

---

## « On travaille à la seconde! » Rémunération à la pièce et santé et sécurité du travail dans une perspective qui tient compte de l'ethnicité et du genre

*“We work by the second!” Piecework remuneration and occupational health and safety from an ethnicity- and gender-sensitive perspective*

*«Trabajamos al Segundo!» Remuneración por pieza y salud y seguridad en el trabajo en una perspectiva que toma en cuenta la etnicidad y el género*

**Stephanie Premji, Katherine Lippel et Karen Messing**

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/2181>

DOI : 10.4000/pistes.2181

ISSN : 1481-9384

### Éditeur

Les Amis de PISTES

### Édition imprimée

Date de publication : 1 mai 2008

### Référence électronique

Stephanie Premji, Katherine Lippel et Karen Messing, « « On travaille à la seconde! » Rémunération à la pièce et santé et sécurité du travail dans une perspective qui tient compte de l'ethnicité et du genre », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 10-1 | 2008, mis en ligne le 01 mai 2008, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/2181> ; DOI : 10.4000/pistes.2181

---

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.



*Pistes* est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

---

# « On travaille à la seconde! » Rémunération à la pièce et santé et sécurité du travail dans une perspective qui tient compte de l’ethnicité et du genre

*“We work by the second!” Piecework remuneration and occupational health and safety from an ethnicity- and gender-sensitive perspective*

*«Trabajamos al Segundo!» Remuneración por pieza y salud y seguridad en el trabajo en una perspectiva que toma en cuenta la etnicidad y el género*

**Stephanie Premji, Katherine Lippel et Karen Messing**

---

## 1. Introduction

- 1 Selon l’Enquête sociale et de santé 1998 (Institut de la statistique du Québec 2001), 14,1% des Québécois au travail sont rémunérés au moins occasionnellement au rendement, à la commission ou au bonus. L’Enquête révèle que proportionnellement plus d’hommes que de femmes travaillent selon l’une ou l’autre de ces modalités. Cependant, des données indiquent que les femmes sont plus souvent rémunérées à la pièce, et moins souvent à la commission ou au bonus (Geddes et Heywood 2003). Il n’existe pas de données quantitatives sur la représentation des groupes ethniques dans le travail à la pièce. Par contre, des études qualitatives ont observé une forte représentation de personnes immigrantes dans des milieux offrant cette forme de rémunération, et ont décrit la précarité socio-économique associée à cette réalité (Herzog 1980; Park et Pellow 2005).
- 2 Quelques études épidémiologiques ont examiné la rémunération à la pièce comme facteur de risque pour la santé dans le secteur manufacturier. Bien que certaines études n’aient

pas trouvé de lien clair entre le fait de travailler à la pièce et les problèmes de santé (Goulet et Thériault 1987; Nadeau et coll. 1990; Schibye et coll. 1995; Wrench et Lee 1982), d'autres ont associé cette forme de rémunération aux accidents et maladies (Mayhew et Quinlan 1999), aux incapacités sévères (Brisson et coll. 1989; Vézina et coll. 1989) et à la prise de médicaments (Vinet et coll. 1989). Dans ces études, les mécanismes sous-jacents sont évoqués sous l'angle de facteurs tels que la fréquence des mouvements et les contraintes de temps. Ces facteurs ont été associés à des problèmes de santé physique et psychologique en milieu de travail (Punnett et coll. 2000; Silverstein et coll. 1986; Teiger 1973).

- 3 Peu d'études qualitatives ont décrit les mécanismes liant le travail à la pièce à la santé. Dans une perspective sociologique, Cheng (1997) a rapporté les expériences de personnes souffrant de blessures aux mains à Hong Kong et leurs récits des causes de leurs blessures, dont l'influence du travail à la pièce sur leurs attitudes et comportements. Klein (1964) aussi a présenté les propos de travailleurs rémunérés à la pièce, qui ont mentionné entre autres le lien entre leur rythme de travail et leur degré de fatigue. Du côté ergonomique, Vézina et collègues (1992) ont effectué une analyse du travail d'opératrices de machines à coudre rémunérées à la pièce et ont décrit une importante charge physique de travail et son lien avec les troubles musculo-squelettiques rapportés. Une autre étude ergonomique portant sur des opératrices de machine à coudre dans une usine de fabrication de bottes, étude effectuée à la suite de l'implantation d'un système modulaire comportant un mode de rémunération à la pièce calculée pour chaque module, a présenté une analyse des composantes du travail et de son organisation, soulignant notamment l'impact de l'organisation du travail sur les dynamiques relationnelles, et le lien entre ces facteurs et les troubles musculo-squelettiques observés (Vézina et coll. 2003).
- 4 La littérature sociologique aussi a examiné les dynamiques relationnelles engendrées par le travail à la pièce, n'abordant toutefois qu'indirectement le lien avec la santé. Les travaux du sociologue Donald Roy (1952; 1953; 1954; 2006a), basés sur son expérience en tant qu'employé d'un atelier d'usinage aux États-Unis dans les années 40, et ceux de son confrère Michael Burawoy (1979), employé dans le même atelier, 30 ans plus tard, sont des exemples classiques de récits d'observation participante. Miklós Haraszti (1977) a également décrit, dans le contexte d'une usine de fabrication de tracteurs en Hongrie, les relations sociales et de travail créées par ce mode de rémunération. Offrant une perspective féministe, Marianne Herzog (1980) a de son côté produit de riches descriptions de journées entières de travail rémunéré à la pièce à partir de son expérience comme employée de différentes usines en Allemagne de l'Ouest dans les années 70. Dans les années 80, dans le contexte montréalais, Labelle et collègues (1987) ont mis en évidence les conditions physiques et psychologiques du travail à la pièce dans le secteur manufacturier par le biais de récits d'ouvrières immigrantes. Ces témoignages illustrent notamment les relations difficiles avec les employeurs, superviseurs et collègues ainsi que les problèmes de conciliation entre le travail et la famille. La méthode qualitative nous semble donc toute désignée pour lier ces riches descriptions des conditions aux résultats des études épidémiologiques par un examen des liens multiples entre les exigences et contraintes du travail et les effets sur la santé.

## 2. Objectifs

- 5 L'objectif principal de notre étude est de décrire de manière qualitative, dans le contexte d'une entreprise montréalaise de fabrication de vêtements, les mécanismes par lesquels le travail à la pièce influence la santé, ainsi que de déterminer le rôle de l'ethnicité et du genre dans ces dynamiques. Un objectif secondaire est de confronter la réalité du travail à la pièce à la représentation que s'en font différents intervenants (employeurs, travailleurs, travailleuses, décideurs, médecins) telle qu'elle a été rapportée dans les décisions sur appel relatives aux réclamations pour lésion professionnelle.

## 3. Méthodologie

- 6 Cette étude se base sur deux sources de données : des entrevues individuelles et des décisions portées en appel sur des réclamations pour indemnisation. Ces échantillons sont complètement indépendants l'un de l'autre, c'est-à-dire qu'aucun effort n'a été fait pour inclure les réclamations pouvant avoir été faites par les sujets d'entrevues dans l'analyse des décisions, et vice-versa.

### 3.1 Entrevues

- 7 Les entrevues ont été réalisées dans une grande entreprise de fabrication de vêtements de Montréal (« Confection inc. »<sup>1</sup>), où la majorité des emplois sont rémunérés à la pièce. Typique du secteur, la main-d'œuvre de cette entreprise est constituée en majorité de femmes (~70 %) et d'immigrants (~98 %) représentant un peu plus de 40 pays de naissance.<sup>2</sup> Entre 2004 et 2006, nous avons réalisé 25 entrevues auprès de 15 travailleuses et 10 travailleurs de 14 pays de naissance (22 immigrants et 3 non-immigrants), sélectionnés parce qu'ils reflétaient la distribution ethnique de la main-d'œuvre et parce qu'ils couvraient une variété d'âges, de périodes d'immigration, de compétences linguistiques, de situations familiales, de catégories d'emplois, et de statut de santé liée au travail (lésion professionnelle rapportée ou non, demande d'indemnisation ou non). Les sujets potentiels ont été choisis à l'aide du syndicat et du Service de ressources humaines à partir de ces critères. Les travailleuses étaient âgées de 19 à 62 ans et les travailleurs de 21 à 51 ans. Les entrevues ont été réalisées en français (12), en anglais (9) ou dans une autre langue avec l'aide de collègues interprètes (4). Les entrevues ont été transcrites, codées avec le logiciel Atlas-ti et analysées suivant certains principes de l'analyse qualitative (Miles et Huberman 1984) et selon une approche différenciée selon le sexe (Messing et coll. 2003). Comme les interprètes (deux femmes et deux hommes) étaient des employés de l'entreprise, ils apportaient parfois leur point de vue et ces données ont été intégrées dans les analyses. À la fin de l'analyse, les conclusions ont été présentées pour fins de validation à un groupe de travailleurs et travailleuses qui n'avaient pas participé aux entrevues originales. Il est à noter que nous avons également effectué de l'observation dans le milieu de travail à divers moments au cours du projet, pendant un total de 25 heures. Ce projet a été réalisé en collaboration avec le syndicat, affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), et a été approuvé par le comité d'éthique de l'Université du Québec à Montréal. Certaines caractéristiques

individuelles et occupationnelles des interviewé(e)s et interprètes sont présentées en annexe 1.

## 3.2 Jurisprudence

- 8 Nous avons regardé 62 décisions publiées et non publiées rendues sur appel sur une période de sept ans (2000 à 2007) par la Commission des lésions professionnelles (C.L.P.). Ces décisions portent sur des réclamations faites en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>3</sup> pour indemnisation à la suite d'une lésion professionnelle. Ces décisions ont été obtenues par recherche par mots clés dans la banque de la C.L.P. Les mots clés étaient : « à la pièce » (dans l'intégral) et « lésion professionnelle » (dans l'indexation) ou « maladie professionnelle » (dans l'indexation). Nous avons retenu les décisions mentionnant le travail à la pièce et portant sur l'industrie du vêtement. Pour chaque décision, nous avons lu les résumés des décisions et nous avons fait une recherche par mots clés dans les textes intégraux (ex. « cadence », « production », « productivité », « pièce(s) », « efficacité », « quotas », « répétition », etc.) afin de relever le discours des différents intervenants sur le travail à la pièce. Des thèmes ont ensuite été établis à partir des citations pour chaque catégorie d'intervenant. L'analyse porte uniquement sur les décisions rendues par le tribunal d'appel (C.L.P.), car elles seules sont accessibles au public.

## 4. Résultats

### 4.1 Le contexte

- 9 Depuis les années 90, l'industrie du vêtement au Québec est en déclin, ayant perdu près de 13 000 emplois entre 1990 et 1999. Cette situation est attribuable à plusieurs facteurs : l'ouverture des marchés, la libéralisation de l'économie – notamment en ce qui a trait à la déréglementation – et la restructuration de l'industrie par la consolidation des entreprises et la mondialisation de leurs activités (Pilon 2005). Dans ce contexte, les mises à pied représentent une crainte constante pour les personnes employées par cette industrie de même que pour les syndicats qui ne disposent que d'une très mince marge de manœuvre. Chez Confection inc., les négociations et le vote sur la plus récente convention collective reflètent cet état de fait, tel que relaté par Carl<sup>4</sup> :

Moi je sens ça, je sens la peur!... Peut-être qu'ils se disent dans leur tête... : « Je veux garder ma place »... Parce que moi quand j'ai eu la convention collective... j'étais dans la salle, et puis ils ont dit : « Vous pouvez aller voter! », puis avant ils ont dit : « Si vous avez des questions à poser là, posez-les! »... Là, là, moi j'ai levé ma main, puis j'ai parlé au micro...J'ai dit : « On va être 3 ans sans augmentation de salaire »... Mais les gens n'écoutaient plus! Parce que les gens voulaient juste signer... parce qu'ils ne voulaient pas perdre leur emploi.

- 10 En fait, la dernière convention collective a entraîné des pertes financières pour les travailleurs et travailleuses, notamment par le fait que le bonus annuel et certains congés sont maintenant rémunérés en fonction du salaire de base et non du salaire basé sur la production moyenne, qui est plus élevé. De ce fait, plusieurs personnes interviewées, dont Karima, ont mentionné une possible intensification du travail :

Certaines personnes disent : « Ok après les vacances je vais faire ma production plus ». Je commence à entendre ça parce que la compagnie donne les nouveaux

règlements maintenant, l'entente qu'ils ont signée avec le syndicat... Alors les gens maintenant... Ils ne veulent pas arrêter. Il continuent de travailler, à la pièce, à la pièce.

- 11 Cette industrie a été l'objet d'une déréglementation dans les années récentes. Au Québec, des décrets couvraient depuis 1934 certaines subdivisions de l'industrie du vêtement, décrets qui ont été abolis en 1999-2000 (Morin et Brière 2003). Les décrets encadraient certaines conditions de travail dans l'industrie avec le double objectif d'uniformiser les conditions des personnes syndiquées et des travailleurs et travailleuses non syndiqués et de protéger les employeurs contre la compétition déloyale. Les décrets étaient administrés par des comités composés à parts égales de représentants patronaux et syndicaux.
- 12 Présentement, les conditions minimales de travail sont régies par la *Loi sur les normes du travail*.<sup>5</sup> Cette Loi touche aux conditions de travail telles que le salaire, la durée du travail, les pauses et les congés. Certaines conditions particulières s'appliquent à certaines catégories d'employés, tels les employés de l'industrie du vêtement. Notamment, pour ces employés, la semaine normale de travail est de 39 heures au lieu de 40 heures, le salaire minimum est de 8,25 \$ l'heure au lieu de 8,00 \$, et il existe des différences en ce qui a trait aux jours fériés, chômés et payés, à la durée des congés annuels et au montant de l'indemnité, et aux jours d'absence à l'occasion d'un décès ou de funérailles.<sup>6</sup> En ce qui a trait à la prévention des problèmes de santé liés au travail, elle est régie par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.<sup>7</sup> La Loi détermine divers droits et obligations auxquels sont soumis l'ensemble des employé(e)s et employeurs. Entre autres, elle exige, à son article 51, que l'employeur prenne toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité au travail. La Loi énonce non seulement des obligations en lien avec les conditions matérielles du travail, mais également avec l'organisation du travail.<sup>8</sup>

## 4.2 Travail à la pièce, genre et ethnicité

- 13 Chez Confection inc., la majorité des personnes (interviewées et interprètes) pour lesquelles nous avons l'information travaillent à la pièce (16/27) (voir Tableau I). Les personnes qui travaillent à l'heure sont ainsi rémunérées en raison de leur emploi (évaluation de qualité, auxiliaire, ouvrage général) ou on leur a assigné temporairement un travail dit léger en raison d'un problème de santé ou d'une grossesse. Certaines personnes qui travaillent à l'heure avaient déjà travaillé à la pièce et vice-versa.
- 14 Des données provenant de l'entreprise<sup>9</sup> indiquent qu'il existe des différences selon le genre dans le mode de rémunération : 14 % des travailleurs sont rémunérés à la pièce, comparativement à 53 % des travailleuses. Cette différence est liée à la nature du travail effectué par les hommes et par les femmes. Par exemple, nous avons observé, dans notre échantillon ainsi que lors de nos observations, que la grande majorité des couturiers sont des femmes, tandis que la grande majorité des travailleurs auxiliaires (ceux qui déplacent et distribuent le matériel) sont des hommes. Certains emplois, comme presseur et coupeur, sont occupés autant par des femmes que par des hommes (voir Tableau I). Il existe cependant des différences selon le genre au niveau des tâches effectuées à l'intérieur de mêmes titres d'emplois. Par exemple, les coupeurs utilisent généralement des machines à coupe tandis que les coupeuses utilisent habituellement des ciseaux. Cette division du travail semble être parfois le choix des travailleurs et travailleuses (qui demandent ces emplois) et parfois celui de l'entreprise. Il ne semble pas y avoir de

division ethnique du travail, que ce soit parmi les travailleurs et travailleuses ou entre ceux-ci et les superviseurs. En fait, l'entreprise a comme politique de mélanger les groupes ethniques sur le plancher. Selon les dirigeants de l'entreprise, l'objectif serait de prévenir la formation de « clans »; toutefois, il est difficile de savoir si le but est de prévenir les conflits inter-groupes ou la solidarité intra-groupe.

### 4.3 La main-d'œuvre

- 15 Les travailleurs et travailleuses de Confection inc. vivent des réalités socio-économiques particulières en raison de facteurs liés au genre et à l'ethnicité. Dans cette entreprise, l'ethnicité se confond avec la réalité immigrante puisque la main-d'œuvre y est principalement immigrante. Il est important de connaître ces réalités afin de comprendre ce qui motive, en plus des exigences et contraintes du travail, les attitudes et comportements par rapport au travail à la pièce, et afin de saisir les conséquences réelles du travail sur la santé.
- 16 Premièrement, la réalité immigrante peut entraîner des responsabilités financières additionnelles. Certaines de ces responsabilités sont liées aux procédures associées au statut d'immigrant (demandes de résidence permanente, de parrainage, etc.) qui engendrent des dépenses en frais d'avocats pouvant atteindre plusieurs milliers de dollars. D'autres sont liées à la famille. Par exemple, sur les 16 personnes immigrantes pour lesquelles nous avons cette information, 10 envoient de l'argent dans leur pays régulièrement ou occasionnellement (4/8 femmes, 6/8 hommes). Léa, qui envoie à tous les mois des centaines de dollars dans son pays, explique que sa décision de venir au Canada était liée au besoin d'aider sa famille :
- Ça, c'était vraiment parmi les choses, les premières choses pour venir au Canada... C'était aider mes parents... Ma mère, ma sœur et sa petite, trois personnes... Parce que mon père est décédé alors ma mère elle ne travaille pas. J'ai ma sœur qui est divorcée.
- 17 Quelques personnes ont également mentionné des responsabilités financières envers leur famille élargie au Canada. Ces obligations ne sont pas seulement morales, elles sont parfois aussi légales, c'est-à-dire qu'elles relèvent parfois du parrainage officiel. Certaines personnes ont mentionné être les seules à subvenir aux besoins de leur famille, soit parce que leur mari ou femme est aux études ou soit parce que leur femme est à la maison, parfois en raison de spécificités culturelles. Des femmes ont indiqué être les seules gagne-pain parce que chefs de famille monoparentale, une réalité qui transcende la condition immigrante. De plus, plusieurs immigrants ont évoqué la notion de sacrifice personnel pour le bien de leurs enfants :
- Je veux continuer mes études... Ma femme ne veut pas dépenser tout l'argent sur l'école... Elle veut économiser pour mettre de côté pour l'avenir pour les enfants. Elle dit : « Nous avons de la difficulté maintenant, nous n'allons pas laisser notre prochaine génération avoir les mêmes problèmes que nous. » Alors nous mettons de côté pour eux. Ben
- 18 Dans ce contexte, le travail à la pièce représente une option attrayante parce qu'il offre la possibilité d'augmenter son revenu en augmentant ses efforts. Il requiert toutefois un compromis en ce qui concerne la santé :
- L'objectif est d'être efficace, pas de protéger votre santé... En tant que mari vous devez surmonter certaines choses, vous ne pouvez pas penser trop à votre santé, vous avez des responsabilités. Nous n'avons pas le choix, si vous ne travaillez pas

fort, si vous ne vous poussez pas, vous faites seulement 7,45 \$ de l'heure.<sup>10</sup> Ce n'est pas assez, vous devez faire plus. Ben

- 19 Le travail à la pièce est toutefois contradictoire, parce que bien qu'il puisse procurer aux travailleurs et travailleuses un certain contrôle sur leur salaire ou, comme le dit Haraszti « un semblant d'indépendance » (1977, p. 56, notre traduction), il peut entraîner en même temps énormément d'insécurité parce que le résultat de ce travail est incertain (voir aussi Klein 1964). Chez Confection inc., Isabelle explique :

J'étais extrêmement stressée « Est-ce que je vais faire ma production? »... Parce que moi j'ai élevé mes enfants seule. Alors je me disais : « Il ne faut pas que je me permette une trop grosse baisse de salaire. » Parce que, quand vous élevez deux enfants et puis que vous êtes seule, vous n'avez pas de pension alimentaire, on ne peut pas se permettre de dire une semaine : « Bon bien là, ce n'est pas grave si je ne la fais pas. »

- 20 Les responsabilités financières accrues des personnes immigrantes poussent aussi certaines à faire des heures supplémentaires le plus souvent possible,<sup>11</sup> celui-ci étant offert avant ou après les heures de travail, durant une partie du dîner ou encore le samedi :

Avant je travaillais jusqu'à neuf heures... À ce moment j'ai vu juste des immigrants... Peut-être parce que notre situation et leur situation [celle des non-immigrants] n'est pas pareille. Shakeel

- 21 Ce fardeau financier fait aussi en sorte que pour plusieurs, l'emploi chez Confection inc. n'est pas le seul emploi. Sur les 18 personnes pour lesquelles nous avons l'information, six ont mentionné avoir au moins un emploi supplémentaire (3/11 femmes, 3/7 hommes). Par exemple, Marie-Ève explique qu'elle vend des pâtisseries à ses collègues de Confection inc. durant les pauses et le dîner pour venir en aide à son frère pâtissier :

Moi je marche partout là dans la compagnie (rire). Je marche toujours à cause de mon activité là. Quand je ne travaille pas je cherche les commandes des autres là pour que je les apporte les vendredis (rire). Et je marche toujours.

- 22 En plus des heures supplémentaires et des emplois supplémentaires, certaines personnes ont mentionné prendre des cours pour apprendre une ou les deux langues officielles du Canada, pour mettre à niveau leurs qualifications ou pour maîtriser un nouveau métier. En fait, sur les 18 personnes pour lesquelles nous avons l'information, six ont mentionné suivre un ou plusieurs cours (2/11 femmes, 4/7 hommes).

Je finis le travail à 16 h. Je reste deux heures dans la cafétéria... J'étudie quelque chose. Deux jours j'apprends le français [cours offerts dans la cafétéria après le travail]. De quatre à six. Après 18 h vais étudier [dans une école technique]. Après je retourne à la maison à 22 h30...Quand je retourne à la maison je suis très, très fatigué. Comme un cadavre. Ahmad

- 23 Il faut comprendre que plusieurs personnes à l'emploi de Confection inc. ont subi une déqualification professionnelle. En effet, huit des 21 personnes pour lesquelles nous avons l'information ont mentionné avoir un niveau d'éducation universitaire (2/10 femmes, 6/11 hommes). Leurs domaines de formation sont variés et incluent l'informatique, la médecine, le génie, ou encore la haute couture. Les cours de mise à niveau et de formation sont donc très importants.

- 24 Les femmes principalement sont aussi responsables des tâches familiales, ce qui pourrait expliquer la plus faible participation des femmes dans les activités supplémentaires (emplois supplémentaires, cours). Bien que certaines femmes reçoivent de l'aide de leur famille élargie sur une base quotidienne pour les tâches ménagères et le soin des enfants,



la plupart ne sont pas aussi avantagées. En fait, sur les 17 femmes pour lesquelles nous avons cette information, quatre seulement ont mentionné recevoir une telle aide.

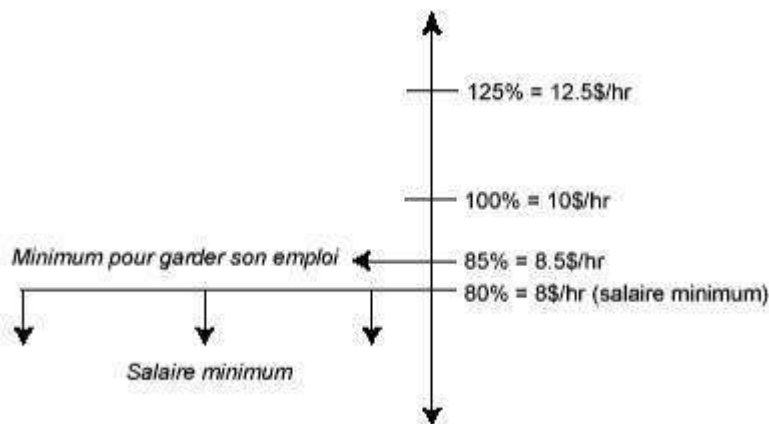
Tu rentres et il y a un autre travail à la pièce encore. Moi je dis toujours à mon boss : « Moi je travaille jusqu'à 20 h30 à la pièce » parce que tu dois préparer à manger, tu dois donner à manger au petit, tu dois donner le bain, tu dois lui parler un petit peu. Léa

- 25 Ces réalités influencent la santé de différentes façons. L'intensité du travail et la durée d'exposition dans le même emploi ou dans des emplois différents affectent le degré d'exposition aux risques de même que la récupération. Les cours et les responsabilités familiales affectent aussi la récupération.

#### 4.4 Exigences de production

- 26 Chez Confection inc., les quarts de travail sont de huit heures (sept heures les vendredis) incluant deux pauses rémunérées de 15 minutes qui sont accordées et imposées par l'employeur. Les travailleurs et travailleuses bénéficient d'une heure non rémunérée pour le dîner. Pour chaque tâche rémunérée à la pièce, un quota de production est déterminé par les ingénieurs de l'entreprise en fonction d'estimés de la distance et du temps associés à chaque mouvement. Des études indiquent que l'objectif des ingénieurs est essentiellement de maximiser la production, sans tenir compte des besoins physiologiques et psychologiques des personnes à l'emploi (London et Bhattacharya 1985; Wells et coll. 2007). Le quota est établi sur la base d'une journée de 7,5 heures pour tenir compte des deux pauses de 15 minutes. Ce nombre est ensuite divisé par 8 heures pour déterminer le nombre de pièces devant être produites à l'heure (ex. 1600 pièces par journée de 7,5 heures;  $1600 \text{ pièces} / 8 \text{ heures} = 200 \text{ pièces à l'heure}$ ). La production est calculée selon le nombre de paquets de vêtements produits. Les paquets sont des liasses de pièces semblables à coudre, associées à une étiquette. Les travailleuses passent les étiquettes attachées aux paquets dans une machine qui est placée sur leur poste de travail. Ce système informatisé permet aux travailleuses et à l'employeur de consulter leur production en tout temps. Les travailleuses doivent compléter leur quart de travail même si elles remplissent leur quota avant la fin de la journée.
- 27 Lorsque les travailleuses produisent 100 % de leur quota, elles sont payées au taux qui correspond à la classe d'emploi dans laquelle elles se trouvent. Le taux est réduit si la production est plus basse que 100 %, et augmenté si elle dépasse 100 %. Cependant, le taux ne peut jamais être plus bas que le salaire de base, qui est déterminé en fonction de l'ancienneté. Le minimum absolu représente le salaire minimum général. Une production minimale de 85 % est demandée pour maintenir son emploi, et il n'existe pas de maximum de production.<sup>12</sup> Le principe de paiements par quotas est illustré à la figure I. La production moyenne individuelle, calculée sur diverses échelles temporelles, détermine le salaire pour les congés, le bonus annuel, les vacances, les heures supplémentaires et le travail rémunéré à l'heure, lequel est octroyé aux travailleuses lorsqu'elles sont dans l'impossibilité de produire, par exemple en raison d'un bris ou d'un manque de matériel.

Figure 1. Paiements par quotas chez Confection inc. pour une classe d'emploi rémunérée à 10 \$/heure pour une production de 100 %, pour un travailleur ou travailleuse dont le taux de base est le salaire minimum (8 \$/heure)



- 28 Pour chaque personne, « faire sa production » veut dire quelque chose de différent. Certaines ont l'objectif d'atteindre 85-100 %, un objectif déjà difficilement atteignable, tandis que d'autres ont des objectifs personnels beaucoup plus élevés. Dans notre échantillon, sept des neuf personnes pour lesquelles nous avons l'information effectuent régulièrement une production de plus de 100 %. « Faire sa production » peut causer un stress énorme. Le stress provient, d'une part, des besoins monétaires des travailleurs et travailleuses et, d'autre part, de la pression de la supervision, qui subit à son tour la pression des dirigeants de l'entreprise, une pression que l'on peut caractériser de verticale :

Elle [la superviseure] voulait toujours 100 % mais pas de la bonne façon... Par exemple elle m'appelait : « Fais ça! Pourquoi est-ce que tu es debout? Pourquoi est-ce que tu ne travailles pas? Tu dois faire ça! Ah! Oui! Tout vite! Toute de suite! »... Parce que tu sais chaque superviseur a à sa charge une section, alors il se soucie de produire, alors la pression ça vient comme ça. Ruth

- 29 Le travail à la chaîne fait en sorte que les travailleurs et travailleuses peuvent également subir une pression de la part de leurs collègues, une pression que l'on peut qualifier d'horizontale :

Moi si je fais un petit peu moins ça ne me dérangerait pas, mais le gars qui ramasse, lui, il est payé moins cher [mais toujours à la pièce], lui il a besoin de sa paie, lui il veut faire le plus possible parce qu'il a un salaire qui est plus petit. Fait que moi si je ralentis, lui il ralentit, il ne sera pas content après moi. T'sais je serais tout seul puis bof!... Fait que pas le choix! Il faut y aller à la planche, toujours à la planche. Carl

- 30 Le travail à la chaîne fait aussi en sorte que ceux qui ne sont pas rémunérés à la pièce peuvent tout de même ressentir une pression, une situation aussi notée par Herzog (1980). Chez Confection inc., Sid explique :

Je travaille à l'heure, mais j'aime donner une bonne production... Parce qu'après ma vérification quelqu'un attend, comme un presseur [payé à la pièce]. Ils attendent alors je dois aller vite... Si je ne vais pas vite ils attendent, ils n'ont pas de travail alors ce n'est pas bon.

- 31 Les exigences de production peuvent également entraîner un stress physique. Le travail de couture, par exemple, impose des mouvements stéréotypés, répétés plusieurs fois par

minute, dans un environnement physique qui ne peut pas être ajusté en fonction de la taille ou de la forme de la personne à son poste de travail (Vézina et coll. 1992). Pour un groupe de travailleuses à la pièce, le total du poids manipulé avec les membres supérieurs a été calculé à 3,486 kg par jour par travailleuse; la pression des membres inférieurs sur la pédale était de 16,821 kg (Vézina et Courville 1992). Chez Confection inc., plusieurs travailleurs et travailleuses, comme Léa, ont décrit l'impact physique d'un travail hautement répétitif et très rapide :

J'ai comme des kystes ici, parce que je travaille avec le pied droit, avec la pédale, toujours la pédale, vite, vite, vite!

- 32 Les mouvements associés au calcul de la production peuvent aussi contribuer à l'hyper-sollicitation du corps. Par exemple, une décision de la C.L.P. rapporte ces propos d'un médecin témoin : « Il est également essentiel de noter que chaque lot de pantalons prélevé implique que la travailleuse introduise une carte à puce dans une machine située à sa gauche par-dessus l'overlock. La travailleuse doit alors effectuer une fois de plus le mouvement d'abduction et rotation interne de l'épaule droite... [Cette abduction] est répétée en autant de fois que la travailleuse prélève un lot de pantalons... Ce qui semble être un indicateur exhaustif de la répétition des gestes d'abduction effectués.»<sup>13</sup>
- 33 Les exigences de production et les pressions verticales et horizontales du travail à la pièce et à la chaîne font en sorte que les travailleurs et travailleuses exercent peu de contrôle sur leur rythme de travail. Ainsi, dans les décisions analysées qui accueillent les réclamations pour lésion professionnelle, on retrouve souvent la mention du travail à la pièce, cette forme de rémunération étant associée à la cadence accélérée ou à la fréquence de mouvements.<sup>14</sup> Toutefois, à la C.L.P., des employeurs soutiennent parfois que, pour le travail à la pièce, il n'y a pas de cadence imposée parce qu'il n'y a pas d'obligation de produire autant.<sup>15</sup> Dans les trois cas cités, cet argument n'a pas été retenu par la C.L.P. Toutefois, dans une autre décision, le tribunal a refusé la réclamation d'une opératrice de machine à coudre rémunérée à la pièce en partie parce qu'elle jugeait que la travailleuse contrôlait son rythme de travail : « Il est vrai que madame Doan travaille à la pièce et que son employeur lui impose une certaine productivité. Il n'en demeure pas moins qu'elle conserve un contrôle sur son rythme de travail et qu'elle fait des mouvements variés... »<sup>16</sup>
- 34 De plus, des employeurs soutiennent parfois que le fait de travailler à l'heure et non à la pièce fait en sorte que l'employé(e) peut vaquer à d'autres tâches (même s'il existe des exigences de production),<sup>17</sup> ou que le travail comporte moins de risques d'être atteint d'une maladie professionnelle. L'extrait d'une décision permet de comprendre la nature de ce genre d'argument, appliqué à la situation d'un travailleur qui effectue le même mouvement plus de 800 fois par jour : « Le représentant de l'employeur soumet que la réclamation de monsieur Daraïche ne révèle aucun risque particulier, le temps supplémentaire n'est pas significatif, la manipulation des pantalons n'est pas différente des autres pantalons, le travailleur est payé à l'heure et non à la pièce, aucune cadence n'est imposée, sa productivité se situe dans la moyenne, il n'exécute aucun mouvement contraignant, tous les mouvements des épaules sont de faibles amplitudes. Le fait que le travailleur doive de temps en temps s'approvisionner en pantalons et mobiliser lui-même des supports survient occasionnellement seulement. Pour ces raisons, il soumet que le travailleur n'a pas démontré être atteint d'une maladie professionnelle ».<sup>18</sup> Dans ces deux cas, le tribunal n'a pas retenu l'argumentation de l'employeur. Cependant, dans une autre affaire où la C.L.P. a décidé qu'une employée rémunérée à l'heure n'avait pas subi de

lésion professionnelle, le fait de ne pas avoir eu de cadence imposée ou d'avoir bénéficié d'un temps de récupération suffisant a été considéré comme un facteur défavorable à la reconnaissance de la lésion.<sup>19</sup> Notre étude démontre qu'au contraire des employé(e)s rémunérés à l'heure peuvent aussi ressentir une pression pour accroître leur production en raison de divers facteurs liés à l'organisation du travail.

35 Il est également important de mentionner que, dans le contexte de litiges soumis à la C.L.P., la productivité des personnes rémunérées à la pièce est régulièrement utilisée pour caractériser la cadence de travail. Ainsi, les employeurs utilisent ces données pour démontrer que le travail n'est pas répétitif ou moins répétitif que pour d'autres ou que ce qu'est allégé dans la réclamation.<sup>20</sup> Dans ces cas, le tribunal a parfois décidé en faveur de la réclamation, et parfois en faveur de l'employeur.

36 Chez Confection inc., en plus des exigences de production, il existe des exigences de qualité. En fait, la majorité des sections de l'entreprise sont supervisées à la fois par une supervision de quantité et de qualité. Les exigences de qualité peuvent elles aussi causer un stress, particulièrement parce qu'elles sont perçues par les travailleurs et travailleuses comme étant en opposition avec les exigences de production, une situation aussi décrite par Klein (1964). Chez Confection inc., Marie-Ève explique :

Ça donne beaucoup de pression parce que, par exemple quand on travaille il faut toujours voir ce qu'on fait. Si on travaille on voit juste la quantité on ne voit pas la qualité, après... on va vous appeler au bureau.

37 Alors que les exigences de production et de qualité peuvent accroître le stress chez les travailleurs et travailleuses, l'atteinte du quota peut entraîner un sentiment d'accomplissement personnel très valorisant. Roy a également évoqué les récompenses non économiques du travail à la pièce. Il écrit : « L'incertitude relative du résultat final, due aux possibilités toujours présentes de malchance, transformait la réalisation des quotas en une partie excitante à jouer contre l'horloge accrochée au mur, une partie dans laquelle la maîtrise, faite de connaissances, d'ingéniosité et de célérité, avivait l'intérêt et favorisait un sentiment grisant de performance » (traduction citée dans Roy 2006b, p. 79). De manière similaire, chez Confection inc., plusieurs personnes, telles que Karima, ont parlé avec fierté de leur productivité :

Mon superviseur m'a donné le surnom « cheval »... parce que je travaille comme ça, vite. Il dit que n'importe où Karima va, elle mange tout... Je vide tout. « Ok, cette section, j'ai trop de travail, ok si je mets Karima ici, Karima va tout vider. » Alors ils ont une travailleuse rapide.

38 Les quotas sont fixes, toutefois plusieurs facteurs viennent modifier les conditions de travail et influencer la capacité des travailleurs et travailleuses à atteindre leurs quotas. Nous discutons des contraintes à la production dans la section suivante.

## 4.5 Contraintes à la production

« Le nombre de pièces reste le même dès le premier jour que vous vous démenez à le faire. L'été, vos doigts peuvent enfler avec la chaleur faisant en sorte que l'ajustement, la soudure et le poinçonnage ralentissent, mais ça ne changera pas le nombre de pièces. Si vous avez vos règles et que vous n'êtes pas capable de travailler vite, ou si vos enfants sont malades, alors c'est votre problème! Chaque femme doit faire cracher de sa machine le nombre de pièces requises, une après l'autre, chaque jour. » (Herzog 1980, p. 102, notre traduction)

- 39 Les travailleurs et travailleuses de Confection inc., tout comme Herzog et ses collègues, doivent maintenir leur production à l'intérieur de conditions de travail qui varient de jour en jour, d'heure en heure et parfois de minute en minute. Ces contraintes, individuelles, matérielles et organisationnelles, placent les travailleurs et travailleuses dans un état constant d'insécurité. Au niveau individuel, l'état physique ou psychologique a été évoqué comme facteur important :

Elle faisait son 100 %, mais maintenant qu'elle est enceinte. .c'est pourquoi elle est un peu lente, elle ne veut pas trop pousser. [Elle fait] entre 85, 90. Interprète, parle de Judi

- 40 Sur le plan matériel, les personnes interviewées ont mentionné divers facteurs qui peuvent influencer leur productivité et donc leur niveau de stress. Entre autres, ils ont noté que le fonctionnement de l'équipement pouvait avoir un impact important :

Si [il y a un besoin de] réparation le matin, le soir le réparateur vient. S'il est occupé, peut-être le jour suivant... Ce jour-là on ne peut pas faire la production. Malti

- 41 La compagnie dit ajuster le salaire de l'employé(e) lorsqu'un tel événement se produit. Toutefois, certaines personnes ont noté des problèmes relatifs aux ajustements de salaire qui, selon eux, ne sont pas faits de façon systématique. De nouveaux équipements ou arrangements peuvent aussi influencer la production :

Un technicien qui travaille ici... Un jour, il est venu à ma place. Normalement [la machine de presse prend] quatorze secondes pour compléter. Après ils ont mis un programme, vingt secondes... J'ai demandé : « Ceci prend plus de temps. Je ne peux pas faire argent à la pièce à vingt secondes ». Ce gars a dit : « Oh, ferme-la, tu travailles ». Ahmad

- 42 Les paquets de vêtements représentent aussi une importante contrainte matérielle. Selon les travailleuses, il existe des bons et des mauvais paquets, les bons étant ceux qui peuvent être traités plus rapidement ou plus facilement. En général, un bon paquet est gros, contient des petites tailles, du matériel léger, des couleurs identiques, des modèles plus faciles et des couleurs particulières (ex. teintures moins inconfortables, couleurs qui permettent de mieux voir les fils, etc.). Les mauvais paquets sont néfastes pour la production, mais aussi pour la santé physique et psychologique :

Quand je fais vraiment des matériels lourds et dois mettre de la pression alors il y a un peu [de douleur]... parce que cette main, tu presses. J'utilise le fer et je dois mettre plus de vapeur, je dois mettre un peu plus de pression. Delia

- 43 Les commandes représentent une autre source de variation. Marie-Ève explique comment elle a réagi face à une demande de son superviseur de changer de couleur pour accommoder les besoins de la production :

J'avais un gros lot de la même couleur, et puis il [le superviseur] voulait que je fasse les rush [commandes urgentes]. Il faut que je change de couleur pour faire les rush, moi. Je ne voulais pas vraiment changer de fil là pour faire le rush!... Surtout quand on commence à travailler on ne voit pas vraiment la quantité qu'on va faire... .Et puis là j'ai crié, je disais : « Non, je ne veux pas! »... Mais j'ai crié, j'ai pleuré là, j'étais vraiment fâchée... Quand ils demandent ça là c'est exigeant!

- 44 Les commandes causent aussi un manque de régularité dans la quantité de matériel disponible. L'entreprise a comme politique qu'avant qu'une personne ne soit payée à l'heure, elle doit être sans travail pour une période minimale de 20 minutes, ce qui représente une éternité pour les celles payées à la pièce. De plus, ces personnes doivent demander d'être mises à l'heure. Certaines ont parlé à cet égard de favoritisme ou

d'insouciance de la part des superviseur(e)s, qui attendent inutilement avant de les mettre à l'heure.

- 45 Le manque de régularité dans la qualité et quantité du matériel provient aussi du comportement des personnes auxiliaires, qui déplacent les paquets de vêtements à confectionner d'une opération à l'autre et les distribuent aux travailleurs et travailleuses. Plusieurs personnes ont mentionné du favoritisme de la part de ces travailleurs et travailleuses, une situation aussi observée par Klein (1964). Chez Confection inc., Ruth explique :

Des fois ça vient seulement large, large, large, après ça vient moyen, après ça vient le small, et tout le large s'en va seulement à une seule personne.

- 46 Selon les travailleurs et travailleuses, les auxiliaires donnent les bons paquets aux personnes plus rapides, ou à celles qu'ils préfèrent en raison d'amitiés, d'apparence physique ou d'appartenance ethnique, ou encore en échange de faveurs :

Quand il y a un travail dur, il doit être partagé pour les 3 ou 4 filles qui font la même chose. Mais il y a des fois... tu rentres le lendemain tu trouves que tout ce qui est difficile est à côté de toi. Ce qui n'est pas difficile est à côté des autres. [Lorsqu'on lui a demandé si il y a du favoritisme sur la base de l'ethnicité] : Ouais, ouais! Ça c'est beaucoup. Oui, il y en a beaucoup, mais moi je n'ai pas de chance, jamais! Il n'y a pas de [personnes de mon pays]. Léa

Il y a une madame... je lui donne... comme du bon matériel à elle... Parce que des fois comme par exemple... j'ai besoin d'argent comme 5 \$, 2 \$, je vais demander à elle, elle me donne comme ça... Alors moi j'ai une faveur pour elle. Ça c'est secret entre moi et elle. Ghassan (travailleur auxiliaire)

- 47 Les travailleurs et travailleuses qui obtiennent des mauvais paquets de façon récurrente sont exposés de manière accrue à des risques physiques et psychologiques. Pour contrer le favoritisme dans la distribution des paquets, les travailleurs et travailleuses disent devoir surveiller constamment ce qui se passe autour d'eux, ce qui peut contribuer à leur état de stress. Ils se plaignent aussi régulièrement au/à la superviseur(e), mais celui-ci ne remédie pas toujours à la situation. L'entreprise a également comme politique de faire une rotation des travailleurs et travailleuses auxiliaires, mais celle-ci n'est pas systématique et pas nécessairement pratique, car chaque auxiliaire connaît les capacités et préférences des travailleurs et travailleuses de sa section.

- 48 La disponibilité du matériel dépend aussi des auxiliaires. Alex, un travailleur auxiliaire, explique qu'il est difficile pour lui d'aller à la toilette parce que les gens qui dépendent de lui vont manquer de travail :

Une fois ça m'est arrivé (rire). J'avais tellement besoin d'aller à la toilette. Il y avait un monsieur avec juste 5 paquets. C'est environ... 25 pièces, 10 min pour les finir. Alors moi j'ai dit : « Je vais aller. » Mais après ça je suis revenu, le monsieur a dit : « Ah! Où tu étais? Regarde! Je n'ai plus de coupe. » J'ai dit : « Monsieur, excuse-moi, je voulais aller aux toilettes. »

- 49 Plusieurs personnes ont aussi mentionné que certains auxiliaires, payés à l'heure, travaillent lentement, ce qui peut causer un stress à ceux qui dépendent de leur travail :

Avant il y a [une personne d'une certaine origine], un petit garçon, qui travaille ici... c'est lui qui donne l'ouvrage. Mais lui, il ne travaille pas! Au début ça va, ok, après il trouve que ce travail ce n'est pas intéressant, pas beaucoup d'argent, et c'est fatigant... Il est toujours à la toilette ou bien parti ailleurs, on ne sait pas où il est là, bon, dans ce cas-là on le chicanait un peu là...On avait rien à faire là. Meili

50 Une situation similaire a été notée par Burawoy (1980), qui écrit « Pour les opérateurs rémunérés à la pièce, du temps perdu était de l'argent perdu; pour les travailleurs auxiliaires, du temps perdu était de l'effort économisé » (p. 273, notre traduction).

51 Compte tenu de ces facteurs, il n'est pas surprenant que les auxiliaires rapportent subir de la violence psychologique et physique de manière régulière :

Le monsieur il était vraiment fâché. Il m'a dit : « Si tu me donnes le paquet de 3, je vais sortir et je vais te frapper. ». J'ai dit : « Mais pourquoi tu vas faire ça, c'est mon travail de te donner le travail puis toi tu dois le passer. »... Je lui ai donné le travail. Après ça lui il est fâché. Quand je suis retourné... il m'a donné un coup ici dans le dos, un coup de poing (rire)... Et pour ça j'ai parlé à mon boss, il est venu ici, puis le monsieur a été suspendu. Alex

52 En plus du manque de régularité dans la qualité et la quantité du matériel, les travailleurs et travailleuses font également face à des contraintes liées au changement de tâche. La majorité des personnes employées, les nouvelles particulièrement, se voient assigner plus d'une tâche de travail dans l'espoir de prévenir les problèmes de santé liés à la répétition des mêmes mouvements.<sup>21</sup> Il existe aussi pour certaines tâches des variantes qui ont des quotas différents. Les changements de tâche exigent un temps de réajustement, ce qui ralentit la production. De plus, certaines tâches ou variantes sont plus difficiles que d'autres, ce qui peut causer énormément d'angoisse.

Toujours nous changer!... Il te dit : « Ici, il y a beaucoup de travail, ici il n'y en a pas » et là moi je vais où il y a beaucoup de travail pour aider ou pas. Mais pour moi ce n'est pas bon... juste tu arrives à une place tu le fais d'une différente manière tu comprends?... J'étais très nerveuse... Je n'arrivais pas à faire 100 %... parce qu'il y a certaines places c'est plus et certaines places c'est moins. Lourdes (alors qu'elle travaillait à la pièce)

53 Les changements de taux de rémunération représentent un autre facteur de pression. Lorsque la majorité des personnes affectées à une tâche font une production élevée, les quotas pour cette tâche sont augmentés. Plusieurs auteurs ont décrit des formes de contrôle collectif de la production qui ont comme objectif de régulariser les taux (Edwards et Scullion 1982; Levine 1992; Roy 1952). Cela fait en sorte que certaines personnes se sentent angoissées par la production des autres, ou par le regard jeté par les autres sur leur production. Lourdes, par exemple, explique :

Elle me regardait toujours : « Aie! Toi pourquoi tu en fais beaucoup? Après... ils nous en mettent beaucoup »... J'ai toujours travaillé, qu'est-ce que je vais attendre ici lentement, elle s'est chicanée avec moi parce que moi j'en fais beaucoup... Et un jour je me suis fâchée, à mon boss... j'ai dit : « Excuse pourquoi elle, elle vient me regarder ici moi »... J'ai dit toujours elle me fait de la chicane, combien je fais.

54 L'augmentation des taux peut aussi avoir un effet sur la santé physique en incitant à l'augmentation de la vitesse de travail. Quelques décisions de la C.L.P. font état de cette situation, alors que des travailleurs et travailleuses rapportent une détérioration de leur état à la suite d'une demande d'augmentation de la productivité.<sup>22</sup> Dans plusieurs cas, le tribunal fait également un lien entre une demande d'augmentation de la productivité et une lésion professionnelle.<sup>23</sup>

55 Au moment des entrevues, Confection inc. donnait des bonis aux employé(e)s lorsqu'elle montait les quotas de production, mais ces bonis n'étaient pas octroyés aux personnes nouvellement affectées à cette tâche. Ainsi, pour la même tâche, il peut exister des différences quant au nombre de pièces requises pour obtenir le même salaire, ce qui crée chez certains du ressentiment envers leurs collègues :

Eux autres, ils ont demandé d'avoir un bonus t'sais parce que en premier les taux ce n'était pas correct supposément, mais ils ne les ont pas donnés à tout le monde!...Et puis on fait tous le même emploi... On coupe des [vêtements], il faut en couper 13 à l'heure pour faire 100 %, mais eux autres il faut peut-être qu'ils en coupent 9 à l'heure pour faire 100 %... Fait que t'sais, moi je trouve que c'est psychologique, moi je trouve qu'ils jouent avec notre tête! Carl

56 L'entreprise a depuis changé cette pratique et procure maintenant un bonus compensatoire, payable en une fois, aux personnes ayant été employées aux opérations sujettes à de tels changements. Les augmentations de quotas représentent toutefois une perte de salaire à long terme pour l'ensemble des personnes au travail.

57 Finalement, les aléas du travail parcellisé et à la chaîne donnent aussi lieu à des situations contraignantes, alors que des erreurs commises en amont de la chaîne affectent la capacité de production :

Je dois vérifier trois pièces de matériel pour le même numéro. Parfois dans la section avant, des gens ont mélangé le matériel... J'ai besoin de 23-23-23. Parfois, ils ont fait 23-25 ou 28-29. Alors, à ce moment on doit détacher le paquet et le retourner. À ce moment on perd du temps. Malti

58 En somme, les contraintes individuelles, matérielles et organisationnelles sont sources d'angoisse pour les travailleurs et travailleuses et les placent dans un état permanent d'insécurité. Ainsi, ils utilisent diverses stratégies dans le but de contrôler leurs conditions de travail, stratégies que nous décrivons dans la section qui suit.

## 4.6 Stratégies de production

On dirait qu'on a tellement peur de ne pas faire notre production que là on essaie toujours de tricher un peu. Isabelle

59 Les travailleurs et travailleuses de Confection inc. emploient différentes stratégies afin de maintenir leur production. L'utilisation de ces stratégies s'explique par la précarité socio-économique des personnes employées à cette usine, ainsi que par les exigences élevées et les contraintes multiples du travail. Elles ne sont pas particulières à Confection inc., comme le démontrent certaines décisions de la C.L.P. impliquant diverses entreprises.<sup>24</sup>

60 Une des stratégies utilisées par les personnes qui travaillent à Confection inc. est bien sûr d'augmenter le rythme de leur travail et, comme nous l'avons vu, de surveiller les autres et de se plaindre à la supervision. Mais il existe une panoplie d'autres stratégies. Par exemple, les personnes affectées à la couture choisissent parfois de s'approprier des paquets au lieu d'attendre qu'ils soient distribués par les auxiliaires, une stratégie qui est motivée par le manque de régularité dans la quantité et la qualité des paquets. Cette pratique, qui est interdite, est à la base de nombreux conflits interpersonnels entre les travailleurs et travailleuses qui effectuent la même tâche :

Parfois il n'y a pas de travail alors s'ils ne vous donnent pas par heure... votre presse va ralentir... Alors parfois... je vais aller chercher la pièce vous savez. On dit le paquet... Je prends le paquet à moi parce qu'il n'y a pas de travail... Quand j'en ai pris un le gars [un collègue] ne m'a pas laissé le prendre. Il s'est battu avec moi vous savez. Peter

61 Les travailleurs et travailleuses se disputent non seulement le matériel mais également les équipements les plus performants. Ces conflits, suscités par le manque de ressources matérielles, ont été notés ailleurs (Haraszti 1977; Herzog 1980). Chez Confection inc., il n'est donc pas surprenant que plusieurs personnes, dont Léa, aient décrit avec chagrin l'atmosphère individualiste et compétitive qui règne sur le plancher :



Chacun travaille pour lui... Chacun il veut gagner tout seul... Quand je suis rentrée comme ça, je rigolais avec une fille il [le superviseur] m'a dit : « Attends moi je vais te donner un conseil, il n'y a pas d'amis ici »... Vraiment il a raison... Il n'y a pas de relations!... Tu sais chaque personne voit le petit écran là [qui mesure la production], trrrrrrr... pour 1200, 1400 [pièces] et même pas des relations. Tu ne sais même pas qu'est-ce qu'elle a ton amie, si elle pleure!

- 62 En plus de s'approprier des paquets, plusieurs personnes ont mentionné travailler durant une ou les deux pauses, durant l'heure du dîner, ou un peu avant ou après le travail :

Moi aussi je l'ai fait [pas prendre de pauses]... Par exemple ça dépend du matériel... comme le « corduroy » [velours côtelé] par exemple, alors ça prend du temps et ça oui... quelques fois je l'ai fait mais pas toujours. Ruth

- 63 Le fait de travailler à l'extérieur des heures de travail affecte la durée totale des expositions et des périodes de repos. Cette stratégie peut également avoir des effets sur les conditions de travail des collègues, en contribuant à l'augmentation des taux, aux inégalités dans la disponibilité du matériel (le bon matériel étant accaparé par les personnes qui travaillent à l'extérieur des heures de travail), au refus de certains superviseurs et superviseuses de mettre les personnes sous leur supervision à l'heure lorsqu'elles manquent de travail, et à l'accumulation du travail en l'absence des auxiliaires :

Il y a 2 messieurs là-bas, il y a un [travailleur d'une certaine nationalité] puis il y a un [travailleur d'une certaine couleur de peau]. Ah! Eux autres, ils ne prennent pas de break! Des fois quand après le break, moi j'y vais : « Oh, C'est tout bloqué ici! Ah! » Moi j'ai dit à mon superviseur : « Eux autres, ils travaillent dans le break! » Il a dit : « Ok, ok, je vais l'arranger ». Il a oublié. Ghassan (travailleur auxiliaire)

- 64 Afin de contrer ces pratiques, les superviseurs et superviseuses prennent leurs pauses à des moments différents des travailleurs et travailleuses. Toutefois, tel qu'illustré par la citation de Ghassan, certains superviseurs choisissent d'ignorer ces infractions, particulièrement lorsque la demande de production est élevée. Cette attitude des superviseurs a aussi été notée dans l'étude de Haraszti (1977).

- 65 Les personnes interviewées ont également mentionné des stratégies visant à ne pas perdre de temps durant le travail. Carl explique que ces stratégies sont nécessaires parce que « le but de ça à la pièce, c'est que la machine ne soit jamais arrêtée. » Par exemple, plusieurs personnes ont mentionné ne pas aller à la toilette durant le travail, et ont parlé de minutes ou de secondes perdues lorsqu'elles y vont :

On ne travaille pas à la pièce ou à l'heure, on travaille à la seconde!... Comme elle doit faire 1300 [pièces] par 8 heures, même le break, elle va calculer sur le break! Avant [le break de] 9 h 5, elle doit faire rentrer... la quantité du break!... Tu fais 5 minutes de toilette, c'est vous qui le perdez. C'est comme 20 vestes que tu dois faire rentrer, tu dois le faire vite, vite dans le break ou quelque chose. Léa

- 66 Pour ne pas aller à la toilette, certaines personnes disent ne pas boire d'eau, et ce, malgré le niveau élevé de chaleur dans plusieurs sections de l'entreprise. Comme l'a noté Karima, cette pratique peut avoir des conséquences désastreuses sur la santé :

Une des femmes, une amie m'a dit, elle a été jusqu'à l'hôpital. Vous savez pourquoi? Elle ne va pas à la toilette. Elle ne boit pas l'eau pendant huit heures. Je ne sais pas si c'est la raison ou quoi mais l'urine est bloquée. Mon amie lui a demandé : « Pourquoi tu ne bois pas l'eau? » Elle a dit : « Oh si je bois l'eau je dois aller à la toilette. Alors le temps que je vais à la toilette je perds ma production. »

- 67 Également, pour ne pas perdre de temps ou faire perdre de temps à leurs collègues, les travailleurs et travailleuses vont souvent attendre les pauses ou le dîner pour faire part à

la supervision de problèmes liés au travail à ou demander de l'aide à leurs collègues. Cela crée un délai dans la résolution des problèmes :

Durant le travail tout le monde se presse, personne ne peut laisser sa position...  
Juste durant l'heure du dîner, quand ils... communiquent et disent quelque chose...  
Mais vous savez que l'évènement est déjà passé... Vous ne pouvez pas résoudre le problème tout de suite. Ben

- 68 Une autre stratégie utilisée par les travailleurs et travailleuses est d'abandonner les mesures de sécurité qui ralentissent la production :

Quand on met le garde [pour les aiguilles], c'est difficile de faire la pièce. Alors quand on travaille vite... c'est pour ça qu'on met notre doigt à l'intérieur de la machine... Le superviseur très peur : « Oh, qu'est-ce que je peux faire! » Ils ne peuvent pas sortir mon doigt de la machine. Alors ils appellent le mécanicien. Malti

- 69 En plus d'ignorer certaines mesures de sécurité, les travailleurs et travailleuses développent des méthodes de travail qui leur permettent d'augmenter leur productivité. Toutefois, souvent, la méthode utilisée n'est pas la méthode préconisée, ce qui peut engendrer des réprimandes :

Peut-être que vous connaissez les ordinateurs... Quand les autres composantes sont en marche... le processeur n'arrête jamais. Comme moi je n'arrête jamais. Alors quand la machine travaille de ce côté je peux travailler de l'autre côté... Et... la semaine dernière, la compagnie a dit que je travaille trop vite, parce que je ne suis pas les instructions. Il a dit : « Vous devez attendre la machine, bien lever et après fermer. » Ben

- 70 Certaines méthodes de travail utilisées par les travailleurs et travailleuses dans le but d'augmenter leur productivité peuvent avoir un impact plus direct sur leur santé. Ainsi, plusieurs personnes ont mentionné choisir de travailler debout alors qu'elles ont parfois la possibilité de s'asseoir :

Certaines sections... ont la chaise... À ce moment ils vont vite, alors ils se disent :  
« Si je m'assois peut-être que la production va ralentir ». Sid

- 71 Pour aller encore plus vite, les travailleurs et travailleuses planifient autant que possible leur journée de travail. Carl compare son travail comme coupeur à un jeu d'échecs, dont le but est de s'approprier les petits lots :

On bouge les machines vis-à-vis les tables qui ont les lots. L'autre [travailleur], les bons paquets, lui il va les voir... Parce que pendant qu'elle [la machine] coupe, on les voit, les tables sont toutes là... Des fois là il va y avoir un petit lot qui va être sur la table qui est là, et puis lui... il va s'en aller ici [où est le petit lot], parce qu'en arrière il y a des gros lots, fait que lui il ne s'en irait pas là-bas pour me laisser le petit lot, il va me bloquer pour que moi je ne puisse pas passer par-dessus sa machine. Fait que lui s'il y a deux petits lots là, c'est sûr qu'il n'ira pas faire ce petit lot là [le plus loin] en premier, il va aller sur le petit lot là [le plus proche]. Il va se mettre ici, il va faire ce petit lot-là, il est gourmand puis il va aller faire l'autre après!

- 72 L'exemple de Carl sert également à illustrer l'esprit individualiste et compétitif qui règne sur le plancher et que nous avons déjà décrit. Toutefois, certaines personnes ont aussi mentionné collaborer avec leurs collègues afin d'augmenter leur production. Par exemple, les personnes rémunérées à la pièce refilent parfois les mauvais paquets à des collègues qui sont à l'heure :

Comme je te dis avec [une personne d'un certain pays], on se respecte... Moi, si une journée il n'y a pas de travail, puis il y a off [c'est-à-dire que Carl est à l'heure, tandis que l'autre personne est toujours à la pièce], moi ce que je vais faire c'est tout ce qu'il y a de gros lots là... moi je vais les faire, puis je vais lui laisser tous les

petits pour que lui fasse de l'argent... Puis lui il est pareil, il va faire la même chose pour moi. Carl

- 73 Chez Confection inc. les personnes interviewées ont aussi mentionné que parfois les personnes à l'heure font comptabiliser des paquets qu'ils ont complétés à leurs collègues à la pièce, une situation aussi vécue et décrite par Herzog (1980). Les personnes qui travaillent à la pièce s'échangent également des paquets selon la couleur afin d'éviter de changer le fil :

J'ai deux filles qui m'aident... Comme si il y a un paquet... il y a deux qui sont beiges et trois qui sont bleus, on change les fils? Non!... Je peux faire les deux beiges, au lieu qu'elle les fait. Léa

- 74 Les travailleurs et travailleuses s'aident également avec les machines, comme l'explique Lourdes, qui travaille à l'heure :

Si il y a un problème elles me demandent à moi tout le temps, même si c'est un problème de la machine... La fille elle me dit : « Toi pourquoi tu ne fais pas la mécanique? » Parce que des fois je répare la machine et elles sont contentes parce qu'elles font de la production en plus.

- 75 Ces collaborations peuvent avoir un impact positif sur la santé psychologique, en fournissant un soutien social protecteur et en facilitant le maintien de la production en dépit des contraintes du travail. Cependant, comme nous l'avons vu, la plupart des stratégies de production employées par les travailleurs et travailleuses peuvent aussi avoir un impact négatif sur leur santé. Ce choix entre la production et la santé n'en est pas réellement un lorsque l'on considère la précarité de la situation de ces personnes et les exigences et contraintes du travail. En effet, il serait faux de dire que les travailleurs et travailleuses ne se préoccupent pas de leur santé. Nous discutons des stratégies favorisant la santé dans la section suivante.

## 4.7 Stratégies pour protéger sa santé

- 76 Les personnes employées à Confection inc. utilisent diverses stratégies individuelles de protection de la santé, telles que l'utilisation d'équipements (ex. gants, coussins) ou l'adoption de comportements (ex. étirements, méthodes de travail). Certaines de ces stratégies représentent un choix favorisant directement la santé aux dépens de la production. Ainsi, plusieurs personnes ont parlé du besoin d'être en santé pour leur bien-être personnel et pour celui de leur famille, comme Shakeel qui dit :

Je ne veux pas mourir parce que derrière j'ai femme, j'ai bébé. Je dois penser à l'avenir de mon bébé, pour elle je dois vivre...

- 77 Cette considération pour la santé fait en sorte que certaines personnes préfèrent travailler à l'heure plutôt qu'à la pièce, même si cela fait en sorte qu'elles demeurent à salaire fixe. Selon Lourdes, qui a travaillé à la pièce et qui travaille maintenant à l'heure en raison d'une maladie (travail léger) :

Quand une personne travaille à la pièce c'est pour se faire mourir, une personne travaille à l'heure et on y arrive.

- 78 De plus, certaines personnes préfèrent avoir plus d'une tâche de travail :

Différentes tâches sont bonnes pour la santé... Je pense que c'est bon. Parce que certaines personnes ne peuvent pas continuer de s'asseoir. Certaines personnes ne peuvent pas continuer de rester debout... Alors pourquoi pas... deux heures travaille travail assis, et revenir et travail debout. Karima

- 79 Certaines personnes, comme Malti, ont aussi mentionné l'importance pour leur santé de prendre leurs pauses et d'aller à la toilette pendant les heures de travail :

Quand [vient] jeudi, vendredi, je ne peux pas continuellement asseoir et coudre. Parce que je sens de la douleur, douleur au dos. Alors je me lève et vais à la toilette, et bois de l'eau. Juste une petite marche.

- 80 Une autre stratégie est de contrôler sa production :

Peut-être que si je voulais faire du 140 %, là je serais stressée. Parce que ça doit être un gros stress si tu veux faire du 140... Si je fais 140 % il y aurait un gros impact [sur la santé]... C'est un compromis à faire. Chloé

- 81 Parfois, la décision de contrôler sa production est prise à la suite d'un problème de santé, comme l'illustre cette citation de Peter :

Trop vite, mon épaule est douleur. Je crois que ce n'est pas bon. Maintenant je ralentis. Même si tu me paies plus d'argent je ne travaillerai pas aussi vite qu'avant.

- 82 D'autres, comme Ruth, ont mentionné travailler de manière intensive afin d'atteindre leur objectif pour ensuite pouvoir prendre des petites pauses :

Quand j'arrive à faire qu'est-ce que je veux faire... moi j'arrête pratiquement... Alors je prends un petit break je m'en vais aux toilettes... Je me donne mon temps pour arranger mon matériel... Je vais être plus à l'aise, je vais relaxer un peu.

- 83 Le besoin de contact humain au travail, en dépit des obstacles liés aux exigences de production, à la désapprobation des superviseurs et superviseuses et au bruit associé aux machines, fait aussi en sorte que certaines personnes choisissent de parler avec leur collègues même si cela représente un compromis par rapport à leur productivité. Marie-Ève, par exemple, explique :

Je ne mets pas vraiment entièrement. Je donne 90 % mais l'autre 10 % je le laisse pour moi (rire). Parce qu'il faut que je me lève la tête quand quelqu'un passe. Si la personne veut me dire bonjour, il faut que je réponde. Si la personne me sourit, je souris aussi. Alors c'est, vraiment je ne peux pas donner 100 % sur l'opération. Et ça aide aussi à la santé, parce que parfois on a besoin de se lever la tête pour bouger un peu là.

## 4.8 Gestion des problèmes de santé

- 84 Certains facteurs organisationnels viennent influencer la façon dont les travailleurs et travailleuses vivent leurs problèmes de santé. Premièrement, les personnes interviewées relèvent certaines contradictions dans les attitudes des gestionnaires qui privilégient tantôt la production, tantôt la sécurité. Carl explique :

Ils disent : « Bien là, ralentis là! T'sais tu n'es pas obligé d'aller aussi vite que ça. » Mais ils nous paient à la pièce pour qu'on aille plus vite! Mais quand il arrive quelque chose : « Ralentis! T'sais arrête ta machine!... Non, non, là, là, tu roules trop vite! »

- 85 Les entreprises ont intérêt effectivement à ne pas enregistrer d'accidents ou de maladies, parce que ceux-ci font hausser leur niveau de cotisation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Mais, face à la compétition internationale, les entreprises veulent surtout hausser la productivité. Certaines adoptent la stratégie de limiter les réclamations, par exemple en les contestant systématiquement (Lippel et coll. 2005). Plusieurs autres facteurs incitent les personnes vivant un problème de santé qui pourrait être lié au travail à ne pas présenter de réclamation : manque d'information; difficultés de communication; peur des répercussions (sanctions, congédiement); expériences négatives

de collègues; manque de marge de manœuvre financière permettant d'attendre l'indemnisation; incertitude quant à l'origine du problème de santé, particulièrement en ce qui a trait aux troubles musculo-squelettiques (Lippel et coll. 1999), etc. En effet, nos entrevues indiquent que la sous-déclaration d'accidents, et de maladies particulièrement, est répandue. Sur 27 personnes pour lesquelles nous avons l'information, 23 ont décrit des problèmes de santé, diagnostiqués ou non, qu'elles associent à leur travail (voir Tableau I). La plupart de ces problèmes n'ont pas été rapportés à l'employeur.

- 86 Il n'y a pas d'assurance-salaire chez Confection inc. Les personnes qui ne font pas de réclamation à la CSST et qui sont incapables de travailler se retrouvent en congé de maladie, rémunérées selon le régime de l'assurance-emploi si le problème cause une absence de plus de deux semaines, ce qui entraîne une perte d'argent et de droits dans l'éventualité de complications. Ceux qui en sont capables continuent parfois de travailler lorsqu'ils sont malades :

Ma compagne par exemple a le même problème [accident de travail] mais elle ne dit pas rien du tout, rien du tout. Elle se met un bandage par exemple... La position à elle : le mari est étudiant, elle doit travailler, alors elle ne dit pas rien du tout... Elle n'aimerait pas perdre son travail parce qu'elle a encore, sa cause c'est entre l'immigration, et jamais elle ne va manquer au travail. Ruth

- 87 Les personnes à qui on a assigné des travaux légers selon un avis médical sont parfois transférées dans une section dédiée aux travaux légers, mais on leur assigne parfois la même tâche de travail rémunérée à l'heure. Cela est le cas pour les femmes enceintes, la C.A.L.P.<sup>25</sup> s'étant prononcée dès 1992 sur la pertinence de ce type d'affectation dans l'affaire *Canadelle* et *Durette*.<sup>26</sup> Dans cette affaire, la travailleuse, une opératrice de machine à coudre rémunérée à la pièce, fut réaffectée par son employeur à la suite de l'exercice de son droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte. L'affectation consistait en une autorisation à prendre des pauses de 10 minutes après chaque heure de travail et à se lever pour aller à la salle de toilettes ou aller boire de l'eau aussi souvent que désiré. Le tribunal dans cette affaire décida que l'affectation éliminait les dangers énoncés dans le certificat médical. Cette décision impliquait que la travailleuse demeurait au travail tout au long de sa grossesse tout en étant rémunérée à l'heure. Cette pratique d'attribution d'un travail rémunéré à l'heure a cours chez Confection inc., et on y constate que, bien que ces personnes soient rémunérées à l'heure, la nature du travail à la chaîne fait en sorte qu'il existe tout de même une pression. L'entreprise s'attend également à une certaine productivité, particulièrement lorsqu'il y a une surcharge de travail en raison des commandes. Même si certains préfèrent travailler à l'heure à la même tâche de travail qu'auparavant, soit pour ne pas perdre leur rythme ou par sentiment de responsabilité, plusieurs personnes déplorent ce système parce qu'il n'élimine pas nécessairement la pression ou la charge physique du travail :

Même à l'heure là... on avait encore le même travail à faire, des fois mon superviseur avait beaucoup, beaucoup de travail. Mais là juste prendre les paquets comme ça puis les changer de place, le mal revenait. Isabelle

- 88 Les personnes qui s'absentent du travail pour une période prolongée, que ce soit pour un problème de santé lié au travail ou pour un accouchement, ont parlé des difficultés qu'elles éprouvent à leur retour au travail. Les difficultés sont encore plus importantes lorsqu'il y a eu une augmentation des quotas de production entre temps. L'entreprise accorde une certaine période de réadaptation à l'abri des avertissements ou du congédiement, et octroie de façon informelle une semaine rémunérée à l'heure. Cependant, ces personnes subissent tout de même une baisse de salaire :

J'ai entre parenthèses bûché pour avoir mon salaire, parce que... quand je suis revenue j'ai recommencé au pied de l'échelle... Il a fallu que je bûche beaucoup pour avoir le salaire que j'ai maintenant. Isabelle

- 89 Notre lecture des décisions de la C.L.P. démontre en effet que les employeurs exigent souvent que les travailleurs et travailleuses réintègrent leur poste à la pièce le plus rapidement possible. Par exemple, dans l'affaire *Teresa Visconti et Manufacture Lingerie Le Château Inc.*, le tribunal rapporte en ces termes ce qu'il retient du témoignage du directeur des ressources humaines : « Lorsqu'un travailleur ne peut temporairement occuper son poste payé à la pièce à cause d'un problème de santé ou d'une lésion professionnelle, il est transféré à un poste payé à l'heure. C'est ce dont a bénéficié la travailleuse après avoir transmis sa réclamation à la CSST... Cependant, après que cet organisme ait refusé la réclamation, il a dû exiger que la travailleuse réintègre son poste... Parce qu'elle ne pouvait le faire, il l'a placé (sic) en congé-maladie ». <sup>27</sup> Pareillement, dans l'affaire *Maunise Elaine et Manufacturier de Bas Iris inc.*, il est mentionné : « Après deux mois et demi de travaux légers elle [la travailleuse] a repris le travail régulier au début avec rémunération à l'heure, mais rapidement elle a dû passer à la rémunération à la pièce car l'employeur ne tolère pas qu'une travailleuse ne puisse pas recommencer le travail avec rémunération à la pièce. » <sup>28</sup>
- 90 Les décisions démontrent également que le service de réadaptation de la CSST ne tient pas toujours compte de la réalité du travail à la pièce et à la chaîne. Dans un cas, <sup>29</sup> la travailleuse, qui a réintégré son emploi à la suite d'une lésion professionnelle, a soutenu que son emploi n'était pas convenable notamment parce qu'elle était incapable d'accéder au boni de production en suivant une des recommandations de la CSST, c'est-à-dire en prenant une pièce de vêtement à la fois : « En prenant moins de pièces à la fois... cela l'obligeait à faire plus de manipulations. Elle perdait du temps et cela nuisait à sa rapidité d'exécution. La travailleuse explique qu'il s'agit d'un travail à la chaîne... la fille au carton a fait pression sur elle pour l'inciter à aller plus vite, ce qui la rendait mal à l'aise. » Dans ce cas, le tribunal a décidé que le poste était convenable, mais que la travailleuse avait droit à l'indemnité de remplacement du revenu réduite qui vise à assurer le maintien de son revenu malgré sa perte de productivité imputable à la lésion professionnelle.

## 4.9 Impact des problèmes de santé liés au travail

- 91 Plusieurs travailleurs et travailleuses de Confection iInc. ont mentionné qu'ils avaient ralenti leur production, délibérément ou non, à la suite d'un problème de santé lié au travail. L'examen des décisions de la C.L.P. indique également que, dans de nombreux cas, les travailleurs et travailleuses lient leurs douleurs causées par le travail à une baisse de productivité. <sup>30</sup> Toutefois, un problème de santé n'implique pas toujours une baisse de productivité, car les personnes atteintes, comme nous l'avons vu, travaillent malades ou utilisent diverses stratégies afin de maintenir leur production. Il arrive cependant que cela leur nuise. Nous avons relevé quelques décisions de la C.L.P., portant en particulier sur des problèmes de dos, dans lesquelles le tribunal a refusé la réclamation pour indemnisation en partie à cause de l'absence d'une réduction significative de la productivité. <sup>31</sup>
- 92 Une baisse de productivité implique une réduction de salaire et, de ce fait, certaines personnes ont mentionné se trouver un emploi supplémentaire afin de compenser ce manque à gagner. Par exemple, Shezam, qui a subi une entorse au dos qui l'empêche de

tirer de son travail le même salaire qu'avant, s'est trouvé un emploi supplémentaire comme cuisinier afin de compenser sa baisse de salaire :

Le travail de restaurant... temps partiel, trois heures, quatre heures... J'ai besoin d'argent, mon salaire baisse... à cause de la production, alors je dois équilibrer.

93 Il en résulte une situation paradoxale où un travailleur ou une travailleuse est obligé de prendre un emploi supplémentaire en raison d'un problème de santé potentiellement chronique, ce qui ne favorise pas l'amélioration de son état. De plus, lorsqu'une personne travaille pour différents employeurs, elle n'est pas rémunérée pour le temps supplémentaire, alors que le temps supplémentaire serait rémunéré à un taux plus élevé si elle travaillait pour le même employeur pour toutes les heures travaillées. Il est à noter qu'un problème de santé peut également affecter la capacité d'une personne de maintenir un emploi supplémentaire.

94 Les problèmes de santé résultant du travail peuvent aussi influencer la mobilité professionnelle, une situation également décrite par Patry et collègues (2005). Ainsi, plusieurs personnes interviewées ont déclaré qu'il est plus difficile pour elles d'obtenir un emploi ailleurs en raison de leurs problèmes de santé :

Si je vais à l'extérieur pour trouver un travail, c'est plus difficile pour moi parce que je suis malade. J'ai un problème mais je sais que le problème est ici alors c'est pourquoi je travaille ici. Ann (médecin de formation)

95 D'autres ont décrit une certaine difficulté à suivre des cours à cause de leurs problèmes de santé. Ils peuvent donc se retrouver dans une situation où la maladie acquise au travail les empêche de quitter leur emploi dangereux.

96 Les problèmes de santé vécus par les travailleurs et travailleuses ont souvent aussi un impact sur leur entourage. Cela est particulièrement vrai pour les femmes, qui sont principalement responsables des tâches familiales :

Moi, travail à la pièce, trop, trop. Après moi comme 100 %, 120, après problème, après moi pas m'occuper des enfants... Trop de travail, vient ici, après le matin 5 h se lever, deux enfants... après pas bon. Farida

97 Ainsi, il n'est pas surprenant que les travailleurs et travailleuses s'inquiètent de l'impact du travail à la pièce sur leur santé à long terme :

Pour le long terme, nous sommes debout toute la journée, huit heures, et parfois travaillons tout le temps, comme neuf heures par jour à long terme... Est-ce qu'il y a des problèmes pour le futur? Et nos doigts, utiliser nos muscles. Mêmes mouvements, répéter, comme 2000 fois par jour. Est-ce qu'il y a des problèmes quand tu vieillis et vieillis, notre bras peut avoir des problèmes. Ben

98 Les travailleurs et travailleuses ne sont pas seulement préoccupés par l'impact de leur travail sur leur santé mais aussi par l'incertitude quant à leur capacité de continuer à faire leur production et donc de maintenir leur emploi après un certain âge. Cette préoccupation, qui a aussi été décrite par Klein (1964), est exprimée par Shezam :

Je ne crois pas à ma force physique, parce que le physique ne peut pas me supporter tout le temps. C'est pourquoi je compte chercher un travail... peut-être un travail de bureau... Automatiquement quand votre âge augmente vous ne pouvez pas travailler plus, mais la compagnie ne vous garde jamais parce que la personne ralentit... Ils peuvent vous torturer, ils peuvent vous jeter dehors.

## 5. Discussion

### 5.1 Travail à la pièce et santé et sécurité

- 99 Nos résultats démontrent que la rémunération à la pièce peut affecter la santé au travail de multiples façons, et que les travailleurs et travailleuses déploient des efforts quotidiens pour développer des stratégies afin de maintenir un équilibre entre les exigences et contraintes du travail, leur santé physique et psychologique et leur vie de famille. Les exigences de production, qui entrent en contradiction avec les exigences de qualité, peuvent exercer de la pression sur les personnes et leur occasionner un stress physique important en raison de la rapidité et de la répétition des mouvements associés aux tâches et au calcul de la production. Cela est particulièrement préoccupant lorsque l'on considère le contexte actuel d'intensification du travail qui provient, d'une part, de l'accroissement des exigences de production face à la compétition internationale et, d'autre part, des reculs de la dernière convention collective qui incitent les travailleurs et travailleuses à augmenter leur productivité afin de compenser leur perte financière. Une productivité accrue a été associée à une augmentation de la prévalence des symptômes musculo-squelettiques chez des opératrices de machines à coudre rémunérées à la pièce (Schibye et coll. 1995).
- 100 Les contraintes du travail peuvent créer de leur côté du stress, de l'insécurité et des conflits interpersonnels, et peuvent entraîner une augmentation de la charge de travail. En fait, de fortes pressions et un faible contrôle au travail ont été associés à des problèmes de santé physiques et psychologiques dans divers milieux (Escriba-Aguir et coll. 2006; Theorell et Karasek 1996). Notre étude met en lumière le rôle de l'organisation du travail, plutôt que des différences individuelles ou culturelles, dans la création des conflits interpersonnels. Des dynamiques comparables, causées par des facteurs organisationnels tels que le manque de personnel auxiliaire, ont aussi été décrites par Burawoy (1979) dans les termes suivants : « La... dépendance par rapport au personnel auxiliaire a comme conséquence de redistribuer les conflits d'une direction hiérarchique vers une direction horizontale, dans laquelle les travailleurs individuels se retrouvent en conflit ou compétition. » (p.81, notre traduction). Nos résultats démontrent également que l'organisation du travail contribue aux sentiments d'injustice vécus par les travailleurs, que ce soit au niveau individuel (ex. en permettant le favoritisme de la part des superviseurs et superviseuses et des auxiliaires dans les conditions de travail), ou au niveau organisationnel (ex. en établissant différentes exigences de production pour la même tâche de travail). La perception par les travailleurs(euses) de ce type d'injustice s'inscrit dans la littérature sur la justice organisationnelle (Greenberg et Cropanzano 2001) et a été liée à des problèmes de santé au travail (Ferrie et coll. 2006; Kivimaki et coll. 2003).
- 101 Afin de maintenir leur production en dépit des contraintes, les travailleurs et travailleuses adoptent diverses stratégies. Haraszti (1977) aussi a observé que les travailleurs de l'usine de fabrication de tracteurs devaient employer des stratégies afin d'atteindre leurs quotas parce que ceux-ci n'étaient pas calculés en fonction du temps nécessaire à l'arrangement du matériel et aux vérifications et ne tenaient pas compte des contraintes. Pour gagner un salaire décent, les travailleurs devaient briser les règles, y compris les règles de sécurité, une façon de contourner les normes connues dans ce milieu



sous le nom de « pillage » (« looting »). D'une certaine façon, l'utilisation de stratégies procure un contrôle sur les conditions de travail. Toutefois, ces stratégies sont elles-mêmes contraignantes parce qu'elles favorisent souvent la production au détriment de la santé. Selon Wrench et Lee (1982), les bénéfices immédiats d'une production élevée représentent pour le travail à la pièce une certitude calculable, tandis qu'un accident n'est considéré qu'une possibilité (p. 522). Chez Confection inc., ces stratégies occasionnent des conflits interpersonnels, augmentent la durée d'exposition, diminuent la période de repos, mènent à l'abandon des mesures de sécurité, causent des délais dans la résolution des problèmes, etc. Trevelyan et Haslam (2001) ont aussi remarqué, au cours d'une étude d'une usine de fabrication de briques, que les personnes rémunérées à la pièce travaillaient plus vite et durant les pauses, ce qui, selon les auteurs, contribuait aux troubles musculo-squelettiques observés.

- 102 Il est toutefois important de noter que les travailleurs et travailleuses se préoccupent de leur santé et favorisent, lorsque c'est possible et/ou lorsque c'est nécessaire, la santé au-delà de la production. Certaines des stratégies de protection de la santé que nous avons décrites ont été notées ailleurs. Notamment, Linhart (1978) a écrit que les ouvriers de la chaîne de montage qu'il a observés réussissaient parfois à amasser quelques minutes d'avance pour fumer une cigarette, une situation qu'il désigne « la minute volée ». Pareillement, Teiger (1995) a décrit comment les jeunes ouvrières françaises qu'elle a observées travaillaient intensément afin de gagner quelques secondes pour parler avec leurs collègues. Dans un contexte de travail parcellisé, à la pièce et à la chaîne, où les personnes se trouvent essentiellement isolées, chacune devenant une prolongation de sa machine (Burawoy 1980), le contact humain revêt une importance particulière. Ainsi, les ouvrières de Teiger, comme les travailleurs et travailleuses de Confection inc., considéraient que le fait de parler aux collègues, même très brièvement, était essentiel à leur santé psychologique, malgré le fait que l'organisation du travail et le bruit limitaient les possibilités de conversation. L'impossibilité d'interagir avec les collègues est source de frustration, comme l'a noté Herzog (1980) qui a décrit son besoin profond de contact humain au travail et sa frustration par rapport aux éléments qui empêchaient les interactions, notamment les exigences de production et l'emplacement des postes de travail.
- 103 Ainsi, l'impact sur la santé du travail à la pièce est à la fois physique et psychologique, et il peut être immédiat ou à plus long terme, par exemple en ce qui a trait aux troubles musculo-squelettiques. Ces problèmes de santé ont de leur côté des répercussions qui dépassent largement le bien-être physique ou psychologique des travailleurs et travailleuses. Ils entraînent des effets économiques et sociaux, en influençant la productivité et le salaire, la nécessité d'obtenir un emploi supplémentaire ou la capacité de le maintenir, la possibilité de suivre des cours, la mobilité professionnelle, l'entourage familial et les possibilités d'avenir. La gestion de ces problèmes de santé, par ailleurs, n'est pas toujours adéquate, particulièrement en ce qui concerne le travail léger, la réadaptation ou le retour au travail, qui ne tiennent pas toujours compte de la réalité du travail à la pièce telle que vécue par les travailleurs et travailleuses.
- 104 La collectivité peut parfois aider à prévenir les problèmes de santé liés au travail par le biais de mécanismes de soutien et d'entraide. Comme nous l'avons vu, il arrive que les travailleurs et travailleuses s'échangent des paquets problématiques ou réparent les équipements de leurs collègues. Toutefois, des facteurs organisationnels viennent freiner ces possibilités de collaborations potentiellement bénéfiques pour la santé. Notamment,

les inégalités dans la quantité et qualité du matériel et des équipements de travail créent un climat de compétition qui génère de nombreux conflits interpersonnels et réduit les possibilités de collaboration. Le travail à la pièce et à la chaîne fait aussi en sorte que les travailleurs et travailleuses se mettent de la pression les uns sur les autres, car ils ne peuvent pas tolérer une faible productivité de la part des collègues dont ils dépendent pour l'obtention des paquets. La politique de l'entreprise qui vise à séparer les groupes ethniques sur le plancher peut aussi empêcher les collaborations qui se font, en milieu de travail, souvent sur la base de l'ethnicité (Seifert et Messing 2006). Chez Confection inc. ces mécanismes sont présents, mais se limitent à l'extérieur des heures de travail (pauses, dîner, avant ou après le travail) (voir Premji et coll. 2008 pour une explication détaillée).

- 105 Nos résultats indiquent également que l'entreprise reporte plusieurs de ses coûts et risques sur les individus. On note par exemple que les travailleurs et travailleuses assument la perte de productivité liée aux accidents et maladies du travail, aux changements de tâches, aux ralentissements dans les commandes (et aux délais pour être mis à l'heure) et les risques pour la santé engendrés par les stratégies de production qui sont utilisées dans le but d'atteindre les exigences en dépit des contraintes. De plus, l'entreprise réprimande les travailleurs et travailleuses qui ont recours à ces stratégies au lieu de redéfinir les aspects de l'organisation du travail qui les incitent à les adopter. En 2003, un rapport d'audit de gestion de la santé et de la sécurité du travail sollicité par l'entreprise avait recommandé, entre autres, d'établir un registre des problèmes rencontrés pour chaque sorte de vêtement afin d'adapter le travail en conséquence. Le rapport suggérait également à l'entreprise de considérer l'établissement d'une limite au bonus. En 2007, ces recommandations n'avaient toujours pas été instaurées. Comme nous l'avons vu, le syndicat est limité dans sa capacité d'établir des changements. Il vit sous la menace constante de fermeture et de mises à pied; il n'est pas très riche, parce que les cotisations syndicales sont basées sur les salaires qui sont très faibles. Sa priorité est donc d'intégrer dans le milieu de travail les gens de groupes ethniques différents et de régler les problèmes immédiats.

## 5.2 Implications juridiques

- 106 Depuis l'abolition des décrets, on note un recul en ce qui a trait aux conditions de travail dans l'industrie du vêtement au Québec. De plus, l'entreprise ne respecte pas certaines de ses obligations légales. Notamment, les personnes employées sont rémunérées en fonction d'un taux de base qui correspond au salaire minimum de la province plutôt qu'au salaire minimum plus élevé prévu pour les personnes travaillant dans l'industrie du vêtement. L'entreprise justifie ses actions par le fait qu'un bonus de production s'ajoute au salaire minimum général. Depuis plusieurs années, le syndicat tente de changer cette situation, jusqu'ici sans succès. L'organisation du travail contribue également au non-respect des lois régissant le travail. En effet, les exigences et contraintes de production incitent les travailleurs et travailleuses à utiliser des stratégies qui sont néfastes pour leur santé physique et psychologique, comme de ne pas aller à la toilette et ne pas boire d'eau, reporter à plus tard la résolution de problèmes liés à la sécurité des machines, ignorer les équipements et mesures de sécurité, etc. L'organisation du travail contribue ainsi au non-respect de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui oblige notamment l'employeur à protéger la santé des personnes qu'il engage. De plus, les exigences élevées de production et les multiples contraintes constituent un incitatif à travailler en dehors des heures régulières de travail. La *Loi sur les normes du travail* prévoit une période de trente minutes

pour le repas après une période de cinq heures de travail consécutives. Toutefois, notre étude démontre que plusieurs personnes travaillent durant une partie ou la totalité de l'heure du dîner. Selon la Loi, les employés du vêtement bénéficient aussi d'une semaine de travail normale de 39 heures. Cependant, le fait de travailler en dehors des heures de travail fait en sorte que la semaine de travail est plus longue pour certains. Ainsi, Mayhew et Quinlan (1999), dans leur étude sur l'externalisation du travail dans l'industrie du vêtement en Australie, écrivent : « Comme le risque principal pour la santé et sécurité du travail des travailleurs externes provient d'une combinaison de longues heures et de travail à la pièce, ces lois [celles sur les normes du travail] sont probablement plus centrales pour la préservation de leur santé et bien-être que les lois sur la santé et la sécurité du travail » (p. 102, notre traduction). La *Loi sur les normes du travail* québécoise, à l'instar de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, permet difficilement de prendre en compte l'intensification du travail associée aux diverses incitations à une plus grande productivité. Outre la possibilité de questionner l'organisation du travail qui compromet la santé, par le biais de l'article 51(3) de la L.S.S.T. (Quinlan 2007), les autres dispositions législatives n'encadrent pas le phénomène de l'intensification du travail. Cette situation permet de craindre que ces outils potentiels de protection, dans leur état actuel, ne servent pas à protéger adéquatement la santé des travailleurs.

### 5.3 Genre et ethnicité

- 107 Étant majoritairement des femmes et des immigrants, les personnes qui travaillent à Confection inc. vivent des réalités particulières, notamment une précarité socio-économique qui ne leur est pas exclusive mais qui se manifeste de manière distincte. Des réalités socio-économiques similaires ont été notées chez des travailleuses immigrantes dans l'industrie du vêtement à Toronto (Gannagé 1999). Cette précarité, s'ajoutant aux exigences et contraintes du travail, crée une motivation à utiliser des stratégies pour la plupart néfastes pour leur santé dans le but d'accroître leur revenu. De plus, elle contribue au sentiment d'insécurité associé au résultat incertain d'un travail rémunéré à la pièce. La situation socio-économique des travailleurs et travailleuses les pousse également à faire des heures supplémentaires, à avoir un ou plusieurs emplois supplémentaires et à prendre des cours de langue ou de formation. Les hommes, plus souvent que les femmes, ont mentionné avoir des emplois supplémentaires et prendre des cours, une situation liée en partie au fait que les femmes sont plus souvent responsables des tâches familiales. Ces diverses activités amplifient l'impact du travail à la pièce à la fois en augmentant le degré d'exposition et en diminuant le temps de récupération. Il est donc important que l'examen de la santé et sécurité du travail chez des populations de femmes et d'immigrants incorpore les questions d'intégration sociale et économique qui sont à la base de ces problèmes.
- 108 Chez Confection inc., nous avons noté des différences selon le genre dans les emplois occupés et les tâches effectuées à l'intérieur de certains titres d'emplois. Cette division du travail peut affecter la nature des risques et des problèmes de santé liés au travail vécus par les travailleurs et travailleuses. Par exemple, les couturières, qui sont majoritairement des femmes, dépendent des travailleurs auxiliaires, qui sont majoritairement des hommes. Les couturières ont peu de contrôle sur leurs conditions de travail comparativement aux travailleurs auxiliaires qui bénéficient d'un petit peu plus de marge de manœuvre. En fait, les risques et problèmes de santé associés au travail des

femmes ont largement été sous-estimés par les décideurs, médecins et chercheurs (Lippel 2003; Messing 1998; Messing et Boutin 1997). Nos résultats démontrent que ce qui est perçu et défini comme un travail léger n'est toutefois pas exempt de facteurs de risques.

- 109 L'ethnicité et le genre peuvent également moduler la santé et la sécurité à l'intérieur de mêmes tâches de travail. Notamment, nous avons relevé des situations de favoritisme sur la base de l'ethnicité et du genre de la part de certains superviseurs, superviseuses ou auxiliaires, favoritisme dans les conditions de travail qui peuvent avoir un impact sur la santé. Bien que nous n'ayons pas ici développé la question de la connaissance des langues officielles, cet aspect peut également agir sur les relations interpersonnelles qui régissent les conditions de travail, spécifiquement les relations avec la supervision et les collègues (Premji et coll. 2008). L'impact des problèmes de santé peut être différent selon l'ethnicité et le genre, dans la mesure où les problèmes de santé affectent la mobilité professionnelle des immigrants de manière particulière (plusieurs ayant subi une déqualification professionnelle) et influencent la capacité des femmes particulièrement d'effectuer les tâches familiales (celles-ci en étant les principales responsables). Nos résultats indiquent également que l'ethnicité joue un rôle par rapport à la sous-déclaration des accidents et maladies liés au travail en raison de facteurs tels que le manque d'information, les difficultés de communication et la peur des répercussions, ce qui pourrait entraîner un plus grand recours aux congés-maladies et une augmentation de la tendance à travailler malade. Il est à noter que la sous-déclaration a été notée ailleurs (Pransky et coll. 1999; Rosenman et coll. 2000; Shannon et Lowe 2002), incluant dans des milieux où sont employées en majorité des femmes immigrantes (Scherzer et coll. 2005).
- 110 Notre étude s'inscrit dans une littérature en développement qui démontre qu'il existe des différences selon l'ethnicité et le genre à l'intérieur de titres d'emplois et de tâches de travail, différences qui peuvent modifier l'exposition aux risques, la nature des problèmes de santé, l'impact des problèmes de santé et les recours en cas d'accident ou de maladie lié au travail (Dembe 1999; Frumkin et coll. 1999; Lipscomb et coll. 2006; Messing et coll. 2003). Les types de mécanismes définis de manière qualitative dans notre étude peuvent ainsi expliquer les résultats d'études épidémiologiques qui démontrent des différences selon le genre et/ou l'ethnicité dans la santé au travail (voir par exemple Wang et coll. 2007 pour une étude qui démontre des inégalités sociales dans les troubles musculo-squelettiques chez des opérateurs et opératrices de machines à coudre). Notre étude met également en lumière le rôle de l'organisation du travail dans la structuration d'inégalités sociales en santé et sécurité du travail.

## 5.4 Limitations de l'étude

- 111 Notre étude se situe dans une grande entreprise syndiquée et a été effectuée en collaboration avec le Comité de la condition féminine de la centrale syndicale. La majorité des immigrants au Québec, et les femmes particulièrement, travaillent dans des milieux plus petits et non syndiqués (Renaud 2001) peu accessibles pour la recherche. De plus, les mécanismes liant le travail à la pièce et la santé dépendent largement de l'organisation du travail spécifique à l'entreprise étudiée. Ainsi, notre étude n'est peut-être pas entièrement représentative des conditions qui prévalent dans ces milieux.

## 6. Conclusion

- 112 Le travail à la pièce peut sembler archaïque. En fait, nous avons trouvé plusieurs similitudes entre notre étude et celles réalisées il y a plusieurs décennies et dans des contextes socio-économiques et politiques très différents. Toutefois, cette forme de rémunération est couramment privilégiée dans certains secteurs afin d'encourager les personnes employées à produire davantage. De plus, certains ergonomes soulignent une tendance croissante, dans d'autres emplois, à privilégier l'évaluation quantitative du travail. Par exemple, Caroly et collègues (2005) soulignent que la police française évalue les policiers en termes de « chiffres » d'arrestations, etc., ce qui nuit à la prévention des problèmes de santé au travail.
- 113 Avec la compétition internationale qui est sentie très fortement dans l'industrie du vêtement, le travail à la pièce est susceptible de persister et les exigences de production d'augmenter. L'examen de la jurisprudence de la C.L.P. démontre que le travail à la pièce est parfois mal représenté par les employeurs ou mal compris par le tribunal. Notamment, il existe une incompréhension des pressions exercées sur les travailleurs et travailleuses rémunérés à l'heure dans un contexte de travail parcellisé et à la chaîne, du degré de contrôle sur le rythme d'un travail rémunéré à la pièce, de la réalité du retour au travail et de la réadaptation, et du lien entre les problèmes de santé et la productivité. Il est donc important, dans ce contexte, de comprendre la réalité du travail à la pièce telle que vécue par les travailleurs et travailleuses.

*Nous désignons remercier Marie-Claire Lefebvre et Ana-Maria Seifert ainsi que les évaluateurs (trices) anonymes pour leurs commentaires judicieux qui ont permis d'améliorer l'article. Cette recherche a été réalisée grâce à des bourses du Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC), du Ontario Institute of Work and Health, de l'Institut santé et société (bourse AON), et de la Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail, Université d'Ottawa. Cette recherche a été effectuée avec la collaboration de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, en particulier de Carole Gingras et du syndicat local concerné. Elle fait partie du programme l'Invisible qui fait mal, qui bénéficie d'une subvention d'équipe du FQRSC. Toutefois, les opinions émises n'engagent que les auteurs.*

---

## BIBLIOGRAPHIE

- Brisson, C., Vinet, A., Vézina, M., Gingras, S. (1989). Effect of duration of employment in piecework on severe disability among female garment workers. *Scand J Work Environ Health*, vol. 15, n° 5, p. 329-34.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago : The University of Chicago Press.

- Burawoy, M. (1980). The politics of production and the production of politics : a comparative analysis of piecework machine shops in the United States and Hungary. *Political Power and Social Theory*, vol. 1, p. 261-299.
- Caroly, S., Boussard, V., Lorient, M. (2005). Du rapport entre jeunes et anciens au collectif de travail: Cas des gardiens de la paix. *X<sup>ème</sup> Journées de sociologie du travail*. Rouen.
- Cheng, Y.H. (1997). Explaining disablement in modern times : hand-injured workers' accounts of their injuries in Hong Kong. *Social Science and Medicine*, vol. 45, n° 5, p. 739-750.
- Dembe, A. (1999). Social inequalities in occupational health and health care for work-related injuries and illnesses. *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 22, n° 5-6, p. 567-579.
- Edwards, P.K., Scullion, H. (1982). *The social organization of industrial conflict : control and resistance in the workplace*. Oxford : Basil Blackwell.
- Escriba-Aguir, V., Martin-Baena, D., Perez-Hoyos, S. (2006). Psychosocial work environment and burnout among emergency medical and nursing staff. *Int Arch Occup Environ Health*, vol. 80, n° 2, p.127-33.
- Ferrie, J.E., Head, J., Shipley, M.J., Vahtera, J., Marmot, M.G., Kivimaki, M. (2006). Injustice at work and incidence of psychiatric morbidity : the Whitehall II study. *Occup Environ Med*, vol. 63, n° 7, p.443-50.
- Frazer, M.B., Norman, R.W., Wells, R.P., Neumann, P.W. (2003). The effects of job rotation on the risk of reporting low back pain. *Ergonomics*, vol. 46, n° 9, p. 904-19.
- Frumkin, H., Walker, E.D., Friedman-Jiménez, G. (1999). Minority workers and communities. *Occupational Medicine*, vol. 14, n° 3, p. 495-517.
- Gannagé, C.M. (1999). The health and safety concerns of immigrant women workers in the Toronto sportswear industry. *International Journal of Health Services*, vol. 29, n° 2, p. 409-429.
- Geddes, L.A., Heywood, J.S. (2003). Gender and piece rates, commissions, and bonuses. *Industrial Relations*, vol. 42, n° 3, p. 419-444.
- Goulet, L., Thériault, G. (1987). Association between spontaneous abortion and ergonomic factors. A literature review of the epidemiologic evidence. *Scand J Work Environ Health*, vol. 13, p. 399-403.
- Greenberg, J., Cropanzano, R. (2001). *Advances in organizational justice* : Stanford University Press.
- Haraszti, M. (1977). *A worker in a worker's state*. Harmondsworth, England : Penguin Books.
- Herzog, M. (1980). *From hand to mouth. Women and piecework*. Markham : Penguin Books.
- Institut de la statistique du Québec (2001). *Enquête sociale et de santé, 1998, 2<sup>e</sup> édition*. Montréal.
- Kivimaki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., Ferrie, J.E. (2003). Organisational justice and health of employees : prospective cohort study. *Occup Environ Med*, vol. 60, n° 1, p. 27-34.
- Klein, L. (1964). Operators' attitudes to piecework. *New Society*, vol. 16, p. 11-13.
- Labelle, M., Turcotte, G., Kempeneers, M., Meintel, D. (1987). *Histoires d'immigrées. Itinéraires d'ouvrières Colombiennes, Grecques, Haïtiennes et Portugaises de Montréal*. Montréal : Les Éditions du Boréal Express.
- Levine, D.I. (1992). Piece rates, output restriction, and conformism. *Journal of Economic Psychology*, vol. 13, p. 473-489.
- Linhart, R. (1978). *L'établi*. Paris : Les Éditions de Minuit.

- Lippel, K. (2003). Compensation for musculoskeletal disorders in Quebec : systemic discrimination against women workers? *International Journal of Health Services*, vol. 33, n° 2, p. 253-281.
- Lippel, K., Lefebvre, M.-C., Schmidt, C., Caron, J. (2005). *Traiter la réclamation ou traiter la personne? Les effets du processus sur la santé des personnes victimes de lésions professionnelles*. Montréal : Université du Québec à Montréal, Service aux collectivités.
- Lippel, K., Messing, K., Stock, S., Vézina, N. (1999). La preuve de la causalité et l'indemnisation des lésions attribuables au travail répétitif : rencontre des sciences de la santé et du droit. *Recueil annuel de Windsor d'accès à la justice*, vol. 17, p. 35-85.
- Lipscomb, H.J., Loomis, D., McDonald, M.A., Argue, R.A., Wing, S. (2006). A conceptual model of work and health disparities in the United States. *International Journal of Health Services*, vol. 36, n° 1, p. 25-50.
- London, M., Bhattacharya, A. (1985). The relation between frequency of industrial lifting and fatigue produced. *Journal of Human Ergology*, vol. 14, p. 3-13.
- Mayhew, C., Quinlan, M. (1999). The effects of outsourcing on occupational health and safety: a comparative study of factory-based workers and outworkers in the Australian clothing industry. *International Journal of Health Services*, vol. 29, n° 1, p. 83-107.
- Messing, K. (2000). La santé des travailleuses: La science est-elle aveugle? Montréal: *Les éditions de remue-ménage*.
- Messing, K., Boutin, S. (1997). La reconnaissance des conditions difficiles dans les emplois des femmes et les instances gouvernementales en santé et sécurité du travail. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 52, n° 2, p. 333-362.
- Messing, K., Punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, J., Zahm, S., Wegman, D., Stock, S.R., deGrosbois, S. (2003). Be the fairest of them all : Challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research. *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 22, n° 109, p. 1-13.
- Miles, M.B., Huberman, A.M. (1984). *Qualitative data analysis. A sourcebook of new methods*. Beverly Hills : SAGE Publications.
- Morin, F., Brière, J.-Y. (2003). *Le droit de l'emploi au Québec, 2<sup>e</sup> édition*. Montréal : Wilson et Lafleur.
- Nadeau, D., Vézina, M., Vinet, A., Brisson, C. (1990). Travail parcellaire et altérations de la santé mentale chez les opératrices de machines à coudre. *Archives des maladies professionnelles de médecine du travail et de sécurité sociale*, vol. 51, n° 7, p. 479-487.
- Park, L.S.-H., Pellow, D.N. (2005). Making the invisible visible : Asian American/Pacific Islander workers in Silicon Valley. *AAPI Nexus*, vol. 3, n° 1, p. 45-66.
- Patry, L., Gravel, S., Boucheron, L., Fournier, M., Vissandjée, B., Kane, M., Beauvais, J. (2005). *Accès à l'indemnisation des travailleuses et travailleurs immigrant(e)s victimes de lésions musculo-squelettiques d'origine professionnelle*. Montréal : Direction de la santé publique.
- Pilon, J.-L. (2005). Le sort de l'industrie du vêtement au Québec dans le contexte actuel de la libéralisation des marchés. *La Chronique des Amériques*, janvier, n° 2, p. 1-8.
- Pransky, G., Snyder, T., Dembe, A., Himmelstein, J. (1999). Under-reporting of work-related disorders in the workplace : a case study and review of the literature. *Ergonomics*, vol. 42, n° 1, p. 171-82.

- Premji, S., Messing, K., Lippel, K. (2008). Broken English, broken bones? Mechanisms linking language proficiency and occupational health in a Montreal garment factory. *International Journal of Health Services*, vol. 38, n° 1, p. 1-19.
- Punnett, L., Fine, L.J., Keyserling, W.M., Herrin, G.D., Chaffin, D.B. (2000). Shoulder disorders and postural stress in automobile assembly work. *Scand J Work Environ Health*, vol. 26, n° 4, p. 283-91.
- Quinlan, M. (2007). Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing. *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 30, n° 4-5, p. 385:399.
- Renaud, J. (2001). *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Québec : Les Publications du Québec.
- Rosenman, K.D., Gardiner, J.C., Wang, J., Biddle, J., Hogan, A., Reilly, M.J., Roberts, K., Welch, E. (2000). Why most workers with occupational repetitive trauma do not file for workers' compensation. *J Occup Environ Med*, vol. 42, n° 1, p. 25-34.
- Roy, D. (1952). Quota restriction and goldbricking in a machine shop. *American Journal of Sociology*, vol. 57, n° 5, p. 427-442.
- Roy, D. (1953). Work satisfaction and social reward in quota achievement. *American Sociological Review*, vol. 18, n° 5, p. 507-514.
- Roy, D. (1954). Efficiency and the fix : informal intergroup relations in a piecework machine shop. *American Journal of Sociology*, vol. 60, n° 3, p. 255-266.
- Roy, D. (2006a). Cooperation and conflict in the factory : some observations and questions regarding conceptualization of intergroup relations within bureaucratic social structures. *Qualitative Sociology*, vol. 29, n° 1, p. 59-85.
- Roy, D. (2006b). *Un sociologue à l'usine. Textes essentiels pour la sociologie du travail*. Paris : Éditions La Découverte.
- Scherzer, T., Rugulies, R., Krause, N. (2005). Work-related pain and injury and barriers to workers' compensation among Las Vegas hotel room cleaners. *Am J Public Health*, vol. 95, n° 3, p. 483-8.
- Schibye, B., Skov, T., Ekner, D., Christiansen, J.U., Sjogaard, G. (1995). Musculoskeletal symptoms among sewing machine operators. *Scand J Work Environ Health*, vol. 21, n° 6, p. 427-34.
- Seifert, A.M., Messing, K. (2006). Cleaning up after globalization : an ergonomic analysis of work activity of hotel cleaners. *Antipode*, vol. 38, n° 3, p. 557-578.
- Shannon, H., Lowe, G. (2002). How many injured workers do not file claims for workers' compensation benefits? *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 42, p. 467-473.
- Silverstein, B.A., Fine, L.J., Armstrong, T.J. (1986). Hand wrist cumulative trauma disorders in industry. *Br J Ind Med*, vol. 43, n° 11, p. 779-84.
- Teiger, C. (1973). *Tâches répétitives sous contrainte de temps et charge de travail*. Paris : Laboratoire de physiologie du travail et d'ergonomie du CNAM.
- Teiger, C. (1995). Parler quand même! Les fonctions des activités langagières non fonctionnelles. In *Paroles au travail*, ed. Boutet, J., Paris : L'Harmattan.
- Theorell, T., Karasek, R.A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *J Occup Health Psychol*, vol. 1, n° 1, p. 9-26.
- Trevelyan, F.C., Haslam, R.A. (2001). Musculoskeletal disorders in a handmade brick manufacturing plant. *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol. 27, p. 43-55.



Vézina, M., Vinet, A., Brisson, C. (1989). Le vieillissement prématuré associé à la rémunération au rendement dans l'industrie du vêtement. *Le travail humain*, vol. 52, n° 3, p. 203-212.

Vézina, N., Courville, J. (1992). Integrating women into non-traditional jobs. *Women and Health*, vol. 18, n° 3, p. 97-118.

Vézina, N., Stock, S., Simard, M., St-Jacques, Y., Marchand, A., Bilodeau, P.-P., Boucher, M., Zaabat, S., Campi, A. (2003). *Problèmes musculo-squelettiques et organisation modulaire du travail dans une usine de fabrication de bottes*. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Vézina, N., Tierney, D., Messing, K. (1992). When is light work heavy? Components of the physical workload of sewing machine operators working at piecework rates. *Appl Ergon*, vol. 23, n° 4, p. 268-76.

Vinet, A., Vezina, M., Brisson, C., Bernard, P.M. (1989). Piecework, repetitive work and medicine use in the clothing industry. *Soc Sci Med*, vol. 28, n° 12, p. 1283-8.

Wang, P.C., Rempel, D., Harrison, R., Chan, J., Ritz, B. (2007). Work-organizational and personal factors associated with upper-body musculoskeletal disorders among sewing machine operators. *Occup Environ Med*, vol. 64, p. 806-813.

Wells, R., Mathiassen, S.E., Medbo, L., Winkel, J. (2007). Time - A key issue for musculoskeletal health and manufacturing. *Appl Ergon*, vol. 38, p. 733-744.

Wrench, J., Lee, G. (1982). Piecework and industrial accidents : two contemporary case studies. *Sociology*, vol. 16, n° 4, p. 512-525.

## ANNEXES

### Annexe 1 : Caractéristiques des personnes interviewées et interprètes

Pseudonyme (Interprète=I)	Sexe	Immigrant	Langue de l'entrevue (Fr/Ang/Autre)	Responsabilités familiales au Canada	Catégorie d'emploi	Travail à la pièce	Problème de santé décrit comme étant lié au travail (passé ou présent)
Ahmad	M	O	A	O	Presse	O	Brûlure, douleur aux membres inférieurs et supérieurs et au dos
Alex	M	O	F	N	Autre	N	Aucun
Alicia	F	O	F	O	Coupe	O	Coupure, allergies, maux de tête

Ann	F	O	A	O	Autre	N	Douleur au bras, au cou
Asha	F	O	Autre	A	Couture	N	Piqûre d'aiguille, douleur aux doigts
Ben	M	O	A	O	Presse	O	Douleur aux doigts et au dos
Carl	M	N	F	O	Coupe	O	Coupures, autres accidents
Chloé	F	N	F	A	Presse	O	Aucun
Delia	F	O	A	O	Presse	O	Douleur à la jambe, au poignet, au dos
Farida	F	O	A	O	Autre	N	Accident
Ghassan	M	O	F	A	Autre	N	Douleur aux membres supérieurs
Isabelle	F	N	F	A	Autre	N	Tendinite du pouce, douleur au bras, problèmes de sinus
Jean	M	O	F	N	Autre	N	Aucun
Jing	F	O	Autre	O	Couture	O	Problème de vision, douleur aux épaules
Judi	F	O	Autre	A	Couture	N	Douleur aux épaules
Karima	F	O	A	O	Autre	O	Aucun

Léa	F	O	F	O	Couture	O	Fausses couches, douleur au pied, accident
Leyla (I)	F	O	A	O	n/d	n/d	n/d
Lourdes	F	O	F	O	Autre	N	Tendinite du bras, allergies
Malcolm (I)	M	O	A	n/d	n/d	n/d	n/d
Malti (I)	F	O	A	N	Couture	O	Piqûre d'aiguille, douleur au dos et aux épaules
Marie-Ève	F	O	F	O	Couture	O	Douleur à une jambe
Meili	F	O	F	O	Presse	O	Eczéma, douleur aux membres inférieurs
Peter (I)	M	O	A	O	Presse	O	Douleur à l'épaule et à la main, problèmes respiratoires
Rahul	M	O	A	O	Autre	O	Douleur aux membres supérieurs et au dos
Ruth	F	O	F	N	Presse	O	Douleur aux mains, inflammation du poignet
Shakeel	M	O	A	O	Autre	N	Douleur aux membres inférieurs et supérieurs, accident causé par violence

Shezam	M	O	Autre	A	Presse	O	Entorse au dos
Sid	M	O	A	O	Autre	N	Douleur aux membres inférieurs et supérieurs
O = oui, N = non, n/d= non déterminé. Catégorie d'emploi : Autre = Autre profession à part la coupe, la couture ou la presse. Responsabilités familiales : A = a une famille mais la famille se compose entièrement de personnes adultes présumées autonomes.							

## NOTES

1. Le nom de l'entreprise est fictif.
2. Estimés provenant du syndicat local.
3. L.R.Q.c.A-3.001.
4. Tous les prénoms sont des pseudonymes.
5. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q.c.N-1.1.
6. Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement, R.Q., c. N-1.1, r.3.1.
7. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q.c.S-2.1.
8. Article 51, paragraphe 3.
9. Données du mois d'octobre 2007.
10. 7,45 \$ représentait le salaire minimum au moment de l'entrevue. Il s'agit du taux général et non pas de celui des salariés de l'industrie du vêtement, qui est plus élevé, soit 8,00 \$ à cette époque (R.Q., c. N-1.1, r.3.1., art.3). L'entreprise refuse toutefois de payer le taux des salariés de l'industrie du vêtement à ses employé(e)s.
11. Au moment des entrevues, les heures supplémentaires étaient offertes de façon régulière. Depuis, les heures supplémentaires ont diminué en raison d'une réduction des commandes.
12. Il existe également dans l'entreprise une section de type « modulaire » qui emploie moins de 10 % de la main- d'œuvre. Dans cette section, qui produit des modèles à prix plus élevés et qui favorise la qualité plutôt que la quantité, l'entreprise a établi une production minimale de 80 %, une production maximale de 110 %, ainsi qu'un bonus de qualité de groupe.
13. Voir *Selvaranjini Kandasamy et Vêtements Peerless inc.* C.L.P., n° 122010937, 19 octobre 2004 (commissaire Kushner).
14. *Franca Barba et Bruno Tricots, Caramy Tricots et Corporation de ski Filmar.* C.L.P., n° 125047100, 5 janvier 2006 (commissaire Kushner); *Thérèse Bolduc et Manufacturiers Ste-Clotilde Inc.* C.L.P., n° 127110807, 5 décembre 2005 (commissaire Jolicoeur); *Linda Labrecque et Canadelle Inc.* C.L.P., n° 119043933, 15 juillet 2005 (commissaire Boudreault); *Clairemira Jean-Marie et Les Sous-Vêtements U.M. Inc.* C.L.P., n° 126528926, 23 juin 2005 (commissaire Morin); *Tapash Kumar Das et Vêtements Peerless inc.* C.L.P., n° 119129716, 3 mars 2005 (commissaire Lévesque); *Vêtements Peerless inc. et Lilian Castaneda.* C.L.P., n° 115887275, 12 février 2004 (commissaire Suicco); voir *Tricots Main Inc. et Maria Andrade.* C.L.P., n° 121676035, 28 novembre 2003 (commissaire Ducharme); voir *Vêtements Peerless inc. et Mesquita Benvinda Raposo.* C.L.P., n° 119411940, 11 septembre 2002 (commissaire Nadeau).
15. Voir *Tricots Main Inc. et Maria Andrade.* C.L.P., n° 121676035, 28 novembre 2003 (commissaire Ducharme); *Claudette Cyr et G.A. Boulet Inc.* C.L.P., n° 117814681-1, 21 mars 2001 (commissaire

Langlois); *Marie Indombe Ifoku et Manufacturier de Bas Iris Inc.* C.L.P., n° 117019158-1, 5 décembre 2000 (commissaire Vaillancourt).

16. *Vêtements Peerless inc. et Thi Diep Doan.* C.L.P., n° 115890998, 24 août 2000 (commissaire Bélanger).

17. *Brigitte Drouin et Les Confections de Beauce Inc.* C.L.P., n° 126206390, 28 février 2007 (commissaire Savard).

18. *Henri Paul Daraïche et Corporation Laverdure (F), Jolicoeur ltée, Rosting Pant, et Vêtements Golden Brand Canada ltée.* C.L.P., n° 126620731, 12 octobre 2006 (commissaire Vaillancourt), par.45 : révision pour cause demandée.

19. *Sonia Pothier et Ballin Inc.* C.L.P., n° 118606540, 20 juin 2001 (commissaire Gauthier).

20. *Brigitte Drouin et Les Confections de Beauce Inc.* C.L.P., n° 126206390, 28 février 2007 (commissaire Savard); voir *Selvaranjini Kandasamy et Vêtements Peerless inc.* C.L.P., n° 122010937, 19 octobre 2004 (commissaire Kushner); *Teresa Visconti et Manufacture Lingerie Le Château.* C.L.P., n° 115888760, 19 juin 2003 (commissaire Boucher); *Vêtements Peerless inc. et Mesquita Benvinda Raposo.* C.L.P., n° 119411940, 11 septembre 2002 (commissaire Nadeau); *Lynda Boissonneault et Confection St-Gérard Inc.* C.L.P., n° 115601379, 2 février 2001 (commissaire Savard); *Esterina Delpercio et Signature Renaissance Montréal Inc.* C.L.P., n° 115451551, 6 septembre 2000 (commissaire Desbois).

21. Cette pratique ne garantit pas une réduction de troubles musculo-squelettiques, surtout quand les différentes tâches sollicitent les mêmes parties du corps, comme c'est souvent le cas (Frazer et coll. 2003).

22. Voir *Vêtements Peerless inc. et Mesquita Benvinda Raposo.* C.L.P., n° 119411940, 11 septembre 2002 (commissaire Nadeau); *Pea Pervin Khondaker et Manufacture Lingerie Le Château Inc.* C.L.P., n° 117022186, 9 août 2001 (commissaire Bélanger); *Lura Alcantara et Vêtements Peerless inc.* C.L.P., n° 114233539, 13 septembre 2000 (commissaire Robichaud).

23. *Kim Ngu Lieu et Vêtements Peerless inc.* C.L.P., n° 116298886, 18 octobre 2001 (commissaire Côté); *Pea Pervin Khondaker et Manufacture Lingerie Le Château Inc.* C.L.P., n°117022186, 9 août 2001 (commissaire Bélanger); *Vêtements Peerless Inc. et Lilian Castaneda.* C.L.P., n°115887275, 22 mars 2001 (commissaire Lamarre); *Marie Indombe Ifoku et Manufacturier de Bas Iris Inc.* C.L.P., n°117019158-1, 5 décembre 2000 (commissaire Vaillancourt).

24. Voir *Sylvie Lachance et Les Confections des Beauces inc.* C.L.P., n°124805953, 16 juillet 2004 (commissaire Savard); *Tricots Main Inc. et Maria Andrade.* C.L.P., n° 121676035, 28 novembre 2003 (commissaire Ducharme); *Teresa Visconti et Manufacture Lingerie Le Château.* C.L.P., n° 115888760, 19 juin 2003 (commissaire Boucher); *Tricots Main Inc. et Shella Clitis.* C.L.P., n° 119215572, 14 janvier 2002 (commissaire Lemire); *Boualom Bounnavong et Vêtements Peerless inc.* C.L.P., n° 115893182, 6 juillet 2001 (commissaire Lemire); *Christine Takacs et Confection Troy Ltée.* C.L.P., n° 118255199, 29 mai 2001 (commissaire Brazeau).

25. Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, tribunal qui a été remplacé par la C.L.P. en 1998.

26. C.A.L.P., n° 0431430, 19 juin 1992 (commissaire Roy).

27. *Teresa Visconti et Manufacture Lingerie Le Château.* C.L.P., n° 115888760, 19 juin 2003 (commissaire Boucher).

28. *Maunise Elaine et Manufacturier de Bas Iris Inc.,* C.L.P. n°118975747, 5 février 2003 (commissaire Sauvé).

29. *Brigitte Poulin et REMDEL Inc.* C.L.P., n° 117731604, 18 juillet 2003 (commissaire Cusson).

30. Voir *Selvaranjini Kandasamy et Vêtements Peerless inc.* C.L.P., n° 122010937, 19 octobre 2004 (commissaire Kushner); *Vêtements Peerless inc. et Lilian Castaneda.* C.L.P., n° 115887275, 12 février 2004 (commissaire Suicco); *Claudia Elvira Cano Perez et Christina Amérique Inc. et Christina Amérique Inc. et Claudia Elvira Cano Perez.* C.L.P., n° 115900847, 27 novembre 2000 (commissaire Suicco).

31. *Christine Takacs et Confection Troy ltée*. C.L.P., n° 118255199, 29 mai 2001 (commissaire Brazeau); *Lura Alcantara et Vêtements Peerless inc.* C.L.P., n° 114233539, 13 septembre 2000 (commissaire Robichaud).

---

## RÉSUMÉS

Peu d'études qualitatives ont décrit les mécanismes par lesquels le travail à la pièce influence la santé. Nous présentons les résultats de 25 entrevues réalisées entre 2004 et 2006 dans une grande entreprise de fabrication de vêtements à Montréal. Nous décrivons la main-d'œuvre, constituée en grande majorité de femmes et d'immigrants, les exigences et contraintes de production, les stratégies des travailleurs et travailleuses favorisant la production et celles favorisant la santé, et la gestion et l'impact des problèmes de santé vécus au travail. De plus, nous confrontons la réalité du travail à la pièce à la représentation que s'en font différents intervenants (employeurs, travailleurs, travailleuses décideurs, médecins) telle qu'elle a été rapportée dans 62 décisions sur des réclamations pour lésion professionnelle rendues par la Commission des lésions professionnelles (C.L.P.) entre 2000 et 2007, décisions portant sur l'industrie du vêtement et mentionnant le travail à la pièce. Nous examinons les causes et discutons des implications de nos résultats.

Few qualitative studies have described the mechanisms by which piecework influences health. We present the results of 25 interviews conducted between 2004 and 2006 in a large garment factory in Montreal. We describe the workforce, made up in large part of women and immigrants, the requirements and constraints of production, workers' strategies favouring production and those favouring health, and the management and impact of the health problems experienced by workers. In addition, we compare the experience of piecework to its representation by various stakeholders (employers, workers, decision-makers, doctors) as reported in 62 decisions regarding compensation claims for work-related health problems rendered by the Commission des lésions professionnelles (C.L.P.) between 2000 and 2007, decisions pertaining to the garment industry and mentioning piecework. We examine the causes and discuss the implications of our results.

Pocos estudios cualitativos describieron los mecanismos por los cuales el trabajo a destajo influencia la salud. Presentamos los resultados de 25 entrevistas realizadas entre el 2004 y el 2006 en una gran empresa de confección de vestimenta en Montreal. Describimos la mano de obra, constituida en gran parte por mujeres e inmigrantes; las exigencias y las dificultades de la producción; las estrategias de los trabajadores y de las trabajadoras que favorecen la producción como también aquellas que favorecen la salud; y la gestión y el impacto de los problemas de salud que se viven en el trabajo. Además, confrontamos la realidad del trabajo a destajo con la representación que sobre ella se hacen diferentes personas claves (empleadores, trabajadores, trabajadoras, médicos y personas con poder de decisión). Esta representación se deduce de lo señalado en los reportes de 62 decisiones rendidas por la Comisión de lesiones profesionales (C.L.P.) entre el 2000 y el 2007. Estas decisiones, relacionadas con reclamos por lesiones profesionales, corresponden a casos ocurridos en la industria de la confección, en los que se mencionaba el trabajo a destajo. Examinamos las causas y discutimos las implicancias de los resultados.

## INDEX

**Keywords** : piecework, occupational health and safety, ethnicity, immigrants, gender

**Mots-clés** : travail à la pièce, SST, ethnicité, immigrants, genre

**Palabras claves** : trabajo a destajo, salud y seguridad en el trabajo, etnicidad, inmigrantes, género

## AUTEURS

### STEPHANIE PREMJI

CINBIOSE, Université du Québec à Montréal, CP 8888, Succ. Centre-ville, Montréal (Québec), H3C 3P8, Canada, Stephanie.premji@internet.uqam.ca

### KATHERINE LIPPEL

Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail, Université d'Ottawa, 603, King Edward, Ottawa (Ontario), K1N 6N5, Canada, klippel@uottawa.ca

### KAREN MESSING

CINBIOSE, Université du Québec à Montréal, CP 8888, Succ. Centre-ville, Montréal (Québec), H3C 3P8, Canada, Messing.karen@uqam.ca