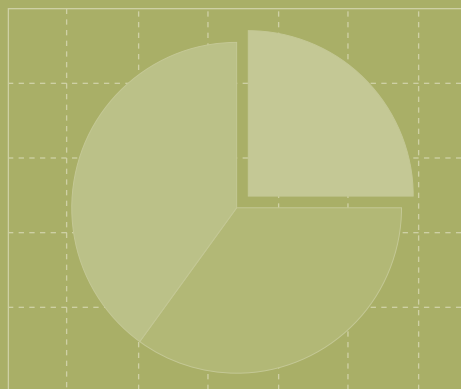
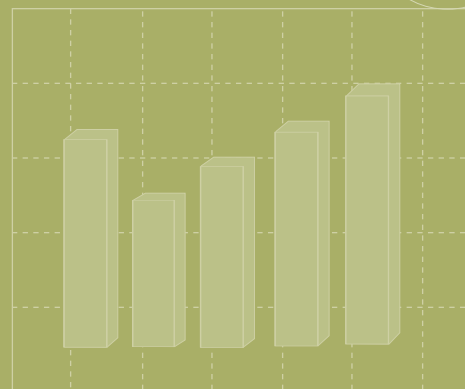




Rapport de l'enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement au Québec



9

4

0

8
7

6
5

2

**Rapport de l'enquête
sur la rémunération
et certaines conditions de travail
des employés de l'industrie du vêtement
au Québec**

par Christine Lessard
agente de recherche responsable du projet

Institut de la statistique du Québec
Direction du travail et de la rémunération

Septembre 2001

Pour tout renseignement sur l'ISQ et les données statistiques qui y sont disponibles, s'adresser à :

**Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4**

Téléphone : 1 800 463-4090

**Direction du travail et de la rémunération
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec)
H3B 4J8**

Téléphone : (514) 876-4384

Site Internet : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Troisième trimestre 2001
ISBN 2-550-38038-X

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse
de l'Institut de la statistique du Québec

Septembre 2001

Rapport de l'enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement au Québec

Cette enquête a été réalisée par l'Institut de la statistique du Québec au printemps 2001, à la demande de la Commission des normes du travail.

Ont contribué à la réalisation de l'enquête :

Christine Lessard, agente de recherche
Direction du travail et de la rémunération

Gestion du projet, supervision de la conception du questionnaire, analyse des données et rédaction du rapport

Saïd Voffal, statisticien
Direction du travail et de la rémunération

Préparation du plan de sondage, échantillonnage, production des estimations et rédaction du chapitre 5 du rapport sur la méthodologie

Lucie Dumas, chargée d'enquêtes
Service des activités de collecte

Gestion de la collecte et adaptation du questionnaire à l'entrevue assistée par ordinateur

Stéphane Bédard, technicien en recherche, enquêtes et sondages
Service des activités de collecte

Programmation de la collecte téléphonique et supervision des interviewers

Clotilde Gauvreau, Nadège Jean et Nicole Lambert, analystes en rémunération
Direction du travail et de la rémunération

Recherche préliminaire et conception du questionnaire

Guy Lavoie, analyste en rémunération
Direction du travail et de la rémunération

Préparation du questionnaire d'identification des entreprises admissibles

Sylvain Dionne, analyste en rémunération
Direction du travail et de la rémunération

Réalisation du prétest

L'équipe d'interviewers du Service des activités de collecte

Réalisation de la collecte

Remerciements

Merci à Christiane Lamarre, responsable de la Direction du travail et de la rémunération, pour son soutien. Merci également à Elaine Baxter McLeay pour la traduction des questionnaires, à Linda Lamontagne pour la révision linguistique et à Christiane Laberge pour le secrétariat.

Responsable du projet à la Commission des normes du travail

Blaise Pouliot

Collaboration spéciale

Gilles Fleury et Danièle Pion
Ministère du Travail du Québec

Ce rapport d'enquête est disponible gratuitement en format PDF sur le site de l'ISQ à l'adresse suivante :

<http://www.stat.gouv.qc.ca>

Pour toute information supplémentaire, veuillez communiquer avec Christine Lessard :
Téléphone : 514 876-4384, poste 6229
Courriel : christine.lessard@stat.gouv.qc.ca

Abréviations utilisées dans le rapport

M.E. : marge d'erreur

B.I. : borne inférieure d'un intervalle de confiance

B.S. : borne supérieure d'un intervalle de confiance

Table des matières

INTRODUCTION	11
POINTS SAILLANTS	15
QUELQUES STATISTIQUES OFFICIELLES.....	17
 CHAPITRE 1	
LES ÉTABLISSEMENTS.....	19
L'activité principale des établissements.....	19
Les établissements selon le type de production et selon la taille.....	21
La sous-traitance	22
 CHAPITRE 2	
LES EMPLOIS ET LA MAIN-D'ŒUVRE	27
Les employés de production selon le type de production et la taille de l'établissement	27
Les employés de production selon la catégorie d'emploi	29
Les employés de production selon le statut d'emploi	30
La présence syndicale et l'assujettissement au règlement transitoire.....	31
 CHAPITRE 3	
LA RÉMUNÉRATION	35
Les principaux modes de rémunération	35
La rémunération horaire versée aux employés.....	37
Les taux de salaire les plus bas et les taux de salaire les plus élevés	39
La rémunération des employés sans expérience.....	41
Les primes de soir ou de seconde équipe	42
 CHAPITRE 4	
LES AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	43
La durée de la semaine normale de travail	43
Le droit à l'indemnisation des heures supplémentaires.....	45
Le congé de fin d'année	46
Le congé annuel ou les vacances	48
Les jours chômés et payés.....	51

CHAPITRE 5

LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE	53
Le plan de sondage.....	53
La population visée	53
La base de sondage	53
L'échantillon	53
Le questionnaire	54
Le prétest.....	54
Les résultats de la collecte	54
La pondération	55
La méthodologie d'analyse statistique des résultats	55
Les types d'estimations réalisées	55
La qualité des estimations	56
L'appréciation globale	57

ANNEXE

Le questionnaire d'enquête	61
----------------------------------	----

Liste des tableaux

QUELQUES STATISTIQUES OFFICIELLES

1	Données estimées sur les industries québécoises de l'habillement	18
---	--	----

CHAPITRE 1

2	Nombre d'établissements	19
3	Nombre d'employés, travailleurs à domicile exclus.....	19
4	Répartition des établissements selon leur activité principale	20
5	Répartition des employés de production selon l'activité principale des établissements où ils travaillent.....	21
6	Répartition des établissements selon le type de production	21
7	Répartition des établissements selon la taille	22
8	Établissements à production assujettie seulement et non assujettie seulement, selon la taille	22
9	Établissements qui ont recours à des sous-traitants, production assujettie seulement et non assujettie seulement.....	23
10	Établissements qui ont recours à des sous-traitants, selon la taille.....	23
11	Types de sous-traitants, établissements à production assujettie seulement et non assujettie seulement qui ont recours à des sous-traitants.....	24
12	Établissements à production assujettie seulement et non assujettie seulement, selon le type de sous-traitants auxquels ils ont recours	24
13	Types de sous-traitants selon la taille des établissements qui ont recours à des sous-traitants.....	25
14	Établissements de petite, moyenne et grande taille qui ont recours à des sous-traitants, selon le type de sous-traitants	25

CHAPITRE 2

15	Nombre d'employés de production	27
16	Employés de production selon le sexe.....	27
17	Employés des établissements à production assujettie seulement, non assujettie seulement et mixte, selon le sexe	28
18	Employés des établissements de petite, moyenne et grande taille, selon le sexe	28
19	Employés de production par catégorie d'emploi	29
20	Employés de production par catégorie d'emploi, hommes et femmes	30
21	Employés de production selon le statut d'emploi.....	31
22	Établissements où les employés de production ou une partie des employés de production sont couverts par une convention collective, établissements à production assujettie seulement et non assujettie seulement	31
23	Établissements où les employés de production ou une partie des employés de production sont couverts par une convention collective, selon la taille des établissements	32
24	Employés de production assujettis et non assujettis, par catégorie d'emploi et selon le sexe	33

CHAPITRE 3

25	Répartition des établissements selon le mode de rémunération principal des employés de production	35
26	Établissements à production assujettie seulement et non assujettie seulement, répartis selon le mode de rémunération principal des employés de production.....	36
27	Ensemble des employés de production, employés de production assujettis et employés de production non assujettis, répartis selon le type de rémunération	37
28 a)	Répartition des employés de production selon la rémunération horaire, ensemble des employés, assujettis et non assujettis.....	38
28 b)	Répartition des employés de production selon la rémunération horaire et cumul des proportions estimées, ensemble des employés, assujettis et non assujettis	39
29	Plus bas taux de salaire horaire versés par catégorie d'emploi et selon l'assujettissement	40
30	Plus hauts taux de salaire horaire versés par catégorie d'emploi et selon l'assujettissement	41
31	Taux de salaire horaire payés aux employés sans expérience, par catégorie d'emploi et selon l'assujettissement	42

CHAPITRE 4

32	Établissements où la durée de la semaine normale de travail est la même pour tous.....	43
33	Durée moyenne de la semaine de travail selon la catégorie d'emploi et l'assujettissement.....	44
34	Établissements où la durée de la semaine normale de travail est la même pour tous les employés de production : ensemble de ces établissements, établissements à production assujettie seulement et établissements à production non assujettie seulement, selon la durée de la semaine normale de travail	45
35	Employés de production répartis selon les conditions d'ouverture du droit à l'indemnisation des heures supplémentaires, ensemble des employés, employés assujettis et employés non assujettis	46
36	Droit à un congé de fin d'année entre le 26 et le 31 décembre.....	47
37	Droit à un congé de fin d'année payé entre le 26 et le 31 décembre	47
38	Établissements répartis selon les conditions d'ouverture du droit à une troisième semaine de congé annuel.....	48
39	Employés répartis selon les conditions d'ouverture du droit à une troisième semaine de congé annuel.....	49
40	Établissements répartis selon les conditions d'ouverture du droit à une quatrième semaine de congé annuel.....	50
41	Employés répartis selon les conditions d'ouverture du droit à une quatrième semaine de congé annuel.....	51
42	Établissements qui offrent des jours chômés et payés supplémentaires	52
43	Employés qui ont droit à des jours chômés et payés supplémentaires	52
44	Établissements répartis selon le nombre de jours chômés et payés supplémentaires offerts.....	52

CHAPITRE 5

45	Description de l'univers visé, de la stratification et du nombre d'établissements répondants visés.....	54
46	Lien entre le coefficient de variation, la qualité de l'estimation et la cote	56

Le besoin d'une enquête sur les conditions de travail dans l'industrie du vêtement

Jusqu'au 1^{er} juillet 2000, les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement étaient régies par quatre décrets adoptés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*¹ : le *Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons*², le *Décret sur l'industrie de la confection pour dames*³, le *Décret sur l'industrie de la confection pour hommes*⁴ et le *Décret sur l'industrie du gant de cuir*⁵. Depuis, un règlement⁶ assure des conditions minimales de travail aux salariés qui effectuent les tâches auparavant comprises dans les champs d'application des décrets. Ce règlement est transitoire et viendra à échéance le 31 décembre 2001. Le gouvernement est habilité à fixer des normes de travail applicables à partir de cette date aux employeurs et aux salariés qui seraient assujettis aux décrets de l'industrie du vêtement si ceux-ci n'étaient pas expirés. La loi prévoit que ces normes pourront porter, comme le règlement actuel, sur le salaire minimal, la semaine normale de travail, les jours fériés, chômés et payés, le congé annuel (les vacances), la durée de la période de repas et les jours d'absence en raison d'événements familiaux⁷.

La portée du règlement actuel est difficilement descriptible, du moins en quelques mots. En effet, comme les anciens décrets, il s'applique à des salariés qui effectuent certaines tâches, liées à la confection de certaines pièces de vêtement, dans certaines conditions. Non seulement le règlement ne s'applique-t-il pas dans tous les établissements de l'industrie, mais là où il s'applique, une partie de la production peut être assujettie au règlement et l'autre ne pas l'être, c'est-à-dire qu'une partie de la main-d'œuvre peut être assujettie et l'autre non.

La portion « assujettie » de l'industrie du vêtement est assez bien connue, étant donné l'existence de données administratives⁸. Ce n'est toutefois pas le cas de la partie « non assujettie » de l'industrie, qu'il est devenu nécessaire de mettre au jour avant de fixer des normes de travail. La Commission des normes du travail, chargée de conseiller le gouvernement à cet égard, a donc fait appel à l'Institut de la statistique du Québec pour la réalisation d'une enquête.

À la suite d'échanges préliminaires, l'Institut a transmis une première proposition à la Commission, sous forme d'un document de travail, le 27 février 2001. Ce document a fait l'objet de discussions lors d'une rencontre tenue à Québec le 8 mars 2001. Les grandes lignes du projet d'enquête ont alors été définies; elles ont été précisées par la suite dans un document d'offre de service.⁹

¹ L.R.Q., c. D-2.

² R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 11.

³ R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 26.

⁴ R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 27.

⁵ R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 32.

⁶ *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement*, Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, a. 158.1; 1999, c. 57, a. 4.

⁷ L.R.Q., c. N-1.1, a. 92.1, c. 57, a. 3.

⁸ Ces données étaient autrefois produites par les comités paritaires chargés d'administrer les décrets; elles sont maintenant produites à la Commission des normes du travail, qui est responsable d'administrer le règlement transitoire.

⁹ *Offre de service, Enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement*, présentée à la Commission des normes du travail, 28 mars 2001.

Le mandat confié à l'Institut de la statistique du Québec

Le mandat confié à l'Institut consistait à réaliser une enquête sur les conditions de travail dans l'industrie du vêtement. L'enquête devait donc porter sur l'ensemble de l'industrie, mais bien faire ressortir les caractéristiques de sa portion « non assujettie ».

Plus précisément, l'enquête devait être menée auprès d'un échantillon d'établissements, stratifié selon la taille (1 à 19 employés, 20 à 99 employés, 100 employés et plus) et tiré de façon aléatoire de la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada¹⁰. Elle devait s'intéresser à quatre catégories d'emploi : les coupeurs, les presseurs, les opérateurs de machine et les autres employés de production, et recueillir de l'information sur les dispositions salariales, la semaine normale de travail, les jours fériés, chômés et payés et la durée du congé annuel.

La Commission et l'Institut ont convenu que la collecte des données serait faite par téléphone. Afin de faciliter cette collecte, un questionnaire serait envoyé à l'avance.

Le déroulement des travaux

Les travaux relatifs à l'enquête ont débuté officiellement le 19 mars 2001. Des travaux préparatoires, qui ont compris la conception du questionnaire et sa validation, l'établissement de l'échantillon et l'identification des entreprises admissibles au moyen d'une courte entrevue téléphonique, se sont échelonnés jusqu'à la fin d'avril. Le 30 avril, les questionnaires ont été expédiés par la poste. La collecte des réponses par téléphone a suivi, du 15 mai au 5 juin. Les données ont ensuite été analysées et, le 26 juin, une première série de résultats a été transmise à la Commission. Le rapport d'enquête a été rédigé en juillet et déposé, dans sa version finale, à la fin du mois d'août.

La méthodologie de l'enquête

Le chapitre 5 du rapport présente le détail de la méthodologie de l'enquête. En voici les principaux aspects :

- La population visée par l'enquête était celle des entreprises québécoises de l'industrie du vêtement en date du 30 avril 2001.
- La Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada (version de juin 2000) a été utilisée comme base de sondage.
- L'échantillon aléatoire constitué de 542 établissements était stratifié selon la taille de sorte qu'il comptait 310 établissements dans la strate des établissements de 1 à 19 employés, 203 établissements dans la strate de ceux de 20 à 99 employés et les 29 établissements de 100 employés et plus qui se trouvent dans la base de sondage.
- La collecte des données a été effectuée par téléphone entre le 15 mai et le 5 juin 2001, à l'aide d'un logiciel ITAO (interview téléphonique assistée par ordinateur).
- Un total de 221 entrevues ont été réalisées; le taux de réponse s'élève à 63,3 %¹¹.

L'interprétation des résultats

Les estimations fournies dans ce rapport ont été établies à partir de l'information recueillie lors de l'enquête et elles ont été inférées à la population. Chaque estimation est accompagnée de mesures de précision :

¹⁰ Parmi les établissements identifiés au Grand groupe 24 de la Classification type des industries de 1980, « Industries de l'habillement ».

¹¹ Le taux de réponse est la proportion des établissements répondants parmi les établissements admissibles de l'échantillon.

- la marge d'erreur, qui détermine où se situent, de part et d'autre de l'estimation, les bornes de l'intervalle de confiance;
- les bornes de l'intervalle de confiance, inférieure et supérieure, entre lesquelles on peut être assuré à 95 % de trouver la vraie valeur de ce qu'on a estimé;
- une cote, qui qualifie au moyen d'une lettre le degré de précision de l'estimation. La cote est établie selon la valeur du coefficient de variation.

Voici ce qu'indiquent les différentes cotes au sujet de l'estimation :

A - excellente précision

B - très bonne précision

C - bonne précision

D - précision passable

E - faible précision

Aucun test statistique n'a été effectué pour vérifier s'il y avait des différences significatives entre les estimations produites pour chacune des variables, par exemple entre celles selon la taille des établissements. Dès lors, toute comparaison ne devrait se conclure que par l'hypothèse que la différence (ou l'équivalence) manifeste est statistiquement significative (ou non). Dans le rapport, cette hypothèse est exprimée à l'aide d'un verbe conjugué au mode conditionnel ou à l'aide de verbes comme « sembler » ou « suggérer » : « il semble que... », « les données suggèrent que... ».

Enfin, les résultats ne valent, bien sûr, que pour le moment où l'enquête s'est déroulée.

L'organisation du rapport

Le lecteur qui désire prendre connaissance rapidement des résultats de l'enquête pourra en consulter les points saillants dans les pages qui suivent immédiatement celle-ci.

À la suite, quelques statistiques officielles sur les industries québécoises de l'habillement sont rappelées en guise de préambule. Les résultats de l'enquête sont ensuite présentés et commentés dans quatre chapitres qui portent respectivement sur les établissements, les emplois et la main-d'œuvre, la rémunération et les autres conditions de travail. Le cinquième et dernier chapitre donne le détail de la méthodologie d'enquête.

Points saillants

- La population estimée de l'industrie du vêtement est de 1 286 établissements et celle des employés qui y travaillent (à l'exclusion des travailleurs à domicile), de 40 751 personnes.

Les établissements

- La proportion des établissements à production assujettie seulement est estimée à 42,8 % et celle des établissements à production non assujettie seulement, à 53,4 %. La part des établissements à production « mixte » est donc faible (3,97 %).
- La proportion estimée des établissements de 19 employés et moins est de 61,8 %, celle des établissements de 20 à 99 employés, de 33 % et celle des établissements de 100 employés et plus, de 5,2 %.
- La moitié (50,1 %) des établissements ont recours à des sous-traitants. Parmi eux, 33,1 % font appel à une autre entreprise, 42,3 %, à des travailleurs à domicile et 24,6 %, à ces deux types de sous-traitants.

Les emplois et la main-d'œuvre

- La population estimée des employés de production est de 31 418. La grande majorité (80,5 %) sont des femmes.
- Les établissements à production assujettie seulement, à production non assujettie seulement et à production « mixte » emploient respectivement 44,2 %, 43,4 % et 11,9 % de la main-d'œuvre de production.
- Les établissements de 100 employés et plus (5,2 % des établissements) emploient 41,7 % de la main-d'œuvre de production de l'industrie. Même s'ils sont majoritaires, les établissements de 1 à 19 employés n'emploient que 13,2 % de cette main-d'œuvre.
- Les deux tiers (66,3%) des employés de production sont des opérateurs de machine et, de ceux-ci, 92,1 % sont des femmes. Les coupeurs et les presseurs sont beaucoup moins présents (4 % et 5,2 %); les coupeurs sont presque tous des hommes (85,3 %).
- Les emplois réguliers à temps plein sont la norme dans l'industrie : ils représentent 97,6 % des emplois.
- Les conditions de travail des employés de production sont régies par une convention collective dans 12,9 % des établissements.
- La proportion estimée des employés de production assujettis au règlement transitoire est de 51,9 %; celle des employés non assujettis, de 48,1 %.

La rémunération

- Près des deux tiers (65,1 %) des employés de production sont rémunérés à taux horaire.
- 9,4 % des employés de production gagnent 7 \$ l'heure, soit le salaire minimum en vigueur au moment de l'enquête. Le taux de salaire horaire médian avoisine les 9 \$ l'heure.

- Chez les opérateurs de machine, qui constituent les deux tiers de la main-d'œuvre et sont des femmes neuf fois sur dix, le taux de salaire le plus élevé médian estimé est de 10 \$ l'heure. Le même taux est de 14,50 \$ l'heure chez les coupeurs.
- Dans l'industrie, un nouvel employé sans expérience gagne généralement le salaire minimum; le taux de salaire horaire médian qui lui est offert dépasse rarement les 7 \$ l'heure.

Les autres conditions de travail

- Dans 90 % des établissements, la durée de la semaine de travail est la même pour tous les employés de production et, en moyenne, elle est de 37,8 heures.
- La majorité (58,5 %) des employés de production ont droit à l'indemnisation des heures supplémentaires après la semaine normale de travail seulement, ce qui est la norme minimale.
- Le congé de fin d'année **payé** est acquis dans près de trois établissements sur cinq et pour les deux tiers (66,5 %) de la main-d'œuvre de production.
- Dans la partie assujettie de l'industrie, les employés ont droit à une troisième semaine de vacances après trois ans de service continu, ce qui est plus avantageux que ce que prévoit la *Loi sur les normes du travail* (une troisième semaine après cinq ans de service continu). Dans la partie non assujettie de l'industrie, c'est la norme minimale qui prévaut pour la plupart des employés (76,8 %); mais d'autres obtiennent tout de même de meilleures conditions.
- Les trois quarts des établissements de l'industrie (73,5 %) accordent dix jours de congés chômés et payés ou plus à leurs employés de production, soit trois jours ou plus que les normes minimales.

Quelques statistiques officielles

En 1997, dernière année pour laquelle des données sont disponibles, les industries québécoises de l'habillement comptaient 1 033 établissements où travaillaient 40 426 employés à la production. Avec 973 établissements, les petites et moyennes entreprises¹² représentaient 94,19 % de l'industrie. Elles employaient la plus large part (57,87 %) de la main-d'œuvre de production, soit 23 394 personnes. Les salaires à la production atteignaient 728,8 millions de dollars dans l'ensemble des industries de l'habillement, soit 408,1 millions dans les PME et 320,7 millions dans les grandes entreprises.

Les industries de l'habillement comptaient ainsi moins d'établissements qu'au cours des deux années précédentes (1995 et 1996), mais employaient une main-d'œuvre à la production plus nombreuse. Selon les estimations préliminaires de l'Institut de la statistique du Québec, les industries de l'habillement auraient accru – mais très légèrement – leur main-d'œuvre de production au cours des années 1998 et 1999.

Le tableau 1 présente quelques données estimées de l'Institut de statistique du Québec sur les industries québécoises de l'habillement. Suivent des précisions importantes sur les concepts d'établissement, d'employés à la production et de salaires à la production.

¹² Il s'agit des sociétés qui emploient moins de 200 personnes dans l'ensemble de leurs établissements au Québec.

Tableau 1

Données estimées sur les industries québécoises de l'habillement

	Établissements			Employés à la production			Salaires à la production		
	Total	PME	Grandes entreprises	Total	PME	Grandes entreprises	Total	PME	Grandes entreprises
	n	n	n	n	n	n	000 \$	000 \$	000 \$
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1995	1 113	1 062	51	36 682	23 826	12 856	700 995	433 539	267 456
		(95,42)	(4,58)		(64,95)	(35,05)		(61,85)	(38,15)
1996	1 113	1 059	54	37 252	23 357	13 895	751 399	416 515	334 884
		(95,15)	(4,85)		(62,7)	(37,3)		(55,43)	(44,57)
1997	1 033	973	60	40 426	23 394	17 032	728 779	408 051	320 728
		(94,19)	(5,81)		(57,87)	(42,13)		(55,99)	(44,01)
1998*	..	..	..	40 703	23 555	17 148	717 753	401 870	315 883
	..	..	..		(57,87)	(42,13)		(55,99)	(44,01)
1999*	..	..	..	40 776	23 597	17 179	709 802	397 418	312 384
	..	..	..		(57,87)	(42,13)		(55,99)	(44,01)

* Estimations préliminaires basées sur la structure de 1997.

.. Donnée non disponible.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Statistiques des PME manufacturières au Québec, édition 2000*, janvier 2001.*Établissement :*

La plus petite unité d'exploitation, en général une usine ou une fabrique, en mesure de fournir certaines données relatives à son activité et nécessaires au calcul de la valeur ajoutée.

Employés à la production ou travailleurs à la production et personnel assimilé :

En plus de ceux directement affectés à la production et au montage, ce groupe comprend les ouvriers préposés à l'entreposage, l'inspection, la manutention, l'emballage, l'emmagasiner, etc., de même que ceux des services d'entretien et de réparation, de la conciergerie, et aussi les gardiens et les contremaîtres qui font le même travail que les ouvriers qu'ils dirigent.

Salaires à la production :

Gains bruts des ouvriers à la production et assimilés incluant les bonis, gratifications et la rémunération des heures supplémentaires.

Tiré de : Institut de la statistique du Québec, *Statistiques des PME manufacturières au Québec, édition 2000*, janvier 2001, annexe 1.

Chapitre 1

Les établissements

Au moment de l'enquête, la population estimée de l'industrie du vêtement est de 1 286 établissements (tableau 2) et celle des employés qui y travaillent (à l'exclusion des travailleurs à domicile), de 40 751 personnes (tableau 3). Ces deux estimations, assorties d'une cote « A », sont d'une excellente précision.

Tableau 2
Nombre d'établissements

Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
1 286	84	1 202	1 370	A

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 3
Nombre d'employés, travailleurs à domicile exclus

Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
40 751	3 903	36 848	44 654	A

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

L'activité principale des établissements

La première question posée lors de l'enquête portait sur l'activité principale de l'établissement. Était-ce la confection de vêtements pour dames, la confection de vêtements pour hommes, la confection de vêtements pour enfants, plus d'un de ces types de confection ou une autre activité de confection? Les tableaux 4 et 5 présentent respectivement les établissements répartis selon leur activité principale et les employés de production répartis selon l'activité principale de l'établissement où ils travaillent.

Les personnes qui connaissent l'industrie du vêtement, à la Commission des normes du travail et au ministère du Travail, ainsi que les analystes de l'Institut, ont d'abord été surpris des résultats. Ils s'attendaient à ce que la part relative de la confection de vêtements pour hommes (8,5 % des établissements) soit nettement plus élevée et à ce que celle des autres activités de confection (47,4 % des établissements) soit plus faible (tableau 4). La répartition des employés de production selon l'activité principale des établissements, avec deux fois moins d'employés de production dans les établissements dont l'activité principale est la confection de vêtements pour hommes que dans ceux dont l'activité principale est la confection de vêtements pour dames, a également étonné (tableau 5).

De fait, selon les estimations annuelles de Statistique Canada pour 1999, les salariés rémunérés à l'heure dans les industries québécoises de l'habillement se répartissent à peu près ainsi : un tiers dans l'industrie des vêtements pour dames, un tiers dans l'industrie des vêtements pour hommes et garçonnets et un tiers dans les autres industries

(vêtements pour enfants et autres industries de l'habillement)¹³. Les résultats de l'enquête de l'Institut s'éloignent donc des proportions connues.

Mais cela s'explique. Pour une bonne part, la différence tient au fait que, dans les enquêtes de Statistique Canada, les établissements sont classés en fonction d'une seule activité principale : il n'existe pas de catégorie « mixte » qui permette de classer, par exemple, un établissement où il se fait, à parts égales, de la confection de vêtements pour dames et de la confection de vêtements pour hommes. Or, parmi les choix de réponses à la question de l'Institut sur l'activité principale de l'établissement, il y en avait une qui offrait cette possibilité : « confection mixte, précisez ».

Par ailleurs, il se trouve que les nombreux répondants qui ne pouvaient identifier une activité dominante parmi les trois principaux types de confection (pour dames, pour hommes et pour enfants) ont choisi indifféremment l'une ou l'autre des réponses « confection mixte, précisez » et « autres, précisez ». La part relative de la catégorie des autres activités de confection s'en est trouvée gonflée de beaucoup et celle de la catégorie de la confection mixte (dames et hommes, hommes et enfants, etc.), réduite d'autant.

Une seule estimation (« Autre » dans les tableaux) a finalement été produite pour les deux catégories. Il faut donc comprendre qu'elle inclut un pourcentage indéterminé d'établissements qui, dans les statistiques officielles, auraient été classés dans l'une ou l'autre des industries de l'habillement : vêtements pour dames, vêtements pour hommes, vêtements pour enfants, autres industries de l'habillement. On peut alors supposer que la faible proportion des établissements dont l'activité principale est la confection pour hommes est due au fait que plusieurs établissements qui font des vêtements pour hommes produisent également d'autres types de vêtements.

Tableau 4
Répartition des établissements selon leur activité principale

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Confection de vêtements pour dames	33,9	6,3	27,6	40,2	B
Confection de vêtements pour hommes	8,5	3,6	4,9	12,1	D
Confection de vêtements pour enfants	10,2	4,2	6,0	14,4	D
Autre	47,4	6,8	40,6	54,1	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

¹³ Précisément, en 1999, les industries de l'habillement comptaient 36 300 salariés rémunérés à l'heure dont 12 100 dans l'industrie des vêtements pour hommes et garçonnets et 12 100, soit le même nombre, dans l'industrie des vêtements pour dames (CANSIM).

Tableau 5

Répartition des employés de production selon l'activité principale des établissements où ils travaillent

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Confection de vêtements pour dames	28,4	4,7	23,7	33,0	B
Confection de vêtements pour hommes	14,9	2,0	12,9	16,9	B
Confection de vêtements pour enfants	9,2	4,7	4,6	13,9	E
Autre	47,5	8,2	39,2	55,7	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Les établissements selon le type de production et selon la taille

La production assujettie et la production non assujettie ne se côtoient pas souvent au sein d'un même établissement dans l'industrie du vêtement. En effet, il semble que 3,9 % seulement des établissements aient une production « mixte ». Cette estimation est assortie d'une cote « E » et doit être interprétée avec prudence. En revanche, les deux estimations complémentaires sont d'une très bonne précision : la proportion des établissements à production assujettie seulement, de 42,8 %, et celle des établissements à production non assujettie seulement, de 53,4 %.

Tableau 6

Répartition des établissements selon le type de production

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Production assujettie seulement	42,8	6,7	36,1	49,5	B
Production non assujettie seulement	53,4	6,7	46,7	60,1	B
Production mixte (assujettie et non assujettie)	3,9	2,0	1,9	5,9	E

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Par ailleurs, l'enquête confirme que l'industrie du vêtement est composée en très grande partie de petits, voire de très petits établissements. Ainsi, la proportion estimée des établissements de 19 employés et moins est de 61,8 % et celle des établissements de 20 à 99 employés, de 33 %. Ces estimations sont respectivement d'une excellente et d'une très bonne précision.

La part estimée des établissements de 100 employés et plus est très faible (5,2 %) et de moindre précision (D). L'enquête révèle cependant que ces établissements emploient une part appréciable de la main-d'œuvre de production; il en sera question plus loin.

Tableau 7
Répartition des établissements selon la taille

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
1 à 19 employés	61,8	4,6	57,2	66,4	A
20 à 99 employés	33,0	4,8	28,2	37,8	B
100 employés et plus	5,2	1,6	3,6	6,8	D

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Maintenant, comment se répartissent, selon la taille, les établissements à production assujettie seulement et à production non assujettie seulement? Les estimations du tableau 8 suggèrent que les petites, moyennes et grandes entreprises occupent des parts relatives assez semblables dans les portions « assujettie seulement » et « non assujettie seulement » de l'industrie. Il est possible que les plus petites entreprises soient un peu plus présentes dans la portion « non assujettie » de l'industrie, mais rappelons qu'aucun test n'a été effectué afin de vérifier si les différences entre les estimations étaient statistiquement significatives.

Tableau 8
Établissements à production assujettie seulement et non assujettie seulement, selon la taille

	Production assujettie seulement					Production non assujettie seulement				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%				
1 à 19 employés	58,9	8,4	50,6	67,3	B	66,2	7,5	58,7	73,6	D
20 à 99 employés	37,2	8,2	28,9	45,4	C	29,9	7,4	22,5	37,3	C
100 employés et plus	3,9	2,1	1,7	6,0	E	3,9	2,1	1,8	6,0	E

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

La sous-traitance

La moitié (50,1 %) des établissements de l'industrie du vêtement ont recours à des sous-traitants. Chez les établissements à production assujettie seulement, la proportion estimée est de 38,3 % et chez les établissements à production non assujettie seulement, elle est de 59,7 % (tableau 9).

Les petits établissements sont plus enclins que ceux de taille intermédiaire à confier du travail en sous-traitance (tableau 10). Quant à l'estimation pour les établissements de grande taille, il vaut mieux ne rien en conclure étant donné sa faible précision (E).

Tableau 9

Établissements qui ont recours à des sous-traitants, production assujettie seulement et non assujettie seulement

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Ensemble des établissements	50,1	6,7	43,4	56,8	B
Production assujettie seulement	38,3	9,6	28,7	47,9	C
Production non assujettie seulement	59,7	9,6	50,1	69,3	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 10

Établissements qui ont recours à des sous-traitants, selon la taille

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Ensemble des établissements	50,1	6,7	43,4	56,8	B
1 à 19 employés	65,2	7,9	57,3	73,1	B
20 à 99 employés	31,2	7,8	23,4	39,0	C
100 employés et plus	3,6	2,0	1,6	5,6	E

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Parmi les établissements qui ont recours à des sous-traitants, 33,1 % font appel à une autre entreprise, 42,3 %, à des travailleurs à domicile et 24,6 %, à ces deux types de sous-traitants (tableau 11). Ces estimations, ainsi que les autres qui apparaissent aux tableaux 11, 12, 13 et 14, doivent toutefois être interprétées avec prudence : plusieurs sont d'une précision passable ou faible. De plus, les différences entre ces estimations ne sont pas nécessairement significatives statistiquement.

Tableau 11

Types de sous-traitants, établissements à production assujettie seulement et non assujettie seulement qui ont recours à des sous-traitants

	Autre entreprise					Travailleurs à domicile					Autre entreprise et travailleurs à domicile				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
Établissements qui ont recours à des sous-traitants	33,1	9,3	23,8	42,4	C	42,3	11,5	30,8	53,8	C	24,6	9,4	15,2	34,0	D
Production assujettie seulement	46,5	15,3	31,2	61,8	D	33,3	15,0	18,3	48,3	D	35,8	20,1	15,6	55,9	E
Production non assujettie seulement	49,2	15,4	33,9	64,6	D	65,2	15,1	50,3	80,4	C	64,2	20,1	44,1	84,4	D

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 12

Établissements à production assujettie seulement et non assujettie seulement, selon le type de sous-traitants auxquels ils ont recours

	Production assujettie seulement					Production non assujettie seulement				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%				
Établissements qui ont recours à des sous-traitants	38,3	10,9	27,4	49,2	C	59,7	12,6	47,1	72,3	C
Autre entreprise	40,2	15,1	25,1	55,3	D	27,3	10,6	16,7	37,8	D
Travailleurs à domicile	36,8	15,8	21,0	52,6	D	46,3	12,7	33,5	59,0	C
Autre entreprise et travailleurs à domicile	23,0	14,1	8,9	37,2	E	26,5	11,4	15,1	37,9	D

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 13

Types de sous-traitants selon la taille des établissements qui ont recours à des sous-traitants

	Autre entreprise					Travailleurs à domicile					Autre entreprise et travailleurs à domicile				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
Établissements qui ont recours à des sous-traitants	33,1	9,3	23,8	42,4	C	42,3	11,5	30,8	53,8	C	24,6	9,4	15,2	34,0	D
1 à 19 employés	58,5	25,7	32,8	84,3	D	69,5	24,5	45,0	94,0	D	66,8	33,5	33,4	100,3	E
20 à 99 employés	34,9	11,7	23,1	46,6	D	27,2	14,5	12,7	41,7	E	33,2	20,3	12,9	53,5	E
100 employés et plus	6,6	4,5	2,2	11,1	E	3,4	3,3	0,0	6,7	E	0,0	...	...	...	...

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

... : n'a pas lieu de figurer.

Tableau 14

Établissements de petite, moyenne et grande taille qui ont recours à des sous-traitants, selon le type de sous-traitants

	1 à 19 employés					20 à 99 employés					100 employés et plus				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
Établissements qui ont recours à des sous-traitants	65,2	7,9	57,3	73,1	B	31,2	7,8	23,4	39,0	C	3,6	2,0	1,6	5,6	E
Autre entreprise	29,7	13,1	16,6	42,7	D	36,9	12,5	24,5	49,4	D	60,7	41,0	19,7	101,7	E
Travailleurs à domicile	45,1	15,9	29,2	60,9	D	36,8	19,7	17,2	56,5	E	39,3	38,9	0,4	78,2	E
Autre entreprise et travailleurs à domicile	25,2	12,6	12,6	37,9	E	26,2	16,0	10,2	42,2	E	0,0	...	...	...	...

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

... : n'a pas lieu de figurer.

Chapitre 2

Les emplois et la main-d'œuvre

Selon l'enquête, l'industrie du vêtement emploie une population estimée à 40 751 personnes. Cette estimation est très voisine des 40 776 employés à la production estimés pour l'année 1999 par l'Institut dans ses *Statistiques des PME manufacturières au Québec, édition 2000*. La définition d'« employé de production » utilisée dans cette publication est très générale et, dans l'industrie du vêtement, elle correspond pratiquement à l'ensemble des employés¹⁴.

Dans le contexte de l'enquête de l'Institut, les employés de production constituent un groupe plus restreint. Leur population est d'ailleurs estimée à 31 418 personnes, une estimation d'une très bonne précision (tableau 15). La différence d'avec la population d'ensemble (40 751) tient notamment au fait que le personnel de bureau, le personnel d'entretien et le personnel affecté à des activités comme l'entreposage, l'expédition ou la livraison ne devaient pas être comptés parmi les employés de production.

C'est essentiellement sur les employés de production, dont 80,5 % sont des femmes (tableau 16), que l'Institut a mené son enquête.

Tableau 15
Nombre d'employés de production

Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
31 418	3 303	28 115	34 722	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 16
Employés de production selon le sexe

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Hommes	19,1	2,9	16,3	22,0	B
Femmes	80,5	3,9	76,6	84,4	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Les employés de production selon le type de production et la taille de l'établissement

C'est à parts à peu près égales que les employés de production de l'industrie du vêtement se répartissent entre les établissements à production assujettie seulement et à production non assujettie seulement. En effet, les proportions sont respectivement de 44,2 % et de 43,4 %. Par ailleurs, si les établissements à production « mixte » sont rares

¹⁴ Le lecteur pourra revoir le texte et les données présentées sous le titre *Quelques statistiques officielles* à la page 17.

(3,9 % des établissements selon le tableau 6), ils n'en emploient pas moins 11,9 % de la main-d'œuvre de production.

Les établissements de petite taille n'emploient que 13,2 % des employés de production, même s'ils représentent 61,8 % des établissements de l'industrie. À l'inverse, les quelques établissements de 100 employés et plus (5,2 % des établissements) emploient 41,7 % des employés de production, une estimation qui équivaut, ou peu s'en faut, à celle de la main-d'œuvre de production à l'emploi des établissements de taille moyenne (45,1 %).

Enfin, quel que soit le type de production (assujettie seulement, non assujettie seulement ou mixte) ou la taille de l'établissement, la main-d'œuvre de production est en majorité féminine. Les estimations selon le sexe présentées au tableau 18 suggèrent cependant que la proportion de femmes est un peu moindre dans les petits établissements.

Tableau 17

Employés des établissements à production assujettie seulement, non assujettie seulement et mixte, selon le sexe

	Production assujettie seulement					Production non assujettie seulement					Production mixte				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
Ensemble des employés de production	44,2	3,8	40,5	48,0	A	43,4	3,9	39,5	47,3	A	11,9	3,2	8,8	15,2	C
Hommes	17,4	5,5	11,9	22,9	D	21,0	6,9	14,1	28,0	D	18,8	13,7	5,2	32,5	E
Femmes	82,6	10,9	71,7	93,5	B	78,2	11,3	66,9	89,5	B	81,2	25,9	55,2	107,1	C

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 18

Employés des établissements de petite, moyenne et grande taille, selon le sexe

	1 à 19 employés					20 à 99 employés					100 employés et plus				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
Ensemble des employés de production	13,2	2,5	10,6	15,7	B	45,1	7,0	38,2	52,1	B	41,7	7,5	34,2	49,1	B
Hommes	36,9	9,8	27,1	46,7	C	16,3	5,3	11,0	21,5	D	16,7	7,2	9,5	23,9	D
Femmes	63,1	11,5	51,6	74,6	B	82,9	9,1	73,9	92,1	B	83,3	15,0	68,3	98,3	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Les employés de production selon la catégorie d'emploi

L'enquête de l'Institut a porté sur les employés de production répartis dans quatre catégories d'emploi : les coupeurs, les presseurs, les opérateurs de machine et les autres employés de production. Cette dernière catégorie est résiduelle : elle réunit des contremaîtres et des manœuvres, des inspecteurs et des finisseurs, des aides à toutes mains¹⁵ et des étaleurs, etc., bref, une main-d'œuvre assez hétéroclite.

Les estimations des tableaux 19 et 20 sont éloquentes : les deux tiers (66,3 %) des employés de production sont des opérateurs de machine et, de ceux-ci, 92,1 % sont des femmes. Les coupeurs et les presseurs sont beaucoup moins présents (4 % et 5,2 %); les coupeurs sont presque tous des hommes (85,3 %).

Tableau 19
Employés de production par catégorie d'emploi

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Coupeurs	4,0	0,7	3,2	4,7	B
Presseurs	5,2	1,0	4,2	6,3	C
Opérateurs de machine	66,3	3,2	63,1	69,5	A
Autres employés de production	24,5	3,2	21,3	27,7	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

¹⁵ Dans l'industrie de la confection pour dames, le terme « aide à toutes mains » désigne un « salarié qui effectue toute opération accessoire à la confection d'un vêtement, telle que la coupe des fils, l'application d'adhésifs, le nettoyage ou le thermocollage ». *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, a. 158.1; 1999, c. 57, a. 4.

Tableau 20

Employés de production par catégorie d'emploi, hommes et femmes

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Coupeurs	4,0	0,7	3,2	4,7	B
Hommes	85,3	9,9	75,4	95,2	B
Femmes	14,7	9,9	4,8	24,6	E
Presseurs	5,2	1,0	4,2	6,3	C
Hommes	48,9	10,0	38,9	59,0	C
Femmes	51,1	10,0	41,0	61,1	B
Opérateurs de machine	66,3	3,2	63,1	69,5	A
Hommes	7,9	2,0	5,8	9,9	C
Femmes	92,1	2,0	90,1	94,2	A
Autres employés de production	24,5	3,2	21,3	27,7	B
Hommes	31,8	5,8	26,0	37,7	B
Femmes	68,2	5,8	62,3	74,0	A

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Les employés de production selon le statut d'emploi

Les emplois réguliers à temps plein sont la norme dans l'industrie du vêtement. En effet, ils représentent 97,6 % des emplois. L'emploi temporaire ou à durée déterminée n'existe pas, pour ainsi dire, ce qui laisse à l'emploi régulier à temps partiel, de moins de 30 heures par semaine, une place de 1,8 %. Cette proportion varie peut-être, au cours de l'année, mais l'enquête n'apporte pas d'information qui permette de le vérifier.

Tableau 21
Employés de production selon le statut d'emploi

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Régulier	99,4	0,4	98,9	99,8	A
Temporaire	0,6	0,4	0,2	1,1	E
Temps plein	98,1	0,6	97,5	98,8	A
Temps partiel	1,9	0,6	1,2	2,5	D
Régulier à temps plein	97,6	0,8	96,9	98,4	A
Régulier à temps partiel	1,8	0,6	1,1	2,4	D

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

La présence syndicale et l'assujettissement au règlement transitoire

Les conditions de travail des employés de production sont régies par une convention collective dans 12,9 % des établissements de l'industrie du vêtement. Cette estimation est d'une précision passable. Elle a été ventilée selon le type de production et selon la taille des établissements, mais les résultats n'y ont évidemment pas gagné en précision (tableaux 22 et 23). Il conviendra donc de ne pas en tirer de conclusion.

Tableau 22
Établissements où les employés de production ou une partie des employés de production sont couverts par une convention collective, établissements à production assujettie seulement et non assujettie seulement

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Ensemble des établissements	12,9	3,9	9,0	16,8	D
Production assujettie seulement	56,1	23,6	32,5	79,7	D
Production non assujettie seulement	34,1	17,8	16,3	51,9	E

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 23

Établissements où les employés de production ou une partie des employés de production sont couverts par une convention collective, selon la taille des établissements

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Ensemble des établissements	12,9	3,9	9,0	16,8	D
1 à 19 employés	41,9	25,8	16,1	67,8	E
20 à 99 employés	42,9	15,1	27,9	58,0	D
100 employés et plus	15,1	7,9	7,2	23,0	E

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Fort heureusement, l'estimation du nombre d'employés assujettis au règlement transitoire (51,9 %) et celle des employés qui n'y sont pas assujettis (48,1 %) sont d'une très bonne précision. Toutes les variables traitées dans les prochains chapitres sur la rémunération et les autres conditions de travail sont ventilées selon ces catégories, « assujettis » et « non assujettis », comme dans le tableau que voici, qui trace un portrait d'ensemble de la main-d'œuvre de production dans l'industrie du vêtement.

Tableau 24

Employés de production assujettis et non assujettis, par catégorie d'emploi et selon le sexe

	Assujettis				Cote	Non assujettis				Cote
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.		Est.	M.E.	B.I.	B.S.	
	%					%				
Ensemble des employés de production	51,9	7,9	44,0	59,9	B	48,1	7,9	40,2	56,0	B
Hommes	15,4	2,7	12,7	18,1	B	22,8	4,2	18,6	27,1	B
Femmes	84,6	2,7	81,9	87,3	A	77,2	4,2	72,9	81,4	A
Coupeurs	49,2	11,3	37,9	60,5	C	50,8	11,3	39,5	62,1	C
Hommes	94,0	4,2	89,8	98,2	A	76,9	17,4	59,5	94,3	C
Femmes	5,9	4,2	1,8	10,2	E	23,1	17,4	5,7	40,5	E
Presseurs	71,7	10,7	61,1	82,4	B	28,3	14,8	13,5	43,1	E
Hommes	47,6	12,3	35,3	59,8	C	52,5	14,4	38,1	66,9	C
Femmes	52,4	12,3	40,2	64,7	C	47,5	14,4	33,1	61,9	D
Opérateurs de machine	55,8	8,4	47,4	64,2	B	44,2	8,6	35,6	52,8	B
Hommes	6,0	2,5	3,5	8,5	D	10,2	3,4	6,8	13,6	D
Femmes	94,0	2,5	91,5	96,5	A	89,8	3,4	86,4	93,2	A
Autres employés de production	37,5	8,9	28,6	46,5	C	62,5	11,4	51,1	73,8	B
Hommes	23,2	5,3	17,9	28,5	C	37,0	8,6	28,5	45,6	C
Femmes	76,8	5,3	71,5	82,1	A	63,0	8,6	54,4	71,5	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Chapitre 3

La rémunération

Les principaux modes de rémunération

Il existe au moins trois modes de rémunération dans l'industrie du vêtement : la rémunération à taux horaire, la rémunération à la pièce et un mode de rémunération qui combine les deux précédents.

L'existence de ces trois modes de rémunération était bien connue avant l'enquête. Ce qui ne l'était pas, c'était la proportion des établissements qui privilégient l'un ou l'autre mode de rémunération pour leurs employés de production, et la proportion d'employés payés de l'une ou l'autre façon.

L'Institut a établi que le mode de rémunération principal d'un établissement était celui qui s'appliquait au plus grand nombre de ses employés de production. Suivant cette définition, il a estimé que 85 % des établissements privilégiaient la rémunération à taux horaire, 4,3 % la rémunération à la pièce, 5,9 % la rémunération à taux horaire et à la pièce et 5,4 %, d'autres modes de rémunération (tableau 25). La première de ces données est d'une excellente précision, les autres, d'une précision passable ou faible.

La grande majorité des employeurs préfèrent donc rémunérer à taux horaire et cela est vrai autant dans les établissements à production assujettie seulement que dans les établissements à production non assujettie seulement (tableau 26).

Tableau 25
Répartition des établissements selon le mode de rémunération principal des employés de production

	Estimation ¹	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Salaire horaire	85,0	4,0	81,0	89,0	A
Rémunération à la pièce	4,3	2,2	2,1	6,6	E
Salaire horaire et rémunération à la pièce	5,9	2,0	4,0	7,9	D
Autres modes de rémunération	5,4	3,2	2,2	8,6	E

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

¹ Le total des estimations est légèrement supérieur à 100 (100,6) parce que dans au moins un établissement, deux modes de rémunération s'appliquent chacun à un même nombre d'employés.

Tableau 26

Établissements à production assujettie seulement et non assujettie seulement, répartis selon le mode de rémunération principal des employés de production

	Production assujettie seulement					Production non assujettie seulement				
	Est. ¹	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%				
Salaire horaire	84,9	17,1	67,8	102,1	C	85,3	6,2	79,1	91,5	A
Rémunération à la pièce	2,3	0,3	2,0	2,7	B	5,7	3,8	1,9	9,5	E
Salaire horaire et rémunération à la pièce	10,1	3,2	6,9	13,3	D	2,2	1,8	0,4	4,4	E
Autres modes de rémunération	4,2	4,3	-0,1	8,5	E	6,8	4,9	1,9	11,6	E

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

¹ Le total des estimations est légèrement supérieur à 100 (101,5) parce que dans au moins un établissement, deux modes de rémunération s'appliquent chacun à un même nombre d'employés.

La répartition des employés selon le mode de rémunération qui leur est applicable révèle une réalité un peu différente. Ainsi, 65,1 % des employés de production sont rémunérés à taux horaire; parmi les employés assujettis, la proportion est de 57,7 % et, parmi les non assujettis, elle est de 77,2 %. Mais attention : il ne s'agit peut-être pas d'une majorité dans le cas des employés assujettis, puisque la borne inférieure de l'intervalle de confiance est à 47,3 %.

Les modes de rémunération autres que le salaire horaire sont donc plus répandus que ne le suggèrent les estimations sur les principaux modes de rémunération des établissements. De fait – mais sous toutes réserves parce que les coefficients de variation sont élevés – 14,6 % des employés de production sont rémunérés à la pièce seulement, 17,6 % sont rémunérés à taux horaire et à la pièce et 2,8 % sont rémunérés autrement. Plus du tiers des employés de production ne seraient donc pas strictement payés à taux horaire.

Tableau 27

Ensemble des employés de production, employés de production assujettis et employés de production non assujettis, répartis selon le type de rémunération

	Ensemble des employés de production					Assujettis					Non assujettis				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
Salaire horaire seulement	65,1	6,7	58,4	71,7	A	57,7	10,4	47,3	68,0	B	77,2	8,3	68,9	85,4	B
Rémunération à la pièce seulement	14,6	5,8	8,8	20,4	D	11,8	8,9	2,9	20,7	E	18,6	8,0	10,7	26,6	D
Salaire horaire et rémunération à la pièce	17,6	6,1	11,5	23,7	D	30,5	10,2	20,2	40,7	D	4,2	3,3	0,9	7,6	E
Autres modes de rémunération	2,8	1,5	1,2	4,3	E	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

... : n'a pas lieu de figurer.

La rémunération horaire versée aux employés

L'Institut a demandé aux participants à l'enquête de fournir de l'information sur les salaires versés aux employés de production pour la période de paie qui incluait le 30 avril 2001. L'information a été recueillie pour tous les employés payés à taux horaire, à la pièce ou selon ces deux modes de rémunération combinés.

Le tableau 28 a), à la page suivante, présente la répartition des employés de production (l'ensemble des employés, les employés assujettis et les employés non assujettis) selon la rémunération horaire reçue au cours de la période de référence. La rémunération est exprimée au moyen d'intervalles; le taux de 7 \$ l'heure a été isolé, puisqu'il correspond au salaire minimum légal au moment de l'enquête. Le tableau 28 b) qui suit immédiatement reprend les estimations pour l'ensemble des employés, les employés assujettis et les employés non assujettis, et en fait le cumul.

Il ressort de ces tableaux que 9,4 % de l'ensemble des employés gagnent le salaire minimum et que le taux de salaire médian avoisine les 9 \$ l'heure. Aucun test statistique n'a été effectué afin d'établir si les différences entre les estimations étaient statistiquement significatives. En outre, plusieurs de ces estimations sont d'une précision passable ou faible. Néanmoins, elles suggèrent qu'il y a davantage d'employés non assujettis payés au salaire minimum. Le cumul des proportions estimées, au tableau 28 b), suggère par ailleurs que les employés du quartile supérieur (les 25 % mieux payés) gagnent tous un salaire qui se situe au moins entre 10,01 \$ et 10,50 \$ l'heure, qu'ils soient assujettis ou non. Par contre, la rémunération horaire médiane serait plus faible chez les employés non assujettis, tout comme celle des employés du premier quartile.

Notons que la moindre précision des estimations pour les employés non assujettis révèle la plus grande variabilité de leur rémunération.

Tableau 28 a)

Répartition des employés de production selon la rémunération horaire, ensemble des employés¹, assujettis et non assujettis

	Ensemble des employés					Assujettis					Non assujettis				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
7,00 \$	9,4	2,7	6,7	12,1	C	6,0	2,0	4,0	8,0	D	13,2	5,4	7,7	18,6	D
7,01 \$ à 7,25 \$	3,9	1,1	2,8	5,0	C	3,5	1,3	2,2	4,7	D	4,4	1,3	3,1	5,7	D
7,26 \$ à 7,50 \$	6,3	1,0	5,4	7,3	B	4,4	0,9	3,5	5,2	C	8,5	2,3	6,2	10,8	C
7,51 \$ à 7,75 \$	3,8	0,9	2,8	4,7	C	3,0	1,1	2,0	4,1	D	4,7	1,8	2,9	6,5	D
7,76 \$ à 8,00 \$	6,9	1,0	5,9	8,0	B	5,6	1,0	4,7	6,6	B	8,4	2,5	5,9	10,9	D
8,01 \$ à 8,25 \$	4,4	1,4	3,0	5,8	D	3,5	0,7	2,8	4,1	B	5,4	3,0	2,5	8,4	E
8,26 \$ à 8,50 \$	4,8	0,5	4,2	5,3	B	5,6	0,9	4,7	6,6	B	3,8	1,1	2,7	4,8	C
8,51 \$ à 8,75 \$	3,9	0,8	3,1	4,7	C	5,3	1,5	3,8	6,8	C	2,3	0,9	1,5	3,2	D
8,76 \$ à 9,00 \$	5,2	0,4	4,8	5,6	A	5,4	0,7	4,8	6,1	B	4,9	1,3	3,7	6,2	C
9,01 \$ à 9,50 \$	14,4	1,8	12,6	16,2	B	19,5	3,4	16,1	22,9	B	8,7	2,3	6,4	11,0	C
9,51 \$ à 10,00 \$	9,6	2,9	6,7	12,5	D	9,4	2,0	7,4	11,3	C	9,9	6,0	3,9	15,9	E
10,01 \$ à 10,50 \$	5,7	0,9	4,8	6,6	B	6,4	1,3	5,2	7,7	C	4,9	2,0	2,9	6,8	D
10,51 \$ à 11,00 \$	4,1	0,9	3,3	5,0	C	4,5	0,9	3,6	5,4	C	3,7	1,9	1,9	5,6	E
11,01 \$ à 12,00 \$	6,3	1,6	4,7	7,9	C	7,5	0,4	7,1	8,0	A	4,9	1,3	3,6	6,3	C
12,01 \$ à 13,00 \$	3,8	0,7	3,1	4,6	B	3,9	0,4	3,4	4,3	B	3,8	1,8	2,0	5,6	D
13,01 \$ à 14,00 \$	3,0	1,1	2,0	4,2	D	2,1	0,5	1,6	2,6	C	4,2	2,3	1,9	6,5	E
14,01 \$ à 15,00 \$	1,4	0,2	1,2	1,7	B	1,6	0,4	1,2	2,0	C	1,2	0,4	0,8	1,6	D
15,01 \$ et plus	2,9	0,6	2,3	3,5	C	2,7	0,8	1,9	3,5	D	3,2	1,1	2,1	4,3	D

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

¹ Les employés de production rémunérés selon un mode autre qu'à taux horaire ou à la pièce sont exclus.

Tableau 28 b)

Répartition des employés de production selon la rémunération horaire et cumul des proportions estimées, ensemble des employés¹, assujettis et non assujettis

	Ensemble des employés		Assujettis		Non assujettis	
	Est.	Cumul	Est.	Cumul	Est.	Cumul
	%		%		%	
7,00 \$	9,4	9,4	6,0	6,0	13,2	13,2
7,01 \$ à 7,25 \$	3,9	13,3	3,5	9,5	4,4	17,6
7,26 \$ à 7,50 \$	6,3	19,6	4,4	13,9	8,5	26,1
7,51 \$ à 7,75 \$	3,8	23,4	3,0	16,9	4,7	30,8
7,76 \$ à 8,00 \$	6,9	30,3	5,6	22,5	8,4	39,2
8,01 \$ à 8,25 \$	4,4	34,7	3,5	26,0	5,4	44,6
8,26 \$ à 8,50 \$	4,8	39,5	5,6	31,6	3,8	48,4
8,51 \$ à 8,75 \$	3,9	43,4	5,3	36,9	2,3	50,7
8,76 \$ à 9,00 \$	5,2	48,6	5,4	42,3	4,9	55,6
9,01 \$ à 9,50 \$	14,4	63,0	19,5	61,8	8,7	64,3
9,51 \$ à 10,00 \$	9,6	72,6	9,4	71,2	9,9	74,2
10,01 \$ à 10,50 \$	5,7	78,3	6,4	77,6	4,9	79,1
10,51 \$ à 11,00 \$	4,1	82,4	4,5	82,1	3,7	82,8
11,01 \$ à 12,00 \$	6,3	88,7	7,5	89,6	4,9	87,7
12,01 \$ à 13,00 \$	3,8	92,5	3,9	93,5	3,8	91,5
13,01 \$ à 14,00 \$	3,0	95,5	2,1	95,6	4,2	95,7
14,01 \$ à 15,00 \$	1,4	96,9	1,6	97,2	1,2	96,9
15,01 \$ et plus	2,9	99,8	2,7	99,9	3,2	100,1

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

¹ Les employés de production rémunérés selon un mode autre qu'à taux horaire ou à la pièce sont exclus.**Les taux de salaire les plus bas et les taux de salaire les plus élevés**

De tous les salaires versés aux employés de production dans chaque établissement au cours de la période de référence, quels étaient les plus bas et quels étaient les plus élevés, par catégorie d'emploi et selon l'assujettissement au règlement transitoire? Les estimations établies à partir des réponses recueillies lors de l'enquête apparaissent aux tableaux 29 et 30; elles sont presque toutes d'une très bonne précision.

Ces statistiques, comme celles des tableaux précédents d'ailleurs, n'illustrent pas seulement les pratiques de rémunération des employeurs : elles traduisent également les caractéristiques de la main-d'œuvre. C'est la raison

pour laquelle il faut se garder d'en tirer trop vite des conclusions. Si le plus bas taux de salaire versé à un coupeur dans un établissement est élevé, cela ne veut pas nécessairement dire que l'employeur est prodigue, car il se peut qu'il n'y ait qu'un seul coupeur dans l'établissement et que ce coupeur ait de nombreuses années d'expérience.

Cette mise en garde étant faite, voici un résultat notable : chez les opérateurs de machine, qui constituent les deux tiers de la main-d'œuvre et qui sont des femmes neuf fois sur dix, le taux de salaire le plus élevé médian estimé est de 10 \$ l'heure. Le même taux est de 14,50 \$ l'heure chez les coupeurs.

Tableau 29

Plus bas taux de salaire horaire versés par catégorie d'emploi et selon l'assujettissement

	Taux moyen					Taux médian				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	\$					\$				
Ensemble des employés de production¹	8,51	0,72	7,80	9,23	A	7,25	0,69	6,56 ²	7,94	A
Assujettis	8,23	1,13	7,11	9,36	B	7,29	0,57	6,72	7,86	A
Non assujettis	8,77	0,65	8,12	9,43	A	7,25	0,89	6,36	8,14	B
Coupeurs	12,48	2,16	10,32	14,63	B	12,00	2,05	9,95	14,05	B
Assujettis	12,53	2,69	9,84	15,22	C	12,29	1,17	11,12	13,46	A
Non assujettis	12,46	2,02	10,43	14,48	B	11,60	2,90	8,70	14,50	C
Presseurs	9,17	1,49	7,68	10,67	B	8,75	1,41	7,34	10,16	B
Assujettis	9,26	1,56	7,71	10,83	B	9,10	1,64	7,46	10,74	B
Non assujettis	8,90	1,57	7,33	10,47	B	8,00	1,04	6,96	9,04	B
Opérateurs de machine	8,45	1,04	7,41	9,49	B	7,75	0,68	7,07	8,43	A
Assujettis	8,45	1,24	7,22	9,69	B	8,00	0,87	7,13	8,87	B
Non assujettis	8,51	1,07	7,44	9,58	B	7,50	0,85	6,65	8,35	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision..

¹ Les employés de production rémunérés selon un mode autre qu'à taux horaire ou à la pièce sont exclus. La catégorie « Autres employés de production », pour laquelle le détail n'est pas présenté, est incluse.

² Dans les faits, aucune observation n'est inférieure à 7 \$ l'heure.

Tableau 30

Plus hauts taux de salaire horaire versés par catégorie d'emploi et selon l'assujettissement

	Taux moyen					Taux médian				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	\$					\$				
Ensemble des employés de production¹	12,82	2,03	10,80	14,85	B	12,55	1,35	11,20	13,90	B
Assujettis	11,86	2,11	9,75	13,97	B	12,00	1,43	10,57	13,43	B
Non assujettis	13,59	2,24	11,36	15,83	B	13,30	1,70	11,60	15,00	B
Coupeurs	14,42	2,76	11,66	17,18	B	14,50	2,14	12,36	16,64	B
Assujettis	13,93	2,97	10,96	16,91	C	14,00	2,85	11,15	16,85	C
Non assujettis	14,30	2,66	11,63	16,96	B	14,00	2,90	11,10	16,90	C
Presseurs	10,77	1,92	8,86	12,67	B	10,97	1,31	9,66	12,28	B
Assujettis	10,90	2,00	8,90	12,91	B	11,12	1,82	9,30	12,94	B
Non assujettis	10,25	1,90	8,35	12,15	B	10,00	2,23	7,77	12,23	C
Opérateurs de machine	11,27	2,01	9,27	13,28	B	10,00	1,20	8,80	11,20	B
Assujettis	9,83	1,96	7,88	11,79	C	9,04	1,54	7,50	10,58	B
Non assujettis	12,42	2,26	10,16	14,68	B	12,00	1,11	10,89	13,11	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

1 Les employés de production rémunérés selon un mode autre qu'à taux horaire ou à la pièce sont exclus. La catégorie « Autres employés de production », pour laquelle le détail n'est pas présenté, est incluse.

La rémunération des employés sans expérience

La seule question de l'enquête qui renvoyait strictement aux pratiques de rémunération de l'employeur avait trait à la rémunération des employés sans expérience. Quel salaire ces employés reçoivent-ils à leur embauche?

Dans la majorité des cas, ce serait le salaire minimum, quelle que soit la catégorie d'emploi et que le règlement transitoire s'applique ou non. En effet, sauf pour les coupeurs non assujettis (s'agit-il d'une main-d'œuvre rare?), le taux médian estimé ne dépasse jamais les 7 \$ l'heure.

Tableau 31

Taux de salaire horaire payés aux employés sans expérience, par catégorie d'emploi et selon l'assujettissement

	Taux moyen					Taux médian				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	\$					\$				
Coupeurs	8,55	1,56	6,99 ¹	10,11	C	7,09	0,35	6,74	7,44	A
Assujettis	8,03	1,77	6,26	9,80	B	7,00	0,00	7,00	7,00	A
Non assujettis	8,80	1,47	7,34	10,27	C	7,95	0,45	7,50	8,40	A
Presseurs	7,23	1,20	6,03	8,44	B	7,00	0,00	7,00	7,00	A
Assujettis	7,22	1,22	6,01	8,44	B	7,00	0,00	7,00	7,00	A
Non assujettis	7,23	1,24	5,98	8,47	B	7,00	0,00	7,00	7,00	A
Opérateurs de machine	7,40	0,95	6,45	8,35	B	7,00	0,00	7,00	7,00	A
Assujettis	7,26	1,10	6,17	8,36	B	7,00	0,00	7,00	7,00	A
Non assujettis	7,51	0,93	6,58	8,45	B	7,00	0,00	7,00	7,00	A

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

¹ Dans les faits, pour cette catégorie d'emploi comme pour les autres, il n'y a aucune observation inférieure à 7 \$ l'heure.

Les primes de soir ou de seconde équipe

Une question de l'enquête visait à estimer la proportion des employés de production (assujettis, non assujettis et selon la catégorie d'emploi) qui reçoivent une prime de soir ou de seconde équipe. Une question complémentaire portait sur le montant de cette prime. Les réponses obtenues donnent lieu à des estimations qui ne satisfont pas aux normes de qualité de l'Institut; elles ne sont donc pas divulguées ici.

Chapitre 4

Les autres conditions de travail

La durée de la semaine normale de travail

Dans la plupart des établissements de l'industrie du vêtement, la durée de la semaine de travail est la même pour tous les employés de production et, en moyenne, elle est de 37,8 heures (tableau 33). La différence entre la durée moyenne de la semaine de travail des employés assujettis et celle des employés non assujettis est si faible que, même si sa signification statistique n'a pas été vérifiée, on peut la tenir comme nulle.

Par contre, les données varient selon les catégories d'emploi : chez les coupeurs, la durée moyenne estimée de la semaine normale de travail est de 39,1 heures. C'est un peu plus que chez les presseurs et les opérateurs de machine, dont la semaine normale de travail est, en moyenne, d'une durée estimée à 38,2 heures.

Tableau 32

Établissements où la durée de la semaine normale de travail est la même pour tous

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
		%			
La même pour tous	90,0	4,1	85,9	94,0	A

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 33

Durée moyenne de la semaine de travail selon la catégorie d'emploi et l'assujettissement

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	Heures				
Ensemble des employés de production	37,8	0,0	37,7	37,8	A
Assujettis	37,8	0,0	37,8	37,9	A
Non assujettis	37,7	0,1	37,6	37,8	A
Coupeurs	39,1	0,3	38,8	39,5	A
Assujettis	38,8	0,5	38,3	39,2	A
Non assujettis	39,5	0,4	39,0	39,9	A
Presseurs	38,2	0,5	37,6	38,7	A
Assujettis	37,9	0,7	37,2	38,7	A
Non assujettis	38,9	0,5	38,3	39,4	A
Opérateurs de machine	38,2	0,3	37,9	38,5	A
Assujettis	38,0	0,4	37,6	38,4	A
Non assujettis	38,5	0,5	38,1	39,0	A
Autres employés de production	37,9	1,7	36,2	39,5	A
Assujettis	38,0	0,3	37,7	38,4	A
Non assujettis	37,6	2,7	34,9	40,3	A

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Maintenant, dans quelle proportion d'établissements la semaine normale de travail est-elle, par exemple, exactement de 37 heures ou exactement de 40 heures?

Les estimations présentées au tableau 34 suggèrent que dans la moitié des établissements de l'industrie, la semaine normale de travail est de 39 (20,8 %) ou de 40 heures (30,4 %). On découvre par ailleurs que la semaine normale de travail serait de moins de 37 heures dans un peu plus du tiers des établissements.

Les estimations pour les établissements à production assujettie seulement et pour les établissements à production non assujettie seulement sont le plus souvent de précision passable ou faible.

Tableau 34

Établissements où la durée de la semaine normale de travail est la même pour tous les employés de production : ensemble de ces établissements, établissements à production assujettie seulement et établissements à production non assujettie seulement, selon la durée de la semaine normale de travail

Heures	Ensemble des établissements					Production assujettie					Production non assujettie				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
< 37,0	34,9	6,9	28,0	41,8	C	41,5	14,8	26,7	56,3	D	28,8	10,7	18,1	39,5	D
37,0	7,0	3,6	3,4	10,6	E	5,0	5,0	0,0	10,0	E	8,8	5,8	3,0	14,6	E
> 37,0 et < 38,0	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...
38,0	6,6	3,8	2,8	10,4	E	5,0	5,0	0,0	10,0	E	7,8	5,9	1,9	13,7	E
> 38,0 et < 39,0	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...
39,0	20,8	5,2	15,6	26,0	C	29,9	11,7	18,2	41,6	D	12,3	6,6	5,7	18,9	E
> 39,0 et < 40,0	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...
40,0	30,4	6,5	23,9	36,9	C	18,6	9,3	9,3	27,9	E	41,8	12,2	29,6	54,0	C

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

... : n'a pas lieu de figurer

Le droit à l'indemnisation des heures supplémentaires

Une majorité d'employés de production de l'industrie du vêtement (58,5 %) ont droit à l'indemnisation des heures travaillées en sus de la semaine normale de travail seulement (tableau 35). Quelque 29 % sont avantagés par rapport à cette majorité du fait que, pour eux, l'indemnisation des heures supplémentaires s'applique à toute heure travaillée en sus de la journée normale de travail. Les résultats suggèrent que ces employés sont le plus souvent assujettis au règlement transitoire. Enfin, certains ont droit à l'indemnisation des heures travaillées en sus de la semaine et de la journée normale de travail (12,5 %, une estimation de faible précision).

C'est donc le strict droit à l'indemnisation des heures travaillées en sus de la semaine normale de travail, soit la norme minimale, qui s'applique le plus souvent dans l'industrie du vêtement; plus fréquemment, semble-t-il, chez les employés non assujettis.

Tableau 35

Employés de production répartis selon les conditions d'ouverture du droit à l'indemnisation des heures supplémentaires, ensemble des employés, employés assujettis et employés non assujettis

	Ensemble des employés					Assujettis					Non assujettis				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
Après la semaine normale de travail	58,5	8,0	50,5	66,5	B	44,9	11,1	33,8	56,0	C	73,2	10,3	62,9	83,6	B
Après la journée normale de travail	28,9	7,0	21,9	36,0	C	41,0	11,1	29,9	52,1	C	15,9	10,0	5,9	26,0	E
Après la journée et la semaine normale de travail	12,5	8,9	3,6	21,4	E	14,1	5,5	8,6	19,6	D	10,8	4,5	6,3	15,3	D

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Le congé de fin d'année

Entre Noël et le jour de l'An, la plupart des employés de l'industrie du vêtement ne travaillent pas : ils ont droit à une semaine de congé et, généralement, ce congé est payé.

L'enquête de l'Institut révèle en effet que le droit au congé de fin d'année est acquis dans trois établissements sur quatre environ et pour près de 80 % des employés de production – dont 61,5 %, estime-t-on, sont assujettis (tableau 36).

Le congé payé est acquis dans trois établissements sur cinq environ (61,4 %) et pour les deux tiers de la main-d'œuvre de production (66,5 %). Les employés pour qui le congé est payé sont assujettis au règlement transitoire dans une proportion de 65,4 %. Ce taux est un peu faible étant donné que, selon le règlement transitoire, lorsqu'un salarié a accompli une année de service continu au 24 décembre, il a droit au congé de fin d'année payé.

La question de l'Institut portait strictement sur le droit au congé (est-il reconnu, même si les employés ne remplissent pas encore les conditions pour en bénéficier). Malgré cela, il est possible que des réponses aient été influencées du fait que dans les établissements concernés, une partie ou la totalité des employés de production n'avaient pas encore accompli une année de service continu au moment de l'enquête. En outre, il est possible que la question ne soit pas pertinente pour certains établissements, parce qu'ils n'opèrent pas toute l'année.

Tableau 36

Droit à un congé de fin d'année entre le 26 et le 31 décembre

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Ensemble des établissements	75,4	5,9	69,5	81,3	A
Production assujettie seulement	48,9	8,6	40,3	57,5	B
Production non assujettie seulement	46,4	8,6	37,8	55,0	B
Production mixte	4,7	2,5	2,2	7,2	E
Employés de production	79,8	6,4	73,3	86,2	A
Assujettis	61,5	5,5	56,0	66,9	A
Non assujettis	38,8	7,5	31,4	46,3	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 37

Droit à un congé de fin d'année payé entre le 26 et le 31 décembre

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Ensemble des établissements	61,4	6,6	54,8	68,0	B
Production assujettie seulement	52,3	10,2	42,1	62,5	B
Production non assujettie seulement	43,0	9,9	33,1	52,9	C
Production mixte	4,7	2,3	2,4	7,0	E
Employés de production	66,5	7,4	59,1	74,0	B
Assujettis	65,4	6,2	59,2	71,6	B
Non assujettis	34,6	6,2	28,4	40,8	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Le congé annuel ou les vacances

Selon la *Loi sur les normes du travail*, le salarié qui justifie de cinq années de service continu a droit à une troisième semaine de vacances indemnisée. Le règlement transitoire est plus généreux pour les employés de l'industrie du vêtement qui y sont assujettis, puisqu'il prévoit que la troisième semaine de vacances indemnisée est acquise après la troisième année de service continu.

Selon les estimations de l'Institut présentées aux tableaux 38 et 39, la norme minimale (cinq ans) s'applique dans 60,7 % des établissements et à 53,2 % des employés de production. Les proportions estimées chez les employés assujettis et non assujettis sont respectivement de 27,5 % et de 76,8 %. La norme plus généreuse, qui accorde la troisième semaine de vacances indemnisée après trois ans, s'appliquerait dans un établissement sur cinq environ et à un peu plus du tiers des employés. Chez les employés assujettis, la proportion serait de 55,2 % et, chez les employés non assujettis, elle serait de 16,1 %.

Les analystes de l'Institut s'attendaient à des estimations plus élevées dans le cas des employés assujettis : ceux-ci n'ont-ils pas droit, en vertu du règlement, à une troisième semaine de vacances après trois ans de service continu? Il est possible qu'en raison d'une faible proportion (voire de l'absence) d'employés qui cumulent trois ans de service dans plusieurs établissements de l'industrie, la norme évoquée spontanément par les répondants lors de l'enquête ait été celle des cinq ans, étant donné sa notoriété, plutôt que celle des trois ans.

Tableau 38

Établissements répartis selon les conditions d'ouverture du droit à une troisième semaine de congé annuel

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
À l'embauche	10,5	4,5	6,0	15,0	D
Un an	4,2	2,5	1,7	6,7	E
Deux ans	3,0	2,5	0,5	5,5	E
Trois ans	20,3	4,9	15,4	25,2	C
Quatre ans	1,3	1,4	-0,1	2,7	E
Cinq ans	60,7	6,5	54,2	27,2	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 39

Employés répartis selon les conditions d'ouverture du droit à une troisième semaine de congé annuel

	Ensemble des employés					Assujettis					Non assujettis				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
À l'embauche	3,9	2,0	1,9	5,9	E	3,3	2,3	1,0	5,6	E	4,6	3,4	1,2	8,0	E
Un an	5,9	4,9	1,1	10,9	E	9,9	8,7	1,3	18,6	E	2,2	2,0	0,2	4,2	E
Deux ans	1,5	1,3	0,1	2,8	E	2,7	2,5	0,2	5,2	E	0,2	0,3	-0,1	0,5	E
Trois ans	34,6	12,1	22,5	46,7	D	55,2	13,3	41,9	68,6	C	16,1	11,1	4,9	27,1	E
Quatre ans	0,8	0,8	0,0	1,6	E	1,3	1,5	-0,2	2,8	E	0,2	0,4	-0,2	0,5	E
Cinq ans	53,2	13,5	39,8	66,7	C	27,5	10,3	17,2	37,9	D	76,8	18,0	58,7	94,8	C

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Le droit à une quatrième semaine de vacances payée n'est pas reconnu dans la *Loi sur les normes du travail*, ni même dans le règlement transitoire, mais si l'on se fie aux résultats de l'enquête, tous les employeurs de l'industrie du vêtement reconnaissent ce droit. Les tableaux 40 et 41 présentent respectivement les établissements et les employés répartis selon les conditions d'ouverture du droit à une quatrième semaine de congé annuel (vacances). Dans les deux tableaux, les seules données dignes de mention sont celles qui se rapportent à l'ouverture du droit à la quatrième semaine de vacances payée après dix ans de service : la règle s'applique dans des proportions estimées à 88,7 % des établissements et 80,1 % des employés. Les proportions estimées chez les employés assujettis et les employés non assujettis sont respectivement de 83,3 % et de 76,5 %.

Tableau 40

Établissements répartis selon les conditions d'ouverture du droit à une quatrième semaine de congé annuel

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
S'applique	100,0	...	...	...	...
À l'embauche	1,7	1,8	-0,1	3,5	E
Un an	1,3	1,0	0,3	2,3	E
Deux ans	0,3	0,5	-0,2	0,8	E
Trois ans	0,0	...	...	...	...
Quatre ans	0,0	...	...	...	...
Cinq ans	3,9	2,4	1,5	6,3	E
Six ans	0,7	1,3	-0,6	2,0	E
Sept ans	0,7	1,3	-0,6	2,0	E
Huit ans	0,3	0,5	-0,2	0,8	E
Neuf ans	0,0	...	...	...	...
Dix ans	88,7	3,9	84,8	92,6	A
Plus de dix ans	2,4	1,7	0,7	4,1	E

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

... : n'a pas lieu de figurer.

Tableau 41

Employés répartis selon les conditions d'ouverture du droit à une quatrième semaine de congé annuel

	Ensemble des employés					Assujettis					Non assujettis				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
S'applique	100,0		...	...	...	100,0	...	...	...	...	100,0	...	...	...	...
À l'embauche	0,6	0,8	-0,3	1,4	E	0,1	0,1	0,0	0,2	E	1,1	1,8	-0,7	2,8	E
Un an	3,2	2,9	0,3	6,1	E	2,9	3,5	-0,6	6,3	E	3,6	4,4	-0,8	8,0	E
Deux ans	0,4	0,6	-0,2	1,0	E	0,0	...	...	...	...	0,7	1,3	-0,5	2,0	E
Trois ans	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...
Quatre ans	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...
Cinq ans	8,2	5,6	2,6	13,8	E	7,8	6,8	1,0	14,7	E	8,5	7,8	0,7	16,3	E
Six ans	0,1	0,3	-0,1	0,4	E	0,3	0,5	-0,2	0,8	E	0,0	...	...	...	...
Sept ans	0,2	0,4	-0,2	0,6	E	0,4	0,8	-0,4	1,2	E	0,0	...	...	...	...
Huit ans	1,0	1,7	-0,7	2,7	E	0,0	...	...	...	...	2,1	3,5	-1,4	5,6	E
Neuf ans	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...	0,0	...	...	...	...
Dix ans	80,1	18,2	61,9	98,3	C	83,3	16,0	67,3	99,3	B	76,5	14,7	61,9	91,2	B
Plus de dix ans	6,2	5,0	1,3	11,2	E	5,2	5,7	-0,5	10,9	E	7,4	7,4	0,0	14,8	E

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

... : n'a pas lieu de figurer.

Les jours chômés et payés

Les normes minimales du travail prévoient le droit à sept jours chômés et payés par année, pour peu que les salariés remplissent les conditions, assez minimes, pour en bénéficier (par exemple, 60 jours de service continu dans l'entreprise et ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain du jour férié, pour les jours prévus à la *Loi sur les normes du travail*). Ces jours chômés et payés sont les suivants : le 1^{er} janvier, le Vendredi saint **ou** le Lundi de Pâques, la fête de Dollard, le 1^{er} juillet, le premier lundi de septembre (la fête du Travail), le deuxième lundi d'octobre (l'Action de grâce) et le 25 décembre en vertu de la *Loi sur les normes du travail*; le 24 juin, en vertu de la *Loi sur la Fête nationale*. Le règlement transitoire prévoit deux jours de plus que les normes minimales, soit le 2 janvier ainsi que le Vendredi saint **et** le Lundi de Pâques au lieu d'un seul de ces deux jours.

Dans l'ensemble de l'industrie du vêtement, l'Institut estime que 64,1 % des établissements accordent le droit au 2 janvier chômé et payé et que 69 % des employés de production (80,3 % des employés assujettis et 56,8 % des employés non assujettis) y ont droit. Par ailleurs, il estime qu'environ la moitié (49,5 %) des établissements accordent le droit au Vendredi saint **et** au Lundi de Pâques chômés et payés, ce dont bénéficient 64,3 % des employés de production (85,1 % des employés assujettis et 41,8 % des employés non assujettis) (tableaux 41 et 42).

D'autres congés chômés et payés sont aussi accordés par les employeurs; l'information à ce sujet recueillie lors de l'enquête révèle qu'ils le sont souvent à l'occasion de fêtes religieuses (autres que chrétiennes) ou nationales diverses.

Le tableau 44 indique, enfin, que près des trois quarts (73,5 %) des établissements de l'industrie du vêtement accordent dix jours de congés chômés et payés ou plus par année à leurs employés de production, soit trois jours ou plus que les normes minimales.

Tableau 42
Établissements qui offrent des jours chômés et payés supplémentaires

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
Le 2 janvier	64,1	6,5	57,6	70,7	B
Le Vendredi saint et le Lundi de Pâques	49,5	6,7	42,8	56,0	B
Autres	11,1	4,1	7,0	15,1	D

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 43
Employés qui ont droit à des jours chômés et payés supplémentaires

	Ensemble des employés					Assujettis					Non assujettis				
	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote	Est.	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%					%					%				
Le 2 janvier	69,0	7,5	61,5	76,6	B	80,3	9,3	71,1	89,6	B	56,8	11,6	45,2	68,4	C
Le Vendredi saint et le Lundi de Pâques	64,3	7,3	57,0	71,5	B	85,1	6,5	78,6	91,6	A	41,8	11,9	29,9	53,7	C
Autres	19,4	7,1	12,3	26,5	D	12,3	8,1	4,3	20,4	E	27,0	11,2	15,8	38,2	D

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

Tableau 44
Établissements répartis selon le nombre de jours chômés et payés supplémentaires offerts

	Estimation	M.E.	B.I.	B.S.	Cote
	%				
1 jour	1,4	1,8	-0,4	3,2	E
2 jours	25,1	6,0	19,2	31,1	C
3 jours	27,9	6,2	21,7	34,1	C
Plus de 3 jours	45,6	6,6	38,9	52,2	B

Cote : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

La méthodologie de l'enquête

Le plan de sondage

La population visée

L'enquête vise l'ensemble des entreprises québécoises de l'industrie du vêtement en date du 30 avril 2001. Cette population exclut les travailleurs autonomes.

La base de sondage

La base de sondage utilisée pour sélectionner l'échantillon est la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada mise à jour en juin 2000. Par rapport à d'autres sources d'information sur les entreprises, la BDRE présente l'avantage d'être désagrégée jusqu'au niveau de l'établissement ainsi que celui de la présence d'une classification industrielle à jour et précise. On y trouve aussi une variable qui estime le nombre d'employés de chacune des entreprises, laquelle a servi pour l'élaboration du plan de sondage.

Malheureusement, la BDRE présente également quelques inconvénients. Tout d'abord, l'absence du numéro de téléphone dans la version fournie à l'ISQ par Statistique Canada. Il a donc fallu effectuer des recherches pour retracer cette information. De plus, la BDRE ne contient que les entreprises qui existaient au moment de sa dernière mise à jour. Ainsi, toutes les nouvelles entreprises créées après cette date sont absentes de la base de sondage et cela occasionne un problème de sous-couverture. Ce problème n'est d'ailleurs pas spécifique à la BDRE puisque aucune base de sondage ne permet d'avoir un portrait réel de l'ensemble des entreprises à un moment précis. Par ailleurs, il est également sûr que la base de sondage contient une certaine proportion d'entreprises qui ont cessé leurs activités ou qui ne font plus partie de la population. La taille réelle de la population est par conséquent inconnue et a été estimée, *a posteriori*, à partir des résultats de l'enquête.

L'échantillon

Afin de sélectionner l'échantillon, la population visée a été stratifiée selon la taille des établissements, en trois strates : de 1 à 19 employés, de 20 à 99 employés et 100 employés et plus. La stratification de la population consiste à scinder celle-ci en sous-populations relativement homogènes et mutuellement exclusives appelées strates. La taille de l'échantillon a été fixée de manière à respecter les contraintes budgétaires du mandat et à obtenir des estimations précises. Ainsi, on a sélectionné 310 établissements dans la strate de 1 à 19 employés, 203 établissements dans celle de 20 à 99 employés et les 29 établissements de 100 employés et plus qui se trouvent dans la base de sondage, soit un total de 542 établissements. En fonction des hypothèses sur les taux de réponse (60 %) et les taux d'admissibilité (60 % pour la première strate, 80 % pour les deux autres strates), on pouvait s'attendre à compléter 223 entrevues au total. L'échantillonnage aléatoire simple, sans remise, a été utilisé dans chaque strate.

Tableau 45

Description de l'univers visé, de la stratification et du nombre d'établissements répondants visés

	Nombre d'établissements dans la population	Nombre d'établissements répondants visés
	n	n
Ensemble des établissements de l'industrie du vêtement selon la BDRE	2155	223
1 à 19 employés	1611	112
20 à 99 employés	515	97
100 employés et plus	29	14

Le questionnaire

Le questionnaire a été conçu par l'Institut de la statistique du Québec et validé auprès de la Commission des normes du travail. Il permettait de recueillir de l'information sur l'activité des établissements, leur taille, le type de production de même que des données relatives aux emplois et à la main-d'œuvre. Enfin, la dernière partie du questionnaire se rapportait à la rémunération et aux conditions de travail des employés de production.

Le prétest

Le prétest a comme fonction principale d'évaluer la compréhension et la clarté du questionnaire auprès des répondants. Il a également pour but d'identifier la personne la plus apte à collaborer à l'enquête, d'estimer le taux de réponse attendu et de déterminer la durée moyenne des entrevues téléphoniques.

Dans le cadre de l'enquête dans l'industrie du vêtement, un prétest portant sur neuf établissements a été effectué du 3 au 12 avril 2001.

Les résultats de la collecte

La collecte s'est déroulée du 15 mai au 5 juin. Les entrevues ont été réalisées à l'aide d'un logiciel ITAO (interview téléphonique assistée par ordinateur). Au total, 221 entrevues ont eu lieu.

Plusieurs tentatives d'appels ont été effectuées à des heures et à des jours différents pour maximiser le taux de réponse.

Les établissements échantillonnés n'étaient pas tous admissibles à l'enquête. Au moment de la collecte, la base de sondage datait déjà de plusieurs mois. Entre-temps, des établissements ont fermé ou fait faillite. Par ailleurs, certains établissements ne faisaient pas ou ne faisaient plus de la confection de vêtements et ne faisaient donc plus partie de l'univers. À la fin de la période de collecte, 193 établissements avaient été jugés inadmissibles, soit une proportion de 35,6 % $[(193/542) \times 100]$.

Le taux de réponse est la proportion d'établissements répondants parmi les établissements admissibles de l'échantillon. Dans l'enquête dans l'industrie du vêtement, il est de 63,3 %.

La pondération

La pondération a pour but d'associer à un établissement répondant le nombre d'unités (le poids) qu'il représente dans la population. C'est ce qui permet d'inférer les données des répondants à la population visée.

Comme l'enquête repose sur un échantillon probabiliste, elle permet d'évaluer pour chaque établissement de la population la probabilité d'être sélectionné. L'inverse de cette probabilité est utilisé comme pondération initiale.

Certains établissements sélectionnés n'ont pas répondu au questionnaire et d'autres ont été déclarés inadmissibles. Pour éviter les biais que ces deux effets pourraient entraîner, les poids initiaux ont été ajustés.

La distribution de la population visée des établissements admissibles a été estimée avec les résultats de l'enquête.

La méthodologie d'analyse statistique des résultats

Les types d'estimations réalisées

Deux types d'estimations ont été produites à partir des données de l'enquête : l'estimation des paramètres (proportion, moyenne, total, etc.) et l'estimation des mesures de précision associées à chacun de ces paramètres.

Puisque les données proviennent d'un échantillon plutôt que de l'ensemble de la population, les estimations sont entachées d'une erreur d'échantillonnage qui peut être mesurée à partir de la variance d'échantillonnage. D'autres mesures de précision calculées à partir de la variance sont présentées ci-dessous.

La marge d'erreur (m.e.) est une mesure de précision qui sert à la construction d'intervalles de confiance. Elle se calcule de la manière suivante :

$$m.e. = 1,96\sqrt{\text{variance de l'estimation}}$$

où le nombre 1,96 représente la valeur d'une loi normale associée à un niveau de confiance de 95 %.

Un intervalle de confiance (I.C.) peut être construit pour chaque paramètre estimé. Il se définit comme suit :

$$I.C. = \text{estimation} \pm m.e.$$

où la borne inférieure = estimation - m.e.

et la borne supérieure = estimation + m.e.

L'intervalle de confiance s'interprète de la manière suivante : si l'échantillonnage était reproduit un très grand nombre de fois, chaque échantillon produisant son propre intervalle de confiance, alors 95 % des intervalles contiendraient la vraie valeur du paramètre.

Le coefficient de variation (C.V.) est une autre mesure qui quantifie la précision associée à l'estimation d'un paramètre. Exprimé en pourcentage, le C.V. fournit une mesure relative de précision. Il se calcule de la façon suivante :

$$C.V. = \frac{\sqrt{\text{variance de l'estimation}}}{\text{estimation}}$$

Des cotes sont également utilisées pour statuer sur la qualité de la précision mesurée par le coefficient de variation (tableau 46).

Tableau 46

Lien entre le coefficient de variation, la qualité de l'estimation et la cote

Coefficient de variation (C.V.)				Qualité de l'estimation	Cote
		C.V.	≤ 5 %	Excellente	A
5 %	<	C.V.	≤ 10 %	Très bonne	B
10 %	<	C.V.	≤ 15 %	Bonne	C
15 %	<	C.V.	≤ 25 %	Passable	D
		C.V.	> 25 %	Faible, à utiliser avec circonspection	E

La qualité des estimations

Tout résultat calculé à partir de données provenant d'échantillons ou de recensements est potentiellement entaché d'erreurs. Celles-ci sont de deux types : les erreurs attribuables à l'échantillonnage et celles non attribuables à l'échantillonnage.

Les erreurs attribuables à l'échantillonnage sont dues au fait que seule une partie de la population a fait l'objet de l'enquête. Elles peuvent être contrôlées *a priori* en définissant adéquatement le plan de sondage et la taille d'échantillon et elles sont quantifiables *a posteriori*. Dans le présent rapport, les erreurs sont exprimées au moyen de la marge d'erreur et du coefficient de variation.

Les erreurs non attribuables à l'échantillonnage peuvent altérer la qualité des résultats. Ces erreurs sont de différents types : biais en raison de la non-réponse, biais entraîné par les opérations de collecte, biais de réponses, surcouverture ou sous-couverture de la population par la base de sondage, etc. Ces erreurs ne sont pas formellement quantifiables comme le sont les erreurs d'échantillonnage. Il est donc important de tenter le plus possible de détecter leur présence et d'évaluer, le cas échéant, leur ampleur et leur impact.

Parmi les diverses sources d'erreurs non attribuables à l'échantillonnage, la plus importante est sans doute la non-réponse, car elle peut introduire un biais dans les estimations. En outre, plus la non-réponse est élevée, plus le risque de biais est grand, les répondants pouvant avoir des caractéristiques différentes de celles des répondants. Aussi est-il important de limiter le plus possible la non-réponse, tant globale que partielle.

Dans le présent rapport, l'effet de la non-réponse globale est contrôlé à l'étape de la pondération. Le risque potentiel de biais dans les résultats en est grandement diminué.

Un autre type d'erreurs non attribuables à l'échantillonnage est la non-réponse partielle, c'est-à-dire la non-réponse propre à chaque question. En effet, certains répondants omettent ou refusent de fournir une réponse à une question donnée. Tout comme la non-réponse globale, la non-réponse partielle peut entraîner des biais dans les estimations, les non-répondants pouvant être différents des répondants.

On considère habituellement qu'un taux de non-réponse partielle inférieur à 5 % ne devrait pas susciter d'inquiétude. Dans la présente enquête, toutes les questions affichent des taux de non-réponse inférieurs à 5 % et, après examen, rien ne permet de conclure que les non-répondants ont des caractéristiques différentes de celles des répondants.

Une autre source possible de biais dans les résultats aurait pu être induite par une surcouverture de la base de sondage. La surcouverture s'explique par la présence dans la base de sondage d'éléments qui ne font pas partie de la population visée. Dans le cas présent, des questions filtres ont permis d'écarter les établissements qui

n'appartenaient pas à la population visée, ce qui a éliminé le risque d'avoir un biais de surcouverture dans les estimations.

Lorsque la base de sondage ne contient pas tous les éléments de la population visée, on parle de problèmes de sous-couverture. La date de mise à jour de la BDRE étant le 30 juin 2000, tous les nouveaux établissements de l'industrie du vêtement créés après cette date sont absents de la base de sondage. En tenant pour acquis que la BDRE est couramment utilisée dans les enquêtes sur les entreprises à la grandeur du Canada et qu'on n'a aucune raison de penser que les nouvelles entreprises diffèrent des anciennes quant à leurs caractéristiques, à leurs pratiques de rémunération entre autres, on peut poser l'hypothèse que l'impact de la sous-couverture est minime.

L'appréciation globale

L'analyse de la qualité des estimations a révélé que le taux de réponse de la présente étude est satisfaisant et que l'effet de la non-réponse globale est négligeable. Finalement, les risques d'erreurs non attribuables à l'échantillonnage ont été réduits au minimum à l'aide de méthodes statistiques appropriées.

Ainsi, on peut affirmer sans inquiétude que l'Enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement au Québec présente des résultats fiables et de qualité qui assurent un potentiel analytique très intéressant.

**ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION
ET CERTAINES CONDITIONS
DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS
DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT**

Corriger le nom et l'adresse s'il y a lieu

Nom

Adresse

Municipalité

Province

Code postal

Directives

Cette enquête est menée par l'Institut de la statistique du Québec pour le compte de la Commission des normes du travail du Québec. Votre coopération est importante afin que les renseignements recueillis soient les plus complets possible.

Votre établissement a été sélectionné pour participer à l'enquête. La Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) garantit la confidentialité des renseignements que vous fournirez.

Confidentiel une fois rempli

- 1** Cette enquête vise des établissements de l'industrie du vêtement, c'est-à-dire des établissements dont l'activité consiste à confectionner des vêtements ou des parties de vêtements.
- 2** Ne retournez pas le questionnaire quand vous l'aurez rempli. Un intervieweur de l'Institut de la statistique du Québec communiquera avec vous dans les prochains jours afin de recueillir vos réponses.
- 3** Pour tout renseignement supplémentaire, communiquez avec l'Institut de la statistique du Québec au numéro (418) 691-2404 ou 1 800 561-0213.

Identification du répondant

Nom du répondant

Fonction officielle

N° de téléphone

SECTION 1 CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT

1.1 Quelle est la principale activité de l'établissement?

- ☐₁ Confection de vêtements pour dames
- ☐₂ Confection de vêtements pour hommes
- ☐₃ Confection de vêtements pour enfants
- ☐₄ Confection mixte, précisez : _____
(par exemple, confection pour dames et enfants)
- ☐₅ Autres, précisez : _____

1.2 Au 30 avril 2001, combien d'employés comptait l'établissement? (Incluez les travailleurs à domicile.)

Nombre total d'employés : _____

1.3 L'établissement confie-t-il une partie de sa production à l'extérieur?

- ☐₁ Oui → Si oui, cochez : ☐₁ à une autre entreprise
☐₂ à des travailleurs à domicile
☐₃ les deux
- ☐₂ Non

SECTION 2 CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS DE PRODUCTION ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

2.1 Complétez le tableau suivant en indiquant le nombre d'employés de production dans l'établissement au 30 avril 2001.

Nombre total d'employés de production en excluant les travailleurs à domicile : _____

Selon le sexe :

Hommes

Femmes

Selon le statut d'emploi :

Employés réguliers

Temps plein

Temps partiel (moins de trente heures par semaine)

Employés temporaires
(emploi à durée déterminée)

Temps plein

Temps partiel (moins de trente heures par semaine)

2.2 Dans l'établissement, les employés de production sont-ils régis par une convention collective?

- ☐₁ Oui
- ☐₂ Non

2.3 Quelles catégories d'emploi de production trouve-t-on dans l'établissement?

- ☐₁ Coupeurs
- ☐₂ Presseurs
- ☐₃ Opérateurs de machine
- ☐₄ Autres employés de production, précisez : _____

2.4 Le Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2001.

a) Y a-t-il des employés de production qui exécutent des tâches visées par ce règlement (assujettis)?

- ☐₁ Oui
- ☐₂ Non

b) Y a-t-il des employés de production qui exécutent des tâches non visées par ce règlement (non assujettis)?

- ☐₁ Oui
- ☐₂ Non

SECTION 3 SALAIRES ET TRAITEMENTS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Cette section vise à recueillir l'information sur les salaires et traitements des employés de production (**excluant les travailleurs à domicile**) pour la période de paie incluant le 30 avril 2001 (**période de référence**). Les catégories considérées sont les suivantes : coupeurs, presseurs, opérateurs de machine, autres employés de production.

Dans les pages qui suivent, les employés couverts par le **Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement** en vigueur jusqu'au 31 décembre 2001 sont appelés **assujettis** et ceux qui ne le sont pas, **non assujettis**.

Pour toutes les catégories d'emploi

3.1 Identifiez le(s) type(s) de rémunération qui s'appliquent aux employés de production dans l'établissement.

- | | | | |
|--|---|-------------------|----------------------|
| ☐ ₁ Salaire horaire seulement | → | Nombre d'employés | <input type="text"/> |
| ☐ ₂ Rémunération à la pièce seulement | → | Nombre d'employés | <input type="text"/> |
| ☐ ₃ Combinaison de salaire horaire et de rémunération à la pièce | → | Nombre d'employés | <input type="text"/> |
| ☐ ₄ Autres, précisez : _____ | → | Nombre d'employés | <input type="text"/> |

[illegible]

3.2

[illegible]

Pour toutes les catégories d'emploi

3.3 Rémunération à la pièce seulement. Indiquez le nombre d'employés de production ayant reçu, lors de la période de référence, un salaire à la pièce se situant entre :

	Assujettis	Non assujettis
Intervalle de salaire	Nombre d'employés	Nombre d'employés
7,00 \$ l'heure	_____	_____
7,01 \$ à 7,25 \$ l'heure	_____	_____
7,26 \$ à 7,50 \$ l'heure	_____	_____
7,51 \$ à 7,75 \$ l'heure	_____	_____
7,76 \$ à 8,00 \$ l'heure	_____	_____
8,01 \$ à 8,25 \$ l'heure	_____	_____
8,26 \$ à 8,50 \$ l'heure	_____	_____
8,51 \$ à 8,75 \$ l'heure	_____	_____
8,76 \$ à 9,00 \$ l'heure	_____	_____
9,01 \$ à 9,50 \$ l'heure	_____	_____
9,51 \$ à 10,00 \$ l'heure	_____	_____
10,01 \$ à 10,50 \$ l'heure	_____	_____
10,51 \$ à 11,00 \$ l'heure	_____	_____
11,01 \$ à 12,00 \$ l'heure	_____	_____
12,01 \$ à 13,00 \$ l'heure	_____	_____
13,01 \$ à 14,00 \$ l'heure	_____	_____
14,01 \$ à 15,00 \$ l'heure	_____	_____
15,01 \$ et plus l'heure	_____	_____

Pour toutes les catégories d'emploi

3.4 Combinaison de salaire horaire et de rémunération à la pièce. Indiquez le nombre d'employés de production ayant reçu, lors de la période de référence, un salaire horaire majoré se situant entre :

	Assujettis	Non assujettis
Intervalle de salaire	Nombre d'employés	Nombre d'employés
7,00 \$ l'heure	_____	_____
7,01 \$ à 7,25 \$ l'heure	_____	_____
7,26 \$ à 7,50 \$ l'heure	_____	_____
7,51 \$ à 7,75 \$ l'heure	_____	_____
7,76 \$ à 8,00 \$ l'heure	_____	_____
8,01 \$ à 8,25 \$ l'heure	_____	_____
8,26 \$ à 8,50 \$ l'heure	_____	_____
8,51 \$ à 8,75 \$ l'heure	_____	_____
8,76 \$ à 9,00 \$ l'heure	_____	_____
9,01 \$ à 9,50 \$ l'heure	_____	_____
9,51 \$ à 10,00 \$ l'heure	_____	_____
10,01 \$ à 10,50 \$ l'heure	_____	_____
10,51 \$ à 11,00 \$ l'heure	_____	_____
11,01 \$ à 12,00 \$ l'heure	_____	_____
12,01 \$ à 13,00 \$ l'heure	_____	_____
13,01 \$ à 14,00 \$ l'heure	_____	_____
14,01 \$ à 15,00 \$ l'heure	_____	_____
15,01 \$ et plus l'heure	_____	_____

Coupeur

3.5 Indiquez le nombre d'employés de cette catégorie au 30 avril 2001.

Assujettis

Nombre d'hommes

Nombre de femmes

Non assujettis

Nombre d'hommes

Nombre de femmes

3.6 Pour la période de paie incluant le 30 avril 2001 :

a) Quel est le plus bas taux de salaire horaire versé à un employé de cette catégorie?

Assujettis

Non assujettis

b) Quel est le plus élevé taux de salaire horaire versé à un employé de cette catégorie?

Assujettis

Non assujettis

3.7 À quel taux horaire est payé un employé de cette catégorie sans expérience?

(Incluez la rémunération à la pièce, s'il y a lieu.)

Assujettis

Non assujettis

3.8 a) Y a-t-il des employés de cette catégorie qui reçoivent une prime salariale de soir ou de deuxième équipe?

Assujettis

☐

₁

Oui

☐

₂

Non

Non assujettis

☐

₁

Oui

☐

₂

Non

b) Si oui, précisez le nombre d'employés y ayant droit et le montant de la prime.

Assujettis

Nombre d'employés

Montant de la prime

Non assujettis

Nombre d'employés

Montant de la prime

Presseur

3.9 Indiquez le nombre d'employés de cette catégorie au 30 avril 2001.

Assujettis

Nombre d'hommes

Nombre de femmes

Non assujettis

Nombre d'hommes

Nombre de femmes

3.10 Pour la période de paie incluant le 30 avril 2001 :

a) Quel est le plus bas taux de salaire horaire versé à un employé de cette catégorie?

Assujettis

Non assujettis

b) Quel est le plus élevé taux de salaire horaire versé à un employé de cette catégorie?

Assujettis

Non assujettis

3.11 À quel taux horaire est payé un employé de cette catégorie sans expérience?

(Incluez la rémunération à la pièce, s'il y a lieu.)

Assujettis

Non assujettis

3.12 a) Y a-t-il des employés de cette catégorie qui reçoivent une prime salariale de soir ou de deuxième équipe?

Assujettis

☐

₁

Oui

☐

₂

Non

Non assujettis

☐

₁

Oui

☐

₂

Non

b) Si oui, précisez le nombre d'employés y ayant droit et le montant de la prime.

Assujettis

Nombre d'employés

Montant de la prime

Non assujettis

Nombre d'employés

Montant de la prime

Opérateur de machine

3.13 Indiquez le nombre d'employés de cette catégorie au 30 avril 2001.

Assujettis

Nombre d'hommes

Nombre de femmes

Non assujettis

Nombre d'hommes

Nombre de femmes

3.14 Pour la période de paie incluant le 30 avril 2001 :

a) Quel est le plus bas taux de salaire horaire versé à un employé de cette catégorie?

Assujettis

Non assujettis

b) Quel est le plus élevé taux de salaire horaire versé à un employé de cette catégorie?

Assujettis

Non assujettis

3.15 À quel taux horaire est payé un employé de cette catégorie sans expérience?

(Incluez la rémunération à la pièce, s'il y a lieu.)

Assujettis

Non assujettis

3.16 a) Y a-t-il des employés de cette catégorie qui reçoivent une prime salariale de soir ou de deuxième équipe?

Assujettis

☐

₁

Oui

☐

₂

Non

Non assujettis

☐

₁

Oui

☐

₂

Non

b) Si oui, précisez le nombre d'employés y ayant droit et le montant de la prime.

Assujettis

Nombre d'employés

Montant de la prime

Non assujettis

Nombre d'employés

Montant de la prime

Autres employés de production

3.17 Indiquez le nombre d'employés de cette catégorie au 30 avril 2001.

Assujettis

Nombre d'hommes

Nombre de femmes

Non assujettis

Nombre d'hommes

Nombre de femmes

3.18 Pour la période de paie incluant le 30 avril 2001 :

a) Quel est le plus bas taux de salaire horaire versé à un employé de cette catégorie?

Assujettis

Non assujettis

b) Quel est le plus élevé taux de salaire horaire versé à un employé de cette catégorie?

Assujettis

Non assujettis

3.19 À quel taux horaire est payé un employé de cette catégorie sans expérience?

(Incluez la rémunération à la pièce, s'il y a lieu.)

Assujettis

Non assujettis

3.20 a) Y a-t-il des employés de cette catégorie qui reçoivent une prime salariale de soir ou de deuxième équipe?

Assujettis

☐

₁

Oui

☐

₂

Non

Non assujettis

☐

₁

Oui

☐

₂

Non

b) Si oui, précisez le nombre d'employés y ayant droit et le montant de la prime.

Assujettis

Nombre d'employés

Montant de la prime

Non assujettis

Nombre d'employés

Montant de la prime

SECTION 4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 a) La durée de la semaine normale de travail est-elle la même pour tous les employés de production?

- ☐₁ Oui
☐₂ Non

b) Si oui, indiquez la durée (heures) : _____

c) Si non, indiquez la durée selon la catégorie d'emploi :

Assujettis		Non assujettis	
	(heures)		(heures)
Coupeurs	_____	Coupeurs	_____
Presseurs	_____	Presseurs	_____
Opérateurs de machine	_____	Opérateurs de machine	_____
Autres employés de production	_____	Autres employés de production	_____

4.2 Le temps supplémentaire est payé...

Assujettis		Non assujettis	
☐ ₁	Après la journée normale de travail	☐ ₁	Après la journée normale de travail
☐ ₂	Après la semaine normale de travail	☐ ₂	Après la semaine normale de travail

4.3 a) Les employés de production ont-ils droit à un congé de fin d'année entre le 26 et le 31 décembre?

Assujettis		Non assujettis	
☐ ₁	Oui	☐ ₁	Oui
☐ ₂	Non	☐ ₂	Non

b) Si oui, ce congé est-il payé?

Assujettis		Non assujettis	
☐ ₁	Oui	☐ ₁	Oui
☐ ₂	Non	☐ ₂	Non

4.4 a) Après combien d'années de service continu les employés de production ont-ils droit à une troisième semaine de congé annuel (vacances)? (Excluez le congé de fin d'année.)

Assujettis		Non assujettis	
Nombre d'années		Nombre d'années	

b) Après combien d'années de service continu les employés de production ont-ils droit à une quatrième semaine de congé annuel (vacances)? (Excluez le congé de fin d'année.)

Assujettis		Non assujettis	
Nombre d'années		Nombre d'années	
Ne s'applique pas	☐	Ne s'applique pas	☐

4.5 Dans l'établissement, les jours suivants sont-ils chômés et payés pour les employés de production?

	Assujettis	Non assujettis
1. Le 1 ^{er} janvier	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
2. Le 2 janvier	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
3. Le Vendredi saint	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
4. Le lundi de Pâques	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
5. La fête de Dollard ou de la Reine	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
6. Le 24 juin	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
7. Le 1 ^{er} juillet	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
8. Le premier lundi de septembre	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
9. Le deuxième lundi d'octobre	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
10. Le 25 décembre	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non	☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
11. Autres, précisez _____		