

Des droits à respecter !

***Ou pourquoi nous sommes contre
l'abolition des décrets
dans l'industrie du vêtement***

Projet de loi 47

Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de
l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail

**Mémoire présenté
devant la
Commission parlementaire de l'économie et du travail**



Centrale des syndicats démocratiques

23 août 1999

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	4
Un peu d'histoire	8
La situation actuelle.....	16
Au lendemain de l'abrogation des décrets du vêtement.....	21
Propositions de la CSD	34



Introduction

La ministre du Travail, Madame Diane Lemieux, a présenté à l'Assemblée nationale, le 13 mai dernier, le projet de loi 47, qui vise à mettre fin aux quatre décrets qui touchent l'industrie du vêtement¹. Déjà en mars 1999, *La Presse* rapportait que, selon Madame Lemieux, « l'abolition des décrets dans le secteur du vêtement signifie la création de 8 000 emplois nouveaux »². La ministre reprenait à son compte les propos de certains employeurs du secteur du vêtement tenus lors du Sommet sur l'économie et l'emploi en 1996.

On retrouvait en 1998 essentiellement les mêmes « prédictions » dans le rapport du groupe Lemaire, baptisé d'un euphémisme qui ferait sourire si les objectifs poursuivis et l'écoute qu'il a reçue de la part des dirigeants politiques n'impliquaient pas la remise en cause de droits fondamentaux et, à très court terme, la dégradation des conditions de travail et de vie pour les milliers de femmes qui travaillent à la sueur de leur front à maintenir viable cette industrie au Québec. Alors que l'objectif du groupe Lemaire est la déréglementation pure et simple, ce groupe de travail a été nommé le « Groupe conseil sur l'allégement réglementaire » auprès du premier ministre du Québec.

¹ Il s'agit du Décret sur l'industrie de la chemise pour homes et garçons, du Décret sur l'industrie de la confection pour dames, du Décret sur l'industrie de la confection pour hommes et, finalement, du Décret sur l'industrie du gant de cuir.



D'emblée, le président du Groupe conseil admettait que les recommandations du rapport expriment exclusivement le point de vue des patrons, puis il reprenait sans nuances la sempiternelle rengaine des tenants du néo-libéralisme, à savoir que l'Eldorado de l'emploi se pointe à l'horizon de la déréglementation. M. Lemaire écrit effectivement, dans sa lettre de présentation du rapport au premier ministre que « les recommandations qui en découlent veulent répondre aux préoccupations le plus souvent exprimées par les milieux d'affaires à l'égard du cadre réglementaire québécois. Elles veulent surtout permettre d'améliorer la compétitivité de l'économie québécoise, de stimuler l'entrepreneuriat et d'accroître l'investissement, dans le but d'accélérer la création d'emplois et d'accroître le mieux-être de la collectivité ».³

Il semble bien que personne au gouvernement n'ait songé à offrir la même écoute aux premières concernées de l'industrie du vêtement, puisqu'il s'agit de rien de moins que de retirer à ces femmes des droits fondamentaux, à savoir le droit de bénéficier des fruits de la négociation collective et, par ricochet, le droit de vivre dans des conditions décentes, qui permettent d'échapper au sort des *working poors* qui se font de plus en plus nombreux aux États-Unis et, plus récemment, au Canada même⁴. Or, nous nous attendons à beaucoup plus de nos élus que ce projet improvisé

² Voir *La Presse* du 18 mars 1999, p. B-1, l'article de Denis Lessard, « L'abolition des décrets créera 8 000 emplois, selon Diane Lemieux ».

³ *Rapport du Groupe conseil en matière d'allégement réglementaire au premier ministre du Québec*, Gouvernement du Québec, 29 mai 1998, lettre du président du Groupe conseil, M. Bernard Lemaire, au premier ministre du Québec, M. Lucien Bouchard, p. i.

⁴ Selon le Conseil national du bien-être social (Canada), le taux de pauvreté des personnes



par les patrons et repris par le gouvernement. Les élus doivent faire preuve de transparence, veiller au bien-être de la collectivité et non seulement d'une partie de celle-ci, être à l'écoute de tous leurs concitoyens, fortunés ou non.

Par exemple, il nous apparaît inconcevable que, dans le rapport du groupe Lemaire, on rapporte que, dans le document intitulé *Horizon 2000*, les représentants patronaux de l'industrie du vêtement ont pris des engagements envers la création d'emploi, tout en assimilant ces patrons à l'ensemble de l'industrie. On peut y lire que « **l'industrie s'engage** dans ce document, dans l'éventualité de l'abrogation des décrets, à créer 8 000 emplois (niveau de 1996) d'ici l'an 2000 et à investir au moins 160 millions de dollars »⁵.

Comment en sont-ils arrivés à établir le niveau de cette création d'emplois ? Mystère et boule de gomme ! Une chose est certaine : ce type de prédictions a tout pour plaire politiquement, surtout en période de disette d'emplois, comme c'est le cas au Québec où le taux de chômage continue d'avoisiner les 10 %. Une telle annonce de création d'emplois, dont la réalisation est plus

seules et des familles de moins de 65 ans travaillant de 49 à 52 semaines par année était de 12,8 % en 1996. Or, dans l'industrie du vêtement, le nombre moyen de semaines travaillées s'établit à 47 semaines, selon les comités paritaires, ce qui fait grimper le taux de pauvreté des personnes seules à 29,5 % et celui des familles à 29,1 % (taux de celles qui travaillent entre 40 et 48 semaines par année). Donc, déjà la situation n'est pas rose dans cette industrie et, en plus, on voudrait réviser les taux de salaire à la baisse. Nous pensons que ce serait un désastre. Voir *Profil de la pauvreté, 1996*, Conseil national du bien-être social, printemps 1998, pp. 42-43.

⁵ *Rapport du Groupe conseil en matière d'allégement réglementaire...*, 1998, op. cit., p. 18. Souligné par nous.



qu'improbable, n'est rien d'autre qu'un bonbon pour tenter de faire avaler un projet inacceptable et pour amadouer l'opinion publique qui, si elle est mal informée, peut voir dans l'abolition des décrets une bonne nouvelle étant donné qu'on promet que des emplois seront créés.



UN PEU D'HISTOIRE

Il convient de rappeler à tous, y compris aux détracteurs des décrets du vêtement, l'histoire de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC). Mais tout d'abord, il faut souligner que, depuis 1985, le nombre de décrets ne cesse de diminuer, passant de 45 à 27 aujourd'hui⁶. De son côté, le nombre de salariés couverts par l'un ou l'autre des décrets diminue lui aussi de manière dramatique, mais depuis 1989 seulement. Pour l'exercice 1989-1990, il y avait 150 557 salariés couverts, alors que, pour 1997-1998, il n'y en avait plus que 109 663, une diminution de 27 %.

Or, depuis l'adoption de la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction* en 1968 qui amena la disparition de tous les décrets régionaux sur l'industrie de la construction et, donc, le retrait d'environ 100 000 travailleurs du champ d'application des décrets l'année suivante, le nombre de salariés couverts s'était établi à 143 500 en moyenne entre 1970 et 1989. Cette stabilité en nombre absolu cachait, bien sûr, un déclin de la part relative des salariés couverts par la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) puisque le nombre d'emplois total, lui, continuait de croître. Ainsi, en 1970, les quelque 140 000 salariés couverts représentaient 6 % de l'emploi total, alors qu'en 1989, ils n'en représentaient plus que 4,5 %. Ce qui représente une baisse de 25 % de leur part relative en 20 ans, soit un peu plus de 1 % par année en moyenne.

⁶ Selon les données publiées dans les *Rapports annuels* du ministère du Travail, de 1984-1985 à 1997-1998.



Cependant, rien dans ce déclin relatif ne se rapprochait de la saignée qu'on a connue depuis 1989, une saignée due essentiellement aux hésitations de tous les ministres du Travail dans le dossier des décrets depuis 10 ans (à l'exception de Madame Louise Harel). Ces hésitations ont laissé la porte ouverte à toutes les spéculations concernant l'avenir des décrets et sont à l'origine de la cabale contre la LDCC menée par une fraction bruyante des patrons de l'industrie du vêtement. Elles sont concordantes avec la primauté du discours « économiciste » que nous servent les divers gouvernements depuis de nombreuses années, au détriment du sens du bien commun qu'un gouvernement est pourtant censé représenter. Ces hésitations sont en fait des (in)actions qui indiquent que l'on laisse tomber une partie des citoyens dans les griffes d'une concurrence qui pourra désormais se faire sur leur dos. Si bien qu'en 1998, les 109 663 salariés couverts par la LDCC ne représentent plus que 3,3 % de l'emploi total, soit une chute de 27 % en l'espace de 8 ans seulement, ce qui équivaut à une baisse de plus de 3 % par année en moyenne. Le rythme du déclin a donc triplé depuis que les ministres du Travail ont failli à leur tâche envers la LDCC, qui était d'envoyer un signal clair aux gens de l'industrie à l'effet que la *Loi sur les décrets* continuerait de recevoir l'appui du ministère comme pièce importante de l'édifice législatif encadrant les relations de travail et que, donc, il fallait cesser de miner les décrets en les tenant pour responsables de tous les maux de l'industrie.



La *Loi sur les décrets de convention collective*⁷ a été adoptée en 1934, en pleine crise économique ayant suivie le krach de 1929. La plupart des journaliers gagnaient, en janvier 1934, 15 cents de l'heure, alors qu'une pinte de lait coûtait 10 cents et une livre de beurre 25 cents⁸, sans parler de la situation des chômeurs, qui représentaient 27 % de la population active⁹. La grande crise, comme on l'a surnommé, a été si forte que le revenu personnel des Québécois a subi une baisse de 37,4 % entre 1929 et 1939 et la valeur brute de la production manufacturière a pratiquement diminué de moitié entre 1929 et 1933, passant de 1,1 milliards \$ à 604 millions \$¹⁰.

Il va sans dire que, dans ce contexte, de tous les horizons, on cherchait des solutions pour sortir de la crise. L'idée d'étendre à tout un secteur ou à une région donnée les conditions de travail

⁷ Au moment de son adoption, la loi portait le nom de *Loi relative à l'extension des conventions collectives*. De 1940 à 1964, elle changea de nom pour s'appeler plus succinctement la *Loi de la convention collective*. Depuis 1964, dans la foulée de l'adoption du Code du travail, la loi porte le nom qu'on lui connaît aujourd'hui, à savoir celui de *Loi sur les décrets de convention collective*.

⁸ Voir Gérard HÉBERT, « La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire », dans *La loi et les rapports collectifs de travail*, Actes du 14^e Colloque relations industrielle - 1983, publié en 1984, p. 82. Aujourd'hui, le salaire horaire moyen est de 15,60 \$ l'heure, un litre de lait homogénéisé coûte 1,25 \$ et la livre de beurre 4,00 \$. Comme une pinte contient 1,14 litre, le prix de la pinte de lait serait de 1,43 \$. On peut donc constater que le coût de la vie, durant la grande crise, était environ de six à sept fois plus élevé que celui d'aujourd'hui. Et sans programmes sociaux, par dessus le marché.

⁹ Diane-Gabrielle TREMBLAY et Vincent Van SCHENDEL, *L'économie du Québec et de ses régions*, Québec et Montréal, Télé-université et Éd. Saint-Martin, 1991, p. 17. Avant la grande dépression, en 1929, le taux de chômage était de 4,2 % au Canada. L'année suivante, il avait déjà triplé et s'établissait à 12,9 %. En 1933, il atteignait le sommet de 27 % et il restera très élevé pendant de nombreuses années puisqu'en 1939, dix ans après le krach, il était encore à 14,1 %.

¹⁰ D.-G. TREMBLAY et V. Van SCHENDEL, *L'économie du Québec et de ses régions*, 1991, op. cit., p. 17.



de base - taux de salaire, durée et horaires de travail - négociées entre un groupe d'employeurs et un syndicat (ou un groupe de syndicats) se trouva donc en terrain fertile en 1934, surtout que le parti libéral, dirigé par Louis-Alexandre Taschereau, au pouvoir depuis 1920, commençait à être tenu pour responsable de la situation économique. Dans ce contexte, les idées nouvelles, même si elles venaient de l'extérieur de l'appareil gouvernemental, étaient plus susceptibles d'être bien reçues par des dirigeants se sentant à cours d'idées pour tenter de surmonter la crise économique qui n'en finissait plus.

Au moment de l'adoption de la LDCC, la seule loi qui encadrait les relations de travail au Québec était la *Loi des syndicats professionnels* adoptée en 1924. Cette loi n'avait aucun caractère contraignant puisqu'elle n'offrait rien de plus que le droit de s'incorporer aux syndicats qui le désiraient et une pleine valeur légale à la convention collective négociée par un syndicat qui s'était incorporé. L'obligation faite à l'employeur de négocier ne viendra qu'en 1944, avec l'adoption de la *Loi des relations ouvrières*, rappelons-le. La LDCC arrivait donc à point dix ans après la *Loi des syndicats professionnels* pour accroître les droits des travailleurs.

S'inspirant des pratiques européennes et de la doctrine sociale de l'Église catholique véhiculée surtout par les Encycliques *Rerum Novarum* et *Quadragesimo Anno*¹¹, cette loi a d'ailleurs été adoptée sous l'impulsion des syndicats catholiques, qui y voyaient un moyen de favoriser la

¹¹ Voir Céline SAINT-PIERRE, « Aperçu historique du mouvement ouvrier au Québec » 1827-1976 », *Politique aujourd'hui*, automne 1978, pp. 113-115.



bonne entente, la coopération et la concertation entre patrons et ouvriers. C'est le Père Boileau, alors aumônier de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC, fondée en 1921 et ancêtre de la CSN et de la CSD), qui rapporta cette idée d'Europe et qui réussit à convaincre le sous-ministre du Travail de l'époque, feu Gérard Tremblay, qu'un tel régime serait bon aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs.¹²

La LDCC ne fournissait alors pas un cadre nouveau à la négociation collective ni ne rendait celle-ci plus facile, puisque la *Loi des décrets* se contentait de présupposer la négociation collective puisque, pour pouvoir étendre les dispositions d'une convention collective par décret, il faut, bien entendu, qu'il y ait eu au préalable une négociation collective. La loi québécoise d'extension juridique des conventions collectives entendait favoriser deux objectifs complémentaires, l'un à caractère économique, l'autre à caractère social :

- sur le plan **social**, la LDCC se trouvait à favoriser la conclusion de conventions collectives et, surtout, par l'extension juridique, elle permettait à un plus grand nombre de salariés de profiter de conditions de travail négociées qui, autrement, leur seraient inaccessibles;
- sur le plan **économique**, et c'est probablement là sa plus grande pertinence, la loi faisait en sorte de limiter la concurrence déloyale entre les entreprises en faisant en sorte que la concurrence ne se fasse pas sur le dos des travailleurs puisque les salaires et certaines autres conditions de travail devenaient les

¹² Voir Jean BERNIER, « Juridical Extension in Québec. A New Challenge Unique in North America », *Relations Industrielles*, vol. 48, no 4, automne 1993, p. 745.



mêmes pour tous les salariés d'une industrie ou d'une région.¹³

Ce second objectif conserve sa validité aujourd'hui, peut-être même avec plus d'acuité que lors de son adoption, puisqu'avec le temps, la LDCC ne s'applique plus qu'aux secteurs où les petites entreprises sont très fortement dominantes. La LDCC avait connu un départ fulgurant puisque, six mois après avoir obtenu la sanction royale, plus de 100 000 salariés se trouvaient sous sa protection¹⁴. Dès sa mise en vigueur, la *Loi des décrets* couvrait environ deux fois plus de salariés que ne le faisaient alors les syndicats. En effet, en 1934, il n'y avait que 53 798 travailleurs syndiqués au Québec.¹⁵

C'est avec l'adoption de la *Loi des relations ouvrières* en 1944 (qui a servi de base au Code du travail de 1964, toujours en vigueur) que les relations de travail se faisaient offrir un cadre juridique adapté au développement des grandes entreprises et que la parité était atteinte entre le nombre de salariés assujettis à des décrets et le nombre de travailleurs syndiqués, soit environ 175 000 personnes en 1944. Cette parité se maintiendra pendant une dizaine d'années, autour de

¹³ Jean BERNIER, « Juridical Extension in Québec », 1993, op. cit., p. 746.

¹⁴ Gérard HÉBERT, « La Loi sur les décrets de convention collective » cinquante ans d'histoire, 1984, op. cit., p. 85.

¹⁵ Jean BERNIER, *L'extension juridique des conventions collectives au Québec*, Les Publications du Québec, rapport remis dans le cadre de la Commission Beaudry (Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail), 1986, tableau de la page 52.



220 000 - 230 000 salariés.¹⁶

Mais, grâce au nouveau cadre offert par la LRO, elle-même fortement inspirée par le Wagner Act adopté aux États-Unis en 1935, plus les salariés étaient nombreux dans un établissement, plus leur rapport de force avec l'employeur avait avantage à être encadré par un contrat de travail de type privé entre les représentants de l'employeurs et ceux de ses salariés. Par opposition, la LDCC propose un contrat de travail dit public parce que certaines de ses dispositions peuvent être étendues à d'autres parties que celles impliquées dans la négociation par voie de décret ministériel, donc par l'entremise du pouvoir public.

D'ailleurs, peu de temps après l'adoption de la *Loi des relations ouvrières* (LRO), des industries où l'on retrouve de grands ensembles de salariés couverts depuis une dizaine d'années par la LDCC renoncent à la protection de cette loi, pour dorénavant négocier en vertu du nouveau régime privé de la LRO. Ce fut notamment le cas de l'industrie de l'aluminium, des administrations municipales, des hôpitaux et, un peu plus tard, des policiers et des pompiers. Ainsi, à partir de 1961, le nombre de syndiqués dépassera allègrement le nombre de salariés assujettis aux décrets (353 300 versus 250 000). Avec la syndicalisation des secteurs public et para-public en vertu du

¹⁶ J. BERNIER, *L'extension juridique...*, 1986, op. cit., tableau de la page 52.



Code du travail (qui vient moderniser la LRO de 1944), il est évident que le nombre de syndiqués surpassera le nombre d'assujettis. En 1966, lorsque le régime des décrets atteint son apogée, il y a tout de même deux fois plus de syndiqués que d'assujettis aux décrets (514 600 contre 266 540)¹⁷.

La *Loi des décrets* est donc devenue, au fil des ans, la loi régissant les relations de travail des industries dites de concurrence, c'est-à-dire des industries où la concurrence est très forte à cause du très grand nombre de petites unités (versus les industries de monopole où, par opposition, le nombre de joueurs est très restreint et les unités sont gigantesques) et où les coûts de la main d'oeuvre représentent une forte proportion des coûts de production. C'est dans cette perspective qu'il faut concevoir l'avenir de la LDCC. Elle se doit donc de conserver toutes ses dents en vue de civiliser les rapports de travail dans des milieux de forte concurrence où, si rien n'est fait, les salariés se retrouvent, plus souvent qu'autrement à la totale merci des employeurs.

¹⁷ Encore une fois, ces chiffres sont tirés de : Jean BERNIER, *L'extension juridique des conventions collectives au Québec*, op. cit., 1986, tableau de la page 52.



LA SITUATION ACTUELLE

L'industrie du vêtement est l'archétype même des industries de concurrence : composée d'un très grand nombre d'entreprises, dont la majorité emploie moins de 10 personnes, les coûts de main-d'oeuvre représente une part importante des coûts de production. En 1998, il y avait plus de 1250 entreprises assujetties aux décrets du vêtement, et plus de 22 000 salariées, ce qui donne une moyenne de 18 employés par entreprise assujettie. Plus de 60 % des entreprises comptent 10 employés et moins, avec une très forte concentration dans l'industrie de la confection pour dames.¹⁸ Or, c'est précisément ce genre d'entreprise qu'il est, à toutes fins pratiques, impossible à syndiquer, dans le cadre actuel des lois du travail, qui ne favorisent pas la négociation regroupée.

Nous savons tous déjà que les plus bas taux de syndicalisation se retrouvent chez les petites et moyennes entreprises (PME), parce qu'avec un petit nombre de salariés, il est plus loisible au patron de se livrer à de l'intimidation. Cette manoeuvre a d'autant plus d'impact que les salariés visés ne bénéficieront jamais de la force du nombre pour contrecarrer les actions patronales. Ces salariés sont plus souvent qu'autrement exposés directement au « bon vouloir » du patron et se doivent d'agir dans la plus grande clandestinité lors d'une campagne de syndicalisation

¹⁸ L'industrie de la confection pour dames compte le plus grand nombre d'entreprises (1034), dont 75,6 % emploient 10 employées et moins. Comme nous ne disposons pas d'information sur la taille des entreprises dans les trois autres sous-secteurs, nous divisons simplement les 782 entreprises de 10 employés et moins de l'industrie de la confection pour dames (grâce aux données du comité paritaire de la dame) par le nombre total d'entreprises assujetties aux quatre décrets (plus de 1250).



pour éviter d'être l'objet de représailles, allant souvent jusqu'à la perte de leur emploi. S'avancer à visage découvert est, dans les PME, tout à fait inconcevable, alors que, dans une grande entreprise, à partir du moment où un salarié désirant se syndiquer dispose d'appuis importants parmi les travailleurs, il peut agir plus ouvertement, en sachant très bien que ses nombreux appuis ne le laisseront pas tomber si les dirigeants de l'entreprise voulaient s'en prendre à lui.

Dans l'industrie du vêtement, il faut ajouter aux difficultés de syndiquer les salariés, le fait que 75 % des travailleurs sont des femmes, dont la vulnérabilité est accrue par le fait qu'elles sont souvent mono-parentales. C'est une situation familiale qui prend toute son importance puisqu'étant les seules gagne-pain de leur famille, elles hésiteront plus que les autres, femmes ou hommes formant une famille où les deux parents peuvent être actifs sur le marché du travail, à s'investir dans l'action syndicale, ce qui est fort compréhensible. Et, ce sont ces femmes que l'on voudrait rendre encore plus vulnérables avec le projet de loi 47 ! Jamais nous ne souscrivons à l'écrasement du plus faible par le plus fort !!! Nous pensons aussi qu'il fait partie de la tâche de tout gouvernement de veiller à ce que de telles situations de domination éhontée ne s'en trouve pas facilitée, et surtout pas par l'adoption de mesures législatives du type de celle qui nous est proposée.

Dans le contexte du Code du travail actuel, le droit d'association, tout comme le droit de négocier collectivement ses conditions de travail, deviennent des droits théoriques dans des industries comme le vêtement, parce qu'ils sont pratiquement inapplicables, entre autres, à cause de la très grande volatilité des entreprises et de l'éclatement de l'entreprise traditionnelle dans



l'industrie du vêtement, dont la pointe la plus avancée se retrouve dans l'industrie de la confection pour dames. En effet, au cours des vingt dernières années, l'industrie du vêtement s'est restructurée autour de trois fonctions principales, et une véritable division du travail interne à l'industrie fait maintenant en sorte que la sous-traitance s'y développe à un train d'enfer. Les activités de conception, de mise en marché et de production sont aujourd'hui presque complètement dissociées les unes des autres, si bien que les concepteurs et les responsables de la mise en marché se contentent de relations minimales avec les producteurs. Tout ce qui les intéresse maintenant est de savoir quelle entreprise pourra leur remplir tel contrat dans les meilleurs délais au plus bas coût possible.

Cet éclatement de l'industrie en trois fonctions distinctes fragilise les centres de production en accroissant la concurrence entre les très petites unités sous-traitantes. Comment ces entreprises sont organisées, quelles y sont les conditions de travail, tout ça importe peu aux donneurs d'ordre, du moment qu'ils ont leur morceau de vêtement prêt au moment voulu, à un coût imbattable et de la qualité souhaitée. Comme c'est maintenant la seule règle qui existe dans l'industrie (en obtenir toujours plus en payant le moins cher possible), les entreprises se trouvent dans l'incapacité de développer de nouveaux modes organisationnels, comme on en voit dans d'autres industries : dans l'industrie du vêtement, il n'y a ni maillage, ni « réseautage », ni plan d'achat en groupe, que de petits sous-traitants tentant de se manger entre eux en faisant la soumission la plus basse possible pour remporter les contrats offerts par les manufacturiers. Comme les entreprises sont très fragiles et très volatiles, les travailleuses de l'industrie ont raison de craindre pour leur emploi si elles



tentaient de se syndiquer. Non seulement l'entreprise qui les emploie peut fermer, mais elles risquent aussi de se retrouver sur une liste noire et de ne pas trouver d'autre emploi dans l'industrie du vêtement.

Prenons l'exemple de l'industrie de la confection pour dames, le fer le plus avancé de l'éclatement de l'entreprise, qui donne de l'emploi à plus de 40 % des salariées assujetties aux quatre décrets du vêtement (9394 salariées sur les 22 000 de l'industrie sont dans l'industrie du vêtement pour dames). En 1980, on comptait 499 manufacturiers pour 441 sous-traitants. En 1998, il ne restait plus que 192 manufacturiers, mais le nombre de sous-traitants, lui, était passé à 842. Donc, en à peine 18 ans, la sous-traitance est passée d'un rapport de 1 pour 1 avec les manufacturiers à un rapport de 4 pour 1. Son importance a donc quadruplé dans cette industrie. Chez les manufacturiers, qui habituellement sont de plus grande taille que les sous-traitants, le taux de syndicalisation était de 16,4 % en 1998 (465 sur 2832 salariées des manufacturiers sont syndiquées). Or, chez les sous-traitants, il baissait à 9,5 % (623 sur 6562 salariées des sous-traitants sont syndiquées). Au total, le taux de syndicalisation dans l'industrie de la confection pour dames, manufacturiers et sous-traitants confondus, n'est que de 11,6 %, selon les données du Comité paritaire du vêtement pour dames (soit 1088 syndiquées sur les 9394 salariées que compte l'industrie).

Rappelons, pour mémoire, que le taux de syndicalisation au Québec est de 40 % pour l'ensemble de l'économie pour prendre la mesure de l'écart qui existe entre un monde où l'exercice



des droits devient purement théorique et un monde où ces droits sont toujours applicables, bien que de plus en plus difficilement. Si on prend le secteur privé uniquement, où le taux de syndicalisation est de 27,6 %¹⁹, il demeure que l'industrie de la confection pour dames est deux fois et demi moins fortement syndiquée que l'ensemble du secteur privé (27,6 % versus 11,6 %).

Cette situation est fortement liée à la volatilité des entreprises du vêtement. Prenons l'exemple des entreprises assujetties au décret sur l'industrie de la confection pour dames. L'incidence des fermetures d'entreprise est nettement plus marquée dans ce secteur d'activité. Au cours d'une période de six ans (1989 à 1994), 18,3 % de l'ensemble des entreprises du Québec fermaient leurs portes. Dans le secteur manufacturier, dont fait partie l'industrie du vêtement, les fermetures touchaient 14,0 % des entreprises. Si on ne considère maintenant que les entreprises de l'industrie du vêtement pour dames, en moyenne près d'une entreprise sur quatre (24,1 %) fermait ses portes chaque année.²⁰

¹⁹ Statistique Canada, *Enquête sur la population active 1998*.

²⁰ D'après les données tirées de : *Les PME au Québec, état de la situation, édition 1998*, ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Québec, pour le Québec et le secteur manufacturier; d'après le Comité paritaire de l'industrie du vêtement pour dames pour les données sur cette industrie.



AU LENDEMAIN DE L'ABROGATION DES DÉCRETS DU VÊTEMENT, UN DÉSASTRE COLLECTIF

Pour la CSD, si le gouvernement va de l'avant avec le projet de loi 47, il n'y aura pas de boom de création d'emplois dans l'industrie du vêtement, les femmes qui y oeuvrent vont voir leurs conditions de travail se dégrader et, de surcroît, elles y perdront des droits. Elles perdront donc le pouvoir de décider pour gagner, peut-être, le privilège d'être consultées. Un véritable marché de dupes. Nous insistons sur le peut-être parce que, dans le projet de loi, à l'article 3 (92.2), on peut lire que : « Pour l'établissement de normes du travail visées à l'article 92.1, le ministre **peut** consulter un organisme qu'il juge représentatif ».

Ce pouvoir de décider via les parties contractantes syndicales nous permet de nous inscrire en faux avec une des affirmations contenues dans le rapport du groupe Lemaire²¹, à l'effet que la LDCC ferait double emploi avec la *Loi sur les normes du travail*. Où, dans cette loi retrouve-t-on ce pouvoir décisionnel entre les mains des salariées ? Nulle part ! La voie choisie est celle de l'étatisation des relations de travail, l'État se voyant octroyé une sagesse supérieure à celle des parties.

Le régime des décrets est un régime de coopération et de concertation entre les syndicats et

²¹ *Rapport du Groupe conseil sur l'allégement réglementaire...*, 1998, op. cit., p. 17.



le patronat comme le voulaient les initiateurs de la loi en 1934, et de véritables décisions sont prises à l'égard du développement du secteur. Un des plus anciens décrets, adopté en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*, est celui de la confection pour dames et il remonte à 1935, l'année suivant l'adoption de la loi. Accepter l'abrogation des décrets en faveur de la *Loi sur les normes du travail*, ce serait accepter sans mot dire que les parties soient dépossédées de leur pouvoir décisionnel au profit d'un organisme gouvernemental qui sera, au mieux, tellement éloigné des préoccupations des travailleurs qu'il en deviendra déconnecté. Plus de soixante ans de coopération patronale syndicale seraient ainsi mis au rencart au profit d'une soi-disant consultation des parties au moment d'établir puis d'ajuster les normes sectorielles uniformes pour toute l'industrie. Ce serait accepter l'étatisation des relations de travail, une option à laquelle la CSD ne peut souscrire.

Nous pensons aussi que les conditions de travail vont se dégrader puisque, déjà, dans le libellé du projet de loi, il apparaît clair que les normes minimales s'appliquant à l'industrie du vêtement seront uniformisées et tout nous indique que ce sont les normes du *Décret de l'industrie de la confection pour hommes* qui s'appliqueront. Or, comme le jeans y est inclus, ce décret présente déjà parmi les plus bas taux des quatre sous-secteurs visés par le projet de loi. Il en est de même pour la durée et la paye de vacances : si les normes du décret de la confection pour hommes s'appliquent, plus des deux tiers des salariées du vêtement pour dames perdront leur troisième semaine de vacances et elles ne recevront plus que 4 % d'indemnités de vacances au lieu du 6 %



auquel elles ont droit actuellement selon les normes du décret du vêtement pour dames.²² Il faut enfin rappeler que la dernière modification de la norme salariale minimale du décret du vêtement pour hommes remonte au 5 décembre 1994 et que l'inflation, bien que faible, a continué à courir depuis.

La promesse des 8 000 emplois, quant à elle, ne s'appuie sur aucune démonstration chiffrée. En effet, l'examen des données sur le secteur du vêtement mettent à jour un autre pan de la réalité que certains patrons devenus soudain industriels préfèrent passer sous silence.

Comment, en effet, ignorer les problèmes de recrutement de la main-d'oeuvre que rencontrent aujourd'hui et depuis une vingtaine d'années les entreprises de ce secteur. On peut toujours penser que les causes de ces difficultés sont les conditions édictés dans les décrets. En y regardant de plus près, cette impression ne tient pas : les taux de salaires établis dans les décrets sont à peine deux dollars plus élevés que le salaire minimum, et souvent moins. Les données des divers comités paritaires nous enseignent que le salaire annuel moyen de la main d'oeuvre assujettie varie entre 13 000 et 16 000 \$, pas de quoi acculer les employeurs à la faillite. Le problème de l'industrie réside plutôt dans le fait que, pour la plupart des employeurs, le taux minimum établi dans les décrets est devenu en fait le taux maximum auquel ils sont prêts à payer leurs employés. Et ce, de l'aveu même d'une des représentantes patronales du secteur, Madame

²² Selon les calculs du Comité paritaire de l'industrie du vêtement pour dames.



Suzanne Durivage, du Groupe Impac²³. Mais, en toute bonne représentante patronale, au lieu de voir dans cette attitude la source du problème, elle pointe du doigt les décrets, qui viendraient compliquer l'existence des entrepreneurs du secteur, si avides de créer de l'emploi.

Voyons plutôt si, dans les faits, les employeurs pourront respecter leurs prédictions, leurs « engagements », en analysant le problème de la pénurie de main-d'oeuvre qui affecte le secteur depuis de nombreuses années.

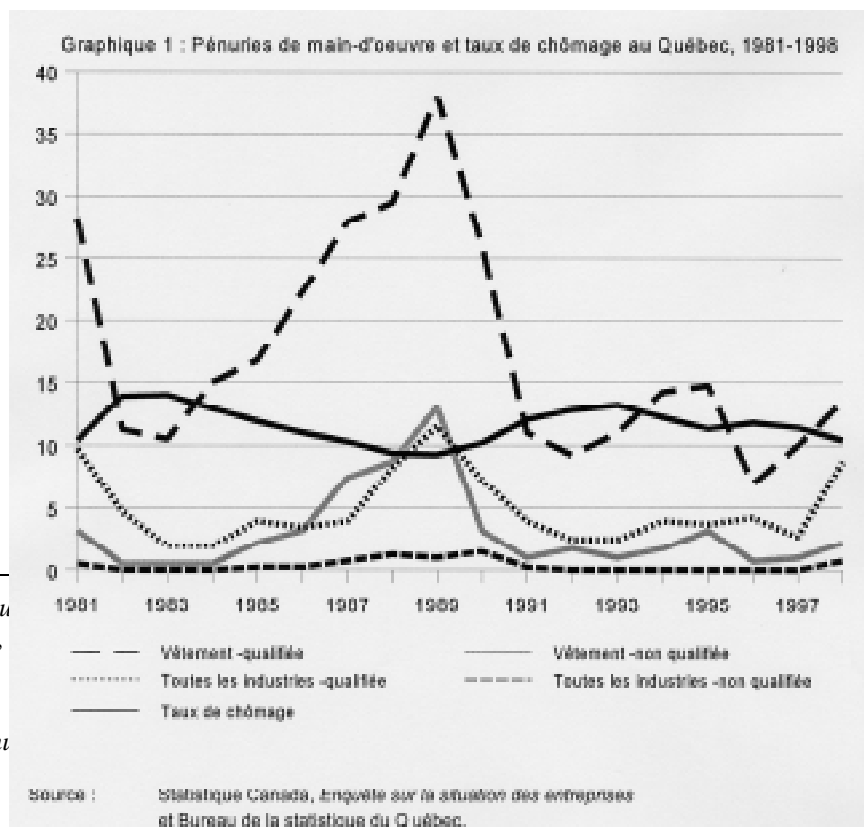
Il faut préciser que les difficultés de recrutement touchent aussi bien les postes d'opératrices que la main-d'oeuvre pour laquelle une formation particulière est requise. Tant et aussi longtemps que les immigrants nous provenaient de pays où l'industrie du vêtement était importante, comme l'Italie et la Grèce, ces nouveaux arrivants, surtout les femmes, déjà rompues au truc du métier, devenaient opératrices et assuraient l'adéquation entre l'offre et la demande de travail.²⁴ Mais depuis que l'immigration a changé, les problèmes de recrutement ont surgi de manière plus aiguë parce que la main-d'oeuvre locale n'est pas intéressée à travailler pour si peu, et parce que la main-d'oeuvre issue de l'immigration des années cinquante et soixante atteint tranquillement l'âge de la retraite.

²³ Voir *La Tribune* du 16 mars 1999, p. B-4, l'article de Ronald Martel, « Impac espère un gain « pour tout le monde ».

²⁴ Conseil des ressources humaines de l'industrie du vêtement, *Analyse des besoins en*



Ainsi, les entreprises oeuvrant dans le secteur du vêtement font régulièrement état de difficultés de production en raison de pénuries de main-d'oeuvre, particulièrement en période de bas taux de chômage (voir le graphique 1)²⁵. Cela est d'autant plus surprenant que le nombre d'emplois dans l'industrie du vêtement a beaucoup diminué entre 1988 et 1996, pour remonter un peu en 1997²⁶. Les employeurs rencontrent donc des difficultés de recrutement non pas à cause d'une explosion de la création d'emplois mais dans un contexte de diminution du nombre d'emplois disponibles, ce qui illustre bien la désaffectation qui touche le secteur.





Et comme la pénurie de main-d'oeuvre est particulièrement criante après quelques années de création d'emplois à l'échelle de la province, il est clair que, lorsque les gens ont le choix, ils ne vont pas travailler dans l'industrie du vêtement. Inversement, pendant les crises économiques, comme celle du début des années 1980, puis celle du début des années 1990, quand le taux de chômage a atteint des sommets peu enviables, les pénuries de main-d'oeuvre fondent de manière drastique, probablement parce que les fermetures d'entreprises dans d'autres secteurs forcent une partie de la main-d'oeuvre à accepter un emploi dans l'industrie du vêtement, emploi dont elles n'auraient pas voulu en d'autres circonstances.²⁷ Et certains représentants patronaux voudraient nous faire croire que 8 000 emplois seront créés et comblés au lendemain de l'abolition des décrets.

Pour ce qui est de la main-d'oeuvre qualifiée, celle en mesure d'opérer des technologies

²⁷ Par exemple, en 1981, 3,25 % des entreprises du vêtement signalaient avoir eu des difficultés de production en raison de pénuries de main-d'oeuvre contre un demi de 1 % d'entre elles en 1982-1983-1984, au plus fort de la crise économique. Dès le début de la reprise en 1985, ce taux passe à 2,25 %, puis à 3,25 % en 1986, pour bondir à 7,5 % en 1987 et à 8,75 % en 1988. L'année 1989 marque le sommet, avec 13 %. La récession de 1990 faisait chuter ce taux à 3,25 %, puis à 1 % en 1991. Depuis 1993, le taux remonte puis redescend tranquillement d'année en année, au fur et à mesure que les emplois dans les autres secteurs se font moins ou plus nombreux.



manufacturières de pointe (TMP)²⁸, le portrait est encore plus sombre. Durant toute la période étudiée (1981-1998), la production des entreprises de l'industrie du vêtement a été affectée par les pénuries de main d'oeuvre qualifiée dans une proportion au moins deux fois -plus grande que les autres genres d'entreprises. Certaines années, ce fut même sept fois plus élevé (en 1987, 28 % des entreprises du vêtement ont été affectées contre seulement 4 % pour l'ensemble des entreprises du Québec). Seule l'année 1998 fait présentement exception puisque 13,5 % des entreprises ont vu leur production ralentie par des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée dans l'industrie du vêtement contre 8,75 % dans l'ensemble de la province²⁹. Il est trop tôt pour dire si c'est l'amorce d'une tendance ou une situation isolée. Nous verrons lorsque les données de 1999 seront disponibles.

Même le personnel de gestion du secteur est sous-payé et les entreprises ont des difficultés à recruter des gestionnaires compétents³⁰. Le personnel de gestion oeuvrant dans l'industrie du vêtement gagne environ 25 % de moins que le personnel de gestion des autres industries

²⁸ Nous reprenons ici la définition qui en est donnée dans « L'emploi dans l'industrie du vêtement », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 1997, vol. 9, no 1, p. 37 : TMP « désigne 22 nouvelles technologies manufacturières réparties en 6 groupes fonctionnels... », comme la conception-fabrication assistée par ordinateur (CAO-FAO), les machines-outils à commande numérique (MOCN), les systèmes automatisés de manutention, etc.

²⁹ Selon les données de l'*Enquête sur la situation des entreprises 1998* de Statistique Canada.

³⁰ Voir Conseil des ressources humaines de l'industrie du vêtement, *Analyse des besoins en ressources humaines de l'industrie canadienne du vêtement, Sommaire, Enjeux et recommandations*, novembre 1997, p. iv.



manufacturières³¹. Est-il besoin d'aller plus loin ? Le bilan qui se dessine est celui-ci : si l'industrie du vêtement éprouve des problèmes de recrutement, ce n'est pas à cause d'une réglementation trop sévère, mais bien à cause des salaires de famine qu'on y verse et ce, peu importe le niveau de qualification de la main-d'oeuvre. Et même si l'industrie annonçait la création de 8 000 emplois demain matin, on ne se bousculerait pas aux portes à moins que les taux de salaires soient sérieusement revus à la hausse et que l'organisation du travail soit changée. Or, c'est précisément ce que les patrons ne veulent pas faire !

Pour nous, il est donc clair que ce n'est pas le niveau des salaires qui pose une entrave au développement de l'industrie du vêtement. D'ailleurs, selon les données de l'*Enquête annuelle sur les industries manufacturières* de Statistique Canada, le Québec abrite 56 % des salariées de l'industrie du vêtement canadienne et ce, bon an mal an, depuis 1988. On aurait pu s'attendre à ce que la part du Québec dans les traitements et salaires versés au Canada dans l'industrie du vêtement soit supérieure à 56 %. Pourtant, elle est aussi de 56 % et ce, depuis 1990. Avant, cette part était même moindre (55 % en 1988 et 53 % en 1989). Pourtant, le Québec est la seule province où il existe un régime des décrets pour l'industrie du vêtement, mais les coûts salariaux n'y sont pas plus élevés.

³¹ « L'emploi dans l'industrie du vêtement », Statistique Canada, 1997, op. cit., p. 38. Alors que le personnel de gestion des autres industries manufacturières gagnait en 1994 en moyenne 47 800 \$, celui de l'industrie du vêtement devait se contenter de 36 500 \$.



La cabale anti-décrets masque donc d'autres objectifs et, pour la CSD, les quatre décrets touchant l'industrie du vêtement sont essentiels à la protection des conditions de travail des gens qui oeuvrent dans cette industrie. Nous ne croyons pas que la Commission des normes du travail, à qui on veut confier l'application de normes sectorielles propres à l'industrie du vêtement suite à l'abrogation des décrets, puisse sérieusement faire respecter des conditions minimales de travail, ne serait-ce que parce que les inspections de la Commission des normes ne se font que sur réception de plaintes, alors que les actuels comités paritaires chargés de l'application des décrets ont toute la latitude voulue pour effectuer des inspections-surprises pour s'assurer qu'à tout moment les décrets soient respectés. Bien sûr, le projet de Madame Lemieux prévoit un transfert de ressources et, conséquemment, un changement dans le type d'inspections que la Commission des normes fait habituellement.

À la CSD, nous pensons que les inspections sur réception de plaintes redeviendront vite la norme parce que nous ne croyons pas que des fonctionnaires, aussi bien intentionnés soient-ils, puissent vraiment veiller à l'application de normes sectorielles, surtout quand le nombre de fonctionnaires tend à diminuer et quand le vent de la déréglementation se met à souffler depuis les officines mêmes du gouvernement. Confronté à un double message, un qui condamne toute forme de réglementation et l'autre qui vise au maintien d'une réglementation spécifique à l'industrie du vêtement, notre fonctionnaire risque d'y perdre, sinon son latin, au moins la liberté d'action qu'il tirait de l'indépendance que seuls pouvaient lui procurer les comités paritaires où les deux points de vue (patronal et syndical) pouvaient s'exprimer.



Dorénavant, le pouvoir des inspecteurs sera à la discrétion des dirigeants de la Commission des normes du travail, où la tradition est à l'inspection sur plaintes. Il y a fort à parier que les inspecteurs, même recrutés parmi ceux qui sont actuellement à l'emploi des comités paritaires, réagiront comme tout être humain normal le ferait, en rééquilibrant leur charge de travail, c'est-à-dire en intervenant seulement suite au dépôt de plaintes. Or, ce genre d'inspection présuppose que les gens sont au courant de leurs droits et, dans ce secteur, c'est loin d'être évident. Il présuppose aussi que l'intervention du gouvernement ne doive se faire que lorsqu'un employeur a commis un délit de non-respect des normes minimales, alors qu'avec les inspections pro-actives actuelles, tous les employeurs savent qu'ils ont intérêt à marcher droit car l'inspecteur, qui n'est pas rémunéré par le gouvernement mais par les parties au décret, peut passer au moment où on s'y attend le moins. Enfin, penser que les inspections sur réception de plaintes puissent être efficaces présuppose que les travailleurs lésés sont prêts à s'exposer aux représailles éventuelles de l'employeur, aux longs délais de traitement des plaintes qui peuvent faire en sorte qu'un travailleur se retrouve sans salaire pendant des semaines, voire des mois.

Et d'ailleurs pourquoi abroger les décrets ? Sous la pression de qui ? Des employeurs les plus vociférateurs en la matière et d'eux seulement, semble-t-il ! Prenons l'exemple des employeurs qui ont des employés syndiqués : ils offrent déjà des conditions de travail bien supérieures aux décrets. Précisons d'abord que le salaire horaire moyen au Québec, non syndiqués et syndiqués



confondus, se situe à 15,60 \$³² afin de bien prendre la mesure des pauvres conditions qui affligent le secteur du vêtement. Les données produites par le comité paritaire de l'industrie de la confection pour dames, nous indiquent qu'en 1998 le salaire horaire moyen d'une employée syndiquée est de 3 \$ supérieur à celui d'une employée non syndiquée (12,33 \$ contre 9,39 \$), ce qui représente 30 % de plus. Et malgré ce « désavantage comparatif » insurmontable, selon les tenants de la déréglementation, ces employeurs continuent de prospérer sur leur marché en développant des créneaux particuliers, parce qu'ils ont compris qu'il est tout à fait futile, dans cette ère de mondialisation des marchés, de tenter de concurrencer les pays à bas salaires sur leur propre terrain. Sans ces créneaux, l'industrie québécoise du vêtement n'existerait probablement plus aujourd'hui. À la CSD, nous croyons que c'est cette voie qu'il faut renforcer et que c'est une nouvelle tâche que l'on pourrait confier aux comités paritaires, car ils sont les mieux placés pour stimuler le développement de l'industrie.

À notre avis, ceux qui font le plus grand tapage autour de la déréglementation de l'industrie sont surtout ceux qui se sont improvisés patrons parce qu'ils avaient malheureusement assez d'argent pour s'acheter quelques machines usagées et engager quelques personnes pour travailler dans des conditions exécrables. Et comme ces travailleuses ont besoin de chaque heure de travail qui se présente à elles pour joindre les deux bouts, elles continueront de travailler même blessées, en apposant des « patches chinois » sur leur corps pour tenter de rendre les douleurs articulaires

³² Selon les données disponibles sur le site Internet de la Commission des normes du travail. Le salaire minimum, lui, est à 6,90 \$/heure depuis le premier octobre dernier.



supportables. Alors, ces employeurs sans scrupules tirent partie de cette main-d'oeuvre majoritairement féminine en ne changeant surtout pas l'organisation du travail qui est pourtant la cause de ces lésions.³³

N'oublions pas que nous avons souvent affaire à des gestionnaires plus préoccupés par le profit immédiat que par le développement à moyen et à long terme de leur entreprise ou par le bien-être des gens qu'ils embauchent. L'hyper-concurrence qu'ils se livrent les uns aux autres fait qu'ils ne songent même pas à changer leurs pratiques salariales et organisationnelles. Ils reportent donc tous les torts sur les décrets, d'après eux seuls responsables de tous leurs maux. Cependant, dans leurs entreprises, quand ils sont interrogés par leurs salariées sur le régime des décrets, ils n'osent pas porter l'odieux de leur volonté d'obtenir l'abrogation des décrets. Ils déclarent plutôt que, eux, en bons patrons qu'ils sont, voudraient bien maintenir les décrets, mais que c'est le gouvernement qui a décidé de les « enlever » à cause de la concurrence internationale.

Aura-t-il suffi que ces énergumènes ruent dans les brancards et promettent mers et monde en matière de création d'emplois pour que soudain les fonctionnaires du ministère du Travail se mettent à plancher sur un projet de déréglementation ? À l'analyse du secteur, c'est

³³ La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a d'ailleurs bien documenté cette situation en ciblant le secteur habillement et bonneterie pour ses sessions d'information sur la prévention des lésions attribuables au travail répétitif (LATR). « En 1995, les industries de la bonneterie et de l'habillement se classaient au premier rang des secteurs d'activité pour ce qui est de la fréquence des LATR. Une demande d'indemnisation sur cinq est liée au LATR. C'est deux fois plus que pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs québécois ». Voir CSST, *Le travail répétitif, Bonneterie et habillement*, (p. 2).



malheureusement l'impression qui nous est laissée car, ni de la part des employés, ni de la part des organisations syndicales, ne nous proviennent des exigences de déréglementation du secteur.



PROPOSITIONS DE LA CSD

Considérant que l'industrie du vêtement est une industrie de concurrence très vive où, en l'absence de réglementation, les salariées seraient soumises à l'arbitraire patronal le plus total, au règne des rapports individuels de travail où la négociation est impossible, où le contrat d'adhésion dominerait la scène (« tu prends ce que je te donne ou tu prends la porte »);

Considérant que le régime des décrets existe depuis plus de soixante ans et qu'il a contribué à civiliser les relations de travail dans l'industrie du vêtement et à rendre les conditions de travail supérieures à celles prévues à la *Loi sur les normes du travail*;

Considérant que le Québec est une société de droit et que le droit à la négociation collective est reconnu aussi bien ici que sur la scène internationale (notamment par les conventions de l'Organisation internationale du travail, l'OIT);

Considérant que l'État n'est pas omniscient et qu'il ne pourra jamais se substituer aux parties pour décider ce qui est bon pour elles;

Considérant que le régime des décrets permet une certaine répartition de la richesse dans les milieux de travail, en limitant la prolifération du phénomène des *working poors*;



Considérant que le Code du travail actuel ne pourra jamais remplacer les bénéfices accordés aux salariées par l'actuel régime des décrets;

Considérant que la LDCC ne fait double emploi ni avec le Code du travail ni avec la *Loi sur les normes du travail*;

Considérant que l'industrie a besoin d'une impulsion nouvelle pour se développer;

1. La CSD affirme la nécessité de maintenir l'extension juridique de manière à préserver les effets bénéfiques du régime pour les salariées et pour les PME.
2. La CSD considère comme anti-démocratique et anti-social que le gouvernement prive des salariées d'un droit aussi fondamental que celui de bénéficier des fruits d'un régime de rapports collectifs de travail, en s'appuyant uniquement sur les représentations d'un certain lobby patronal.
3. Si nos arguments ne réussissent pas à convaincre nos élus, le gouvernement devrait avoir la décence, sinon l'obligation, d'ouvrir un débat public auprès des travailleurs et des travailleuses concernés, afin de leur permettre de s'exprimer sur cet enjeu fondamental. Nous exigeons la tenue d'un scrutin secret organisé par le Bureau du Commissaire général du travail (BCGT) sur la question du maintien ou de l'abrogation des décrets.

Le scrutin serait précédé d'une campagne de 30 jours pendant laquelle les organisations patronales et syndicales pourraient faire campagne en vue d'expliquer pourquoi il faut maintenir ou abroger les décrets. Au terme de ces 30 jours, il y aurait la tenue du vote sur les lieux de travail, le



tout sous le contrôle du BCGT, avec un scrutateur de la partie syndicale, un scrutateur de la partie patronale et un représentant du BCGT à chaque bureau de scrutin pour s'assurer que tout se déroule normalement, comme dans le cas d'élections générales, où on retrouve un représentant du parti au pouvoir, un du parti de l'opposition et un du Directeur général des élections.

Les frais reliés à la tenue du scrutin secret seraient à la charge du gouvernement et les frais reliés aux envois postaux seraient à la charge des comités paritaires, qui auraient aussi mis à la disposition des organisations patronales et syndicales leur personnel afin de procéder aux envois postaux ou à l'organisation d'assemblée d'information.

Seulement à la suite de cet exercice démocratique, le gouvernement sera-t-il autorisé à adopter son projet de loi 47, advenant que la majorité des salariées consultées donnent leur aval à l'abrogation des décrets.

Si, par contre, la majorité décide qu'il faut maintenir les décrets dans l'industrie du vêtement, nous affirmons, même si certains pourront penser que cela dénature le principe de la LDCC, que le gouvernement a la responsabilité de renforcer le régime des décrets, surtout en cette période de montée du néo-libéralisme. Il devra donc veiller à ce que les employeurs négocient de bonne foi. Pour ce faire, il faudra que le gouvernement prenne les moyens nécessaires, y compris la voie législative, pour contraindre les employeurs à négocier de bonne foi, si ceux-ci devaient se montrer



réticents.