: Nos 37.3, shorts; 37.4, salopettes et combinaisons de travail; 39.2, T-Shirts; 39.3, blousons d'entraînement; 42.3, costumes coordonnés, complets de détente; 42.4, costumes ou ensembles d'athlétisme.
- Pyjamas, vêtements de nuit, robes de chambre: Nos 40.1 et 40.2.
- Vêtements de soutien, maillots, sous-vêtements: Nos 43, 44 et 45.

Note: ^a Le «marché canadien apparent» représente la consommation canadienne. Il est calculé en soustrayant de la production domestique les exportations et en ajoutant les importations.

Les résultats de cette réforme seront décevants si les principaux intervenants ne disposent pas de moyens pour contrôler leur propre milieu. Le contrôle du travail à domicile présume un suivi à chacune des étapes de la production du vêtement, soit à partir de la coupe des tissus jusqu'au moment de la livraison.

Il ne faudrait pas toutefois croire que le travail à domicile va disparaître du jour au lendemain. L'adoption et la mise en vigueur de politiques économiques et commerciales offrant aux investisseurs une certaine sécurité quant à la rentabilisation de leurs mises de fonds s'imposent, notamment par un contingentement des importations planifié à long terme. Les solutions à envisager au problème du travail à domicile doivent donc tenir compte du contexte de l'industrie du vêtement. Celle-ci a joué un rôle important dans l'histoire économique du Québec; l'inaction conduirait à sa disparition, du moins à sa marginalisation. Il faut donc faire des choix!

Bringing Homework in the Garment Industry Under Control in Québec

Based on a 1983 study, this article examines the economic, institutional, legislative and technological factors which have allowed homework to develop in the garment industry in Québec. It proposes ways in which it could be brought under control.

Historically, it can be shown that homework has disappeared and reappeared in the garment and textile industries at periodic intervals as a function firstly of the evolution of technology and secondly of the general economic climate which determines the availability of cheap, docile manpower for this kind of work. For example, the specialized, high-speed machines now used for men's garments make it unprofitable to use homework in this sector. For women's garments, on the other hand, the great variety of styles, each produced in relatively short series, makes use of an ordinary sewing machine in the home competitive with factory-based techniques.

We estimate that, in 1981, there were some 30 000 homeworkers in the garment industry in Québec, mainly in the women's and children's clothing sectors, and that the development of homework is responsible for a significant portion of the decline in measured employment observed in these sectors since 1974. Present legislation is ineffective in controlling homework.

The unstable nature of the clothing market, attributable in large measure to the absence of a long-term, overall policy on imports, has made entrepreneurs extremely hesitant to invest in modern machinery. It has also led them to seek cost-cutting measures of any kind including the use of homeworkers at below-standard wages

and working conditions. The result has been not only a significant decline in the rate of unionization from 55.8% in 1976 to 45.6% in 1983 in the women's clothing sector but also an erosion of the competitive capacity of the industry by moving it into the lower-quality section of the market.

Unlike other jurisdiction, Québec has the *Collective Agreement Decrees Act* in addition to minimum standards legislation and the *Labour Code* which provides for collective bargaining. The *Collective Agreement Decrees Act* permits the Minister of Labour to extend certain terms of an existing collective contract to the whole of an industry (regionally or provincially). Of the 53 decrees existing in 1981, nine applied to the garment industry. Because a decree can be adapted to the particular conditions in an industry and because it requires the direct participation of unions and employers, the authors of this article are of the opinion that it offers the best possibility for controlling and eventually eliminating homework in the garment industry. Along with a coherent policy on imports and support to investment and technological innovation, it would be possible to give this industry a new lease on life.

A first requirement would be to rationalize the existing decrees in the garment industry by reducing the number from nine, some of which cover only a few hundred employees, and by bringing the uncovered sectors of the industry into one of the new larger jurisdictions. A second requirement would be to protect jobs of employees who file a complaint and to increase fines to a level sufficient to deter violations of the law.

However, the main reform necessary would be to extend the powers and rights of unions in the sectors covered by a decree. The clothing industry already constitutes one of the few existing experiences with voluntary multi-employer negotiations in Québec. It would, therefore, be an ideal place in which to experiment with a new formula for multi-employer certification and bargaining.

Under such a formula, if the majority of employees in a given industry are unionized, then the union would be recognized as the exclusive bargaining agent and the contract, in its entirety, would apply to all workers in the sector. A certification election would be held on request if the union already represented at least 25% of employees. Under the new regime, the joint committee, which now administers a decree, would continue to administer the latter, to inspect workplaces and to carry out any other mandates, such as the policing of homework, which the two parties might decide to give it. It would also serve as a natural place for economic conciliation.

Homework will not disappear overnight at the stroke of a pen. The solutions proposed here would allow this objective to be achieved progressively by taking into consideration the particular characteristics of the industry and the need to encourage long-term investments.