

Main-d'œuvre féminine et ethnicité dans trois usines de vêtement de Montréal

Bernard Bernier

Volume 3, numéro 2, 1979

Communication, Afrique de l'Est, enfants, travail féminin

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/000920ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/000920ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département d'anthropologie de l'Université Laval

ISSN

0702-8997 (imprimé)

1703-7921 (numérique)

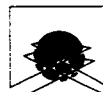
[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bernier, B. (1979). Main-d'œuvre féminine et ethnicité dans trois usines de vêtement de Montréal. *Anthropologie et Sociétés*, 3(2), 117–139.
<https://doi.org/10.7202/000920ar>

MAIN-D'OEUVRE FÉMININE ET ETHNICITÉ DANS TROIS USINES DE VÊTEMENT DE MONTRÉAL

Bernard Bernier



La recherche sur laquelle les conclusions de cet article sont fondées fut effectuée de mai à septembre 1975*. Il s'agissait d'une recherche exploratoire qui avait pour but de faire une première vérification partielle d'un ensemble d'hypothèses concernant l'utilisation de la main-d'œuvre ethnique en milieu industriel. Plus spécifiquement, nous voulions analyser comment, à l'intérieur d'usines où la main-d'œuvre est multi-ethnique, les caractéristiques physiques ou culturelles particulières à des groupes ethniques précis sont utilisées par la direction pour susciter des dissensions parmi les ouvriers. La recherche devait porter sur trois moyens de division: 1^o les échelles de salaires différentes pour différents groupes ethniques; 2^o la division des tâches sur une base ethnique; et 3^o le remplacement dans le temps des ouvriers d'un groupe ethnique par ceux d'un autre groupe, arrivés plus récemment au pays. Le cadre général dans lequel ces hypothèses se situent est celui de la relation entre ethnicité et lutte de classes, cadre que nous avons déjà exposé dans un article antérieur (Bernier, Elbaz et Lavigne, 1978).

Pour tenter de vérifier provisoirement ces hypothèses, nous voulions faire une enquête par observation, entrevues libres et entrevues dirigées, dans quatre usines de Montréal, choisies au hasard. Ces usines devaient comporter une main-d'œuvre multi-ethnique. Elles devaient aussi comprendre un nombre restreint de travailleurs afin de faciliter l'observation et limiter les coûts de la recherche. En réalité, il fut impossible de choisir les usines au hasard. En effet, la grande majorité des patrons refusent l'accès de leur usine aux chercheurs. Nous avons donc dû procéder à un choix d'usines fondé sur les relations personnelles des chercheurs parmi les ouvriers ou les patrons. Des quatre usines retenues, trois œuvraient dans le vêtement et une dans les produits métalliques. Étant donné les difficultés

* Cette recherche fut subventionnée par le Conseil des Arts du Canada. Je tiens à remercier Mikhael Elbaz et Chantal Kirsch qui ont travaillé comme assistants de recherche dans ce projet.

de comparaison entre les secteurs du vêtement et de la métallurgie, tant du point de vue du procès technique du travail que de l'utilisation de la main-d'œuvre féminine, courante dans le vêtement et inexistante dans la métallurgie, les résultats présentés ici ne concernent que les trois usines de vêtement.

Avant de présenter ces résultats, rappelons que le projet ne visait pas tant à vérifier les hypothèses, ce que nous savions impossible avec un si petit échantillon, qu'à les préciser. De fait, les résultats touchant directement l'utilisation de la main-d'œuvre ethnique sont peut-être moins intéressants que ceux qui portent sur l'utilisation de la main-d'œuvre féminine ou sur le rôle des syndicats.

▣ L'industrie du vêtement

Il est nécessaire, avant de présenter les résultats de la recherche, de donner certaines informations sur la branche du vêtement.

L'industrie du vêtement comporte plusieurs secteurs: manteaux, robes, chemises, vêtement pour enfants, complets, etc. Les trois usines étudiées se situent dans les secteurs de la robe, des vêtements pour femmes et enfants, et du manteau. Tous ces secteurs n'en comportent pas moins un ensemble d'opérations relativement simples, peu mécanisées, et que l'on peut diviser en trois grandes étapes: la coupe, la confection, et la finition. La coupe et la confection demandent une qualification plus poussée.

C'est un fait connu que l'industrie canadienne du vêtement est concentrée pour plus de 80% au Québec, spécialement à Montréal. La majorité des usines sont de petite taille, ayant moins de 50 ouvriers. C'est une branche où la main-d'œuvre féminine prédomine (plus de 75% de la main-d'œuvre totale du secteur). Le vêtement est caractérisé par une faible composition organique de capital, où on utilise seulement de petites machines. Les salaires y sont les plus faibles de toutes les branches industrielles, sauf l'industrie du cuir et la bonnetterie. La main-d'œuvre ethnique y est très nombreuse: ainsi, en 1971, plus de 60% des ouvriers du secteur étaient des immigrants¹; en 1976, une enquête de la Presse évaluait la proportion des haïtiennes à plus de 50% de la main-d'œuvre du secteur (La Presse, 1975). Et cette proportion a augmenté.

Depuis 1965, l'industrie canadienne du vêtement est en difficulté. La raison principale de cette difficulté tient à la concurrence des produits des pays du Tiers-Monde: en effet, à cause des faibles déboursés initiaux de capitaux et la qualification limitée requise des travailleurs, la bourgeoisie des pays du Tiers-Monde, d'une part, a la possibilité d'investir dans cette

¹ Les statistiques qui précèdent sont issues soit des données du recensement de 1971 (Vol. 3, no 5-7 et 5-8) ou de la *Revue statistique du Québec*, Vol. XV, no 3-4, (1976-77), p. 4-5.

production, et d'autre part, peut profiter d'une main-d'œuvre peu payée. Elle peut donc vendre à meilleur marché.

Cependant, si la branche du vêtement dans son ensemble doit faire face à cette difficulté causée par la forte concurrence étrangère, toutes les usines ne sont pas dans la même situation. Ainsi, ce sont les secteurs de la robe, de la chemise, de la blouse et des vêtements pour enfants qui subissent la plus forte concurrence. Cependant, même dans ses productions, les usines de produits de luxe sont peu inquiétées: la « haute couture », par exemple, n'a pas à craindre la concurrence des pays du Tiers-Monde.

Il reste aux industries trois possibilités, à part la production de luxe, pour se maintenir en opération. 1° Elles peuvent payer les salaires les plus bas possibles tout en maintenant une production qui subit la concurrence étrangère. Le problème, dans ce cas, réside dans le fait que des niveaux de salaires inférieurs au Canada correspondent quand même à 3, 5 ou 10 fois les salaires de certains autres pays producteurs. Cette politique ne constitue donc pas une solution à long terme, car elle résulte presque irrémédiablement dans la faillite. Et entre temps, les ouvriers qui y travaillent reçoivent des salaires de famine, inférieurs au salaire minimum. Ce sont ces usines surtout qui embauchent des Antillaises, payées au rendement, à taux très faibles. 2° Les industries peuvent aussi transformer leur production au gré du marché, lançant de nouveaux produits au bon moment. Mais cela demande une bonne connaissance du marché, une main-d'œuvre relativement qualifiée, et de bons concepteurs. Une des usines étudiées, Star Creation², a suivi cette voie, jusqu'ici avec succès, pour une partie de sa production, tout en tentant d'améliorer la qualité. C'est le patron lui-même qui a conçu les nouveaux produits. 3° Les industries peuvent aussi tenter, comme l'usine Martha Sportswear, analysée dans cet article, de trouver de nouveaux procédés de fabrication qui augmentent la qualité du produit et la productivité.

Les deux dernières solutions ne sont possibles que pour les industriels ayant déjà à leur disposition un certain capital, une certaine expérience du marketing et une main-d'œuvre quelque peu qualifiée. On peut dire que les industries qui ont choisi ces voies, et qui constituent une minorité des usines, peuvent éviter les effets de la récession, mais ce, à condition que les restrictions actuelles sur les importations soient maintenues.

² Nous avons décidé d'utiliser des noms fictifs pour les usines, car nous avons promis aux personnes interviewées la confidentialité.

☐ Les trois usines étudiées

Martha Sportswear

Il s'agit d'une usine du Plateau Mont-Royal, fabriquant des vêtements pour femmes et enfants d'assez bonne qualité, vendus dans les grands magasins. Cette usine compte 26 ouvriers réguliers, dont deux contremaîtres (féminins); un contremaître en chef qui fait aussi du travail de bureau, un employé de bureau, et, en juillet 1975, deux ouvriers temporaires: un étudiant francophone engagé pour l'été comme aide-magasinier, et une opératrice portugaise, «prêtée» par le frère³ du propriétaire de Martha Sportswear pour une période de trois semaines durant les vacances d'autres ouvriers.

Star Creation

Cette usine, elle aussi située dans le Plateau Mont-Royal, se spécialise dans la confection de chemises pour hommes et de blouses pour dames, de qualité moyenne. On y compte 31 ouvriers (dont une contremaître), et deux employées de bureau à mi-temps. C'est le patron, un juif anglophone, qui fait les dessins et qui gère l'usine. Son beau-frère s'occupe de la comptabilité et son fils de la fixation des prix.

Cette usine date de 12 ans seulement, mais auparavant, le même patron avait une autre usine, deux fois plus grande. Cet homme a commencé dans l'industrie du vêtement comme artisan-tailleur. Ce n'est qu'après la deuxième guerre mondiale qu'il a ouvert une petite usine. Dès cette époque, et jusqu'à aujourd'hui, ce patron a donné des sous-contrats à domicile et à d'autres petites usines en plus de gérer sa propre entreprise. En août 1975, cinq machines à coudre de cette usine n'étaient pas utilisées.

Domestic Garment

La dernière usine étudiée est située dans le Centre-ville de Montréal. On y fabrique des manteaux et costumes pour dames, de bonne qualité. Cette usine, qui existe depuis plus de 30 ans, a été achetée en 1970 par trois anciens ouvriers du vêtement, juifs anglophones. Le transfert de propriété a entraîné le départ de tous les ouvriers sauf deux: la raison de ces départs tient à la dureté de celui des propriétaires qui gère l'usine⁴. En août 1975, l'usine comptait 25 ouvriers et une employée de bureau.

³ Il possède lui aussi une usine de vêtement.

⁴ C'est lui aussi qui fait les dessins.

▣ Répartition des tâches dans les trois usines

Martha Sportswear

Le procès de travail dans cette usine de robe est spécial, car il imite celui du secteur du manteau: en effet, au lieu d'avoir une parcellisation du travail de confection, chaque opératrice faisant une seule opération, les opératrices font l'ensemble des tâches de confection; et l'ourlet, les boutonnieres, et la pose des boutons sont faites par les préposées à la finition. Les tailleurs ont une tâche importante: en plus de tailler le tissu, ils préparent le travail pour les opératrices. Selon le patron, ce système de division du travail accélère et améliore la production car il donne aux opératrices un travail plus intéressant et diversifié. D'après lui, c'est ce système, ainsi que la recherche constante de nouveaux modèles, qui lui permet d'avoir une position compétitive sur le marché et d'assurer ainsi à ses ouvriers du travail à longueur d'année.

On compte dans cette usine 5 hommes et 25 femmes. Les hommes monopolisent la coupe et la manutention, les femmes sont concentrées dans la confection, la finition et le repassage. La répartition des opérations selon le sexe et le groupe ethnique est la suivante:

– Contremaître en chef	(1 homme)	1 Juif anglophone
– Contremaître à l'assemblage	(1 femme)	1 Italienne
– Contremaître à la finition et dessinatrice	(1 femme)	1 Tunisienne francophone
– Tailleurs	(3 hommes)	2 Italiens 1 Canadien-français
– Manutentionnaire	(1 homme)	1 Italien
– Opératrices d'assemblage	(15 femmes)	9 Portugaises 6 Italiennes
– Opératrices de finition	(5 femmes)	2 Portugaises 1 Italienne 1 Chinoise 1 Haïtienne
– Préposées au repassage	(2 femmes)	2 Italiennes
– Employée de bureau	(1 femme)	1 Canadienne-française

La division du travail comporte deux aspects importants: 1) une division rigide des tâches selon le sexe, la coupe étant une opération strictement masculine et la confection, dans la robe et le vêtement léger, étant une opération féminine. Il est à noter, comme nous le verrons plus bas, que les salaires pour les opérations masculines sont beaucoup plus élevés que les salaires d'opératrices. Comme nous le verrons aussi plus bas, le syndicat (Union Internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames) auquel sont affiliés les ouvriers de cette usine encourage cette division sexuelle des tâches

en excluant les femmes des cours de coupe qu'il dispense. 2) Les groupes ethniques les plus récemment arrivés (Portugais, Haïtiens) ne sont pas représentés dans les emplois masculins qui demandent une spécialisation plus poussée. Ils sont cependant présents dans les diverses opérations féminines. Parmi les femmes, il n'y a pas de division du travail sur une base ethnique. Les opératrices ont même un certain choix, étant donné la répartition des effectifs à un moment donné, car le patron leur permet soit de garder le même travail, soit d'apprendre un travail plus compliqué (assemblage).

Les salaires sont payés sur une base horaire pour toutes les opérations, et aucun bonus n'est accordé. Les salaires horaires au 15 juillet 1975 se répartissaient selon l'échelle suivante:

- | | |
|----------------------------|----------------------------------|
| – Tailleurs (2 classes) | entre \$2.80 et \$5.00 / l'heure |
| – Opératrices d'assemblage | entre \$2.60 et \$2.95 / l'heure |
| – Opératrices de finition | entre \$2.60 et \$2.75 / l'heure |

Ce que l'on peut tirer de ces données, c'est que les femmes voient plafonner leurs salaires à environ \$2 de moins de l'heure que les hommes. Effectivement, en juillet 1975, le salaire moyen des femmes, environ \$2.70, était inférieur de plus de \$1.50 à celui des hommes. Quant à l'échelle de salaire parmi les femmes, les différences sont minimes, les opératrices de finition gagnant en moyenne 10 cents de moins que celles d'assemblage.

Le salaire des opératrices est déterminé selon l'habileté telle que jugée par une des contremaîtres. Habituellement, les nouvelles sont engagées au salaire minimum. La hausse du salaire minimum à \$2.60 en 1975 a d'ailleurs posé un problème: les ouvrières avec 20 ans d'expérience se sont retrouvées avec des salaires à peu près semblables à ceux des débutantes. Après quelques discussions, qui ont soulevé certains préjugés ethniques vis-à-vis d'une Haïtienne nouvellement engagée (on comparait le travail des anciennes au sien, jugé de qualité inférieure, au point de vue de la productivité), le patron a consenti à augmenter les salaires d'environ 10 cents/l'heure pour les opératrices expérimentées.

Quant au roulement de main-d'œuvre, il comporte certaines caractéristiques que nous retrouverons quelque peu modifiées dans une des deux autres usines. D'abord, la main-d'œuvre est constituée d'un groupe de travailleurs et travailleuses stables, auxquels s'adjoignent des ouvriers et ouvrières dont la plupart ne restent que quelques semaines ou quelques mois. Petit à petit, le noyau initial change de composition par le départ des ouvriers plus âgés et l'incorporation de nouveaux éléments. De cette façon, et c'est là la deuxième caractéristique, les Québécoises francophones, qui étaient majoritaires parmi les opératrices dans les années 50, ont été peu à peu remplacées par des Italiennes. Depuis 1968 environ, les Portugaises ont commencé à prendre la relève. On a donc vu le remplacement de la main-d'œuvre autochtone par la main-d'œuvre immigrante, et la composi-

tion de la main-d'œuvre immigrante s'est modifiée avec l'arrivée de nouveaux groupes ethniques. La raison donnée par le patron pour expliquer l'absence de Québécoises francophones parmi les opératrices, c'est que les jeunes Canadiennes-françaises, à l'inverse des plus âgées et des immigrantes, ne connaissent pas du tout la couture. D'ailleurs, d'après lui, bien peu de Canadiennes-françaises veulent travailler dans le vêtement; elles préfèrent travailler dans les bureaux, même à salaire inférieur. On verra que le cas de Star Creation contredit ces assertions.

Il est à noter que le remplacement de la main-d'œuvre autochtone par la main-d'œuvre immigrante, et, à l'intérieur de celle-ci, le remplacement d'un groupe établi depuis plus longtemps par un groupe plus récemment arrivé, sont plus visibles dans les opérations féminines moins bien payées et moins qualifiées que dans les opérations masculines.

Star Creation

Cette usine comporte la division du travail traditionnelle du secteur de la robe: la parcellisation des tâches d'opératrice est poussée. Ces opérations requièrent une habileté différente, mais on remarque une mobilité de certaines opératrices entre diverses opérations. De plus, la direction de l'usine entraîne les opératrices à faire des opérations plus compliquées si elles le veulent. Cette usine doit sa prospérité relative à l'originalité des modèles, au bas prix des produits, et aux changements opportuns des articles produits.

On compte dans cette usine 31 ouvriers, dont 3 hommes, tous à la coupe. La répartition ethnique de la main-d'œuvre est la suivante:

– Coupe (3)	3 Canadiens-français
– Opératrices en confection (23)	
- Assemblage:	3 Canadiennes-françaises 1 Haïtienne 1 Italienne
- Ourlets:	1 Canadienne-française 1 Haïtienne 1 Portugaise
- Cols et poignets:	2 Canadiennes-françaises 1 Chinoise
- Poches et plaquettes:	2 Canadiennes-françaises 1 Chinoise 1 Italienne
- Boutons et boutonnières:	1 Canadienne anglaise
- Divers:	2 Canadiennes-françaises 1 Chinoise 1 Jamaïcaine

	1 Grecque
	1 Indienne
	1 Canadienne anglaise
– Préposées à la finition (4)	
- Coupe des fils:	2 Canadiennes-françaises
	1 Portugaise
- Repassage:	1 Canadienne-française
– Contremaître	1 Italienne

On note donc, encore une fois, une division très stricte des opérations sur une base sexuelle. De plus, ce sont des Canadiens-français, donc la main-d'œuvre autochtone, qui monopolisent les emplois masculins, mieux payés. Parmi les emplois féminins, la division ethnique joue peu : les divers groupes ethniques sont répartis dans les différentes opérations, les membres des groupes ethniques arrivés les plus récemment (Haïtiennes, Portugaises) étant présentes dans les emplois plus qualifiés (assemblage, ourlets, cols et poignets, poches et plaquettes) et des Canadiennes-françaises étant présentes dans les opérations les plus simples (boutons, divers, coupe des fils, repassage).

Cependant, la contremaître ainsi que les ouvrières québécoises les plus âgées ont affirmé que les «Noires» (y compris l'Indienne) travaillent plus mal, qu'elles sont paresseuses. La contremaître a affirmé qu'elle préfère leur donner des emplois moins spécialisés, sauf si elles peuvent prouver qu'elles ont la qualification pour les emplois plus complexes. On voit donc ici à l'œuvre des préjugés courants dans l'ensemble de la société, utilisés par les ouvriers et par un membre de la direction pour effectuer une certaine répartition ethnique du travail.

Il est à noter que la forte proportion de Québécoises parmi les opératrices de Star Creation infirme les assertions du propriétaire de Martha Sportswear à l'effet que les Québécoises ne veulent pas travailler dans le vêtement. On trouve même chez Star Creation 3 Canadiennes-françaises de moins de 20 ans. La présence d'autant de travailleurs autochtones tient surtout aux conditions de travail particulièrement détendues dans l'usine (les ouvrières se lèvent beaucoup) et aux salaires plus élevés (voir plus bas).

S'il n'y a pas de répartitions strictes des tâches féminines selon le groupe ethnique, on peut cependant noter une tendance à une répartition selon l'âge et l'ancienneté, les plus âgées et les plus expérimentées étant concentrées dans les emplois les plus qualifiés.

Les salaires chez Star Creation sont déterminés sur une base horaire, mais un bonus, calculé selon les bénéfices après entente entre la direction et le Comité Paritaire de l'Industrie de la Robe (voir plus loin la section sur le syndicat) y est ajouté après 6 mois de travail. Le bonus était en 1975 de

30 cents/l'heure. En incluant le bonus, les hommes gagnaient entre \$4.50 et \$5.10/l'heure. Pour ce qui est des opératrices, leur salaire horaire se situait entre \$3.00 et \$3.40. Le salaire des préposées à la finition était légèrement inférieur; entre \$2.60 et \$3.10. On constate donc un écart de salaire (moyen) d'environ \$1.60 entre ouvriers et ouvrières, et parmi les femmes, les opératrices gagnaient jusqu'à 40 cents de l'heure de plus que celles qui travaillaient à la finition. Il est à noter que même les tailleurs considèrent le travail des opératrices comme plus dur que le leur. La différence de salaire entre hommes et femmes ne peut donc être justifiée par la difficulté physique du travail.

Étant donné l'absence de syndicat, donc l'absence d'une convention collective qui définirait des conditions d'embauche, c'est la contremaître qui établit le salaire à l'embauche. D'abord, la contremaître n'engage que des femmes qui ont une connaissance minimale de la couture (on leur donne la qualification supplémentaire à l'usine) et qui parlent soit le français, soit l'anglais. Puis, elle détermine le salaire selon l'habileté. Cela veut dire que des opératrices sans expérience sont embauchées au salaire minimum, mais que celles possédant de l'expérience peuvent espérer un niveau de salaire initial plus élevé.

Quant au roulement de main-d'œuvre chez Star Creation, il prend des formes différentes de celles que nous avons constatées chez Martha Sportswear. En effet, si on y retrouve aussi un noyau de travailleuses stables (8 opératrices y travaillent depuis plus de 5 ans, 16 depuis plus de deux ans), ce noyau est constitué pour la moitié de Canadiennes-françaises: 4 y travaillent depuis plus de 5 ans, les autres étant 3 Chinoises et la contremaître Italienne, et 4 autres entre 2 et 5 ans, les autres étant une Canadienne anglaise, une Indienne, une Haïtienne et une Portugaise. Assez paradoxalement, on retrouve chez Star Creation une proportion plus forte de travailleuses autochtones et de membres de groupes les plus récemment arrivés (Antillaises) que chez Martha Sportswear, où les Italiennes et les Portugaises sont en majorité. On constate ici une caractéristique de certaines usines mentionnée par bon nombre de travailleuses, immigrantes comme Canadiennes-françaises: lorsque un ou deux groupes ethniques sont majoritaires, il est difficile pour quelqu'un venant d'un autre groupe ethnique assez nombreux de travailler longtemps dans cette usine. Cependant, malgré cette caractéristique, qui fait qu'il est difficile pour des Italiennes par exemple de rester longtemps à Star Creation, on constate une baisse, lente mais suivie, de la proportion de travailleuses Canadiennes-françaises. Celles-ci sont encore en majorité, mais leur proportion est maintenant moins de la moitié (13/28) alors que, même en 1965, elle était de plus de 60%. Et ce, malgré l'embauche de jeunes Canadiennes-françaises.

Domestic Garment

La division du travail dans cette usine de manteau suit le modèle de la plupart des usines du même produit, modèle qui s'approche de celui de Martha Sportswear: l'ensemble des opérations d'assemblage est fait par le même opérateur. Avant l'assemblage, on retrouve deux opérations: la coupe et le faufilage; et après, il y a le surfilage, l'ourlet, la pose des cols de fourrure, la pose de la doublure (sur machines spéciales), puis la finition (sur machine ordinaire et à la main), enfin le nettoyage et le pressage. Le faufilage et l'ourlet sont faits par des opératrices spéciales.

La division du travail dans le secteur du manteau comporte une différence importante avec celle de la robe: les tâches d'assemblage y sont considérées comme des tâches masculines. Cela signifie que dans le manteau, traditionnellement, la coupe et l'assemblage étaient vus comme des tâches qualifiées, donc réservées aux hommes et mieux payées. Cependant, récemment, à cause du caractère saisonnier du travail d'assemblage (Domestic Garment ne produit à pleine capacité que de juillet à septembre et de décembre à mai), des tâches d'opérateur sont assignées à des femmes. On donne comme raison de ce transfert du travail traditionnellement masculin vers les femmes le fait que le travail saisonnier ne convient pas aux hommes qui doivent faire vivre une famille, mais convient plutôt aux femmes. Chez Domestic Garment, une seule femme⁵ contre sept hommes font du travail d'assemblage, mais une autre femme en fait de plus en plus. En août 1975, on comptait parmi les ouvriers 13 hommes et 12 femmes.

La division du travail selon le sexe et le groupe ethnique est la suivante:

– Tailleurs	(3 hommes)	2 Juifs d'Europe de l'Est
– Opérateurs d'assemblage	(1 femme) (7 hommes)	1 Ukrainienne 3 Ukrainiens 4 Juifs d'Europe de l'Est
– Opératrices pour doublure	(2 femmes)	1 Juive d'Europe de l'Est 1 Polonaise
– Opératrices spéciales	(2 femmes)	1 Grecque 1 Hongroise
– Finition	(5 femmes)	2 Juives d'Europe de l'Est 1 Lithuanienne 1 Hongroise 1 Canadienne-française
– Nettoyage	(1 femme)	1 Juive d'Europe de l'Est
– Pressage	(3 hommes)	2 Canadiens-français 1 Italien

⁵ Il s'agit d'une Ukrainienne qui connaissait un des patrons. Ce dernier reconnaissant sa compétence lui a confié une tâche d'assemblage. Au début, les hommes ont tenté de l'intimider, mais elle a résisté et maintenant, elle n'a plus de problèmes.

- | | | |
|----------------------|-----------|---------------------------|
| – Dessinateur | (1 homme) | 1 Juif d'Europe de l'Est |
| – Employée de bureau | (1 femme) | 1 Juive d'Europe de l'Est |

On trouve donc, ici encore, mais sous une forme différente, une division stricte, mais évoluant lentement, entre travail masculin et travail féminin. De fait, la résistance des ouvriers et des syndicats à l'utilisation de la main-d'œuvre féminine pour le travail d'opérateur (sans parler de la coupe) est intense. Cependant, le caractère saisonnier du travail dans la sous-branche du manteau risque de contrecarrer en partie cette résistance.

Quant à l'influence de l'origine ethnique dans la division du travail, elle semble nulle. Les ouvriers et ouvrières originaires d'Europe de l'Est sont répartis dans tous les genres d'emplois, et les Canadiens-français, peu nombreux, sont aussi assez bien répartis. On note toutefois l'absence d'Antillais et de Portugais, due sans doute à la présence massive d'Européens de l'Est, représentant la frange défavorisée de ces groupes ethniques dont l'immigration principale remonte aux années 40 et 50.

Les salaires dans cette usine sont très inégalement répartis. D'abord, les tâches les mieux payées sont rémunérées sur une base horaire: coupe, opération d'assemblage, opérations spéciales, pressage. La pose de la doublure et la finition sont payées à la pièce.

Les salaires horaires moyens pour les diverses opérations payées au temps étaient les suivants: la coupe, environ \$5/l'heure; opérations d'assemblage, environ \$4.80/l'heure⁶; opérations spéciales, \$4.25/l'heure; pressage, \$4.00/l'heure. Pour ce qui est des opérations payées au rendement, elles rapportaient à celles qui les effectuaient entre \$90 par semaine pour la finition et \$120 par semaine pour la pose de la doublure. Il est à noter que les moins payées parmi ces travailleuses gagnaient un salaire inférieur (équivalent à \$2.25/l'heure) au salaire minimum (\$2.60). On peut donc voir un écart important de salaires entre les opérations, de l'ordre de plus de 2 à 1. Cependant, on remarque chez Domestic Garment une caractéristique non présente dans les deux autres usines de la robe: trois femmes i.e. une opératrice d'assemblage et deux opératrices spéciales, gagnaient plus de \$4.00/l'heure; cela veut dire que leur salaire, bien qu'inférieur de 10 à 15% à celui des hommes, n'en est pas moins supérieur de plus de 25% à celui des autres femmes. Deux raisons expliquent ce salaire élevé des femmes. D'abord, les fonctions d'opérations dans le manteau sont traditionnellement mieux payées que dans la robe à cause du caractère plus spécialisé du travail. Mais ensuite, depuis un peu moins de 10 ans, des opérations auparavant réservées aux hommes ont été assignées à des femmes. Ce transfert d'opérations de la main-d'œuvre masculine vers la main-d'œuvre féminine a

⁶ Il s'agit du salaire moyen des 7 hommes; la seule femme opératrice d'assemblage gagne \$4.40/l'heure.

permis à certaines femmes de gagner des salaires de beaucoup supérieurs à ceux qu'elles tiraient auparavant. Cependant, ce transfert a aussi permis aux patrons de payer moins cher pour les mêmes opérations.

Quant au roulement de main-d'œuvre, il semble que ce soit dans cette usine que le remplacement d'ouvriers d'un groupe ethnique par des gens d'origine ethnique différente soit la plus faible. En effet, avant comme après 1970, au moment où tous les ouvriers sauf 2 ont quitté l'usine à cause de la dureté du nouveau propriétaire, la majorité des ouvriers était originaire d'Europe de l'Est. Cependant, on note une baisse de la proportion de Canadiens-français après 1970, ce qui démontre encore une fois la tendance au remplacement de la main-d'œuvre autochtone par la main-d'œuvre immigrante.

▣ Ethnie, sexe et âge

Ethnie

La première conclusion partielle à laquelle mène la description ci-dessus, c'est que la division ethnique n'est pas, dans ces usines, utilisée systématiquement comme base de répartition des tâches. Il y a bien une certaine tendance à l'exclusion des «Noires» de certaines tâches plus spécialisées chez Star Creation, mais elle est très marginale. Quant aux échelles de salaires, elles ne suivent pas les divisions ethniques, mais plutôt le sexe et l'ancienneté. Cependant, comme on l'a vu, l'ancienneté est différente selon les groupes ethniques, car le roulement de main-d'œuvre se fait par remplacement des groupes autochtones et de ceux qui sont arrivés au pays il y a plusieurs années par ceux qui sont venus plus récemment. Je reviendrai plus bas sur ce problème.

L'importance de l'ethnicité ne se limite toutefois pas à ce rôle marginal dans la répartition des tâches et dans les différences de salaires. En effet, l'ethnicité opère des divisions si fortes dans la main-d'œuvre employée dans une seule usine qu'elle n'a pas à être renforcée par une division du travail qui serait faite sur la base de ces clivages. Dans les trois usines de vêtement, les ouvriers et ouvrières de groupes ethniques différents ne se parlent pas entre eux. Il y a des cas d'opératrices travaillant côte à côte depuis plus de 6 ans qui ne se sont jamais parlé parce qu'une est Canadienne-française et l'autre Chinoise ou Italienne. Il est à noter que cette absence de communication entre gens d'origine ethnique différente est plus forte parmi les femmes que parmi les hommes, et ce, pour trois raisons: le travail des femmes est plus souvent que le travail masculin, rémunéré au rendement, ce qui force les femmes à se concentrer toujours sur leur tâche pour améliorer leur production; le travail des femmes dans le vêtement est un travail fait individuellement, chacune à sa machine, à l'opposé du travail de coupe, par exemple, qui se fait à plusieurs et où la conversation est plus facile;

les femmes ne voient pas leur travail comme définissant leur vie, mais bien comme une nécessité pour faire vivre leur famille; ce qui importe pour la majorité d'entre elles, c'est la vie extérieure à l'usine, ce qui rend le travail et les conditions de travail secondaires.

Il est nécessaire maintenant de revenir au roulement de main-d'œuvre. Chez Star Creation, la proportion de Québécoises est encore forte, mais elle a baissé depuis une quinzaine d'années. À l'opposé, les membres de groupes ethniques peu nombreux ou récents (Grecques, Indiennes, Chinoises, Antillaises) ont vu leur nombre augmenter. Chez Domestic Garment, les Québécoises ont été remplacées presque exclusivement par des immigrants d'Europe de l'Est. Chez Martha Sportswear, ce sont les Italiennes, puis les Portugaises qui ont pris la place.

Ces données recoupent celles que l'on peut tirer des statistiques officielles, avec une différence majeure: dans l'ensemble de l'industrie du vêtement à Montréal, les Antillaises ont vu leur proportion fortement augmenter, pour atteindre plus de 50% en 1975 (La Presse, 16 août 1975). Or, dans les usines étudiées, on en retrouve peu. À mon avis, cela tient au caractère exceptionnel, reconnu par les ouvriers eux-mêmes, des trois usines étudiées. En effet, les conditions de travail et de salaires y étaient de beaucoup supérieures à celles de la branche dans son entier. Ce fait a encouragé les Québécoises, les Italiennes et les immigrants d'Europe de l'Est, à y rester. Les Antillaises sont embauchées surtout dans les usines où les salaires sont très faibles. Or, les patrons de ces usines, pour cette raison même, refusent l'entrée aux chercheurs.

Comme on l'a vu, il y a dans l'industrie du vêtement un double mouvement de la main-d'œuvre: l'un, à court terme, où un noyau d'ouvriers se maintient dans l'usine, avec roulement plus ou moins rapide d'autres ouvriers autour de ce noyau; l'autre, à long terme, où les membres du noyau initial sont peu à peu remplacés par d'autres. Or, ce double mouvement s'imbrique à la transformation de la composition ethnique de la main-d'œuvre. En effet, un groupe ethnique nouvellement arrivé voit ses membres d'abord être sujet au roulement rapide, puis se stabiliser, enfin remplacer dans le noyau les membres de groupes ethniques qui y étaient prédominants. Il faut noter que ce processus est plus rapide pour les femmes que pour les hommes. Cela s'explique par le fait que les emplois féminins sont moins payés et plus monotones que les emplois masculins, ce qui entraîne, d'une part, le délaissement du secteur vêtement par les travailleurs autochtones en quête de meilleurs emplois; d'autre part, l'effort des propriétaires d'usine d'engager une main-d'œuvre formée d'immigrantes récentes, payées à salaires inférieurs au salaire minimum.

Les divers groupes ethniques se situent à diverses étapes du processus de mouvement de main-d'œuvre. Si nous nous en tenons à la main-d'œuvre féminine, les Canadiennes-françaises, qui, dans les années 50, formaient

l'essentiel du noyau stable, ont été peu à peu évincées. Ce sont d'abord les ressortissantes d'Europe de l'Est qui les ont remplacées, mais celles-ci ont vu leur nombre décliner avant même d'avoir atteint la majorité numérique dans le noyau. Jusqu'en 1972-73, les Italiennes, dont le nombre est en hausse depuis les années 50, dominaient numériquement. Mais peu à peu, les Grecques, les Portugaises, mais surtout les Antillaises, les ont remplacées. Ces dernières, et parmi elles, les Haïtiennes, sont encore majoritairement parmi les opératrices à forte mobilité. Cependant, elles semblent maintenant se stabiliser et sous peu, elles devraient former l'essentiel de la main-d'œuvre stable.

Les raisons principales de la substitution de la main-d'œuvre immigrante (surtout féminine), aux travailleurs autochtones dans le vêtement ont été clairement identifiées par un des patrons que nous avons interrogés: les immigrantes, surtout celles arrivées récemment, sont plus dociles, acceptent de faire n'importe quel travail, ne réclament pas de vacances, rejettent le militantisme syndical, et surtout travaillent à salaire inférieur. Ce patron a aussi mentionné le fait que les Canadiennes-françaises ne veulent plus travailler dans le vêtement et que, de toute façon, les jeunes Québécoises ne savent pas coudre, ce qui n'est pas le cas des plus âgées et des immigrantes. Comme on l'a vu, s'il y a là une tendance réelle, elle n'est pas le fait de toutes les Canadiennes-françaises: l'usine Star Creation comportait encore en 1975 une majorité de ces dernières, et parmi celles-ci, on en compte trois de moins de 21 ans. Cependant, la raison principale tient à l'acceptation par des immigrantes de conditions de travail rejetées par la majorité des autochtones⁷.

Les données recueillies dans ce projet et/ou obtenues de la littérature sur le sujet confirment donc une des hypothèses de base du projet initial: on observe dans le vêtement un changement dans la composition ethnique de la main-d'œuvre, les immigrants remplaçant les autochtones. Pour ce qui est des deux autres hypothèses de base, l'étude des trois usines ne permet pas de conclure. En effet, seule une usine semblait utiliser marginalement l'ethnicité dans la répartition des tâches. Par ailleurs, les échelles de salaires fondées sur l'ancienneté, conjuguées au remplacement de la main-d'œuvre d'un groupe ethnique par celle d'origine différente, avaient pour effet d'assurer aux Québécoises francophones et aux Italiennes un salaire supérieur à celui des Portugaises et des Antillaises. Cependant, les divisions ethniques étaient beaucoup moins importantes que la division sur une base sexuelle.

Les données de cette recherche sont donc insuffisantes pour mesurer l'importance de l'ethnicité en milieu industriel. D'abord, quant aux hypothèses elles-mêmes, l'échantillon était beaucoup trop restreint et sans doute

⁷ Cette acceptation est due moins à des facteurs culturels qu'à la nécessité pour les immigrantes, surtout les clandestines, d'accepter n'importe quel emploi dans n'importe quelles conditions.

biaisé en faveur des usines où les conditions de travail sont bonnes. Ensuite, pour mesurer cette importance, on ne peut se limiter à un seul secteur industriel, car, comme beaucoup d'études l'ont montré, tant au Canada (Boyd, 1975; Bernier, 1979) qu'en Europe (Castles & Kosack, 1973; Granotier, 1970) et aux États-Unis (Bonacich, 1972), les immigrants ou autres personnes reconnues comme ethniquement différentes sont utilisées surtout dans les secteurs où le travail est dur et les salaires faibles. Une recherche comme celle qui fait l'objet de cet article ne peut avoir de sens que dans le contexte d'une recherche beaucoup plus large sur l'utilisation de l'ethnicité et de la main-d'œuvre ethnique dans les sociétés capitalistes en général et au Canada et au Québec en particulier.

Sexe

Comme on l'a vu au sujet des usines étudiées, il existe dans le vêtement, à la fois dans le secteur du vêtement pour dame et dans celui du manteau, une division rigide des tâches sur une base sexuelle, doublée d'échelles de salaires très inégales. Dans le secteur de la robe, la division sexuelle des tâches prend la forme suivante: la coupe et la manutention sont des opérations masculines, la confection et la finition sont des opérations féminines. Dans les deux usines étudiées, les écarts de salaires entre hommes et femmes étaient de l'ordre de \$1.50 et \$1.60 de l'heure en moyenne. Or, on l'a vu, les opérations réservées aux femmes sont considérées comme plus difficiles, même par les hommes.

Dans le secteur du manteau, comme on l'a vu, la division traditionnelle est différente: les hommes ici font les tâches de confection. Cependant, étant donné que le travail dans ce secteur est saisonnier, on est présentement en train de transformer les tâches masculines en tâches féminines, avec baisse de salaire.

Ce qu'il est intéressant de noter, c'est que non seulement les tâches entre hommes et femmes sont rigidement divisées, avec des salaires très inégaux, dans un seul secteur, mais encore que l'emploi par secteur est très inégal selon le sexe. Boyd (1975) a démontré que les immigrantes ont en général des emplois moins qualifiés, dans des secteurs à faible productivité, et que par conséquent elles reçoivent des salaires bien inférieurs à ceux des immigrants. Par ailleurs, Armstrong et Armstrong (1975) ont montré les mêmes tendances dans le cas de la main-d'œuvre féminine dans son ensemble au Canada. Si, par ailleurs, on tient compte du fait que les immigrants sont présents en plus forte proportion que les autochtones dans les services domestiques, l'industrie du textile et du vêtement, et les emplois de manutention, i.e. des emplois à salaires faibles, (cf. Boyd, 1975) on peut imaginer la situation difficile des immigrantes sur le marché du travail.

L'âge

La présence d'un noyau stable, formé en bonne partie de ménagères, fait que la moyenne d'âge des opératrices est relativement élevée. Dans les trois usines visitées, ces moyennes se situent respectivement à 35 chez Star Creation, 42 chez Martha Sportswear, et près de 50 chez Domestic Garment. Seule la première employait des femmes (4) de moins de 20 ans. Quant aux femmes plus âgées, plusieurs ont plus de 60 ans.

La carrière des opératrices du vêtement est assez diverse. Quelques-unes commencent à travailler vers 17-18 ans et sont encore à l'ouvrage à 40-45 ans; ce sont souvent des célibataires ou des femmes sans enfant, mais on y compte aussi des femmes mariées ayant des enfants qui ne se sont absentes que pour 3 ou 4 mois lors de la naissance des enfants et qui sont retournées au travail par après⁸. Une bonne partie des opératrices ont commencé leur carrière vers 17-18 ans, se sont arrêtées, après leur mariage ou à la naissance de leur premier enfant, puis sont retournées au travail soit lorsque les enfants vont à l'école, soit lorsqu'ils sont grands⁹.

Enfin, bon nombre, surtout parmi les immigrantes, n'avaient pas travaillé avant leur mariage, mais se sont trouvées dans l'obligation de travailler lorsque les enfants vont à l'école: soit pour suppléer au salaire trop faible du mari, soit à cause de séparation ou de veuvage¹⁰.

Vanderhaeghe (1975), dans une étude sur les travailleuses des grands magasins en Belgique, a remarqué que les femmes des deux dernières catégories, i.e. toutes celles qui sont exclues du travail dans la vingtaine et la trentaine, ont une combativité beaucoup plus faible que les travailleuses permanentes. Cette faible combativité était d'ailleurs une raison importante de leur embauche par les patrons. Pour les trois usines étudiées, nous ne pouvons dire si la moyenne d'âge élevée a un effet sur la combativité ouvrière ou si l'embauche d'ouvrières âgées était une politique définie. Toutefois, un fait est à signaler: les seuls exemples de résistance au patron dans les trois usines proviennent de chez Star Creation, là où la moyenne d'âge est la plus faible.

☐ Conditions de travail

Dans les usines de vêtement visitées, un emploi régulier ne garantit pas un travail à l'année ni une semaine de travail régulière. En effet, d'une part, même dans les usines syndiquées, le travail peut être saisonnier (ex.: Domes-

⁸ On compte 3 de ces cas chez Star Creation seulement.

⁹ On comptait 4 cas de ce type chez Star Creation.

¹⁰ On comptait 9 cas de ce type chez Star Creation: 3 Canadiennes-françaises (2 veuves), 3 Chinoises, et 3 Antillaises.

tic Garment). D'autre part, la durée de la journée de travail est habituellement de 8 heures¹¹, mais cette durée est souvent écourtée par manque de travail. Dans ce cas, l'ouvrier ou l'ouvrière est renvoyé chez lui sans salaire. Les travailleurs sont donc pénalisés pour un manque de travail dont la cause est souvent à trouver dans la mauvaise organisation du travail dans l'usine, ce pour quoi ils n'ont aucune responsabilité.

Parmi les trois usines étudiées, deux (Star Creation et Martha Sportswear) respectaient la pause-café. Cependant, dans l'une d'elles (Star Creation), le patron a déjà tenté d'empêcher la sortie de toutes les ouvrières à chaque pause-café, encourageant plutôt la sortie d'une seule ouvrière qui devait acheter le café pour les autres. Une action rapide et décidée des ouvrières a rapidement rétabli la situation antérieure. Le patron de la troisième usine a réussi à faire accepter par les ouvriers de travailler durant la pause-café, ce qui est illégal.

Quant aux vacances, Star Creation et Domestic Garment ferment leurs portes pendant deux semaines (payées) à chaque année. Dans la première usine, les ouvrières ayant plus de 10 ans d'ancienneté ont droit à une semaine de plus par année. Dans la seconde, les deux semaines de vacances payées incluent toujours le 24 juin et le 1er juillet, ce qui fait que les vacances comme telles ne couvrent que 8 jours de congé payé, les deux dates comptant déjà dans la convention collective comme fêtes légales. Chez Martha Sportswear, tous les ouvriers ont droit à deux semaines de vacances. Cependant, le patron ne ferme pas son usine, même s'il préférerait cette formule. Les raisons pour lesquelles il laisse fonctionner l'usine sont les suivantes: plusieurs autres patrons du vêtement font de même; plusieurs ouvrières, surtout des immigrantes préfèrent continuer à travailler à taux double durant leurs vacances pour augmenter leur revenus. La conséquence, c'est que pendant la période où les travailleurs prennent leurs vacances (de juin à août), le travail est désorganisé.

Le dernier aspect des conditions de travail qui reste à examiner est celui de la difficulté et du danger liés au travail. Dans le vêtement, de l'avis de tous les gens interviewés, c'est le travail d'opérateur ou d'opératrice qui est le plus difficile, surtout lorsque la rémunération est selon le rendement. Les cadences, en effet, rendent ce travail particulièrement fatigant. Quant à la monotonie du travail sur machines-à-coudre, elle est proverbiale, surtout dans les usines où les tâches sont très parcellisées. Il est à noter, toutefois, que bien peu d'ouvriers ou d'ouvrières interviewés (2) ont mentionné cet aspect monotone. Enfin, le travail dans le vêtement est peu dangereux, les accidents étant peu fréquents.

¹¹ De 8 heures à midi et de 1 heure à 5 heures avec une pause-café de 15 minutes le matin et l'après-midi. La semaine de travail est de 5 jours.

Dans les trois usines visitées, comme on l'a vu, le salaire au rendement n'était utilisé que pour quelques opérations dans une seule usine: Domestic Garment. Dans les deux autres, les salaires étaient calculés sur une base horaire, avec un bonus établi selon les profits chez Star Creation. Dans cette dernière usine, le patron a essayé en 1972 d'introduire le salaire au rendement et de définir des cadences. Cependant, une grève d'une journée (il est à noter que l'on ne retrouve pas de syndicat dans cette usine) l'a obligé à revenir au système de salaire horaire. Or il semble, du moins selon le Syndicat (U.I.O.V.D.) et selon une enquête journalistique (la Presse), que le salaire au rendement est la norme dans l'industrie du vêtement (surtout dans la sous-branche de la robe) parce que cette forme de rémunération permet d'octroyer plus facilement des salaires inférieurs au salaire minimum. Les trois industries visitées, sur ce point aussi, ne seraient donc pas typiques de l'ensemble du secteur vêtement.

Les avantages pour le patron du système de salaires à la pièce sont évidents même dans nos données limitées. En effet, alors que en août 1975 les opératrices les moins payées gagnaient en moyenne \$105. par semaine chez Martha Sportswear et chez Star Creation, ces opératrices, payées au rendement, ne gagnaient que \$90. chez Domestic Garment, i.e. l'équivalent d'un salaire inférieur au salaire minimum. Ce système comporte un autre désavantage pour les ouvriers: en effet, dépendant de la rapidité des opératrices, de la qualité du tissu, et de l'opération concernée, le salaire hebdomadaire moyen fluctue entre \$90. et \$115. De fait, même les opératrices les plus habiles obtiennent un salaire qui n'est que l'équivalent du salaire minimum.

Enfin, le système de salaire au rendement permet au propriétaire de l'usine Domestic Garment de tenter continuellement de diminuer les salaires et d'augmenter les cadences. Deux exemples illustrent ce point. Madame B., en 1970, était préposée à la finition des coins de manteaux, à 2 cents le coin, soit 4 cents le manteau. Elle était donc payée au rendement. Lors de l'achat de l'usine par les propriétaires actuels en 1970, le travail fut réorganisé et la finition des coins de manteaux fut intégrée au travail (payé à l'heure) des opérateurs. Le but de ce transfert était, semble-t-il, d'enlever aux femmes les opérations plus spécialisées, donc de déqualifier leur travail, et d'ainsi diminuer leurs salaires. Or, en 1975, un des propriétaires a demandé à Mme B. de revenir aux coins de manteaux, mais à 1 cent le coin, soit à un taux équivalent à la moitié de celui de 1970. Mme B. a refusé, mais elle a finalement accepté un taux de 3 cents le manteau, soit à 75% du tarif de 1970. Il est à noter que le syndicat a accepté ce transfert et cette baisse du salaire. Il ne s'agit ici que d'un exemple, mais la tendance chez Domestic Garment est de transformer des opérations masculines payées à l'heure en opérations féminines payées au rendement: en plus des coins de manteaux, la pose des cols de fourrure et le repassage ont suivi cette évolution.

Deuxième exemple: en 1971, Mme B. gagnait 3 1/2 cents pour poser une peau de chamois dans les manteaux. En 1973, le propriétaire lui dit que c'était ridicule de payer 3 1/2 cents pour une opération, car 1/2 cent n'équivaut à rien du tout. Il a donc baissé le tarif à 3 cents, avec l'assentiment du syndicat. Ces exemples, parmi d'autres, ne font qu'illustrer une tendance à multiples ramifications: transfert du travail masculin vers les femmes, baisse de salaire, et accélération des cadences. (Pour la même tendance dans le textile, cf. Bernier, 1976, chapitre 2).

Si l'on compare le salaire moyen dans les trois usines visitées, il était, par semaine, pour les ouvrières, de \$125. chez Star Creation, \$120. chez Domestic Garment, et \$115. chez Martha Sportswear. Le salaire hebdomadaire de la main-d'œuvre masculine était de près de \$200. dans les trois usines, mais légèrement inférieur chez Domestic Garment par rapport aux deux autres usines. Étant donné la présence d'une proportion plus forte d'ouvriers chez Domestic Garment, le salaire hebdomadaire moyen était plus élevé que dans les deux autres usines (respectivement \$153. chez Domestic Garment, \$133. chez Star Creation, et \$128. chez Martha Sportswear). Cependant, la tendance au transfert des tâches vers la main-d'œuvre féminine dans le manteau aura pour effet de diminuer cet écart, qui est d'ailleurs caractéristique de toute l'industrie du vêtement.

☐ Le syndicat

Deux des trois usines étudiées avaient un syndicat: soit Domestic Garment et Martha Sportswear. Dans les deux cas, il s'agissait d'un local de l'Union Internationale des Ouvriers du Vêtement pour Dames (UIOVD), affilié à la FTQ, qui comptait 16,000 membres en 1975. Cette union comprend deux divisions: celle de la robe, de laquelle dépend le syndicat de Martha Sportswear, et celle du manteau, à laquelle est relié celui de Domestic Garment. Il existe trois autres syndicats dans le secteur du vêtement: Amalgamated Clothing Workers of America (FTQ), qui en 1975 regroupait 14,000 membres, dont 9,000 au Québec et 6,000 à Montréal seulement, et qui s'occupe surtout des travailleurs du vêtement pour homme; la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement (auparavant affiliée à la CSN, maintenant à la CSD), qui comptait 7,000 membres; enfin la Fédération des Travailleurs du Vêtement (CSN) qui comptait 1,000 membres.

Des trois usines visitées, c'était celle qui n'était pas syndiquée qui assurait les meilleurs salaires à la main-d'œuvre féminine. Dans cette usine (Star Creation), les travailleurs sont protégés par le Comité Paritaire de l'Industrie de la Robe, dont un permanent vient à tous les trois mois vérifier les salaires et les conditions de travail. Les opératrices ne sont pas toutes du même avis au sujet de la capacité du Comité Paritaire de défendre leurs intérêts. Certaines pensent que le Comité les défend mieux qu'un syndicat qui, de toute

façon, serait « vendu » à la compagnie. D'autres, par contre, estiment qu'un syndicat leur assurerait plus de bénéfices marginaux. De fait, le Comité Paritaire ne garantit que des avantages minimaux: salaires, boni, congés payés, pause-café, etc. Il n'assure ni permanence, ni congé de maternité, ce qu'un syndicat peut négocier. Cependant, ce qu'assure le Comité Paritaire est supérieur à ce que négocient l'UIOVD et l'ACWA. En effet, ces deux syndicats semblent peu portés à défendre les intérêts des travailleurs. Examinons un peu le fonctionnement de l'UIOVD à laquelle sont affiliés les syndicats de Martha Sportswear et de Domestic Garment.

D'abord, on l'a vu, ce syndicat n'assure même pas aux opératrices des salaires équivalents à celui des opératrices de Star Creation. Ensuite, comme le montre l'exemple de Domestic Garment, le syndicat approuve des déqualifications de tâches, des baisses de salaires, et des augmentations de cadences décidées unilatéralement par le patron. Par ailleurs, le syndicat pénalise les ouvriers en appliquant mal son système des 4 catégories d'industries selon la qualité du produit. En effet, l'UIOVD a établi un tel système de classement, selon lequel les usines fabriquant des vêtements de meilleure qualité, donc requérant une main-d'œuvre plus qualifiée, doivent octroyer des salaires plus élevés. Ce système, qui a pour but de protéger la qualification des membres, est peut-être une initiative louable. Toutefois, dans le cas de Domestic Garment, le syndicat a classé l'usine au deuxième pallier de qualité plutôt qu'au troisième (le premier pallier étant le pallier inférieur), ce qui entraîne nécessairement un niveau inférieur de salaires pour les travailleurs.

Ce syndicat a d'ailleurs un fonctionnement spécial: en 1975, aucune des deux usines qui y étaient affiliées n'avait eu de réunion syndicale depuis au moins 5 ans. De plus, bon nombre de travailleurs ne savaient même pas à quel syndicat ils étaient affiliés. De fait, les activités principales du syndicat correspondent à des activités culturelles: cours de langue, cours d'art dramatique et plastiques, etc. Le syndicat donne aussi des cours de coupe, mais ils sont réservés aux hommes seulement: le syndicat contribue donc à reproduire la division du travail et les écarts de salaires sur une base sexuelle.

La négociation en vue de la signature d'une nouvelle convention collective se fait périodiquement pour l'ensemble des usines affiliées. Or, en 1975, lors de ces négociations, les problèmes de fonctionnement du syndicat sont apparus avec beaucoup plus de clarté. Le syndicat, d'abord, n'a pas rencontré ses membres avant de négocier. Ce n'est que lorsqu'une entente est intervenue entre négociateurs syndicaux et patronaux qu'une assemblée des membres a été convoquée. D'habitude, l'acceptation du contrat par les travailleurs est quasi-automatique, car l'assistance est faible et les officiers des syndicats locaux y sont nombreux. Mais en 1975, les choses furent différentes, et ce, pour des raisons diverses. D'abord, bon nombre de travailleurs ne voulaient plus accepter de salaires au-dessous du salaire minimum, ce que le syndicat tolère. De plus, les travailleurs avaient vu l'inflation rogner leurs salaires déjà très bas et voulaient une augmentation de salaire

pour compenser les pertes accumulées pendant quelques années. L'assemblée syndicale fut houleuse, le vote devant être pris deux fois à cause d'irrégularité, mais les ententes furent finalement adoptées.

Ce qui ressort de cet examen, c'est que les syndicats du secteur du vêtement sont pour le moins inefficaces dans la défense des intérêts de leurs membres. Plusieurs travailleurs affiliés, et beaucoup d'indices corroborent cette assertion, pensent que les deux syndicats internationaux du vêtement sont de collusion avec les patrons. Entre autres, ces syndicats sont parmi les plus fortunés au Canada: ils perçoivent des cotisations importantes, mais ils s'occupent peu des intérêts de leurs membres. Au contraire, ils collaborent aux manœuvres patronales qui ont pour but de comprimer les salaires et d'augmenter les cadences.

Comme on peut le voir, les conditions d'organisation des travailleurs et surtout des travailleuses du vêtement sont particulièrement mauvaises. Toute action efficace exigerait une réorganisation des travailleurs et une prise en main des organisations syndicales à la base par les ouvriers. Cela ne semble pas en voie de réalisation.

Mis à part les syndicats, les travailleurs n'ont pour se défendre que les actions spontanées ou organisées sur le tas. Or ces actions ne peuvent réussir dans une usine où le syndicat garantit la continuité du travail. Elles sont inefficaces aussi si le patron engage des surnuméraires pour faire le travail. Elles ne peuvent fonctionner qu'à l'extérieur du cadre des syndicats qui préconisent la collaboration avec les patrons et dans une usine où le patron se sent des obligations envers ses ouvriers ce qui est bien rare. C'est ce sentiment d'obligation du patron envers ses ouvriers qui a rendu efficace la contestation du système de salaires au rendement à l'usine Star Creation.

Ce dernier exemple illustre bien un aspect du paternalisme très fort qui sévit dans les trois usines du vêtement que nous avons visitées. Le paternalisme est une caractéristique très répandue dans les petites usines, mais il est particulièrement fort dans les usines du vêtement, à cause de la prépondérance de la main-d'œuvre féminine.

Plusieurs raisons font du vêtement un secteur où le paternalisme est particulièrement fort. D'abord, les syndicats y sont inefficaces. Ensuite, les petites usines y abondent: le patron est toujours sur place. Souvent il participe à des opérations de production. De plus, la main-d'œuvre est souvent majoritairement du même groupe ethnique que les contremaîtres ou le patron. Enfin, la main-d'œuvre est à majorité féminine. Nous devons insister quelque peu sur ce dernier point. Dans beaucoup d'usines, bon nombre d'ouvrières, sous peine de renvoi ou de relégation aux emplois les plus mal payés, doivent avoir des relations sexuelles avec le patron ou le (ou la) contremaître. Ce type de relations a nécessairement des effets importants sur l'ensemble des relations entre la direction et les ouvrières.

Cela entraîne, entre autres, une dépendance personnelle et une vulnérabilité au chantage patronal qui limitent le militantisme. Mais même sans cet aspect sexuel, les patrons traitent souvent les femmes comme des inférieures, comme des ouvriers de seconde classe.

☐ Conclusion

Cette analyse du fonctionnement de trois usines de vêtement à Montréal, surtout en ce qui concerne l'utilisation de la main-d'œuvre ethnique et de la main-d'œuvre féminine, donne plusieurs informations inédites sur la vie en usine. Il faudrait, pour mieux asseoir les conclusions, entreprendre à la fois une analyse statistique plus poussée sur l'utilisation de la main-d'œuvre ethnique au Canada¹² et au Québec et surtout commencer une recherche sur un échantillon plus large d'usines de divers secteurs de production. Ces deux directions de recherche permettraient d'éclaircir la question des conditions d'utilisation de la main-d'œuvre ethnique et de la main-d'œuvre féminine en industrie au Québec.

BIBLIOGRAPHIE

- ARMSTRONG Hugh et Pat
1975 «Women in the Canadian Labor Force, 1941-1971», *Revue Canadienne de Sociologie et d'Anthropologie*, 12, 4:370-384.
- BERNIER B.
1976 *Bidonville*, P.Q., Manuscrit.
1979 «Immigration et utilisation de la main-d'œuvre ethnique au Canada», in Dorais, L.J., (Éd.). *Perspectives anthropologiques*. Montréal: Éditions du Renouveau Pédagogique, 1979.
- BERNIER B., Mikhael Elbaz et Gilles Lavigne
1978 «Ethnicité et luttes de classes», *Anthropologie et sociétés*, 2, 1:15-60.
- BOYD M.
1976 «The Status of Immigrant Women in Canada», *Revue Canadienne de Sociologie et d'Anthropologie*, 12, 4:406-416.
- CASTLES S., et G. Kosack
1973 *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*. Londres: Oxford University Press.
- GRANOTIER B.
1970 *Les travailleurs immigrés en France*. Paris: François Maspéro.

¹² L'étude de Boyd (1975) est intéressante mais insuffisante. Celle de Armstrong et Armstrong (1975) sur le travail féminin est plus complète.

La Presse 27-28-29-30 janvier 1975, 16 août 1975 et 6 décembre 1975.

VANDERHAEGHE A.

1975 *Travail féminin et minorisation*. Bruxelles: Éditions Contradictions.