

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COUTURIÈRES DANS LES ENTREPRISES DE
MODE ÉTHIQUE À MONTRÉAL : ANALYSE SOCIOLOGIQUE FÉMINISTE
MATÉRIALISTE DES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

ALEXIA DELESTRE-DUCHARME

SEPTEMBRE 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

En premier lieu, je tiens à remercier ma directrice de recherche, ma guide, Myriame Martineau. Merci infiniment pour tes conseils, tes encouragements, ton écoute, ta confiance et ton soutien. Je ne serais ni l'étudiante ni la femme que je suis aujourd'hui si nos chemins ne s'étaient pas croisés. Mille fois merci!

Je dis un grand merci aux huit femmes qui ont accepté de participer à cette recherche et qui m'ont fait découvrir les réalités de leur travail. Je vous remercie sincèrement de votre confiance et d'avoir partagé vos expériences avec moi. Votre précieuse contribution a permis à cette recherche de voir le jour.

Je remercie mes parents, Annick et Robert, qui m'apportent un soutien inestimable depuis le début de mon parcours académique. Je vous remercie pour vos encouragements, vos conseils et surtout pour votre amour inconditionnel qui me porte au quotidien. Un grand merci également à mon frère Arnaud et à ma sœur Sophie.

Merci à mon oncle Pierre qui m'a soutenue tout au long de la rédaction de ce mémoire. Ton aide a été très importante dans la réalisation de ce projet.

Merci à Kate pour ses précieux conseils empreints de sagesse. Tu as su me redonner confiance dans les moments difficiles.

Je remercie aussi mes ami.es qui m'ont soutenue tout au long de la rédaction de ce mémoire, iels se reconnaîtront. Margot, merci pour ton soutien inconditionnel depuis toutes ces années. Merci aussi à Julie, amie et partenaire d'étude dans plusieurs cafés de Montréal (surtout au Pastel Rita). Merci pour ta bienveillance et ton écoute, nos sessions d'étude ont été des moments précieux.

Merci à mon copain Philippe de m'avoir encouragée positivement et avec amour.

Pour terminer, je remercie le RéQEF de m'avoir attribué une bourse d'excellence qui m'a permis de m'investir pleinement dans cette recherche.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	v
RÉSUMÉ.....	vi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE ET DÉMARCHE DE RECHERCHE	5
1.1 Mise en contexte : L'industrie de la mode éthique à Montréal	5
1.1.1 L'évolution du système de la mode	5
1.1.2 Portrait actuel de l'industrie de la mode éthique au Québec et à Montréal	10
1.1.3 Pénurie de main-d'œuvre et conditions de travail difficiles	12
1.2 Revue de littérature.....	13
1.2.1 La mode éthique : de quoi parle-t-on?	14
1.2.2 Les conditions de travail dans l'industrie de la mode traditionnelle.....	16
1.2.3 Les rapports sociaux de sexe et ethniques dans l'industrie de la mode traditionnelle	20
1.2.4 Synthèse de la revue de littérature	24
1.3 Cadrage théorique et positionnement de la chercheuse	25
1.3.1 Cadrage théorique	25
1.3.2 Positionnement de la chercheuse.....	27
1.4 Questions de recherche, méthodologie et opérationnalisation	29
1.4.1 Questions de recherche	29
1.4.2 Hypothèse de recherche	30
1.4.3 Démarche méthodologique	31
1.4.4 Terrain	33
1.4.5 Présentation des participantes à la recherche	37
CHAPITRE 2 LE REGARD DES COUTURIÈRES SUR LA MODE ÉTHIQUE.....	41
2.1 L'invisibilisation du travail des couturières	41
2.2 Une mode pour de petites entreprises (PME)	44
2.2.1 Privilégier une petite équipe.....	44
2.2.2 Produire peu de vêtements	45
2.2.3 Prioriser la qualité	47
2.3 Premières conclusions	48
CHAPITRE 3 L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE COUTURE.....	50
3.1 La couture, toujours et encore un « travail de femme »	50
3.2 La répartition des tâches au sein de l'atelier.....	54

3.2.1	La parcellisation des tâches versus le travail multitâche.....	54
3.2.2	Le rapport social entre salariée, patron.ne et designer	59
3.3	Deuxièmes conclusions	61
CHAPITRE 4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COUTURIÈRES.....		63
4.1	Le salaire et les avantages sociaux	64
4.1.1	Le salaire	64
4.1.2	Les avantages sociaux	71
4.2	L'absence de syndicalisation	74
4.3	Le temps de travail.....	78
4.4	L'espace de travail.....	81
4.4.1	L'organisation de l'espace de travail	81
4.4.2	Conditions sanitaires et sécurité.....	82
4.5	Troisièmes conclusions.....	83
CHAPITRE 5 LES APPORTS AMBIGUS DE LA MODE ÉTHIQUE		86
5.1	La conscience morale	86
5.2	La (re)valorisation du travail de couture	89
5.3	L'amour du métier « bien fait »	92
5.4	Quatrièmes conclusions	96
CONCLUSION		97
ANNEXE A RÉPARTITION DES COÛTS D'UN VÊTEMENT		104
ANNEXE B APPEL À PARTICIPATION		105
ANNEXE C GUIDE D'ENTRETIEN		106
ANNEXE D FICHES D'OBSERVATION		109
BIBLIOGRAPHIE		122

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

B CORP : Beneficial Corporations

CDA : Critical Discourse Analysis (analyse critique de discours en français)

CSN : Confédération des syndicats nationaux

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

GOTS : Global Organic Textile Standard

MMODE : La grappe métropolitaine de la mode

OCR : Observatoire de la Consommation Responsable

OIT : Organisation internationale du travail

PME : Petites et moyennes entreprises

RÉSUMÉ

Le domaine de la mode est un lieu de (re)production de rapports de pouvoir à l'égard des femmes. À Montréal, plusieurs entreprises de mode s'inscrivent dans une mode éthique, également appelée une « mode avec une conscience » (Joergens, 2006). Ces entreprises s'assurent que toutes les étapes de production d'un vêtement, de son design à sa confection, soient réalisées de façon locale et dans le respect des employé.es. Le travail de confection est un travail de couture souvent dévalorisé (Thompson, 2022) et est majoritairement attribué aux femmes et en particulier aux femmes immigrantes. Bien que cette mode éthique prétende offrir de bonnes conditions sociales et matérielles de travail aux employées, la production peut être prise en charge par différents sous-traitants, ce qui complexifie la traçabilité des étapes de production et rend difficile la garantie d'un processus éthique (Observatoire de la consommation responsable, 2016).

Dans cette recherche, je m'interroge sur les conditions de travail des couturières, et sur les rapports sociaux de sexe et ethniques présents dans le domaine de la mode éthique. Qu'est-ce que la mode éthique? Qui sont les femmes qui travaillent en tant que couturières au sein de ces entreprises éthiques? Quelles sont leurs conditions de travail?

J'envisage ces questions à travers le témoignage de huit couturières qui travaillent au sein d'entreprises de mode éthique à Montréal. Grâce à une analyse critique de discours, je propose d'étudier les enjeux matériels et organisationnels du travail dans la mode éthique à Montréal. J'identifie les apports de la mode éthique aux conditions de travail des couturières et je rends compte des expériences vécues par celles-ci (femmes québécoises et femmes immigrantes). Je discute ces thèmes en regard du croisement théorique de la sociologie de la mode (Godart, 2010, 2016; Quemin et Lévy, 2011; Simmel, 1905; Tarde, 1895) et de la sociologie du travail (Devetter, 2006). J'articule cette théorisation à une approche féministe matérialiste, puisqu'elle permet une réflexion féministe sur la question du travail au sein d'une société patriarcale (Falquet, 2014; Galerland et Kergoat, 2014; Guillaumin, 1978; Juteau, 2015; Kergoat, 1978; Mathieu, 1973).

Mots clés : mode éthique; couture; femmes; travail; féminisme matérialiste; rapports sociaux

INTRODUCTION

*Parce que s'il y a juste le designer qui dessine, ou juste le patronniste qui fait un patron,
il n'y a toujours pas de vêtements.
Il va falloir que ce soit cousu à un moment donné.
Donc sans la couturière, il n'y a pas de vêtement (Emma, couturière).*

Après avoir travaillé dans plusieurs entreprises de mode éthique à Montréal, comme chargée de communication, mannequin, photographe et assistante-gérante, je me suis questionnée sur le rôle des femmes, en particulier des couturières, dans le contexte de la mode éthique. J'ai remarqué que ces entreprises accordent une importance particulière à promouvoir, sur leurs plateformes numériques, leur engagement en faveur d'une production éthique et locale, ainsi que leur utilisation de tissus écologiques, recyclés et/ou certifiés par divers labels. J'ai également constaté que la confection dans l'industrie de la mode éthique est largement assurée par des femmes, et, bien que leur contribution soit essentielle, leur travail est souvent relégué au second plan dans les discours des entreprises opérant dans ce secteur.

Sur la base de ces observations, je me pose la question suivante : Quels sont les enjeux sociologiques matériels et organisationnels du travail dans la mode éthique? En d'autres mots : Qu'est-ce que la mode éthique? Qui sont les couturières qui travaillent dans les entreprises de mode éthique? Comment leur travail est-il organisé, divisé? Quelles sont leurs conditions de travail?

À ce stade, il est pertinent de souligner mon positionnement en tant que chercheure et de préciser mes domaines d'intérêt, à savoir : la mode éthique, les conditions de travail des femmes et les rapports sociaux de sexe et ethniques.

La littérature scientifique définit la mode éthique comme une mode dont « les vêtements et accessoires sont produits avec des matériaux respectueux de l'environnement (coton certifié biologique, tissus recyclés) et des pratiques socialement responsables » (Joergens, 2006, p. 361). En raison de préoccupations écologiques et/ou sociales, des entreprises de mode s'engagent dans la mode éthique en adoptant une « posture éthique » qui s'applique à l'ensemble de leurs activités de production. Celles-ci désirent traiter de manière juste tous les acteur.trices impliqué.es dans la

production de vêtements, en leur assurant des salaires équitables, des heures de travail raisonnables et des conditions de travail sécuritaires (Ethical Fashion Forum, 2014). La mode éthique apporterait donc, en théorie, des changements de conditions matérielles de travail des personnes impliquées dans la production des vêtements, en particulier celles des couturières, sujet de ma recherche (Observatoire de la consommation responsable, 2016).

Même si cette recherche ne se concentre pas sur une comparaison directe entre la mode éthique et la mode traditionnelle, il m'apparaît important de s'y intéresser afin de mieux comprendre les conditions de travail dans la mode éthique et les éventuels changements ou améliorations qu'elle pourrait apporter. Lorsqu'il est question des conditions de travail dans la mode, la littérature scientifique s'intéresse surtout à la mode traditionnelle (Brisson et al., 1992; Laframboise, 2021; Siaw, 2020). Cette mode fait référence aux industries textiles et de l'habillement qui produisent des vêtements standardisés et en grande quantité (Boussemart et Roncin, 2008). Plusieurs travaux qui étudient les conditions de travail des couturières dans les usines textiles à Montréal jusqu'à leur fermeture dans les années 1980 (Laframboise, 2021; Siaw, 2020) notent des conditions de travail précaires : très bas salaires, horaires irréguliers, licenciements fréquents et exposition à des produits nuisibles pour la santé (Laframboise, 2021; Siaw, 2020). Ces recherches mettent aussi en évidence la surreprésentation des femmes et des femmes immigrantes en particulier dans les usines textiles à Montréal, avec une main-d'œuvre majoritairement canadienne-française jusqu'aux années 1940, puis composée d'immigrant.es irlandais.es, italien.nes, grec.ques, puis portugais.es, haïtien.nes et chinois.es (Siaw, 2020). De plus, plusieurs études menées par des féministes matérialistes (Delphy 2004; Juteau 2010; Kergoat 2012;) mettent en lumière les mécanismes qui contribuent à la précarisation des conditions de travail des couturières dans ces usines, ainsi que les liens entre celles-ci et les rapports sociaux de sexe et ethniques.

En regardant cette bibliographie, j'ai remarqué que très peu de recherches se sont intéressées au travail des couturières dans la mode éthique, laissant ainsi dans l'ombre les changements sociaux que cette mode éthique pourrait apporter sur les conditions de travail de ces femmes. À travers ma recherche, je souhaite entendre les récits d'expérience de travail de couturières. Cette recherche repose sur une enquête de terrain menée auprès de couturières, visant à explorer : 1) le regard des couturières sur la mode éthique; 2) l'organisation du travail 3) les conditions de travail 4) les apports ambigus de la mode éthique.

Le premier chapitre du mémoire détaille la mise en place de l'objet de recherche, en présentant les questions et leur contextualisation dans la littérature existante. Ce chapitre expose également le cadre théorique et la démarche de recherche, notamment le choix de l'approche méthodologique et le contexte de l'enquête sur le terrain. Dans un premier temps, je dresserai un portrait de l'industrie de la mode éthique à Montréal, en proposant un survol de l'évolution du système de la mode. Dans un deuxième temps, je présenterai une brève revue de littérature sur la mode éthique, les conditions de travail des femmes dans les entreprises de mode traditionnelles et les rapports sociaux de sexe et ethniques qu'on y retrouve. Dans un troisième temps, j'exposerai le cadre théorique et les concepts qui seront utilisés dans cette recherche afin d'interroger les conditions de travail des couturières. Enfin, je proposerai des questions et une hypothèse de recherche et j'exposerai l'approche méthodologique choisie pour mener à bien cette recherche.

Les chapitres suivants sont des chapitres d'analyse des résultats. Dans le deuxième chapitre, il s'agira de mettre en lumière le regard des couturières sur la mode éthique à Montréal. Pour cela, je leur ai demandé de définir la mode éthique et les éléments qu'elles considèrent essentiels pour qu'une entreprise puisse se présenter comme éthique. Je tenterai de faire ressortir le processus d'invisibilisation du rôle des couturières et de leur travail qui persiste dans la mode éthique, un processus qui trouve ses racines dans une division sexuelle du travail perpétuant et reproduisant des rapports sociaux de sexe et ethniques (Guillaumin, 1978; Juteau 2010; Kergoat, 1978).

Le troisième chapitre s'interrogera sur l'organisation du travail des couturières dans la mode éthique en termes de division sociale, sexuelle et ethnique. Qui effectue le travail de couture? Quelles sont les tâches qui le composent au quotidien? Comment ces tâches sont-elles divisées? J'aborderai ces points à la lumière des théories féministes matérialistes qui mettent en évidence les rapports d'exploitation, de domination et de pouvoir inhérents à l'organisation spécifique du travail de couture, travail considéré socialement comme « typiquement féminin » (Kergoat, 1978). Je tenterai de mettre en évidence certaines des caractéristiques et modalités d'organisation de ce travail dans la mode éthique.

Le quatrième chapitre se penchera sur les conditions concrètes et matérielles de travail des couturières au sein des entreprises de mode éthique à Montréal. Je décrirai ces conditions en utilisant des catégories d'analyse spécifiques, tout en laissant la parole aux couturières afin qu'elles

partagent leur réalité sur leurs conditions de travail. De plus, j'examinerai comment ces conditions de travail mettent en évidence une (ré)articulation des rapports sociaux de sexe et ethniques qui peuvent perdurer dans la mode éthique.

Dans le dernier chapitre, j'étudierai les apports que je considère ambigus de la mode éthique du point de vue des couturières à travers leurs discours de l'amour du métier. Je mobiliserai aussi les concepts « d'engagement subjectif », de « cercle du don » et de la « rhétorique de la vocation » (Aubry, 2012; Dussuet, 2005, 2008). L'objectif sera d'analyser ces apports ambigus pour déterminer si derrière ceux-ci se dessine une nouvelle forme d'appropriation collective du travail des femmes (Falquet, 2014; Guillaumin, 1978).

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE ET DÉMARCHE DE RECHERCHE

Dans ce premier chapitre, je commencerai par dresser un portrait de l'industrie de la mode éthique à Montréal. Pour ce faire, je proposerai un survol de l'évolution du système de la mode, soit le passage de la haute couture au prêt-à-porter jusqu'à la *fast fashion* pour mettre en contexte l'arrivée de la mode éthique au Québec, puis à Montréal. Ensuite, je présenterai une brève revue de littérature sur la mode éthique, objet de cette recherche, ainsi que sur les conditions de travail des femmes dans les entreprises de mode traditionnelles et les rapports sociaux de sexe et ethniques qu'on y retrouve. Puis, je présenterai le cadre théorique et les concepts que j'utiliserai tout au long de cette recherche. Enfin, à partir de la revue de littérature et du cadre théorique, je formulerai mes questions et l'hypothèse de recherche et j'exposerai ma démarche méthodologique.

1.1 Mise en contexte : L'industrie de la mode éthique à Montréal

Cette section traite de l'évolution du système de la mode, de la naissance de la mode et de la haute couture jusqu'au textile et à l'habillement à l'heure de la *fast fashion*. Elle se concentre particulièrement sur la contextualisation de l'organisation actuelle de l'industrie de la mode éthique à Montréal en ce qui concerne la production des vêtements et les conditions de travail.

1.1.1 L'évolution du système de la mode

1.1.1.1 La haute couture

Les nombreuses études menées sur l'histoire de la mode permettent de situer la naissance de la mode au XIV^e siècle (Sbai, 2018). En effet, bien que le commerce de tissus et d'étoffes remonte à l'Antiquité, la mode apparaît d'abord chez les élites, comme à la cour du roi de France (Sbai, 2018). À cette période, seule l'élite disposait des moyens pour « posséder des costumes d'apparat et les renouveler fréquemment » (Sbai, 2018, p. 18), faisant réaliser leurs costumes sur mesure par des couturiers. Le modèle dominant pour se vêtir reste la confection artisanale locale et domestique avec des métiers à tisser. C'est au XIX^e siècle que Charles Frederick Worth, un Britannique, invente la haute couture en créant sa maison de couture à Paris, en 1858. Il est le premier à présenter ses propres créations qu'il expose devant une clientèle fortunée lors de défilés organisés dans des salons luxueux, mettant en scène des mannequins. En 1868 est créée la Chambre Syndicale de la Couture,

des Confectionneurs et des Tailleurs pour Dame, renommée Chambre Syndicale de la Couture Parisienne en 1910. C'est un peu plus tard, au début du XX^e siècle que sont organisés par Jeanne Paquin, grande couturière française, les premiers défilés publics. Lors de ces évènements, les grandes maisons de haute couture y présentent deux collections par an, composées de vêtements confectionnés de manière artisanale dans des ateliers en France (Sbai, 2018).

À la suite de la décision du 23 janvier 1945 relative à la création de l'appellation juridiquement contrôlée « haute couture », la Chambre Syndicale de la Couture Parisienne devient la Chambre Syndicale de la Haute Couture. Seules y siègent les maisons de couture bénéficiant de l'appellation dont peuvent se prévaloir les entreprises agréées chaque année par une commission dédiée.

La haute couture se caractérise par la création de modèles uniques, cousus à la main et conçus sur mesure pour la clientèle, dans les ateliers des maisons de couture (Fédération de la Haute Couture et de la mode, s. d.). L'expertise des techniques de confection est essentielle dans cette activité (Sbai, 2018).

1.1.1.2 Le prêt-à-porter

Le terme *ready to wear* (prêt-à-porter) est d'abord apparu aux États-Unis au sortir de la Seconde Guerre mondiale. Ce terme, comme son nom l'indique, faisait référence aux vêtements qui étaient produits puis prêts à être portés. Le principe du prêt-à-porter a toutefois commencé bien avant la Seconde Guerre mondiale. En effet, ses débuts remontent à la révolution industrielle, à partir de 1760, lorsque de nombreux habitant.es de zones rurales rejoignent les villes, créant ainsi de grands besoins en habillement. Pour répondre à ces besoins, des ateliers de confection se développent progressivement en Europe, dans lesquels on produit des vêtements, notamment des uniformes de travail. L'introduction de la machine à coudre en France, en 1830, a grandement facilité la production de ce qu'on appellera plus tard le prêt-à-porter. En effet, la machine à coudre viendra modifier les méthodes de production et de consommation : les vêtements ne seront plus faits sur mesure. Comme l'explique Sbai (2018), « on ne fait plus ses vêtements soi-même, on ne le fait plus fabriquer par une couturière, on les achète « *prêts à porter* » (p. 18).

Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, en 1945, les Américains ont développé un mode de fabrication innovant : le *ready-to-wear*. Les usines fabriquent en série des vêtements aux tailles

standardisées, prêts à porter, ce qui attire la clientèle ravie d'avoir accès à des pièces abordables qu'elle peut acheter régulièrement. La France doit s'adapter à cette nouvelle façon de consommer. C'est Jean-Claude Weill, un couturier français, qui est l'un des premiers à proposer des vêtements prêts à porter sous sa propre marque. L'appellation « prêt-à-porter » fait donc son apparition officielle en France dans le courant des années 1950 : elle se substitue au mot « confection » et désigne des vêtements produits en série. Industrie de main-d'œuvre, le prêt-à-porter présente un modèle original de développement, caractérisé par sa flexibilité et standardisation : flexibilité pour s'adapter à la demande, standardisation pour réaliser des économies de production.

Depuis les années 60, au moins, « l'unicité artisanale de la haute couture a trouvé son prolongement dans la reproduction industrielle en série du prêt-à-porter, fût-il de luxe » (Monneyron, 2010, p.76). En effet, dans les années 60, la jeunesse adopte massivement la modernité du prêt-à-porter. Des grands couturiers, comme Yve Saint-Laurent (avec Yves Saint Laurent Rive gauche) ouvrent des boutiques offrant des vêtements « prêt-à-porter ». Désormais, ce n'est plus la haute couture qui lance les modes, mais bien le prêt-à-porter. Dans les années 70 et 80, une nouvelle génération de designers lance des labels à leurs noms, aux univers très forts et à la confection de qualité. Ce moment marque le début du développement d'un art spécialisé, le prêt-à-porter, qui évolue de la couture de costumes vers le design et la création de modèles (Baril, 2001).

1.1.1.3 La *fast fashion*

C'est dans un article du New York Times publié le 31 décembre 1989 qu'apparaît pour la première fois le terme « *fast fashion* » traduit par mode rapide ou « mode jetable » (Oxfam France, 2023). Ce terme désigne le secteur de l'industrie de l'habillement qui suit les tendances de la mode et produit des vêtements de mauvaise qualité à un coût très bas. Ces vingt dernières années ont été marquées par l'essor de la mondialisation qui s'est accompagnée d'une délocalisation de la production des vêtements à l'étranger, permettant de réduire considérablement le coût de l'habillement. Bien que la *fast fashion* ait été initialement considérée comme un phénomène positif permettant de démocratiser la mode et de rendre accessibles des tendances jusqu'alors réservées aux riches, les faiblesses de ce modèle sont rapidement apparues. Le rythme et le coût de production, qui se sont accélérés d'année en année, n'ont pu être maintenus que si la production a lieu dans des pays où le coût de la main-d'œuvre est faible et où les travailleurs sont plus susceptibles d'être

exploités. En effet, prenant l'exemple de Primark, Majdouline Sbai (2018), sociologue spécialisée en environnement, explique que le modèle économique de cette entreprise est « fondé sur l'écrasement des coûts de fabrication et de distribution ainsi que sur une réduction de ses marges, permise par la quantité de pièces vendues » (p. 38).

On comprend que le modèle de la *fast fashion* est loin des deux collections par an présentées par la haute couture. Au contraire, ce modèle, pour survivre, doit proposer des nouveautés en permanence et encourager les achats plus fréquents. D'après une recherche menée par Xiaoyang Long et Javad Nasiry en 2022 sur les grandes marques de vêtements Zara et H & M, Zara sort entre 16 et 20 collections par an, H & M, environ 12 à 16. La *fast fashion* entraîne donc la délocalisation des entreprises occidentales dans le secteur du textile vers des pays asiatiques tels que la Chine, le Bangladesh ou encore le Vietnam, puisque les entreprises sont motivées par la recherche de coûts de production réduits et de marges plus élevées (Khurana et Muthu, 2022).

À Montréal, où le secteur de l'habillement représente l'une des principales industries traditionnelles, on observe, à partir des années 1980, une compétition pour segmenter les marchés qui pousse les designers à se concentrer sur leur intervention et à faire des choix (Baril, 2001). Beaucoup ont misé sur la conquête des marchés étrangers en créant des produits qui ont réussi à séduire avec leur combinaison d'influences américaines et européennes. Certains ont toutefois protesté contre une commercialisation trop standardisée, cherchant à « renouer avec une relation au client et à l'objet » inspirée par la tradition de l'artisanat de luxe (Baril, 2001, p. 3). La mode et l'habillement occupent toujours une place importante dans l'ensemble de l'activité économique montréalaise puisqu'elle représente un riche héritage en plus d'être une source importante d'activité économique et d'opportunités d'emplois (Baril, 2001; mmode, 2023).

Aujourd'hui, le secteur de la mode au Québec représente plus de 77 505 emplois, dont 58 % sont dans la région métropolitaine de Montréal, et 16,1 % des emplois sont dans la fabrication des vêtements (mmode, 2023). Toutefois, le nombre d'emplois dans le secteur de la fabrication de vêtements connaît une baisse importante depuis le début des années 2000. D'après un rapport de la ville de Montréal diffusé en 2022 qui dresse le profil sectoriel de la fabrication de vêtements :

Entre 2010 et 2020, il se serait perdu 3 925 emplois dans le secteur de la fabrication de vêtements sur le territoire de l'agglomération de Montréal, soit une chute globale de 42,5 %. La baisse la plus importante a été enregistrée entre 2018 et 2019 alors que le nombre d'emplois est passé de 7 363 à 5 519. Au cours de la dernière année, le nombre d'emplois dans le secteur a décliné, passant de 5 519 en 2019 à 5 314 en 2020 (Brousseau et Michaud, 2023, p. 9)

Cette baisse importante d'emplois dans le secteur de la fabrication de vêtements illustre le phénomène de délocalisation massive de la main-d'œuvre à l'étranger : de nombreuses entreprises de mode d'ici choisissent de s'engager auprès de réseaux de production à l'international (Offen, 2023).

Comme le rappelle Sbai (2018), nous payons aujourd'hui les conséquences environnementales et sociales de la division internationale du travail dans l'industrie de la mode, autant au Québec qu'à l'international. L'industrie de la mode est la deuxième industrie la plus polluante du monde après l'extraction pétrolière, et « contribue aux émissions de gaz à effets de serre et au dérèglement climatique » (Sbai, 2018, p.43). L'industrie de la mode actuelle pollue et exploite : les salaires des travailleur.euses sont très bas et les journées de travail sont longues (Bhardwaj et Fairhurst, 2010; Khurana et Muthu, 2022; Sbai, 2018). La *fast fashion* est donc un système d'exploitation de la main-d'œuvre qui repose sur le maintien des inégalités et entraîne la précarisation des travailleur.euses. Les rémunérations attribuées aux travailleur.euses au sein du modèle de la *fast fashion* sont traitées comme des « variables d'ajustement » dans l'établissement du prix final des vêtements, étant nettement inférieures à la marge que touchent la marque et le distributeur (Oxfam France, 2023). Le graphique élaboré par l'ONG Clean Clothes Campaign (voir Annexe A), présente une répartition des coûts d'un t-shirt en 2022. Sur un t-shirt vendu à 29 euros (environ 43 \$), seulement 0,6 %, soit 0,18 euros (environ 0,27 \$), sont attribués aux travailleur.euses. (Clean Clothes Campaign, 2022).

À Montréal, plusieurs entreprises tentent de faire face à cette nouvelle réalité et décident de s'engager dans une mode éthique qui se caractérise par des pratiques qui visent à réduire l'impact de l'industrie de la mode sur l'environnement et les travailleur.euses (Observatoire de la consommation responsable, 2016). Comme l'explique Mme Beaudoin, professeure à l'École de Mode Supérieure de Montréal :

Devant cette nouvelle réalité, les dirigeants doivent traiter les fournisseurs et employés de façon juste, au-delà des préoccupations écologiques (matières premières et gestion des déchets). Les notions de gestion éthique s'étendent à l'ensemble des activités, de la conception des produits jusqu'au consommateur final. Un travail de longue haleine qui bouleverse de façon assez radicale cette industrie traditionnelle. Le choix éthique doit se faire dans un souci de revoir le modèle d'entreprise, ce qui nécessite la certitude des dirigeants et un plan d'action global qui implique l'ensemble des employés et intervenants (Observatoire de la consommation responsable, 2016, p. 5).

Ainsi, la mode éthique doit être comprise comme un « nouveau paradigme » (Astruc et Erm, 2009, p. 96) qui s'oppose au modèle de la *fast fashion* et qui vise à contrer un modèle de production de masse et standardisé (Oxfam France, 2023).

1.1.2 Portrait actuel de l'industrie de la mode éthique au Québec et à Montréal

Dans le but de présenter un bref portrait de l'industrie de la mode éthique au Québec et à Montréal, je répondrai aux questions suivantes : Combien y a-t-il d'entreprises de mode éthique au Québec, à Montréal? Ces entreprises sont-elles engagées dans la production locale? Quelles certifications utilisent-elles afin d'assurer un processus éthique?

En 2016, l'Observatoire de la Consommation Responsable (OCR) s'est penché sur le secteur de la mode éthique au Québec. Dans le rapport *La mode éthique au Québec*, l'OCR estime le nombre d'entreprises de mode éthique au Québec à « au moins 48 entreprises » (p.13) :

Le secteur de la mode éthique compte au moins 48 entreprises offrant des produits textiles éthiques au Québec. Ce secteur est relativement jeune. Au 1^{er} août 2010, la moyenne d'âge des entreprises œuvrant dans ce secteur était d'un peu moins de 5 ans. De plus, la plupart sont des microentreprises avec près de 76,2 % des entreprises comptant cinq employés et moins. Tout comme le secteur de la mode québécoise traditionnelle, la grande majorité des entreprises se situe dans la région de Montréal (Observatoire de la consommation responsable, 2016, p.13).

Parmi ces 48 entreprises de mode éthique, au moins 29 s'engagent aussi dans une production locale. La production locale permet aux entreprises de « valoriser l'approvisionnement, la confection et la distribution locale afin d'encourager l'économie locale, le savoir-faire local et le respect des normes de l'OIT (Organisation Internationale du travail) » (Observatoire de la consommation responsable, 2016, p.7). Le rapport précise que la production locale est respectueuse des salarié.es, puisque le Québec est soumis aux normes du travail régies par la Commission des normes, de

l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). D'autres entreprises de mode éthique au Québec choisissent cependant de s'engager dans une production équitable à l'étranger plutôt que locale, nécessitant une certification et garantissant le respect des normes de l'OIT. Considérant que ce rapport remonte à 2016, j'ai recherché des sources plus récentes qui offrent une vue d'ensemble de l'industrie de la mode éthique au Québec et à Montréal.

En septembre 2023, la Grappe Métropolitaine de la Mode (mmode), « une organisation à but non lucratif qui a pour mission de rassembler et de fédérer les acteurs de l'industrie de la mode québécoise » (mmode, 2023) a publié un rapport sur les tendances et enjeux de développement durable dans le secteur de la mode et de l'habillement au Québec (Brosseau et Michaud, 2023). Dans ce rapport, il est indiqué que l'industrie de la mode québécoise fait actuellement face à deux principaux enjeux, soit la rareté de main-d'œuvre et l'urgence climatique. Il est également mentionné que relativement à certains pays d'Europe (notamment la Suède et l'Allemagne) où de nombreuses réglementations ont été mises en place, le milieu de la mode québécois reste en retard. On y lit qu'en moyenne, 17 % des entreprises québécoises ont « un plan d'action en développement durable » (Brosseau et Michaud, 2023, p. 45) et ont mis en place des pratiques responsables, telles que l'utilisation de matériaux et de fibres écoresponsables ainsi que la préférence pour des fournisseurs locaux et socialement responsables.

Le rapport présente aussi une liste de quatorze certifications responsables internationales liées à l'industrie de la mode, adoptées par certaines entreprises d'ici. Parmi celles-ci, j'ai constaté que seules quatre intègrent les enjeux sociaux, précisément les conditions de travail des personnes impliquées dans la production de vêtements (Brosseau et Michaud, 2023). Ces certifications sont GOTS, B Corp, Cradle to Cradle et Fairtrade. La première certification, GOTS (Global Organic Textile Standard), la plus connue, est une certification mondiale pour les fibres organiques, qui inclut des critères écologiques et sociaux. La certification GOTS s'applique à toutes les étapes, de la transformation à la distribution des textiles fabriqués à partir d'au moins 70 % de fibres naturelles organiques certifiées. C'est à l'heure actuelle celle qui présente le cahier des charges le plus exigeant. Sur le plan social, GOTS interdit le travail forcé, la discrimination et le travail des enfants. Elle soutient la liberté syndicale, la sécurité de l'emploi et milite pour des conditions de travail incluant des salaires et des horaires décentes (Global Organic textiles Standard, s. d.).

La seconde certification, B Corp, est une certification internationale qui désigne des entreprises sur leur performance sociale et environnementale, leur transparence et leur responsabilité juridique (Brosseau et Michaud, 2023). La troisième certification, Cradle to Cradle (C2C), garantit des produits qui répondent à « un certain niveau de standards en termes de circularité, d'équité, de protection de l'eau, de l'air et des sols, ainsi que de l'emploi de produits sécuritaires pour la santé » (Brosseau et Michaud, 2023, p. 36). Enfin, la certification Fairtrade assure un commerce équitable, soit des conditions de travail décentes et le respect des droits humains. Elle permet aux travailleur.euses d'avoir une certaine autonomie au travail (Fairtrade Canada, s. d.). Les entreprises doivent payer pour le processus de certification. Des organismes certificateurs sont chargés de délivrer les labels et de garantir que les produits certifiés respectent des normes strictes. En 2016, seulement 9,7 % des manufacturiers québécois détiennent une licence de certification émise par un organisme certificateur accrédité et reconnu au Canada, leur permettant d'afficher le logo d'une certification (Observatoire de la consommation responsable, 2016).

1.1.3 Pénurie de main-d'œuvre et conditions de travail difficiles

Un rapport sur les besoins en main-d'œuvre dans le secteur de la mode au Québec, produit en 2022, explique que dans l'industrie de la mode, la deuxième profession comptant le plus d'emplois est celle des couturier.ères et des opérateur.ices de machines à coudre industrielles. En 2019, on recensait 4 279 de ces travailleur.euses, soit presque exclusivement des travailleur.euses au sein du secteur de la mode, dont 3 203 dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (Brosseau, 2022).

L'industrie de la mode est l'un des secteurs où la demande de main-d'œuvre a augmenté au cours des cinq à dix dernières années (Brosseau, 2022). En effet, 87 % des 23 entreprises du secteur de la mode interrogées au printemps 2021 ont signalé une augmentation de leurs besoins en main-d'œuvre (Brosseau, 2022). Cependant, les ateliers de confection et les entreprises du secteur manufacturier de la mode rencontrent des difficultés particulières en raison de la pénurie de main-d'œuvre. Parmi les entreprises interrogées, 39 % déclarent chercher activement des couturier.ères.

D'après ce rapport (Brosseau, 2022), les besoins grandissants en main-d'œuvre s'expliqueraient notamment par les départs à la retraite importants, particulièrement pour le métier de couturière, et

par l'augmentation de la demande pour des produits locaux. La faible quantité d'étudiants diplômés est également citée comme une raison majeure des problèmes de main-d'œuvre rencontrés. Ceci s'applique particulièrement aux emplois de l'étape de la fabrication, tels que les couturier.ères, les opérateur.ices de machine à coudre et les patronnistes. Les organisations manufacturières éprouvent en effet des difficultés à retenir leur main-d'œuvre et sont confrontées à des taux de roulement élevés.

Le problème principal serait la rémunération pour les salarié.es du sous-secteur de la fabrication de vêtements, les couturier.ères de production ne recevant pas une rémunération concurrentielle. En effet, 46 % des employé.es concerné.es par le sondage gagnent un salaire horaire se situant entre 13,60 \$ et 17 \$. En 2020, les salarié.es rémunéré.es à l'heure percevaient un salaire hebdomadaire moyen de 585 \$ (Brosseau, 2022). En plus de ces rémunérations faibles, ces postes sont souvent associés à des conditions de travail difficiles et sont peu valorisés.

Ainsi, l'évolution du système de la mode a traversé différentes phases, et c'est la *fast fashion* qui reste le modèle dominant, caractérisé par une production à grande échelle de vêtements peu coûteux et de mauvaise qualité. Toutefois, à Montréal et à l'international, des entreprises tentent de faire face à cette nouvelle réalité et décident de s'engager dans une mode éthique, caractérisée par des pratiques visant à atténuer l'impact environnemental et social de l'industrie de la mode. Bien que le nombre d'entreprises de mode éthique au Québec soit en croissance, cette industrie demeure relativement jeune, composée principalement de microentreprises (employant cinq personnes ou moins) et présentant une durée de vie relativement courte. Parmi les entreprises de mode éthique qui adoptent une production locale, celles-ci se trouvent confrontées à une rareté de main-d'œuvre pour les postes de couture. Cette situation découle principalement de salaires peu élevés, de conditions de travail exigeantes et d'une faible valorisation des emplois en couture.

1.2 Revue de littérature

La question de la mode éthique, d'une part, et la question des conditions de travail, d'autre part, ont été antérieurement étudiées sous différents angles et ont fait l'objet de plusieurs travaux scientifiques. Or, la question des conditions de travail des couturières, qui fait l'objet de nombreux travaux dans l'industrie de la mode traditionnelle, est peu abordée dans les travaux sur la mode

éthique. Je propose d'étudier « l'intrication » (Kergoat, 2011) entre mode éthique et conditions de travail, pour repérer les mécanismes qui déterminent les conditions de travail dans la mode éthique, selon une approche sociologique, critique et féministe matérialiste. Ma recension des écrits se divise en trois thématiques, soit 1) la mode éthique, 2) les conditions de travail dans l'industrie de la mode traditionnelle et 3) les rapports sociaux de sexe et ethniques dans l'industrie de la mode traditionnelle.

1.2.1 La mode éthique : de quoi parle-t-on?

Dans la littérature, plusieurs travaux portent sur la place de l'éthique dans différents domaines de recherche. Si par définition l'éthique étudie les jugements moraux et permettrait de déterminer ce qui est moralement bien ou mal, juste ou injuste, équitable ou partial, penser l'éthique au travail permettrait de « repenser l'organisation du travail et notre manière d'envisager la gestion des personnels » (Lacroix, 2009, p. 140). Dans le domaine de la mode, parler d'éthique permettrait de repenser l'organisation de l'industrie dans son ensemble, notamment au niveau de la production de vêtements.

La notion d'éthique dans le domaine de la mode est principalement étudiée dans la littérature par les sciences de la gestion (économie et marketing). Une définition de la mode éthique souvent mobilisée est celle de Joergens (2006) qui définit la mode éthique comme « une mode qui intègre les principes du commerce équitable avec des conditions de travail sans ateliers de misère, tout en ne nuisant pas à l'environnement ou aux travailleurs, en utilisant du coton biodégradable et biologique » (p. 361). L'Ethical Fashion Forum (2014, cité dans Haug et Busch, 2016) définit la mode éthique comme suit : « la mode éthique représente une approche de la conception, de l'approvisionnement et de la fabrication de vêtements qui maximise les avantages pour les personnes et les communautés tout en minimisant l'impact sur l'environnement » (p. 321). Bien que ces définitions de la mode éthique reposent sur la production des vêtements (conception, approvisionnement, fabrication), cet aspect qui concerne la force de travail est vite oublié des recherches.

En effet, les tendances et orientations des travaux en sciences de la gestion adoptent davantage le point de vue des consommateurs et s'interrogent sur leurs motivations à acheter des produits

issus de la mode éthique, plutôt que de s'intéresser aux conditions de travail de celles et ceux qui les fabriquent, ici ou ailleurs. Lundblad et Davies (2016) critiquent la mauvaise utilisation d'« éthique » et de « mode éthique », qui seraient mobilisés à tort, selon lui, au même titre que « mode écologique », « mode verte », « mode durable », etc. L'utilisation trompeuse de « mode éthique » relève du phénomène de *greenwashing*, souvent traduit par écoblanchiment (Becker-Olsen et Potucek, 2013). Le *greenwashing*, concept largement étudié dans la littérature en sciences de la gestion, fait référence à la pratique consistant à promouvoir à tort les efforts environnementaux d'une organisation ou à consacrer davantage de ressources à la promotion de l'organisation en tant qu'entité dite respectueuse de l'environnement, plutôt qu'à l'adoption réelle de pratiques écologiques. En d'autres termes, le *greenwashing* consiste à mettre en avant une bonne pratique ou seulement une petite partie de son activité tout en cachant celles qui ont un impact négatif sur l'environnement. Haug et Busch (2016) expliquent que cette mauvaise utilisation de « mode éthique » crée un flou autour du concept, et relèvent que l'accent mis sur le « consommateur éthique » ne permet pas de comprendre le phénomène de la mode éthique dans son ensemble. De plus, cela met de l'avant l'aspect environnemental de la mode éthique, au détriment de l'aspect social qui concerne les conditions de travail. Ces auteurs proposent de s'intéresser à tous les acteur.trice.s de la mode, notamment aux designers, qui définissent les produits de la mode, et aux producteur.trice.s, qui décident des articles de mode à produire, de la manière de les produire et des marchés à cibler.

Elke Gaugele (2014), anthropologue et professeure de mode et de design à l'Académie des Beaux-Arts de Vienne, s'est intéressée à l'arrivée de l'éthique dans la mode, ce qu'elle appelle le « tournant éthique » (*ethical turn*) (p. 206). Celui-ci imposerait des façons de penser, de produire et de consommer qui seraient « bonnes », « morales », face aux façons de penser, de produire et de consommer de l'industrie de la mode traditionnelle qui seraient « mauvaises » et « immorales ». Selon Gaugele (2014), l'éthique prend donc sens dans une opposition dialectique. La mode éthique serait avant tout un impératif moral et idéologique, dont les façons de faire sont érigées en statut de commandement et doivent impérativement être respectées. Le « tournant éthique » serait aussi caractérisé par un impératif économique. L'anthropologue explique que dans la mode éthique, l'image de marque serait devenue plus importante que l'adoption d'une véritable démarche éthique. Cela s'expliquerait par le fait que les entreprises font face à des exigences plus strictes de

transparence sur les matériaux et les conditions de production, venant en partie des consommateur.trice.s. Les marques doivent donc développer des stratégies de communication pour répondre à ces exigences et pour paraître comme des « bienfaiteurs » aux yeux de leur communauté (producteur.trice.s, travailleur.euses et consommateur.trice.s).

Selon la littérature, la mode éthique représente donc une approche qui tente de minimiser l'impact social, environnemental et économique de la production, de la consommation et de la distribution de vêtements, en priorisant des valeurs environnementales et sociales. Dans son livre *Une mode éthique est-elle possible?* Majdouline Sbai (2018) propose une distinction entre la mode *éthique*, la mode *durable* et la mode *responsable*. Selon elle, la mode durable consiste à répondre à nos besoins « sans impacter la capacité des générations futures de répondre aux leurs » (Brundtland, 1987 dans Sbai, 2018, p. 61). Ainsi, « faire de la mode durable, c'est faire de la mode qui préserve l'écosystème, la vie de ceux qui travaillent dans ce secteur et leur savoir-faire » (Sbai, 2018, p. 61). Puis, selon l'auteurice, la mode responsable fait référence à la société responsable des entreprises, qui permet de conjuguer performance économique, performance sociale et performance environnementale.

En outre, les marques qui choisissent une approche éthique peuvent le faire soit par autodéclaration, soit en obtenant une ou plusieurs certifications. Celles-ci garantissent, en théorie, le strict respect du cahier des charges établi par l'organisme qui le décerne. Bien qu'il n'existe pas de certification « éthique » en tant que telle, j'ai montré que les entreprises peuvent obtenir, en payant, plusieurs certifications qui assurent le respect des normes de l'Organisation Internationale du travail (OIT). Toutefois, les certifications encadrent surtout les étapes de production des matières premières et leur transformation en textile. La phase de confection des vêtements est moins souvent soumise à une certification. Par conséquent, les conditions de travail de la main-d'œuvre sont établies par les dirigeant.es d'entreprises qui s'appuient généralement sur les principes fondamentaux de l'OIT. Dans ce contexte, les conditions de travail n'ont donc pas de label « éthique » .

1.2.2 Les conditions de travail dans l'industrie de la mode traditionnelle

Les conditions de travail font l'objet de nombreux travaux sociologiques. Dans la littérature scientifique, elles représentent le cadre dans lequel le travail est effectué et les effets de la

réalisation de ce travail sur la santé. Gollac et al. (2014) définissent les conditions de travail comme ce qui caractérise le travail du point de vue de celui ou de celle qui le fait. Elles se situent dans l'interaction travail-travailleur.euse et renvoient à des éléments subjectifs. Enfin, les conditions de travail font référence à des réalités diverses dans le temps et dans l'espace (Abord de Chatillon et al., 2006), mais je tenterai de comprendre comment sont les conditions dans la mode éthique à Montréal.

Plusieurs travaux, issus des sciences de la gestion, de l'histoire et de la géographie s'intéressent aux « mauvaises » conditions de travail dans l'industrie de la mode traditionnelle. Au Québec, les recherches récentes de Laframboise (2021) et Siaw (2020) questionnent les conditions de travail des couturières dans les industries textiles montréalaises jusqu'aux années 1990. Ces recherches, qui témoignent de mauvaises conditions de travail, vont de pair avec celles qui s'interrogent sur les conditions de travail des couturières dans les usines délocalisées en Asie. Toutes deux témoignent de mauvaises conditions de travail (Bhardwaj et Fairhurst, 2010; Khurana et Muthu, 2022; Sbai, 2018). L'industrie de la mode y est présentée comme une mode qui exploite les travailleur.euses, souvent des femmes et des enfants, en raison des conditions de travail précaires qu'elle propose.

En effet, dans ces travaux, les conditions de travail sont majoritairement abordées selon trois catégories : le salaire, l'environnement de travail et la santé. Khurana et Muthu (2022) prennent l'exemple de l'Inde pour témoigner des salaires extrêmement bas que reçoivent les couturières. En effet, la majorité des travailleur.euse.s du textile (99,2 %) reçoivent moins que le salaire minimum stipulé par l'État. Le salaire d'une couturière varie entre 0,11 \$ US et 0,35 \$ US par heure (Khurana et Muthu, 2022). En ce qui concerne l'environnement de travail, Khurana et Muthu (2022) expliquent que les couturières travaillent dans des *sweatshops* (ateliers de misère), où les lois sur les salaires, sur le travail des enfants et sur la santé ne sont pas respectées. Enfin, la santé constitue une autre catégorie importante dans l'étude des conditions de travail. Chang (2020) explique que les *sweatshops* (ateliers de misère) sont souvent des pièces sans fenêtre, empoisonnées par les vapeurs des produits chimiques utilisés pour fabriquer et teindre les vêtements. Les travailleur.euses sont exposé.es quotidiennement aux fumées, produits chimiques, acides, fibres de coton et de laine, préjudiciables à leur santé (Khurana et Muthu, 2022).

Gollac et al. (2014) définissent de « bonnes » conditions de travail comme « celles qui donnent au travailleur la liberté de construire une activité de travail favorable à sa santé ». En effet, chaque personne étant différente, il faut qu'il puisse construire son activité de travail en fonction de sa personnalité physique et mentale. Gollac et al. (2014) expliquent qu'améliorer les conditions de travail suppose que des acteur.trice.s sociaux s'attellent à cette tâche. Si la mode éthique tend théoriquement à l'amélioration de certaines conditions de travail par rapport à la mode traditionnelle, cela suppose que des acteur.trice.s sociaux ont à cœur la santé et le bien-être des couturières au travail. Cependant, peu d'études examinent les conditions de travail des couturières dans l'industrie de la mode éthique. Cette situation est assez paradoxale, car ces conditions de travail sont en partie ce qui définit la mode éthique. L'étude sociologique des conditions de travail semble s'arrêter là.

Précédemment, j'ai constaté que la recherche scientifique sur la mode éthique est principalement menée par les sciences de la gestion, telles que l'économie et le marketing, qui tendent souvent à décrire les conditions de travail dans ce secteur comme étant « bonnes », mais sans approfondir davantage ce que ces termes impliquent réellement. L'Ethical Fashion Forum (2014) est une source un peu plus explicite : les conditions de travail dans la mode éthique feraient référence à des salaires équitables, des heures de travail raisonnables, des conditions de travail sûres, la liberté d'association syndicale, le respect des droits humains et la transparence. Les rémunérations seraient « justes et équitables », « décentes », ou encore « supérieures au salaire minimum » (Haug et Busch, 2016; Joergens, 2006). Cependant, comme évoqué précédemment, les conditions de travail bénéficient moins souvent de certifications que les étapes de production des matières premières et leur transformation en textile. La littérature scientifique actuelle ne permet donc pas de comprendre clairement quelles modifications ou améliorations la mode éthique apporte réellement aux conditions de travail, ni si ces améliorations correspondent à des conditions de travail considérées comme « bonnes ».

L'industrie de la mode étant présentée dans la littérature comme une industrie qui exploite les travailleur.euses, je m'intéresse aux travaux de féministes matérialistes qui ont interrogé les conditions de travail des femmes en termes d'exploitation. Tout d'abord, dans *Ouvriers = ouvrières* Kergoat (1978) s'appuie sur une enquête sur les ouvrier.ères spécialisé.es d'une usine textile à Laval, en France, menée en 1966. Elle souligne les conditions de travail très précaires de ces

ouvrier.ères et propose une analyse sociologique particulièrement pertinente de leurs conditions. Elle met en évidence l'exploitation subie par les travailleuses à travers l'organisation de leur travail : celles-ci sont prises dans des « stratégies patronales de déconcentration des unités de fabrication-montage et de déqualification/surqualification de la force de travail, stratégies qui utilisent et reproduisent, à tous les niveaux, les mécanismes de domination pesant sur les femmes » (Kergoat, 1978, p. 69). En effet, quelles que soient leurs qualifications et leur expertise en couture, les travailleuses se retrouvent à effectuer un travail à la chaîne, où elles sont assignées à des tâches parcellisées qui ne reflètent pas leur niveau de compétence. La sociologue souligne que la déqualification et la surqualification ne présentent pas de différences significatives entre les sexes, mais qu'elles évoluent plutôt dans des directions distinctes. Elle met en lumière la proximité étroite entre la division technique¹ et sociale du travail et la division sexuelle du travail : « la division technique et sociale du travail se juxtapose très étroitement à la division sexuelle du travail » (Kergoat, 1978, p. 70). Elle explique aussi que, pour les travailleuses, un élément majeur contribuant à la pénibilité des conditions de travail réside « dans l'aspect disciplinaire du rendement » (Kergoat, 1978, p. 70). Effectivement, plusieurs ouvrières expriment ressentir un profond malaise concernant les relations hiérarchiques avec le.la chef.fe d'atelier qui est chargé.e de superviser les opérations et d'assigner les tâches aux travailleur.euses.

Puis, dans un rapport de recherche, *Travail domestique et exploitation*, Galerand et al. (2015) s'interrogent sur les conditions de travail des travailleuses domestiques philippines au Canada. Les chercheur.euses ont rencontré 33 femmes et les ont questionnées sur leurs expériences de travail au sein de familles canadiennes. Les conclusions du rapport sont claires : « les travailleuses domestiques immigrantes au Canada constituent une fraction de classe (de classe, de sexe et de race) singulièrement exploitée » (Galerand et al., 2015, p. 135). Pour articuler l'exploitation particulière que vivent ces femmes, les auteur.es du rapport ont séparé les conditions de travail en quatre catégories : les tâches, le temps de travail, le salaire et les heures supplémentaires, ainsi que les droits sociaux des travailleuses. Selon moi, ces catégories permettent d'étudier les aspects des conditions de travail et de voir les rapports sociaux de pouvoir qui s'y révèlent.

¹ La division technique fait référence à la façon dont les différentes tâches sont réparties au sein des travailleur.euses pour améliorer l'efficacité de la production.

En se basant sur ces classifications et sur celles établies par Kergoat (1978) et Khurana et Muthu (2022), dans le contexte de ma recherche, je m'intéresse précisément aux tâches des couturières, au temps de travail (l'horaire de travail et les pauses), au salaire (paiement des heures supplémentaires, obligation ou non de faire des heures supplémentaires), aux avantages sociaux (droit à la santé, droit à la protection selon la commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail), à l'absence de syndicalisation et à l'espace de travail (organisation de l'espace, conditions sanitaires et sécurité).

1.2.3 Les rapports sociaux de sexe et ethniques dans l'industrie de la mode traditionnelle

De nombreux travaux sociologiques montrent que l'industrie de la mode est largement associée au féminin (Godart, 2016; Quemin et Lévy, 2011). Plusieurs travaux sont écrits par des femmes et s'intéressent aux femmes. Dans *La sociologie de la mode*, Monneyron (2010) s'intéresse brièvement aux apports des travaux de féministes dans la sociologie de la mode et explique qu'un certain nombre de chercheuses, « loin de considérer la mode comme un système fermé, en font une voie d'accès privilégiée à l'étude des relations entre les sexes » (p. 60). Effectivement, ce livre met en avant deux chercheuses : Anne Hollander, qui démontre que l'histoire du vêtement reflète l'histoire des rapports homme-femme et Valérie Steele, qui examine les rapports de la mode à la sexualité et au pouvoir. Or, j'ai remarqué que les recherches sociologiques portant sur les structures sociales résultant des méthodes de production de l'industrie de la mode, ainsi que sur les relations sociales, notamment celles liées au genre et à l'ethnicité, sont moins fréquentes (Quemin et Lévy, 2011).

C'est là un des apports essentiels des analyses féministes matérialistes des années 1970, qui ont permis de penser le sexe comme produit social de rapports sociaux (Mathieu, 1973) et d'énoncer ces rapports sociaux comme des rapports politiques de pouvoir, voire de domination. En 1978, la sociologue Colette Guillaumin propose la théorie du « sexage », qui renvoie à une « appropriation des femmes, de leur corps, de leur travail et des fruits de leur travail » (Guillaumin 2016 [1978], p. 38-43 dans Abreu et al., 2020, p. 15-53). Ce sexage peut s'exprimer par l'assignation des femmes au « travail d'entretien matériel des corps » hors salariat (Guillaumin, 1978). Il peut aussi s'exprimer par l'assignation des femmes à certains emplois salariés, dans lesquels leurs conditions

matérielles (par exemple leur salaire) demeurent inférieures à celles des hommes (Abreu et al., 2020, p. 15-53).

Bien que les expériences d'oppressions vécues par les femmes varient selon l'intrication de différents systèmes d'oppression (« race », ethnicité, classe, etc.), le sexage s'organise et se (re)produit par le travail des femmes, salarié ou non. Les travaux des sociologues féministes matérialistes Elsa Galerand et Danièle Kergoat (2013, 2014) ont insisté sur « la théorisation du sexe du travail salarié qui ouvre sur la transversalité de la division sexuelle du travail et sur la consubstantialité des différents rapports sociaux d'exploitation » (Galerand et Kergoat, 2014 : 5). Galerand et Kergoat (2014) s'interrogent sur l'exploitation particulière de la force de travail féminine dans le rapport salarial. Kergoat (2009) définit le rapport social comme « une relation antagonique entre deux groupes sociaux, établie autour d'un enjeu » (p. 126). Précisément, le rapport social de sexe conduirait « à assigner des places aux femmes, et aux hommes des attributs » dans la sphère salariale (Bercot, 2014, p. 19). Cette assignation sociale des rôles serait justifiée par le sexe social des individus et en fonction d'arguments considérés comme normaux, liés au biologique et maniés différemment selon les circonstances. En effet, Bercot (2014) prend l'exemple fort de l'habileté des femmes mise de l'avant pour certains emplois ouvriers, comme les travaux d'aiguille dans l'industrie de la mode, mais totalement niés pour d'autres travaux qui demandent une dextérité manuelle, par exemple pour la chirurgie.

Si le travail effectué dans la sphère salariale est un lieu de (re)production de ces rapports sociaux de sexe, il est raisonnable d'affirmer que le travail a une fonction politique. Selon Cukier (2016), le travail produit, contrôle et transforme les rapports sociaux de sexe, et ces mêmes rapports agissent comme des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes et organisent le travail. S'intéresser au rapport social de sexe dans la sphère salariale permet « d'envisager les catégories sociales (hommes et femmes) comme le produit de rapports de force proprement historiques » (Galerand et Kergoat, 2014 : 7). Ce rapport social de sexe existe toujours, il se (re)produit en permanence en fonction « des pratiques concrètes et en particulier en fonction de la division du travail concret (prescrit et réel; visible et invisible; payé et gratuit) » (Galerand et Kergoat, 2014 : 7).

Dans l'ensemble, la littérature qui s'interroge sur les femmes dans la mode, principalement issue des sciences de la gestion, s'intéresse à ce groupe social en tant que consommatrices. D'autres travaux, moins nombreux, s'intéressent au travail de couture des femmes dans l'industrie de la mode traditionnelle. Thompson (2022) explique que le travail de couture est historiquement et socialement majoritairement assigné aux femmes, et ce partout dans le monde. En effet, Khurana et Muthu (2022) expliquent qu'il y a environ 60 millions de travailleur.euses du vêtement dans le monde, et que près de 80 % de ces travailleur.euses du vêtement sont des femmes. Selon Chang (2020), la plupart des 75 millions de travailleur.euses du vêtement dans le monde seraient des femmes vivant en Chine et au Bangladesh. Ces articles partent du constat que le travail de couture est majoritairement fait par des femmes, mais ne semblent pas sociologiser ou questionner ce recours massif à une main-d'œuvre féminine. Chang (2020) s'est penchée sur la situation en Asie et soutient qu'historiquement, les femmes se sont vu assigner socialement des caractéristiques propices au travail de couture comme la patience, la douceur et la minutie, tandis que les hommes se sont fait attribuer des emplois nécessitant de la force physique et du pouvoir, dont les salaires qui sont plus élevés.

D'autres travaux de sociologues féministes se sont interrogés sur l'assignation sociale du travail de couture aux femmes immigrantes. Selon Danielle Juteau, « l'ethnicité constitue un fait social qu'on a intérêt à reconnaître et à comprendre, dans ses dimensions objectives et subjectives. » (2015, p. 157). Précisément, l'auteure explique que l'ethnicité agit, au même titre que le sexe, en tant que « mode de classification et de hiérarchisation sociale » (p. 188). Le sexe et l'ethnicité sont alors envisagés comme des rapports sociaux construits historiquement, économiquement, socialement et politiquement (Juteau, 2015; Kergoat, 2012) qui pourraient organiser et diviser le travail de couture dans l'industrie de la mode traditionnelle. L'historienne américaine Nancy Green (1994), s'est interrogée sur la situation des femmes, et principalement des immigrantes dans cette industrie. Elle explique que l'industrie du vêtement a été largement façonnée par une force de travail composée principalement d'immigrant.es, en particulier des femmes. Elle explique que malgré les délocalisations successives de la production en province et *offshore*, cette force de travail continue de jouer un rôle important dans le secteur de la confection de vêtements. Elle ajoute : « c'est là que travaillent la plupart des immigrés » (Green, 1994, p. 176). Ce constat soulève des interrogations sur les motivations qui ont conduit et conduisent toujours les immigrant.es, notamment les femmes,

à s'engager régulièrement dans ce travail de couture, peu rémunéré et peu qualifié. Une explication fréquemment avancée met en lumière les impératifs de compétitivité des coûts de main-d'œuvre imposés par l'industrie du vêtement traditionnelle, qui produirait des conditions de travail que seules les populations immigrantes seraient prêtes à accepter. Cependant, comme l'explique Green (1994), cette explication davantage économique est insuffisante pour comprendre les manières dont s'articulent les rapports sociaux ethniques dans ces emplois de couture. Elle souligne l'importance de prendre en compte le contexte socio-historique de cette industrie du vêtement traditionnelle, qui était initialement dépendante de cette main-d'œuvre immigrante dès ses premières phases d'expansion.

J'ai montré dans la revue de littérature que les conditions de travail dans les usines de confection sont souvent caractérisées par des environnements insalubres, poussiéreux et exposés à des risques élevés d'incendie. Selon Green (1994), ces conditions de travail ont contribué à forger une image fortement négative de ces lieux de production de vêtements, incitant les travailleur.euses suffisamment intégré.es sur le marché de l'emploi à chercher des conditions de travail et des rémunérations plus avantageuses ailleurs. Cela entraîne une situation où les emplois de couture, peu valorisés et peu qualifiés, se retrouvent relégués à une main-d'œuvre immigrante et majoritairement féminine. De plus, Green (1994) souligne le rôle central des rapports sociaux ethniques dans la construction de la notion de « qualification » dans ce secteur. En effet, de l'avènement du prêt-à-porter émergent de nouvelles hiérarchies de qualifications au sein des emplois de couture. Pour une grande partie de la main-d'œuvre de ce secteur, la notion de qualification devient synonyme de rapidité et de précision dans la réalisation d'actions parcellisées présentées comme relativement simples. Cette conception de la qualification entraîne des répercussions majeures sur le recrutement de la main-d'œuvre. En effet, elle permet une grande accessibilité aux emplois de couture, facilitant l'entrée sur le marché du travail à une main-d'œuvre peu qualifiée, qui parfois même ne possède aucune expérience en couture. Cependant, elle alimente le développement du marché secondaire de l'emploi « tout en influençant l'image que se font les travailleur.euses quant à leurs opportunités d'y accéder » (Green, 1994, p. 172).

Enfin, quel que soit le champ de recherche, aucun article ne semble s'interroger sur l'intrication des rapports sociaux de sexe et ethniques dans l'industrie de la mode éthique. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la mode éthique est un phénomène récent. Cela pourrait aussi refléter le

manque d'intérêt pour les conditions de travail des couturières en raison du groupe social concerné, à savoir les femmes, dont le travail est souvent invisibilisé, naturalisé et approprié (Dussuet, 2005; Galerand et Kergoat, 2014; Guillaumin, 1978). Je suggère que les définitions proposées dans la littérature du concept de mode éthique, tout champ d'études confondu, gardent dans l'ombre les rapports de pouvoir qui s'y (re)produisent. J'ai choisi de penser la mode éthique comme un concept opératoire isolé, « construit empiriquement à partir d'observations directes ou d'informations rassemblées par d'autres » (Van Campenhoudt et al., 2017, p. 196).

1.2.4 Synthèse de la revue de littérature

Cette brève revue de la littérature m'a permis de faire plusieurs constats significatifs. J'ai d'abord noté que la question des conditions de travail des couturières est peu explorée dans les études portant sur la mode éthique. J'ai également constaté que les recherches sur la mode éthique sont principalement menées par les sciences de la gestion, ce qui conduit à une prédominance de travaux axés sur les perspectives des consommateurs et leurs motivations à acheter des produits de mode éthique, au détriment de l'analyse des conditions de travail des couturières. De plus, certains de ces travaux mettent en évidence l'ambiguïté et le manque de consensus autour du concept de mode éthique, ainsi que l'emphase mise sur son aspect environnemental (Gaugele, 2014; Haug et Busch, 2016; Lundblad et Davies, 2016). Il existe des certifications payantes que les entreprises de mode éthique peuvent se procurer, mais celles-ci se concentrent principalement sur les étapes de production des matières premières et leur transformation en textile, négligeant souvent les conditions de travail des couturières dans les entreprises de mode éthique.

Face à ce manque de recherche, je me suis interrogée sur les conditions de travail dans l'industrie de la mode traditionnelle. Étant donné que l'industrie de la mode est présentée comme une industrie qui exploite les travailleuses, j'ai choisi de m'appuyer principalement sur les travaux des féministes matérialistes pour examiner les conditions de travail des femmes en termes d'appropriation, d'exploitation et de rapports de pouvoir (Galerand et Kergoat, 2014; Guillaumin, 1978). Galerand et Kergoat (2014), entre autres, examinent l'exploitation spécifique de la force de travail féminine dans le contexte du rapport salarial. Dans ce cadre, le rapport social de sexe implique une attribution de rôles distincts aux femmes et aux hommes dans le domaine du travail salarié, basée sur des normes sociales liées au sexe qui sont justifiées par des arguments biologiques. Les emplois de

couture dans l'industrie de la mode traditionnelle sont donc structurés en fonction de rapports sociaux de sexe, mais également ethniques, conduisant à une concentration des postes de couture entre les mains des femmes et de femmes immigrantes (Green, 1994).

1.3 Cadrage théorique et positionnement de la chercheuse

1.3.1 Cadrage théorique

Je propose d'examiner l'objet d'étude de cette recherche, la mode éthique, selon certaines théories de la sociologie de la mode, mais je prends principalement appui sur les théories féministes matérialistes, où le travail, la manière dont il est divisé et les conditions matérielles qu'il offre occupent une place centrale.

La sociologie de la mode permet de penser la mode comme un objet social (Godart, 2010, 2016; Simmel, 1905/2013; Tarde, 1895/1993), pouvant désigner une forme de changement ou une transformation du goût collectif, qui s'applique aux vêtements mais « dont les manifestations sociales s'étendent très au-delà de ce seul domaine » (Quemin et Lévy, 2011, p. 10). Cette définition de la mode me permet de penser la mode éthique comme un objet social et comme une transformation du goût collectif vers d'autres méthodes de production impliquant de nouvelles conditions de travail. Dans *La sociologie de la mode*, Monneyron (2010) reprend les propos de Simmel (1905) : « Si la mode est imitation d'un modèle donné [...] elle satisfait tout autant le besoin de distinction, la tendance à la différenciation, à la variété, à la démarcation » (p. 33). De ce fait, la mode éthique pourrait être comprise comme un désir des acteur.ices de la mode, notamment des créateur.ices et designers, de satisfaire un besoin de distinction, de différenciation et de démarcation de la mode traditionnelle, dans les vêtements produits mais aussi dans la manière de les produire. Cette approche m'a conduit à envisager la mode éthique comme une distinction du modèle de production de la mode traditionnelle, suggérant ainsi la possibilité de modifier ou d'améliorer les conditions de travail des personnes impliquées dans la production, telles que les couturières.

Toutefois, la sociologie de la mode (Godart, 2010, 2016; Quemin et Lévy, 2011; Simmel, 1905/2013; Tarde, 1895/1993) offre un cadrage théorique limité pour l'étude des conditions de travail des couturières, en raison du manque de travaux qui s'intéressent aux structures sociales

résultant des méthodes de production de l'industrie de la mode et des rapports sociaux qui s'y (re)produisent.

C'est pourquoi j'ai choisi d'étudier davantage les propositions théoriques des féministes matérialistes, en termes « d'appropriation collective », de « rapports sociaux » et de « division sociale du travail » (Falquet, 2014; Galerand et Kergoat, 2014; Guillaumin, 1978; Juteau et Laurin, 1988; Kergoat, 2012). Comme je l'ai mentionné dans la revue de littérature, les théories féministes matérialistes permettent de penser les différents rapports sociaux qui organisent simultanément le travail. Elle permet également de saisir les divisions sexuelles et ethniques du travail « comme étant des processus non naturels et comme étant (re)produits dans le cadre des systèmes d'oppression systématiquement liés les uns aux autres et donc non-hiérarchisables et irréductibles » (Laurence-Ruel, 2019, p. 34). Plusieurs féministes matérialistes présentent la division sexuelle du travail comme « la forme de division du travail social découlant des rapports sociaux de sexe; cette forme est modulée historiquement et socialement » (Kergoat, 2012, p. 214). Selon Kergoat (2012), cette division sexuelle a deux principes organisateurs :

Le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et le principe hiérarchique (un travail d'homme " vaut " plus qu'un travail de femme . Ils sont valables pour toutes les sociétés connues, dans le temps et dans l'espace [...]. Si ses principes organisateurs restent les mêmes, ses modalités (conception du travail reproductif, place des femmes dans le travail marchand, etc.) varient fortement dans le temps et l'espace (Kergoat, 2012, p. 214).

Ainsi, penser le travail comme un lieu de (re)production de rapports sociaux de sexe et ethniques permet de venir questionner la manière dont s'organisent ces rapports sociaux dans la mode éthique, précisément dans les emplois de couturières, ces métiers « typiquement féminins » (Kergoat, 1978). Cela invite également à interroger l'évolution des formes d'appropriation collective des femmes et de leur travail dans le domaine de la mode éthique (Falquet, 2014; Laurin et Juteau, 1988).

À la lumière de cette grille de lecture, j'ai choisi de mobiliser certains concepts issus de la sociologie du travail et de la sociologie féministe du travail. Je commence avec le concept de *disponibilité temporelle* tel que proposé par Devetter (2006), défini comme un temps de travail des femmes décalé ou plus variable que celui des hommes. L'auteur suggère que cette *disponibilité temporelle* est souvent attendue des femmes dans la sphère salariale et considérée comme naturelle

pour elles, surtout dans les emplois où il y a une surreprésentation de femmes. Elle ne fait donc pas l'objet d'une reconnaissance symbolique ou salariale.

Je retiens également le concept de *déqualification/surqualification de la force de travail* proposé notamment par Kergoat (1978). En effet, le mouvement de déqualification/surqualification de la force de travail se croise à une division sexuelle du travail et permet de mettre en lumière les dynamiques particulières auxquelles sont confrontées les femmes dans la sphère salariale, principalement dans les emplois considérés socialement comme typiquement féminins.

Je mobilise aussi le concept d'*engagement de la subjectivité* des travailleuses (Dussuet; 2008) pour parler de l'implication particulière des travailleuses du *care* dans leur emploi, mais qui peut également être mobilisé pour analyser les conditions de travail des couturières. En effet, cet *engagement subjectif* est souvent nécessaire à l'accomplissement du travail dans les « emplois de femmes » (Dussuet, 2008). La sociologue explique :

Dans ces 'emplois de femmes', elles sont amenées à s'engager elles-mêmes, personnellement, au-delà de ce qui est exigé explicitement par le contrat de travail, pour mener à bien leur tâche. L'humain est au cœur du travail (Dussuet, 2008, p. 71).

J'utilise aussi le discours de *l'amour du métier* par les travailleuses tel que décrit par Dussuet (2005). L'amour est défini comme « l'expression du social et comme un lien au fondement social et institutionnel » (Laurence-Ruel, 2019, p. 39). Précisément, l'amour ici n'est pas un sentiment naturel, mais plutôt un lien social défini par un processus de don qui émerge à travers les interactions sociales au travail (Laurence-Ruel, 2019). Ainsi, le discours de *l'amour du métier* mobilisé par les travailleuses, relève d'un *engagement subjectif* dans leur travail, qui pourrait permettre aux couturières de lui donner un sens (Dussuet, 2005, 2008).

1.3.2 Positionnement de la chercheure

C'est avant tout mon positionnement comme féministe matérialiste qui m'a encouragée à mener cette recherche. Je suis une femme blanche, québécoise, et j'ai travaillé dans des entreprises de mode éthique et non éthique à Montréal pendant dix ans. J' y ai occupé divers postes : chargée de communications, mannequin, photographe et assistante-gérante. Ces différentes expériences de travail au sein d'entreprises de mode m'ont permis de constater que les emplois de couturière, dans

la mode éthique, sont généralement occupés par des femmes et, qui plus est, par des femmes immigrantes. De plus, mes expériences ont révélé qu'au sein même des entreprises de mode éthique, il était souvent discuté de l'importance d'utiliser des tissus recyclés, certifiés B Corp et ou biologiques pour la production des vêtements. En revanche, l'aspect social de la production, notamment le travail des couturières, est souvent négligé dans ces discussions entre designers, employé.es et client.es.

Le statut d'étudiante et d'employée avec un certain pouvoir décisionnel me place dans une position sociale privilégiée dont je souhaite tenir compte tout au long de cette recherche. Ayant travaillé dans l'industrie de la mode, j'adopte une démarche compréhensive, qui me permet de reconnaître que mes propres expériences professionnelles au sein d'entreprises de mode éthique influencent ma compréhension et mon interprétation des données de recherche. Cette posture me permet de faire un retour constant sur ma posture de chercheure. En effet, le positionnement n'est pas un élément fixe, intangible. Celui-ci peut être changé, modifié à travers le temps en réponse à différentes expériences et interactions. Comme l'explique la philosophe féministe Linda Alcoff (1991), le positionnement ne doit pas être conçu comme un élément fixe et enclavé, mais plutôt dans sa multiplicité et sa mobilité. Mon positionnement comme féministe matérialiste ayant travaillé dans l'industrie de la mode doit s'articuler tout au long de cette recherche et doit continuellement être resitué.

J'ai choisi de privilégier la démarche méthodologique d'analyse critique de discours (CDA) pour appréhender mon objet de recherche. Cette démarche critique me permet d'adopter une posture de chercheure, de dire qui je suis et d'où je parle, dès le début de la recherche et tout au long du processus circulaire qu'est la CDA (Fairclough, 2005; Van Dijk, 2008, 2011, 2015; Wodak et Meyer, 2015). Enfin, je pense que la CDA permet de s'interroger sur un problème social sensible, à savoir les conditions de travail des couturières.

1.4 Questions de recherche, méthodologie et opérationnalisation

1.4.1 Questions de recherche

1.4.1.1 Question générale

À partir de la recension des écrits et du cadre théorique avec lesquels je m'intéresse aux manières dont a été étudiée la mode éthique jusqu'à présent, je m'interroge sur les conditions de travail des couturières dans les entreprises de mode éthique à Montréal. À partir d'une démarche compréhensive, je souhaite comprendre les expériences de travail vécues par les couturières et le sens qu'elles donnent à ces expériences. Cela me permettra de mettre en lumière les enjeux de la mode éthique liés au travail, précisément aux conditions matérielles de travail et à l'organisation de celui-ci. Je formule la question générale de cette recherche comme suit : *Quels sont les enjeux sociologiques matériels et organisationnels du travail dans la mode éthique?*

1.4.1.2 Questions spécifiques

Mes questions spécifiques s'articulent autour de trois objectifs qui visent à documenter l'organisation du travail de couture dans la mode éthique, les conditions matérielles de travail dans la mode éthique et les potentiels apports de la mode éthique.

Sur l'organisation du travail, j'ai montré que dans la mode traditionnelle, les emplois qualifiés et mieux rémunérés sont le plus souvent attribués aux hommes alors que les emplois de couture, moins qualifiés et peu rémunérés sont assignés socialement aux femmes, notamment aux femmes immigrantes. De plus, ces emplois de couture consistent souvent en des tâches effectuées à la chaîne et s'appuient sur des mouvements de déqualification/surqualification de la force de travail. L'organisation du travail au sein de cette industrie repose donc sur une juxtaposition de la division sociale, sexuelle et ethnique du travail (Kergoat, 1978). La première question peut donc être formulée ainsi : *Comment s'organise le travail de couture dans les entreprises de mode éthique à Montréal, en termes de division sociale, sexuelle et ethnique du travail?*

Puis, sur la question des conditions matérielles de travail, la revue de littérature montre que les conditions matérielles de travail (salaire, horaire, assurances, affiliation syndicale, etc.) des couturières dans la mode traditionnelle sont très précaires, notamment avec des salaires bas, une grande disponibilité temporelle (Devetter, 2006) et des environnements de travail insalubres. En

revanche, les conditions matérielles de travail dans la mode éthique feraient référence à des salaires équitables, des heures de travail raisonnables, des lieux de travail sécuritaires et la liberté d'association syndicale (Ethical Fashion Forum, 2014; Haug et Busch, 2016; Joergens, 2006). Est-ce que la mode éthique bonifie le salaire? Est-ce qu'elle permet de mettre en place une limitation légale du temps de travail, d'assurer les droits aux congés payés et aux congés maladie, entre autres? Je souhaite voir ce qu'il en est réellement, en répondant à la question spécifique suivante : *Quelles sont les conditions matérielles de travail des couturières dans la mode éthique?*

Enfin, puisque la mode éthique prétend modifier ou améliorer les conditions de travail des couturières, je souhaite déterminer les sphères dans lesquelles apparaissent réellement ces modifications et/ou apports. Au-delà de modifications matérielles, la mode éthique permet-elle une valorisation du travail des couturières? Je propose donc la troisième question spécifique suivante : *Dans quelles sphères apparaissent les changements des conditions de travail des couturières?*

1.4.2 Hypothèse de recherche

Les travaux des féministes matérialistes mobilisés dans la problématique et dans la revue de littérature ont montré que le travail de couture est assigné socialement aux femmes. Les travaux des sociologues Kergoat et Galerand (2014), entre autres, ont montré que le travail, quel qu'il soit, est producteur de rapports sociaux. En effet, dans la revue de littérature, j'ai constaté que des rapports sociaux structurent l'organisation du travail des couturières des entreprises de mode traditionnelle. Si, comme le soutient Bercot (2014), l'élément principal à considérer pour parler du travail des femmes est l'existence d'un rapport social, tout porte à croire que l'industrie de la mode éthique comporterait elle aussi des rapports sociaux de sexe et ethniques.

J'ai constaté dans la revue de littérature que la mode éthique améliore, en théorie, les conditions de travail des couturières. Cette modification ou amélioration des conditions de travail aurait un impact matériel, touchant les salaires, les heures de travail et le milieu de travail (Ethical Fashion Forum, 2014). Elle pourrait aussi avoir une dimension symbolique, en influençant notamment la valorisation du travail des couturières. Je propose donc l'hypothèse de recherche suivante : *les*

entreprises de mode éthique à Montréal peuvent modifier ou améliorer les conditions de travail des couturières.

1.4.3 Démarche méthodologique

1.4.3.1 Approche qualitative

L'utilisation de la méthode qualitative m'a permis d'aborder mes questions de recherche qui visent à examiner les enjeux sociologiques matériels et organisationnels du travail dans la mode éthique. Mon objectif était d'y articuler des liens avec les rapports sociaux de sexe et ethniques afin de comprendre leur impact sur les conditions et l'organisation du travail des couturières. Pour atteindre cet objectif, j'ai choisi une approche méthodologique qualitative, puisque celle-ci permet de m'intéresser au vécu des couturières. Précisément, j'ai mené une étude sur le terrain auprès de couturières qui travaillent dans des entreprises de mode éthique à Montréal.

1.4.3.2 Analyse critique de discours (CDA)

C'est en optant pour une démarche d'analyse critique de discours qu'il m'a été possible d'entreprendre l'analyse de mon terrain (Fairclough, 2005; Keller, 2007; Van Dijk, 2008, 2011, 2015; Wodak et Meyer, 2015).

L'analyse critique de discours (CDA) permet la critique des fonctionnements idéologiques des pratiques langagières et du discours compris dans son contexte (Keller, 2007). Elle s'oriente vers une interprétation et une compréhension des expériences vécues et exprimées par les sujets. Elle permet également de s'intéresser et d'interpréter les discours, en portant une attention particulière à l'usage des mots, aux tonalités de voix, aux expressions faciales, à la gestuelle, à ce qui relève de l'implicite et qui va au-delà de la mise en récit de l'expérience (Dumais, 2017).

Dans le cadre de cette recherche, l'analyse critique de discours s'est réalisée en deux étapes. Dans un premier temps, il s'agissait de s'entretenir avec les couturières sur leur expérience de travail dans la mode éthique, en réalisant des entretiens semi-dirigés qui ont été enregistrés. Ensuite, il s'agissait de faire une analyse de la mise en récit de ces entretiens. Ces deux étapes ont permis de travailler ce qui est dit ainsi que l'implicite, dans le but de rendre compte des rapports sociaux de sexe et ethniques qui traversent les expériences vécues par les couturières dans les entreprises de

mode éthique à Montréal. Comme l'explique le linguiste Norman Fairclough (2001) à propos de l'analyse critique de discours :

CDA is analysis of the dialectical relationships between semiosis (including language) and other elements of social practices. Its particular concern is with the radical changes that are taking place in contemporary social life, with how semiosis figures within processes of change, and with shifts in the relationship between semiosis and other social elements within networks of practices. (Fairclough, 2001, p. 123).

La seconde phase a permis d'analyser les éléments concrets qui constituent les conditions de travail (le temps de travail, le salaire, les avantages sociaux, l'absence de syndicalisation et l'espace de travail). Elle a également permis d'analyser les manières dont les couturières se mettent en récit et vivent leurs expériences de l'intérieur, en tant que propres observatrices de leurs expériences. Analyser leur rapport à la couture, de même que les perceptions qu'elles ont d'elles-mêmes en tant que couturières au sein des entreprises de mode éthique et dans la société m'a permis d'enrichir l'implicite de mon analyse de discours et d'y faire correspondre mes pistes de recherche. Je me suis intéressée aux expériences uniques des couturières, mais une attention particulière a été accordée aux analogies, similitudes et disparités dans les histoires racontées. En effet, ces ressemblances ou disparités dans leurs discours m'ont permis de déterminer ce qui est important pour les couturières dans leurs expériences de travail, de même que de noter ce qui est important en lien avec mes objectifs et questions de recherche.

Comme je l'ai mentionné, l'analyse critique de discours m'a également permis d'aller au-delà de la mise en récit de ces femmes, de ce qui est dit, et de m'intéresser à l'implicite et au non-dit. Qu'est-ce qui est omis, caché, dans leurs discours? C'est en tenant compte de ces différents niveaux d'interprétation (implicite et explicite) qu'il m'a été possible de comprendre les manières dont les couturières vivent les conditions de travail et l'organisation de ce travail dans la mode éthique. Cela m'a également permis de réfléchir aux raisons pour lesquelles cette parole est peu entendue et invisibilisée (Martineau, 2023). En utilisant une approche inductive, j'ai sélectionné mes participantes en suivant des critères spécifiques d'inclusion et d'exclusion pour former mon échantillon, comme détaillé ci-dessous.

1.4.4 Terrain

1.4.4.1 Échantillonnage

La population à l'étude est composée de couturières qui travaillent dans des entreprises de mode éthique à Montréal. Dans cette recherche qualitative, j'ai procédé à un échantillonnage par cas multiples des micro-unités sociales, précisément le principe de sélection de la diversification interne tel que présenté par Pirès (1997). En effet, la diversification interne de mon échantillon a permis de dresser le portrait le plus global possible de mon objet d'étude, à savoir la mode éthique. Le premier critère d'élaboration de mon échantillon était l'homogénéité de l'échantillon. Seulement les couturières qui travaillent dans des entreprises de mode éthique étaient admissibles. Puisqu'il s'agit d'une étude qualitative d'un groupe restreint plutôt que d'une vision globale d'un groupe hétérogène, j'ai choisi une diversification interne au sein de l'échantillon. En effet, comme je fais une étude en profondeur des conditions de travail de ces couturières, la comparaison des points de vue au sein même de ce groupe a été pertinente et enrichie par sa diversification.

Mon échantillon était donc constitué de huit femmes qui travaillent (ou ont travaillé) comme couturières au sein d'entreprises de mode éthique à Montréal. Elles devaient également avoir une expérience de travail au sein d'une entreprise de mode traditionnelle qui ne se présente pas comme éthique. En effet, cette expérience de travail était nécessaire puisqu'elle permet de tester mon hypothèse de recherche qui suppose que la mode éthique modifie ou améliore les conditions de travail des couturières. Parmi les répondantes, quatre sont québécoises et quatre sont issues de l'immigration. Parmi elles, trois sont françaises et une est portugaise. Elles ne font pas partie des « minorités visibles » ou des groupes racisés. Au cours de mes expériences dans des entreprises de mode à Montréal, j'ai observé que les personnes responsables de la couture étaient principalement des femmes immigrantes et/ou racisées. Cette observation est corroborée par la revue de littérature concernant les entreprises de mode traditionnelles, où les emplois sont souvent attribués aux femmes immigrantes et/ou racisées, comme je l'ai démontré (Green, 1994 ; Juteau, 2015). Toutefois, mon échantillon ne reflète pas cette réalité, en raison des difficultés rencontrées lors du recrutement pour cette recherche, qui ne m'a pas permis d'avoir accès à ces groupes sociaux de femmes immigrantes racisées. En ce qui concerne l'âge, une a 25 ans, quatre sont dans la trentaine, et trois sont dans la quarantaine. Afin de garantir la confidentialité des participantes, des prénoms fictifs ont été utilisés et les noms des entreprises pour lesquelles elles travaillent n'ont pas été

mentionnés. Chaque participante travaille pour une entreprise de mode éthique distincte, ce qui contribue à la diversification interne de mon échantillon. Puis, les entreprises où les couturières travaillent devaient être localisées à Montréal et assurer une production entièrement locale. Les entreprises visées devaient être de petites ou moyennes entreprises (comptant de 1 à 99 employé.es), ce qui représente la majorité des entreprises de mode éthique au Québec.

Même si les entreprises possédaient une ou plusieurs certifications éthiques telles que GOTS ou B Corp, il était nécessaire qu'elles se définissent explicitement comme « éthiques » sur leur site Web. En effet, j'ai mentionné précédemment que ces certifications se concentrent principalement sur les étapes de production des matières premières et leur transformation en textiles, plutôt que sur la phase de confection des vêtements. Par conséquent, les entreprises de mode éthique pouvaient s'autodéclarer comme éthique ou détenir une ou plusieurs certifications, à condition que le terme « éthique » soit clairement mentionné sur le site Web de l'entreprise.

1.4.4.2 Recrutement

Le processus de recrutement s'est avéré une étape difficile dans la réalisation de cette recherche. Initialement, j'avais identifié des entreprises de mode éthique à Montréal qui assurent une production locale. Début juillet 2023, j'ai contacté par courriel les responsables de dix entreprises afin de leur présenter la recherche et mon souhait de m'entretenir avec les couturières qui travaillent dans leurs entreprises. Seulement deux entreprises m'ont répondu positivement. Parmi celles-ci, j'ai rencontré une dirigeante qui m'a expliquée qu'elle effectuait elle-même la majeure partie du travail de couture, assistée d'une employée. Elle m'a ensuite recommandé une autre collègue avec qui elle collabore fréquemment que j'ai pu rencontrer. Quant à la deuxième entreprise initialement intéressée, elle a cessé de répondre à mes courriels. Les huit autres entreprises n'ont jamais donné suite à mes sollicitations.

Il me semblait pertinent d'interroger le refus des entreprises de mode éthique de s'engager dans cette recherche. Malgré les déclarations sur leurs sites Web qui mettent de l'avant leur adhésion à des pratiques éthiques, équitables et une production locale, huit entreprises sur dix ont rejeté ma proposition de collaboration. Leur refus suggère qu'il pourrait exister un écart entre les discours éthiques et les pratiques réelles au sein de ces entreprises, ce qui pourrait soulever des

préoccupations quant à la sincérité de leurs engagements éthiques, ainsi qu'à la transparence de leurs opérations de production. De plus, il est intéressant de noter que toutes les entreprises sollicitées sont dirigées par des femmes blanches, ce qui reflète la réalité actuelle de l'industrie de la mode éthique à Montréal. Cette uniformité « ethnique » au niveau de la direction suggère la possible présence de privilèges en termes d'accès aux postes de pouvoir. Cette observation soulève des interrogations sur la diversité et l'inclusion au sein de l'industrie de la mode éthique.

J'ai donc dû changer de méthode de recrutement. Comme j'ai travaillé dans l'industrie de la mode à Montréal pendant près de dix ans, j'ai utilisé la méthode du bouche-à-oreille au sein de mon réseau pour réaliser une bonne partie du recrutement. En effet, cette méthode est efficace puisqu'elle relève d'un phénomène de recommandation orale par une personne dans mes réseaux formels et informels. Cette méthode m'a permis de recruter quatre couturières. Deux autres participantes ont été recrutées à la suite d'un appel à participation (voir Annexe B) publié sur le groupe Facebook *Accro à la couture Québec*, un groupe de partage de créations, de tissus, de boutiques et d'astuces de couture qui compte plus de 15 000 membres à travers le Québec. Comme mentionné précédemment, parmi les répondantes, quatre sont québécoises et quatre sont issues de l'immigration, dont trois viennent de France et une du Portugal. Si les entreprises sollicitées sont dirigées par des femmes blanches, il est intéressant de constater que les femmes qui ont répondu à l'appel à participation et qui constituent mon échantillon ne font pas partie des « minorités visibles » et/ou racisées, ce qui ne m'a pas permis d'approfondir les discriminations possibles que vivent ces femmes dans la mode éthique. En raison des difficultés à recruter des participantes, les entretiens se sont déroulés sur une période relativement longue de trois mois, le premier étant le 19 juillet 2023, et le dernier le 5 octobre 2023.

1.4.4.3 Entretiens semi-dirigés

Comme j'ai choisi l'approche méthodologique d'analyse critique de discours (CDA), la démarche qui apparaissait la plus appropriée pour recueillir le matériau dans cette recherche qualitative est celle des entretiens semi-directifs. L'entretien semi-directif sert « à produire des données permettant avant tout de mieux saisir la singularité de l'expérience que des individus ou groupes d'individus ont de leurs relations avec les autres, avec les institutions, ou plus largement celle qu'ils ont de phénomènes sociaux » (Pin, 2023, p. 1). Pour comprendre les expériences de travail des

couturières et analyser les éléments concrets qui constituent leurs conditions de travail, c'est l'entretien semi-directif qui a été choisi comme outil de collecte.

À l'aide d'un guide d'entretien (voir Annexe C), j'ai réalisé des entretiens semi-directifs avec les couturières qui ont duré entre 45 minutes et 1h15. Les entretiens ont été enregistrés pour les besoins de l'enquête. Afin de mener une recherche la plus engagée possible, je souhaitais rencontrer chaque couturière dans son atelier de travail. Cependant, en raison des difficultés à recruter des participantes, ainsi que des préférences et des contraintes d'emploi du temps exprimées par certaines couturières, les entretiens ont eu lieu dans des endroits au choix des répondantes. Parmi les huit entretiens réalisés, deux ont eu lieu dans les ateliers où travaillent les couturières. Trois ont été menés dans un lieu neutre, à l'UQÀM et dans un café et trois ont été conduits en ligne pour des raisons de praticité (via des appels vidéo sur *Zoom* et *WhatsApp*). En effet, lors du premier entretien réalisé pendant l'été, l'interviewée se trouvait en voyage en France. Une autre était absente de la ville au moment de l'entrevue. La troisième interviewée a exprimé sa préférence pour une rencontre via *Zoom*, ce que j'ai accepté. Il est certain que cela représente une contrainte pour la recherche : en effet, bien que la CDA permette d'étudier les discours, elle englobe également les expressions faciales, les gestes, et d'autres aspects implicites plus complexes à analyser en ligne. Pour optimiser l'exploitation de ces entretiens, des fiches d'observation ont été remplies à la suite de chaque entrevue. Cela a permis de consigner les impressions générales et les observations pertinentes recueillies lors des entretiens.

Le guide d'entretien a été construit en fonction de thèmes précis, afin de bien répondre à ma question de recherche. J'ai choisi de diviser mon guide d'entretien en quatre grands thèmes, à savoir : 1) La mode éthique; 2) Les apports de la mode éthique; 3) L'organisation et la division du travail de couture dans la mode éthique; 4) Les conditions de travail dans la mode éthique. Chaque thème est composé d'une série de questions ouvertes, accompagnées de questions de relance pour alimenter la discussion.

Comme je l'ai mentionné, une fiche d'observation (voir Annexe D) a été remplie après chaque entretien dans laquelle j'ai noté, à chaud, mes impressions générales de l'entretien, la gestuelle de l'interviewée, ses réactions aux questions « difficiles », les moments forts de l'entrevue et les relances de l'interviewée sur une ou plusieurs question(s), s'il y a lieu. Ces fiches ont été très

précieuses lors de l'analyse, permettant de tenir compte des différents niveaux d'interprétation (implicite et explicite) des entretiens.

1.4.4.4 L'analyse du matériau

L'analyse du matériau a débuté en juillet 2023. La première étape était de retranscrire les enregistrements audio des entretiens et de produire des verbatims. Au fur et à mesure des entretiens, j'ai commencé à identifier certains grands thèmes potentiels. Une fois tous les entretiens réalisés et retranscrits en verbatims, j'ai procédé à la relecture minutieuse de chacun. Cette étape d'analyse m'a permis de me familiariser avec le matériau et de faire émerger des grands thèmes potentiels.

Ensuite, j'ai codé chaque verbatim selon ces thèmes à l'aide du logiciel NVivo. Au sein de chaque thème, j'ai analysé les similitudes et disparités entre les récits des couturières et tenté de leur donner sens grâce à une mise en contexte de leurs expériences, à la revue de littérature et au cadre théorique. Pour ce faire, j'ai procédé à de nombreuses relectures des verbatims afin de porter une attention particulière notamment aux silences, aux hésitations, au ton de la voix, aux rires et autres éléments importants pour mon analyse. J'ai terminé l'analyse du matériau en décembre 2023.

1.4.5 Présentation des participantes à la recherche

Caroline, 30 ans

Le premier entretien s'est déroulé en juillet 2023. Caroline a été la première femme rencontrée, en appel vidéo sur *Whatsapp*. Originnaire de France, couturière et patronniste, elle a émigré au Canada en 2020 en pleine pandémie. Son expérience en France comprend plusieurs années passées au sein de prestigieuses maisons de couture à Paris. Après deux ans dans une école de mode, elle a réalisé que son intérêt se portait davantage sur l'aspect technique plutôt que sur la création pure. Ainsi, elle a poursuivi ses études dans une école de couture pendant trois ans. Depuis son arrivée à Montréal avec son mari, elle travaille comme patronniste et couturière pour une entreprise de mode éthique.

Marion, 33 ans

1^{er} août 2023, Marion et moi nous nous retrouvons dans un local de l'UQÀM. Elle est originaire de Gatineau et habite maintenant à Montréal avec son conjoint. Elle est diplômée de l'Académie

de Dessin de Mode Richard Robinson, où elle a étudié pendant deux ans. Par la suite, elle a travaillé comme couturière, assistante designer et patronniste pendant sept ans pour une entreprise de mode éthique située au cœur du Mile End, à Montréal.

Zelia, 25 ans

10 août 2023, Zelia avait suggéré de se retrouver à la sortie de son travail, proposition qui avait été acceptée. Nous nous sommes ensuite installées dans un café à proximité. Née en France, en région parisienne, dans une famille de musiciens, Zelia est arrivée à Montréal en 2021 pour poursuivre ses études universitaires en art dramatique, avec une concentration en scénographie. Son parcours académique l'a formée en tant que costumière, et elle est passionnée par le monde du théâtre et la création de costumes depuis l'enfance. Elle travaille actuellement comme couturière pour un atelier de confection réputé à Montréal.

Flavie, 49 ans

L'entretien s'est déroulé le 11 août 2023, par *Zoom*. Flavie portait un superbe bandeau dans les cheveux, et elle m'a rapidement confirmé que c'était l'une de ses créations. Originaire de Montréal, Flavie est une couturière chevronnée avec plus de trente ans d'expérience. Son amour de la couture lui a été transmis par ses grands-mères, et elle maîtrisait déjà la couture dès l'âge de sept ans. Elle a elle-même trois enfants. Après avoir fait un DEC en design, elle a commencé à exercer son métier, costumière et couturière, dans la région de Montréal. En tant que travailleuse indépendante, elle a aménagé un petit atelier de couture dans le sous-sol de la maison où elle habite avec son conjoint et ses trois enfants. Elle préfère travailler ainsi, dans le calme, et explique que les relations entre femmes dans les ateliers de couture ne sont pas toujours harmonieuses. Elle travaille principalement en collaboration avec une petite entreprise québécoise, prenant en charge toute la fabrication des produits pour cette entreprise.

Pauline, 43 ans

L'entretien avec Pauline a eu lieu le 18 août 2023, par *Zoom*. Originaire de la ville de Sherbrooke, elle est venue s'installer à Montréal après ses études pour travailler. Passionnée de couture depuis son plus jeune âge, elle a commencé à pratiquer cet art de manière récréative dès la 4^{ème} année du primaire. À Sherbrooke, elle a suivi une formation en confection et technique vestimentaire (DEC),

un programme qui n'existe plus. Par la suite, elle a occupé des postes de couturière et de cheffe d'atelier au sein de plusieurs entreprises réputées spécialisées dans les vêtements d'hiver à Montréal. Sa connaissance approfondie du fonctionnement de ces entreprises est impressionnante!

Emma, 37 ans

12 septembre 2023, nous nous rencontrons à l'atelier d'Emma. Un magnifique studio avec de grandes fenêtres où elle m'accueille chaleureusement. Nous nous installons autour d'une table de coupe. Emma explique qu'elle est originaire de France. Elle a étudié en Modélisme à l'école ESMOD à Paris, en spécialité Nouvelle couture (vêtements haut de gamme). Elle est ensuite venue s'installer à Montréal où elle a créé sa marque de vêtements en 2008. Elle insiste : elle est couturière avant d'être designer. Pour elle, la couture est la partie la plus importante de son travail. La couture est sa passion, et ce depuis l'âge de douze ans. Son grand-père lui donnait tous ses vieux jeans, qu'elle s'amusaient à découper pour en faire des jupes et des sacs à main. Emma est également mère de deux enfants.

Frederica, dans la quarantaine

L'entretien a eu lieu le 15 septembre 2023. Frederica est restée très discrète sur son âge, sa situation familiale et sa formation en couture. Elle m'accueille dans son petit atelier. Originaire du Portugal, elle a exercé le métier de couturière dans son pays avant de s'établir à Montréal. Pendant plus de vingt ans après son arrivée, elle a travaillé dans une entreprise de mode traditionnelle, occupant les postes de couturière et de cheffe d'atelier. Aujourd'hui, elle dirige un petit atelier de couture spécialisé dans la mode éthique, employant trois autres couturières.

Chloé, 32 ans

Le dernier entretien s'est déroulé le 5 octobre 2023, sur la terrasse d'un café. Chloé, originaire de Montréal, est designer de mode, couturière, patronniste et entrepreneure. Elle a fait un DEC en design de mode, suivi d'un baccalauréat en commercialisation de la mode à Montréal. Elle a créé sa ligne de vêtements à Montréal, en 2018. Elle me confie avoir toujours aimé coudre et être passionnée de vêtements et de costumes depuis l'enfance.

Ce premier chapitre avait pour objectif de présenter une brève revue de littérature, d'exposer le cadre théorique et les concepts utilisés tout au long de cette recherche, d'énoncer les questions et hypothèse de recherche, et enfin de décrire la démarche méthodologique adoptée. Les chapitres suivants seront consacrés à l'analyse des conditions de travail des couturières. Dans le premier de ces chapitres, je m'intéresserai au regard que portent les couturières sur la mode éthique.

CHAPITRE 2

LE REGARD DES COUTURIÈRES SUR LA MODE ÉTHIQUE

Dans ce deuxième chapitre, je souhaite mettre en lumière le regard des couturières sur la mode éthique à Montréal. Je désire savoir ce qu'elles pensent des définitions courantes de la mode éthique, la manière dont elles-mêmes la définissent et les pratiques qu'elles considèrent essentielles pour qu'une entreprise puisse se présenter comme éthique. Ce chapitre se divise en deux parties. Dans un premier temps, je mettrai en lumière les discours sur la mode éthique qui participent à l'invisibilisation des couturières et de leur travail. Dans un deuxième temps, j'exposerai les trois pratiques éthiques proposées par les couturières. Pour ce faire, je contextualiserai leurs discours concernant la mode éthique en les comparant aux définitions de celle-ci relevées dans la revue de littérature (Ethical Fashion Forum, 2014; Haug et Busch, 2016; Joergens, 2006) ainsi qu'aux théorisations sur l'organisation du travail des femmes dans le domaine de la couture (Boussemart et Roncin, 2008; Green 1994; Kergoat, 1978).

2.1 L'invisibilisation du travail des couturières

J'ai commencé ma recherche en posant la question suivante aux couturières : Pour vous, qu'est-ce que la mode éthique? J'ai choisi les extraits d'entretiens suivants pour leur pertinence qui reflète bien ce qu'est la mode éthique pour les intervenantes :

(longue hésitation) Je pense que chacun a une définition différente, mais pour moi c'est une mode qui minimise l'impact écologique. Parce que c'est déjà l'un des principaux acteurs du changement climatique. Donc oui, pour moi c'est une mode qui minimise son empreinte et qui au sens plus large inclut, qui est inclusive, aussi bien dans les tailles différentes, et aussi bien dans ces conditions de travail (Caroline).

(hésitation) Des vêtements qui sont produits ici, qui sont produits avec le moins de fibres synthétiques possible, parce qu'on n'y pense pas mais ça pollue énormément tout ce qui est synthétique. Puis en quantité limitée... Je pense que c'est ce qui pollue le plus, les vêtements dans les dépotoirs. Puis tout ça, avec des conditions de travail qui respectent les couturières (Flavie).

(hésitation) C'est l'utilisation de fibres qui ne polluent pas, de teintures qui sont en respect avec la nature. Et puis c'est aussi le respect des personnes qui font les vêtements justement, et c'est aussi une mode qui est plus locale... Ça ne vient pas spécialement de Chine (Zelia).

J'ai tout d'abord constaté que plusieurs couturières ont pris beaucoup de temps avant de répondre à cette question. Cette hésitation prolongée pourrait être due à l'absence d'une définition précise de la mode éthique. Les couturières ont exprimé que chaque personne a sa propre définition de ce qu'est la mode éthique et de ce que signifie être une entreprise éthique. Emma explique que pour elle, « c'est multiple être une entreprise éthique ». Comme le soulignent les extraits précédents, la mode éthique, du point de vue des couturières, englobe les aspects environnemental et social. Il est intéressant de noter que les discussions des couturières portent d'abord sur l'aspect environnemental de la mode éthique avant d'aborder les questions sociales qui pourtant les concernent directement.

Ce manque de consensus entourant la définition de la mode éthique crée une opportunité pour les entreprises de manipuler le terme selon leurs propres intérêts. En effet, les couturières ont souligné qu'à Montréal, plusieurs entreprises de mode se qualifiant d'éthique n'adoptent véritablement pas des pratiques éthiques susceptibles de modifier ou d'améliorer leurs conditions de travail. Selon elles, plusieurs entreprises utilisent la mode éthique comme une stratégie de marque, s'appuyant sur « de belles sections de texte sur un site Web », « du marketing, des beaux mots, des paroles, des belles explications faites par l'intelligence artificielle », plutôt que de s'engager dans des pratiques éthiques qui nécessitent des actions concrètes. Emma, couturière, designer et gestionnaire de sa propre marque de mode éthique depuis 2008, souligne avoir observé au fil des années une « vague éthique » à Montréal, où de nombreuses entreprises s'engagent dans la mode éthique, sans que leur démarche ne le soit vraiment :

Et dans les dernières années, on a eu cette espèce de vague de mode éthique, de compagnies, de *start up* qui commencent et qui ont tout un langage *sustainable* (écologique). Et il y a beaucoup de choses qui m'exaspèrent. Tu sais, il faut une base de maison, l'éthique ce n'est pas juste des beaux mots, et que si tu fais à Montréal, c'est éthique [...] Ça pour moi c'est de la *bullshit*, c'est du *greenwashing*, c'est juste surfer sur une vague, dire à tout le monde qu'on est éthique. C'est inadmissible, tu vois, mais ça c'est parce que la mode n'est pas réglementée (Emma).

Dans le chapitre précédent, j'ai mentionné que, d'après le rapport *La mode éthique au Québec* (Observatoire de la consommation responsable, 2016), seulement 9,7 % des manufacturiers québécois détiennent une licence de certification émise par un organisme certificateur accrédité et reconnu au Canada. Certes, des entreprises peuvent adopter des pratiques éthiques sans être certifiées, et bien que ce pourcentage datant de 2016 ait possiblement augmenté, celui-ci renforce

l'opinion exprimée par Emma et soulève de sérieux doutes quant à l'engagement éthique des entreprises d'ici. Avec frustration, Emma explique que cet engagement se limite souvent à du *greenwashing* (écoblanchiment). Ce terme fait référence à la pratique qui consiste à promouvoir, à tort, les efforts environnementaux d'une organisation plutôt qu'à l'adoption réelle de pratiques écologiques (Becker-Olsen et Potucek, 2013). Au-delà des implications éthiques douteuses et évidentes du *greenwashing*, je m'intéresse au regard des couturières sur ces pratiques. Elles observent que ces stratégies de *greenwashing* mettent l'accent sur l'aspect environnemental de la mode éthique et négligent considérablement l'aspect social, lié à leur travail et à leurs conditions de travail :

Je pense qu'il y a plusieurs aspects de « mode éthique », puis je pense que les gens en général ils pensent plus au niveau environnemental (Marion).

C'est aussi parce que la mode éthique pour plein de gens ça veut juste dire la mode écologique. Donc toute la partie sociale n'existe pas dans ce mot-là. Mais je pense que c'est une mauvaise utilisation ou compréhension du mot (Emma).

En soulevant ces éléments, les couturières mettent en évidence l'un des mécanismes subtils d'invisibilisation de leur travail dans le contexte de la mode éthique. En effet, cette mise en avant excessive de l'aspect environnemental au détriment de l'aspect social dans les discours que véhiculent les entreprises sur la mode éthique renforce la non-considération du travail des couturières et contribue à sa dévalorisation symbolique et salariale. La littérature féministe matérialiste (Galerand et Kergoat, 2014; Guillaumin, 1978) permet de dire que ce mécanisme d'invisibilisation du travail des femmes est une condition de perpétuation de la division sexuelle du travail, à l'origine de la (re)production d'un rapport de pouvoir entre les sexes dans les emplois de couture. En effet, la couture faisant historiquement, économiquement et socialement partie des métiers dits « typiquement féminins » (Kergoat, 1978), la non-considération du travail des couturières s'explique notamment par une naturalisation des qualifications nécessaires à la réalisation de celui-ci. La couture est alors perçue non pas comme le résultat de compétences acquises, mais est plutôt le fruit de qualités « naturelles » et « innées » chez les femmes, telles que la minutie, la patience et la délicatesse (Chang, 2020). Ce processus de naturalisation sert de justificatif à l'assignation sociale des femmes à certains emplois salariés, dans lesquels leurs conditions matérielles (par exemple leur salaire) demeurent inférieures à celles des hommes (Abreu

et al., 2020, p. 15-53). En ce qui concerne les rapports sociaux ethniques, il est important de noter que quatre des huit couturières sont des femmes immigrantes. Parmi elles, trois sont françaises et une est portugaise. À la lumière des entretiens, il est possible de constater que toutes les couturières rencontrées, indépendamment de leur origine ethnique, font l'expérience de l'invisibilisation de leur travail. Ainsi, à ce stade, il semble que les femmes soient assujetties à des rapports de pouvoir en raison de leur sexe social et de leur rôle de couturière.

Bien que cela puisse sembler paradoxal, les couturières soutiennent la possibilité d'une reconnaissance à la fois symbolique et salariale de leur travail dans le contexte de la mode éthique. Celle-ci pourrait être envisageable sous réserve de l'instauration et du maintien de véritables pratiques éthiques au sein des entreprises, à savoir : avoir peu d'employé.es, produire des vêtements en petite quantité et accorder une grande importance à la qualité du travail de couture et aux matériaux sélectionnés.

2.2 Une mode pour de petites entreprises (PME)

2.2.1 Privilégier une petite équipe

Tout d'abord, les couturières ont souligné que, pour adopter des pratiques éthiques, les entreprises doivent nécessairement être de petites entreprises, voire de « petite-micro-entreprises » avec peu d'employé.es. Selon Moule (1998), dans certaines petites entreprises, la structure organisationnelle peut présenter un nombre limité d'échelons hiérarchiques avec un contrôle exercé de manière directe. En effet, dans plusieurs entreprises où travaillent les couturières, c'est le.la dirigeant.e qui assume à la fois les responsabilités de recrutement et d'encadrement de la main-d'œuvre. Selon les couturières, cette organisation favorise une ambiance « familiale » et une structure organisationnelle peu hiérarchique, ou du moins plus horizontale que verticale. La référence à la famille a souvent été faite par les couturières interrogées. Plusieurs d'entre elles soulignent que la proximité sociale, la solidarité et les relations humaines sont uniquement possibles dans de petites entreprises et sont pour elles des dimensions fondamentales de la mode éthique :

Les personnes avec lesquelles je travaille sont très humaines, ce n'est pas juste un rapport de salarié, tu vois. C'est un rapport humain, qui tu es en dehors de ça, en dehors de ton travail. Et j'ai rarement eu l'habitude d'avoir ça (Caroline).

C'est comme ma famille. Je les adore et je pense qu'elles sont contentes. [...] C'est ça l'esprit de famille, ça n'existait pas dans le temps. Il fallait toujours rentrer travailler. Aujourd'hui non, il faut qu'on pense au bien-être des gens, la famille, être rémunéré comme il faut. On est des humains (Frederica).

Dans le cadre spécifique d'un travail considéré socialement comme féminin peu qualifié, cette organisation maintient les couturières dans des « carrières horizontales » reposant sur une hiérarchie informelle des postes » (Lomba, 2010 : 14). Si cet esprit de famille semble important pour les couturières dans la mode éthique qui apprécie l'ambiance au travail, celui-ci ne garantit en rien un salaire élevé et de bonnes conditions de travail. Au contraire, il démontre un certain « engagement subjectif » de la part des couturières dans leur travail, prenant appui sur une division sexuelle du travail et reproduisant des rapports sociaux de sexe. Comme l'explique Dussuet (2008) en parlant des travailleur.euses du *care*, l'engagement subjectif est souvent nécessaire à l'accomplissement du travail dans les « emplois de femmes ». En effet, cet engagement constitue un enjeu quant à la reconnaissance des compétences et à la valorisation de ce travail. Les emplois de couture étant en général des « emplois de femmes », l'engagement subjectif des couturières y est grandement sollicité. En effet, l'esprit de famille évoqué par les couturières impose « une implication personnelle aux salariés » (Dussuet, 2008, p. 70). À travers la relation qu'elles entretiennent avec l'employeur.e, elles se trouvent encouragées à s'investir pleinement et personnellement dans leur travail. De ce fait, elles peuvent dépasser les tâches matérielles prescrites, le tout dans l'invisibilité. Pour reprendre les mots de Dussuet (2008) :

Leur subjectivité est donc engagée de multiples façons et si le sens moral et l'attention aux autres sont indispensables, un véritable travail de gestion des émotions est aussi nécessaire pour permettre à ces salariées d'établir et de conserver la bonne distance, dans une relation de service où leur sexe tend à les inférioriser (Dussuet, 2008, p. 71).

2.2.2 Produire peu de vêtements

Du point de vue des couturières, il est aussi important que les entreprises produisent des vêtements en petite quantité. J'ai mentionné en début de chapitre que l'aspect environnemental de la mode éthique était davantage mis de l'avant que l'aspect social dans les discours des entreprises. Cela contribue au processus d'invisibilisation des couturières et de leur travail. Les répondantes accordent aussi une grande importance à l'aspect environnemental dans la production des vêtements. En effet, la mode éthique permet, en théorie, de limiter le gaspillage de tissus et de

matériaux. Même si les matériaux et tissus utilisés sont certifiés biologiques, si trop de vêtements sont produits, ils seront alors jetés, donc gaspillés. Caroline et Emma vont plus loin dans leurs propos. Elles expliquent que les entreprises où elles travaillent fonctionnent par de petites productions ou par un système de commande. Caroline explique comment cela permet d'éviter le gaspillage de matériaux :

Chaque marque a un stock défini, ils vont commander je ne sais pas combien de milliers de pièces pour ce modèle-là, pour chaque collection. Il y en a à peu près 4 par an, donc tu multiplies ça à chaque fois et ça fait un énorme gâchis, parce qu'évidemment il en reste toujours, tout le monde n'achète pas et on ne liquide pas les stocks chaque année. Donc déjà ça, c'est jeté, ça pourrait être réutilisé pour d'autres vêtements. On pourrait recouper dedans, donc arrêter de faire des stocks et faire un système de commande (Caroline).

Puis, Emma ajoute que le fait de produire des vêtements en petite quantité permet d'éviter le gaspillage et la quantité « d'énergie dépensée » par la force de travail :

Moi je pense toujours à l'énergie que ça prend de faire le modèle puis après ça de le suspendre sur un cintre. S'il reste trois ans sur un cintre, cette énergie-là elle va déjà être dépensée et elle va dormir pendant très, très longtemps (Emma).

En effet, le travail des couturières dans les industries textiles et de l'habillement, spécialisées dans la production de masse de vêtements standardisés, a longtemps fait l'objet d'une appropriation, voire d'une exploitation par des dirigeants d'entreprise (Boussemart et Roncin, 2008; Green, 1994; Kergoat, 1978). L'extrait de l'entrevue d'une couturière qui a travaillé plus de vingt ans dans une industrie textile, reflète bien l'appropriation qui était faite de cette main-d'œuvre féminine et de son travail :

Dans le temps, c'était des chaînes de production, il y avait toujours des mouvements répétitifs. Parce que comme je disais tantôt, on avait 5000 vêtements à faire sortir chaque semaine. Donc il y avait des couturières qui faisaient juste des poches, à la journée longue. Les autres faisaient juste des *zips*, à la journée longue. Alors c'étaient des mouvements très, très répétitifs. Et il fallait faire vite, vite, vite. C'était la production (Frederica).

Cette appropriation du travail des femmes renvoie à la théorie du « sexage » de Guillaumin (1978), qui dénonce une appropriation totale, privée et collective des femmes, de leur corps, de leur travail

et des fruits de leur travail. Ici, l'appropriation des femmes se traduit par une appropriation collective de leur travail dans les emplois de couture, et précisément par l'assignation des femmes à des tâches répétitives devant être exécutées rapidement et exigeant peu de qualification. Cette appropriation découle d'une division sexuelle et ethnique du travail, caractérisée par une faible qualification qui facilite l'accès au marché du travail, avec une main-d'œuvre principalement féminine et immigrée (Green, 1994).

Selon Frederica, les choses ont évolué, et dans la mode éthique, le rythme de production ainsi que le rôle des couturières ont changé :

Aujourd'hui c'est plus pareil. Aujourd'hui les filles font le travail de A à Z. Elles font peut-être une robe par jour, parce que ça prend du temps (Frederica).

En effet, plutôt que de faire du travail parcellisé et à la chaîne, les couturières se voient désormais confier, dans certaines entreprises, la responsabilité d'accomplir l'intégralité du processus de couture requis pour fabriquer un vêtement.

D'une part, la production en petite quantité entraîne un changement dans l'organisation technique du travail, ce qui comporte des aspects positifs. Les mouvements rapides et répétitifs des couturières, caractéristiques de leur travail dans les industries de la mode traditionnelle, seraient ainsi remplacés dans la mode éthique. La production en petite quantité garantirait un rythme de travail plus lent, ce qui pourrait potentiellement reconnaître l'effort et les compétences nécessaires aux couturières pour la confection. De plus, cela remet en question l'idée selon laquelle ces compétences seraient innées ou naturelles chez les femmes et suggère la possibilité d'une reconnaissance à la fois salariale et symbolique de leur travail. Cependant, même si une production plus lente entraîne des changements dans l'organisation technique du travail de couture, cette organisation demeure encore basée sur une division sexuelle (et possiblement ethnique) du travail.

2.2.3 Prioriser la qualité

Parmi les éléments considérés comme essentiels par les couturières pour qu'une entreprise puisse se présenter comme éthique, il y a l'impératif de la qualité des matériaux et des tissus choisis :

Le côté éthique a un autre point qui est super important pour moi c'est la qualité, la qualité des matériaux choisis mais aussi de la confection, du soin qui est apporté à tout ça. Si l'on veut conserver des vêtements longtemps, il faut qu'ils soient bien faits, il faut qu'ils soient bien taillés. Il y a toute une science derrière ça (Flavie).

J'ai montré plus haut que certaines entreprises de mode éthique se limitent souvent à un usage idéologique du langage plutôt que d'adopter de vraies pratiques éthiques. Cependant, plusieurs couturières soulignent l'importance cruciale pour les entreprises de mode éthique de choisir soigneusement les matériaux. Selon elles, il est important que ces entreprises sélectionnent des matériaux de qualité, l'un de leurs principaux outils de travail. Bien que la plupart des couturières rencontrées ne choisissent pas elles-mêmes les tissus, elles expliquent que les tissus de qualité sont plus faciles et agréables à manier et permettent de limiter les blessures physiques et les expositions à des produits chimiques néfastes pour la santé. Elles soulignent également l'importance pour elles de fournir un travail de couture de qualité et précisent que cela est possible grâce à l'utilisation de tissus et de matériaux de haute qualité. Leur travail soigné reflète leur habileté et leurs compétences.

À la lumière des réflexions de Juteau et Laurin (1988), qui suggèrent que :

Les femmes se retrouvent massivement sur le marché du travail dit secondaire dans les emplois précaires (contractuels, à temps partiel, intermittents), dans les emplois déclassés (par la technologie ou autrement) et dans les autres emplois subalternes, mal payés, peu valorisés qu'elles ont toujours occupés (Juteau et Laurin, 1988, p. 199).

une question émerge. Est-ce que le fait de privilégier une petite équipe, de produire peu de vêtements et de mettre l'accent sur la qualité, éléments constitutifs de la mode éthique selon les couturières, représente une forme de « libération » (Falquet, 2014) pour ces femmes? Ou alors, s'agit-il au contraire d'une nouvelle forme d'appropriation collective des femmes, prolongeant ainsi les logiques patriarcales qui s'inscrivent dans une (ré)articulation des rapports sociaux de sexe et ethniques (Guillaumin, 1978)?

2.3 Premières conclusions

Ce premier chapitre d'analyse se proposait de présenter le regard que portent les couturières sur la mode éthique à Montréal. Il souhaitait répondre à la question suivante : Qu'est-ce que la mode éthique pour les couturières?

Dans un premier temps, j'ai montré que la mode éthique est marquée par un manque de consensus quant à « une » définition précise, ce qui permet aux entreprises de manipuler le terme selon leurs propres intérêts et de l'utiliser à des fins de marketing. Le manque de consensus se manifeste dans les discours et les pratiques de ces entreprises, qui participent à rendre invisibles les couturières et leur travail. Cette invisibilisation perpétue la division sexuelle du travail et la (re)production d'un rapport de pouvoir basé sur le sexe social et le rôle de couturière.

Dans un deuxième temps, d'après les couturières, la mode éthique permettrait une reconnaissance salariale et symbolique de leur travail, mais celle-ci serait conditionnelle à la mise en œuvre et au maintien de certaines pratiques éthiques, à savoir privilégier une petite équipe de travail, produire peu de vêtements et prioriser la qualité. En effet, avoir une petite équipe de travail permettrait de favoriser une ambiance « familiale » et une structure organisationnelle horizontale. Une petite production garantirait un rythme de travail plus lent et réduirait le gaspillage et la quantité « d'énergie dépensée » par la force de travail. Enfin, prioriser la qualité des tissus et des matériaux permettrait aux couturières de fournir un travail à la hauteur de leurs compétences. Cependant, ces pratiques éthiques ne garantissent pas une reconnaissance symbolique ou salariale adéquate (Devetter, 2006; Dussuet, 2008). Ainsi, même dans ce contexte, les couturières demeureraient confrontées à des rapports de pouvoir et leur travail resterait sujet à une appropriation collective (Falquet, 2014; Guillaumin, 1978).

Le chapitre suivant vise à rendre compte de l'organisation du travail des couturières dans le cadre de la mode éthique, en termes de division sociale, sexuelle et ethnique du travail.

CHAPITRE 3

L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE COUTURE

Dans ce troisième chapitre, je m'intéresse à l'organisation du travail des couturières dans la mode éthique. Je tenterai de répondre aux questions suivantes : Qui effectue le travail de couture? Quelles sont les tâches qui le composent au quotidien? Comment ces tâches sont-elles divisées? Je souhaite mettre en évidence les modalités d'organisation du travail de couture qui participent à l'appropriation du travail des femmes. Je montrerai que bien que le travail de couture soit effectué dans la mode éthique, celui-ci demeure organisé par une division sexuelle du travail, reflétant ainsi une (ré)articulation des rapports sociaux.

3.1 La couture, toujours et encore un « travail de femme »

J'ai d'abord demandé aux couturières s'il y avait selon elles une surreprésentation de femmes dans la mode éthique. Les couturières interviewées sont unanimes : le travail de couture demeure majoritairement effectué par des femmes. Dans la sphère domestique ou salariale, l'activité de couture a toujours été « une affaire de femmes » (Chang, 2020; Green, 1994; Kergoat, 1978). Les qualifications nécessaires à la couture comme la dextérité manuelle ou la minutie sont associées au féminin, sous prétexte que ces qualités ne seraient pas acquises par une formation mais inhérentes au sexe féminin (Kergoat, 1978). Cette naturalisation des qualifications nécessaires au travail de couture organise ce travail selon une division sexuelle qui aurait, comme l'explique Kergoat (2012), deux principes organisateurs, celui de la séparation et celui de la hiérarchisation. Ces principes semblent constituer une modalité d'organisation du travail dans la mode éthique. En effet, d'après les couturières, les hommes sont très peu nombreux dans les entreprises de mode éthique et ne sont généralement pas présents dans les postes de couture. Ils occupent plutôt des postes de direction, de gestion ou ont des métiers spécialisés tels que tailleur, coupeur, patronniste ou encore travailleur du cuir :

Dans les postes de direction, c'est beaucoup plus d'hommes, et ça c'est dans tout plein d'entreprises. Par exemple les coupeurs, il y a beaucoup d'hommes. Les coupeurs, les presseurs... tout ce qui est plus physique (Chloé).

Cette répartition des tâches entre hommes et femmes dans la mode éthique selon une division sexuelle du travail est soutenue, d'une part, par le principe de séparation (Kergoat, 2012), qui prétend qu'il y aurait des « emplois masculins » et des « emplois féminins ». D'autre part, elle s'organise selon un principe de hiérarchisation des emplois (Kergoat, 2012). Les postes occupés par les hommes sont généralement situés plus haut dans la structure hiérarchique de l'entreprise, sont plus spécialisés et/ou exigent une grande force physique. Le travail des hommes est donc plus valorisé, tant sur le plan symbolique que financier, tandis que celui des couturières est maintenu au bas de l'échelle.

Ensuite, bien que le travail de couture dans la mode éthique soit réalisé dans la société salariale et non domestique, des similitudes persistent avec les modèles de division sexuelle du travail domestique « reproductif, gratuit, informel, exclu du marché » (Galerand et Kergoat, 2008, p. 69). En effet, comme le soulignent Galerand et Kergoat (2008), l'exploitation du travail domestique dans le cadre privé constitue l'un des défis de l'organisation du travail dans la société salariale. Ainsi, pour comprendre l'organisation du travail des femmes dans la sphère salariale, il est essentiel de « contester la déqualification du travail féminin simultanément sur les deux fronts du travail salarié et du travail domestique » (Galerand et Kergoat, 2008, p. 68) :

C'est bien parce que le travail domestique a été exclu de l'échange marchand, séparé des questions d'ordre public, politique et économique et rabattu sur le « privé », qu'il peut ne pas être considéré comme un travail à part entière, et que les métiers qui s'appuient sur les compétences acquises dans la sphère domestique (métiers de la petite enfance par exemple) voient tant d'obstacles dressés à la reconnaissance de leur professionnalité, et même à celle d'activités à part entière (Galerand et Kergoat, 2008, p. 70).

Réalisée dans la sphère domestique, l'activité de couture est assignée aux femmes qui seraient naturellement faites pour cette activité. Elles n'auraient donc besoin d'aucune compétence ni de savoir-faire spécifique pour la réaliser. De ce fait, une reconnaissance sociale ou salariale ne serait pas justifiée pour le travail de couturière. En effet, selon plusieurs interviewées, le fait que l'activité de couture soit associée « aux tâches ménagères » maintient le travail de couture au bas de l'échelle des qualifications. Cela rend difficile la reconnaissance de leurs compétences comme des qualifications dans la société salariale :

C'était un métier domestique que les femmes faisaient, c'est un peu comme en cuisine, tu sais, les grands cuisiniers ce sont les hommes mais les gens qui cuisinent dans la société la plupart du temps ce sont les femmes. Les femmes derrière qui cousent. Les personnes qui cousent le plus dans la société ce sont des femmes parce qu'elles cousent à la maison, c'est du travail invisible. On a oublié que les femmes qui faisaient des vêtements pour leurs enfants, c'est du travail invisible, mais c'est un travail. Elles ont appris à faire des patrons, elles ont appris à faire de la coupe, à calculer leur métrage de tissu... Mais elles le faisaient dans les foyers donc c'est invisible. Et le truc c'est que ça a toujours été vu justement comme une femme de ménage, dans le fond. C'est comme ça, ça fait partie des tâches ménagères (Emma).

De plus, la transmission intergénérationnelle de la couture entre femmes, par exemple de la grand-mère à la mère à la petite fille constitue un défi supplémentaire à la reconnaissance de leurs compétences comme des qualifications :

Les grands-mères l'ont appris à leur petite-fille et pas à leur garçon parce que c'étaient des sociétés assez genrées par rapport à aujourd'hui (Caroline).

Je constate que certaines couturières utilisent un vocabulaire qui naturalise leurs compétences professionnelles et qui occulte les processus par lesquels elles les ont acquises (Aubry, 2012) :

Il y a quelqu'un qui m'a dit que c'est parce que les femmes ont des mains beaucoup plus fines que les hommes, c'est pour ça que c'est un métier qui est fait pour elles. De mon expérience, c'est plus nous les femmes qui aimons la mode, qui aimons les vêtements (Zelia).

(Zelia).

(longue hésitation) Est-ce que les femmes ont plus de dextérité, les petits trucs, les petits ongles, les mains... C'est sûr que ça peut être un lien, la dextérité (Emma).

Le discours des couturières reprend une naturalisation des « qualités » qui seraient propres à la classe des femmes² (Guillaumin, 1978), et suggère une intériorisation de certains stéréotypes par les couturières elles-mêmes, ce que Nicole-Claude Mathieu (1984) appelle « la conscience dominée » (p. 73). En effet, si Emma hésite longtemps avant de répondre, Zelia soutient que les

² Colette Guillaumin théorise le sexage comme un « rapport d'appropriation physique direct » de la « classe des femmes » par la « classe des hommes » (Guillaumin, 1978: 18).

femmes sont plus enclines à apprécier la mode et les vêtements que les hommes, tandis que Pauline établit une analogie entre la couture et le métier d'infirmière :

C'est un travail de femme, c'est comme être infirmière (rires) (Pauline).

Les emplois de couture, comme les emplois de *care* sont des emplois peu reconnus en termes de qualifications et de rémunérations. Les femmes sont assignées à ce type d'emploi sous prétexte qu'elles auraient une prédisposition naturelle pour prendre soin des autres. Dans la couture, tout comme dans le travail de *care* :

rompre avec l'idée d'une vocation féminine, d'une assignation des femmes aux fonctions pour lesquelles elles auraient été naturellement faites conduit à revoir le problème de la qualification, central dans la société salariale. Dire que les compétences acquises dans la sphère domestique sont des compétences réelles revient à refuser de les laisser considérer comme des qualités naturelles qui ne justifieraient ni reconnaissance sociale, ni reconnaissance salariale. Ces compétences peuvent alors être revendiquées comme des qualifications (Galerand et Kergoat, 2008, p. 70).

Le travail des couturières dans la mode éthique doit donc être reconnu en termes de qualification. Les couturières ont confirmé mon observation initiale sur la surreprésentation des femmes dans les emplois de couture dans les entreprises de mode éthique à Montréal. Le travail demeure organisé selon une division sexuelle du travail où prévaut le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et le principe hiérarchique (un travail d'homme 'vaut' plus qu'un travail de femme) (Kergoat, 2012 : 214). Enfin, comme je l'avais démontré dans la revue de littérature, le sexe et l'ethnicité sont envisagés comme des rapports sociaux construits historiquement, économiquement, socialement et politiquement qui organisent et divisent le travail de couture dans l'industrie de la mode traditionnelle (Green, 1994; Juteau, 2015; Kergoat, 2012). Jusqu'à présent, les couturières interrogées font état d'une surreprésentation des femmes, mais ne mentionnent pas spécifiquement une surreprésentation de femmes immigrantes. Il est important de noter que quatre des huit couturières rencontrées sont issues de l'immigration, représentant ainsi la moitié de mon échantillon, ce qui indique clairement une présence significative de femmes immigrantes. Cependant, à ce stade-ci, l'analyse de leurs témoignages ne permet pas de confirmer la présence d'un rapport social ethnique dans la mode éthique de la même manière qu'un rapport social basé sur le sexe social des couturières.

3.2 La répartition des tâches au sein de l'atelier

3.2.1 La parcellisation des tâches versus le travail multitâche

J'ai ensuite demandé aux couturières de me décrire une journée habituelle de travail. J'ai remarqué qu'un élément constitutif de l'organisation du travail repose dans la nature des tâches effectuées par les couturières. En effet, la façon dont le travail est organisé dans les entreprises de mode éthique varie en fonction des tâches particulières qu'elles ont à réaliser. Certaines couturières se consacrent exclusivement à un travail de couture parcellisé et à la chaîne. D'autres s'engagent dans des tâches variées qui impliquent une diversité de compétences et de responsabilités.

Pour les couturières affectées exclusivement aux travaux de couture, leurs tâches sont généralement assignées par une « cheffe d'atelier ³», tandis que leur avancement dans l'accomplissement de ces tâches est surveillé par cette même cheffe d'atelier ou par le biais de l'application mobile *PunchApp*. La cheffe d'atelier, aussi appelée « contremaîtresse », est souvent une femme, une ancienne couturière expérimentée. Zelia explique que la cheffe d'atelier lui attribue une tâche le matin quand elle arrive. Elle note ensuite son avancement dans *PunchApp* :

Elle va me donner une tâche à faire, et cette tâche, je vais la faire toute la matinée. Ensuite, je vais dîner et, soit je continue la tâche, soit j'en fait une autre. Et pour en faire une autre, je revois la Madame. Et aussi, nos horaires, on les gère nous-même via une application. C'est une application qui s'appelle *PunchApp*. Vers 8 h je rentre le projet qu'on m'a attribué. Quand je dîne, je rentre encore le projet. Comme ça, le patron le voit (Zelia).

Zelia dispose d'une certaine autonomie, bien que limitée, dans l'organisation de sa journée de travail puisqu'elle gère elle-même son horaire via l'application *PunchApp*. En revanche, Pauline ne bénéficie d'aucune autonomie dans la gestion de son emploi du temps :

Tu finis le travail que tu avais fait, que tu avais commencé la journée d'avant, puis quand tu n'en as plus, il y a quelqu'un qui t'amène des petits ballots : « Ok on change d'opération, tu vas faire ça ». Et puis ils viennent te *checker* une fois de temps en temps, puis ils te disent « Ok là c'est correct, ça ce n'est pas correct ». Puis à un moment donné,

³ D'après Stinchcombe (1959), le ou la chef.fe d'atelier a pour responsabilité d'assigner les tâches aux couturières et de s'assurer qu'elles soient réalisées de manière adéquate et dans les délais impartis. Cette personne est chargée d'organiser l'atelier, de répartir les tâches, de gérer l'utilisation des outils de travail, de superviser le temps de travail et de définir les critères d'inspection.

tu es laissée à toi-même, puis tu oublies une partie de l'étape cruciale parce que l'étape est trop longue, justement. Tu sais, c'est redondant comme travail, tu pars dans ton esprit un petit peu, tu écoutes la radio... Puis après ça tu continues, puis ils t'amènent une autre job, ils t'amènent une autre opération, ou ils t'amènent le lancement d'après, puis tu fais la même opération (Pauline).

Pauline explique comment la cheffe d'atelier exerce un contrôle strict sur ses activités. En effet, c'est elle qui lui attribue ses tâches, supervise leur exécution et décide de la prochaine étape à accomplir. Elle ajoute :

Tu regardes ta boîte descendre, puis tu espères qu'ils te donnent autre chose (Pauline).

Cet extrait illustre bien l'absence totale d'autonomie dans le choix des tâches à effectuer par les couturières. Pauline qualifie son travail de « redondant » et explique qu'elle se permet de « partir dans son esprit », d'« écouter la radio », ce qui représente une sorte d'évasion mentale justifiée par le caractère monotone et répétitif de ses tâches quotidiennes. Cet extrait, ainsi que le témoignage de Zelia mettent en évidence une séparation hiérarchique distincte au sein de certaines entreprises de mode éthique entre les personnes chargées de l'organisation du travail (les cheffes d'atelier) et celles responsables de son exécution (les couturières). La façon dont le travail est ici organisé socialement repose sur une déqualification/surqualification de la force de travail, tel que théorisé par Kergoat (1978) pour parler de l'organisation du travail dans les entreprises de mode traditionnelles. Zelia et Pauline, malgré leur qualification et leur expertise en couture se retrouvent chargées de tâches peu qualifiées qui ne correspondent pas et ne mettent pas en valeur leur niveau de compétence. On observe ainsi une forme de « surqualification », où elles possèdent plus de qualifications que ce que leur emploi actuel requiert, mais également une « déqualification » car elles ne sont pas utilisées à leur plein potentiel en raison de la parcellisation des tâches. En effet, les tâches sont fortement segmentées et les couturières sont assignées à des tâches spécifiques comme l'assemblage de pièces ou la couture de certaines parties, rendant ainsi le travail monotone et peu gratifiant. Les situations de Zelia et Pauline mettent en lumière de manière concrète l'appropriation collective (Guillaumin, 1978) du travail des femmes dans les métiers de couture,

notamment à travers l'attribution de tâches répétitives qui nécessitent une exécution rapide et peu de qualification⁴.

En revanche, certaines couturières rencontrées sont engagées dans des tâches variées impliquant une diversité de compétences et de responsabilités. Le travail tel qu'il se déploie dans leurs discours semble se définir par son caractère multitâche. En effet, Caroline, Chloé et Marion expliquent qu'il n'y a pas de journée de travail habituelle, que chaque journée est « différente » et qu'il serait « difficile » de décrire une journée typique. Elles justifient cela par la complexité du processus de fabrication d'un vêtement, qui implique plusieurs phases auxquelles elles contribuent à différentes étapes. Parmi ces tâches, il y a la création du patron, le montage du premier échantillon, l'essayage du premier échantillon sur un.e modèle, l'apport de modifications sur le premier échantillon (si nécessaire), la gradation (l'élaboration des tailles), le coupage puis la dernière étape de couture.

Caroline expose en détail les différentes étapes du processus qui précèdent le travail de couture, au début d'une nouvelle collection, ainsi que toutes les tâches auxquelles elle participe :

Ok, alors décrire une journée habituelle, c'est difficile parce qu'il y a plusieurs cycles dans une année et dans une collection. Donc au début de la collection, par exemple, si je vais te décrire cette phase, je vais recevoir les croquis du styliste, on va en parler ensemble et je vais commencer à créer le premier patronage. Et donc là ça va être surtout du modélisme ce qu'on appelle le travail de modélisme. Et ensuite je vais coudre une première toile ce qu'on appelle donc un premier volume à partir de ce patronage et ensuite je vais le montrer aux stylistes, et on va en parler ensemble. Donc en général on essaie cette première toile sur un mannequin type, une fille ou un homme qu'on a à notre image de marque. C'est un premier essayage, on commente le volume, si ça plaît, est-ce qu'on rajoute un peu plus d'ampleur, est-ce qu'on fait un col comme ci, est-ce qu'on fait une manche plus ballon... enfin tu vois, on fait des choses comme ça. Et après je modifie le patron, et après, on sort le premier échantillon. Tu vois, ça c'est la période de début de collection (Caroline).

D'après ce témoignage, l'organisation du travail repose ici sur un système de « collections » adoptant une approche « cyclique », plutôt que sur une structure hiérarchique comme vu plus haut :

⁴ Par peu de qualification, je reprends les termes de Kergoat (1978) et je considère « comme acquis le fait que la qualification ne mesure pas un savoir-faire, mais qu'elle reflète un rapport social à un moment historique donné » (p. 72).

C'est très cyclique, tu sais on est très occupé quand on crée une collection (Marion).

Six répondantes sur huit travaillent de manière multitâche, selon un système de collection. Pour décrire cette organisation du travail « cyclique », Giusti (2011) parle de « travail en atelier ». Ce terme ne se réfère pas uniquement à l'espace physique, mais plutôt à la manière particulière dont le travail est structuré et organisé :

Tout particulièrement, les caractéristiques principales du « travail en atelier » sont les suivantes : une coordination qui a lieu par les objets et les échéances et non pas par une structure hiérarchique et des normes écrites; une technologie artisanale, à lien faible, régulée par la tradition du métier et le recours à une forme d'autorité personnelle; des ouvertures et fermetures planifiées du noyau technique (*technical core*) pour intégrer les variables pertinentes de l'environnement extérieur et enrichir la création sans sombrer dans le chaos (Giusti, 2011 : 30).

Selon Giusti (2011), le processus de collection serait une manière d'organiser les tâches où il n'y a pas de division claire entre les personnes chargées d'organiser le travail et celles chargées de l'exécuter. Elle explique que le travail n'est pas strictement défini par des règles écrites précisant les tâches de chaque participante. La présence d'une cheffe d'atelier ne semble pas nécessaire, car le travail se déroule comme un « rituel » répété à chaque nouvelle collection, un « processus qui continue », avec une répartition des responsabilités préétablie où chaque personne est consciente de son rôle assigné. Cela se reflète dans l'extrait de l'entretien avec Caroline :

Qui est-ce qui décide? En fait, je ne pourrais pas trop expliquer... C'est comme un rituel qu'on reproduit à chaque collection. (hésitation) C'est le raisonnement et l'aboutissement, on répète ces étapes pour la bonne création de chaque collection [...] C'est une chaîne en fait. À partir du moment où le directeur artistique donne le point de départ, voilà la collection, les premiers croquis, le reste s'enchaîne (Caroline).

Ainsi, tout porte à croire que l'autorité mobilisée dans ce processus repose davantage sur les qualités personnelles reconnues des individus que sur leur rôle officiel (Giusti, 2011). Ce type d'organisation peut être plus flexible et collaboratif, où les tâches sont réparties selon les compétences plutôt que de suivre un ordre préétabli dicté par une personne, comme c'est le cas pour les entreprises où travaillent Zelia et Pauline.

Toutefois, cette organisation du travail multitâche relève d'une forme d'appropriation collective (Juteau et Laurin, 1988) du travail des femmes et contribue à la reproduction des rapports sociaux de sexe. Tout d'abord, plusieurs couturières ont rapporté vivre des périodes de *rush* où elles doivent travailler plus que d'habitude, parfois même les fins de semaine. Avant qu'une nouvelle collection soit lancée, les couturières sont fortement sollicitées et doivent fournir des efforts de travail supplémentaires, ce qui entraîne une intensification de leur charge de travail. Pendant ces périodes, elles doivent, d'une part, réorganiser la planification de leurs tâches pour répondre à des échéances serrées et d'autre part, effectuer le travail attendu dans les temps. Cette organisation du travail multitâche implique aussi une imprévisibilité dans la charge de travail. Effectivement, les phases intenses de préparation d'une collection sont souvent suivies de périodes plus calmes et moins actives pour les couturières :

Tu sais on est très occupé quand on crée une collection. Après avoir fini une collection, il y a moins de *job*. Donc des fois, je sais que je travaillais moins d'heures pendant une période indéterminée jusqu'à temps qu'on en ait plus, qu'on commence le *shipping* pour les boutiques... Les heures de travail sont très reliées à ce que la designer veut (Marion).

L'intensification et l'imprévisibilité de la charge de travail des couturières impliquent une disponibilité temporelle quasi permanente (Devetter, 2006; Guillaumin, 1978; Kergoat, 2005), qui semble être une modalité d'organisation du travail multitâche dans la mode éthique. Cette disponibilité temporelle « spécifique à certains métiers fortement féminisés » (Devetter, 2006 : 1) est donc attendue des couturières : elles doivent être disponibles quand on a besoin d'elles. Effectivement, une production en petite quantité peut exiger des attentes élevées en matière de flexibilité et de disponibilité temporelle de la part des couturières (Devetter, 2006). Comme l'explique Caroline, avec un peu de nervosité :

Forcément on est un peu soumises à des moments où il va falloir improviser parce qu'on n'a pas ce qu'on nous demande, parce qu'on a pas le stock, et ça c'est parce qu'on l'a choisi. Donc on doit un peu jongler sur ces moments de *rush* où il faut tout de suite répondre à la demande du client, mais on ne l'a pas. Donc ça te met dans une zone un peu moins confortable, mais c'est le jeu. Après je pense que tu prends le pli et tu trouves des solutions...(Caroline).

De plus, l'organisation du travail multitâche implique un engagement de la subjectivité des couturières dans leur travail. Comme l'explique Dussuet (2008) : « l'engagement subjectif des travailleurs devient un élément essentiel, l'un des soucis majeurs du management étant de le mobiliser conformément aux besoins de la production » (p. 69). Les couturières sont amenées à s'engager elles-mêmes personnellement dans leur travail. Cette mobilisation de la subjectivité constitue donc « une soumission supplémentaire à la logique productive » (Dussuet, 2008, p. 69) à laquelle sont soumises les couturières qui travaillent de manière multitâche. De plus, Caroline exprime : « Tu prends le pli et tu trouves des solutions », ce qui témoigne de son engagement subjectif dans son travail. Cet ajustement auquel elle doit faire face fait partie du travail invisible qu'elle accomplit (Galerand et Kergoat, 2014), engageant sa subjectivité de multiples façons, sans pour autant garantir que son travail bénéficierait d'une reconnaissance symbolique ou salariale adéquates.

Je souhaitais également interroger l'organisation du travail dans la mode éthique en termes de division ethnique du travail. Cependant, parmi les quatre participantes immigrantes, trois occupent des postes multitâches et une exerce un travail parcellisé. Ainsi, à ce stade-ci, l'analyse de leurs témoignages ne permet pas d'affirmer qu'un modèle d'organisation plutôt qu'un autre serait fondé sur une division ethnique du travail dans la mode éthique.

3.2.2 Le rapport social entre salariée, patron.ne et designer

Tout d'abord, Pauline et Zelia, qui travaillent de manière parcellisée, sont supervisées par une cheffe d'atelier. Elles expliquent que la relation avec leur cheffe d'atelier est très hiérarchisée, ce qui génère des interactions peu amicales, voire agressives :

(hésitation) Il y a une hiérarchie, c'est un peu malaisant. Je trouve que les relations ne sont pas amicales (Zelia).

(semble très énervée) Tu peux te faire engueuler parce que tu es en train de tout merder, le reste du lancement, *whatever*. Là ils te remettent sur la *track* (le bon chemin). [...] Tu sais, une contremaîtresse qui est à deux pieds de toi et qui dit « Ah non non donne pas ça à Lucie, elle est bonne à rien », puis Lucie est à côté puis elle entend ça... Je l'ai entendu souvent. Puis tu sais, Lucie, peut-être que on n'a pas pris le temps de la former tranquillement à faire son opération [...] Puis elle doit travailler aussi fort. Tu sais, c'est pas de parler de sa fin de semaine en plein milieu du plancher avec l'autre contremaîtresse « blablabla » pendant que les autres sont là à *rusher* (Pauline).

Pauline précise que la cheffe d'atelier peut empêcher les couturières de se parler entre elles :

Des fois on empêche les couturières de se parler, puis de se donner des trucs, pour pas qu'elles se donnent de mauvais trucs. Parce que ce ne sont pas toutes les couturières qui sont au même niveau de compréhension, de qualité dans leur travail. On est obligé de faire en sorte qu'il n'y ait personne qui se parle, qui se donne des trucs. Ça devient vraiment très nocif comme environnement (Pauline).

Dans *Ouvriers = ouvrières*, Kergoat (1978) souligne que, selon les ouvrières interrogées, une difficulté importante de leur travail réside dans l'aspect disciplinaire, particulièrement dans les relations avec « la maîtrise⁵ ». Cela est dû au caractère très morcelé du travail, où le rôle de supervision technique de la direction n'est pas nécessaire, laissant ainsi place uniquement à la fonction disciplinaire (Kergoat, 1978). Cette situation explique les relations tendues et les rapports hiérarchiques que disent vivre certaines couturières interviewées dans la mode éthique. Le rapport social entre les couturières et la cheffe d'atelier est « de nature totalement différente selon que la main-d'œuvre est masculine ou féminine » (Kergoat, 1978, p. 71). Il est pertinent de s'intéresser à ce rapport social puisqu'il illustre bien le contrôle social spécifique exercé sur les couturières qui représentent une main-d'œuvre féminine. D'après Pauline, les couturières n'ont pas le droit de communiquer entre elles dans l'atelier, pour éviter qu'elles partagent de « mauvaises » techniques de couture. Cela pourrait démontrer une absence de reconnaissance de leurs qualifications. De plus, on empêche ainsi le développement de solidarité entre couturières, peut-être par peur de développement de mouvements de syndicalisation.

Pour les couturières impliquées dans une variété de tâches, la présence d'un.e chef.fe d'atelier est rare, surtout dans les petites entreprises où le nombre d'employé.es est limité. Dans ce cas, la responsabilité repose souvent directement sur le.la designer qui travaille en étroite collaboration avec les couturières.

Plusieurs de ces couturières disent avoir de bonnes relations avec les designers. Elles opèrent dans le même espace, ce qui leur permet d'interagir directement pour poser des questions ou solliciter des conseils :

⁵ Dans *Ouvriers = ouvrières* (1978), Kergoat utilise ce terme pour parler des chef.fes d'atelier.

Si j'ai des questions je peux aller voir la designer, demander plus de détails [...], juste pour être sûre que j'ai bien interprété. Donc oui, on est dans la même pièce. Mais je fais quand même mes trucs individuellement. Juste quand je l'ai cousu puis on le met au mannequin, là on va faire ça ensemble (Marion).

(souriante) Ce n'est pas juste un rapport de salarié, tu vois, c'est un rapport humain [...] en dehors de ton travail, et ça j'ai rarement eu l'habitude d'avoir ça (Caroline).

(très souriante) Ça je trouve ça merveilleux. J'ai rarement vécu ça, en fait. [...] Pis je suis très à l'aise de discuter de tout ça avec elle (Flavie).

Caroline et Flavie décrivent la relation avec leur employeur.e actuel.le comme étant empreinte d'un « rapport humain » et qualifient cette expérience de « merveilleuse ». Toutes deux insistent sur la rareté de vivre une telle relation avec leur employeur.e.

Cependant, le récit de Marion, qui travaille aussi comme multitâche, met en évidence l'existence d'un rapport social de pouvoir entre les couturières et l'employeur.e :

Les heures de travail des couturières sont très reliées à ce que la designer veut. Puis si la designer n'a pas dessiné de style, il n'y a pas de travail. Donc, notre travail dépend de comment la designer s'organise (Marion).

Cet extrait met en lumière le rapport social de pouvoir que peuvent rencontrer les couturières multitâches. En effet, lorsque le.la designer ne fournit pas suffisamment de travail, cela entraîne un sous-emploi des couturières. Cette imprévisibilité de la charge de travail des couturières peut donc mettre en danger leur stabilité financière et leur sécurité d'emploi :

Ça jouait sur le revenu directement. Quand tu commences une *job* là-dedans, on te dit que des fois il y a moins de *job*, donc il va y avoir moins d'heures. Puis tu sais que tu ne vas pas avoir les heures normales. Admettons que tu es habituée à travailler un 35-38 h, tu vas peut-être travailler...et ce n'est pas dit tant d'avance que ça non plus, donc il faut vraiment que tu t'adaptes à ce que la personne t'offre (Marion).

3.3 Deuxièmes conclusions

Dans ce chapitre portant sur l'organisation du travail de couture, deux principaux modes d'organisation ont été identifiés. Le premier est caractérisé par une structure hiérarchique qui met l'accent sur la parcellisation des tâches et la déqualification/surqualification des couturières (Green,

1994; Kergoat, 1978). Cette configuration implique souvent que les compétences des couturières dépassent les exigences du poste qu'elles occupent, tandis que leur travail est régulièrement divisé en tâches simples et peu spécialisées.

L'autre mode identifié repose sur un travail multitâche réalisé par les couturières qui font face à une intensification et à une imprévisibilité de leur charge de travail (Devetter, 2006; Guillaumin, 1978; Kergoat, 2005). Leur engagement subjectif est également mobilisé (Dussuet, 2008). Le modèle multitâche, courant dans les petites entreprises, apporte une certaine modification dans l'organisation du travail de couture. Les couturières ne font pas de travail à la chaîne et disent avoir de bonnes relations avec leur employeur.e. Toutefois, ce modèle continue d'organiser une forme d'appropriation collective des femmes qui perpétue la division sexuelle du travail et les rapports sociaux de sexe (Falquet, 2014). Il est pressenti que les deux modes d'organisation exposés dans ce chapitre ne contribuent pas à améliorer les conditions matérielles de travail des couturières. Ce point sera examiné plus en détail dans le chapitre suivant.

CHAPITRE 4

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COUTURIÈRES

Dans ce chapitre, je m'intéresse aux conditions de travail des couturières dans les entreprises de mode éthique à Montréal. Par le discours des couturières interviewées, je souhaite faire ressortir leurs points de vue sur leurs conditions afin de déterminer si la mode éthique modifie ou améliore les conditions de travail, notamment en ce qui concerne les salaires et les avantages sociaux, l'accès à la syndicalisation, le temps de travail (horaires et pauses), ainsi que les espaces de travail (conditions sanitaires et sécurité).

Dans un premier temps, il est important de prendre en compte l'un des enjeux soulevés par certaines répondantes, celui de la sous-traitance (délégation à des tiers) dans l'industrie de la mode éthique. En effet, la sous-traitance constitue un aspect important du travail de couture dans la mode éthique, tant sur le plan matériel qu'organisationnel. Trois intervenantes ont souligné que certaines entreprises de mode éthique à Montréal externalisent l'intégralité ou une partie de leur production à des ateliers de sous-traitance, où la concurrence est forte et les prix de production sont souvent bas et irréguliers. Il convient de souligner que les couturières rencontrées ne travaillent pas dans des ateliers de sous-traitance, à l'exception de Frederica, qui est à la fois couturière et gestionnaire d'un petit atelier de sous-traitance spécialisé dans la mode éthique. Par ailleurs, Emma et Chloé, toutes deux couturières et designers, ont déjà travaillé avec des ateliers de sous-traitance à Montréal, ce qui leur permet de fournir des informations précieuses sur leurs conditions de travail dans ce contexte. Ainsi, j'ai décidé d'incorporer leurs témoignages sur la sous-traitance, en particulier en ce qui concerne les salaires, aspect sur lequel elles peuvent fournir des informations pertinentes et qui constituent des marqueurs de rapports sociaux de sexe et ethniques (Cukier, 2016; Galerand et Kergoat, 2014; Juteau, 2015).

4.1 Le salaire et les avantages sociaux

4.1.1 Le salaire

4.1.1.1 Les ateliers de sous-traitance

Vas-tu chez le coiffeur et tu dis « moi j'ai 25 \$ pour ma mise en plis aujourd'hui. Ah ben vous voulez pas me le faire? Je vais voir le voisin, il va me le faire à 25 \$ lui. » C'est comme ça que ça marche dans la mode (Emma, couturière).

Frederica, gestionnaire d'un petit atelier de sous-traitance spécialisé dans la mode éthique, Emma, et Chloé, toutes deux couturières et designers, m'ont expliqué, en fronçant les sourcils, que le *cost* (coût de production d'un vêtement) ne doit pas excéder 10 % du prix de vente du vêtement en magasin : il s'agirait-là d'une règle informelle qui établit une norme dans l'industrie. Par exemple, un vêtement qui sera vendu 200 \$ ne doit pas coûter plus de 20 \$ au.à le.la designer pour la production, ce qui inclut le coût des tissus et de la main-d'œuvre. C'est d'abord le prix de vente du vêtement qui est établi par le.la designer en fonction de la concurrence. Ensuite, le coût de production est calculé et équivaut à 10 % du prix de vente. Ce coût de production est ensuite présenté aux entreprises de sous-traitance locales au cours de négociations contractuelles.

Cette manière de fixer les coûts de production ne prend pas en compte (ou très peu) le salaire final remis aux couturières. En effet, elles sont payées avec le 10 % restant, même si cela se traduit par un salaire ridiculement bas. Ce salaire, parfois si bas, tend à dissimuler le fait que les vêtements sont le fruit d'un « travail vivant », réalisé par de vraies personnes (Durand, 2018 : 48). Il présente le vêtement comme le produit d'un « travail mort » (Durand, 2018 : 48) qui serait entièrement réalisé par des machines, ne relevant d'aucune intervention humaine et encore moins d'une quelconque compétence ou qualification. Cette manière d'établir les salaires ne tient pas compte de la capacité des femmes célibataires et/ou des mères de famille à subvenir à leurs besoins. Cela correspond à ce que Kergoat (1978, p. 87) désigne comme un « salaire d'appoint », un salaire :

qui peut être inférieur puisque le salaire des hommes est censé être suffisant pour couvrir non seulement les frais d'entretien de sa propre force de travail mais également l'entretien de sa femme (qui assure précisément la plupart des travaux de reproduction de la force de travail de l'homme) et de ses enfants (Kergoat, 1978, p. 87 - 88).

Cette manière de concevoir et de fixer le salaire des couturières dans la sous-traitance comme un « salaire d'appoint » s'inscrit dans la continuité des logiques de la division sexuelle du travail dans le rapport salarial et maintient les femmes dans un rapport d'appropriation particulier :

L'appropriation privée et collective des femmes ne sont plus contradictoires mais deviennent carrément solidaires l'une de l'autre. Les conditions du salariat des femmes sont telles qu'elles doivent, en plus de travailler hors du foyer, se maintenir au service des hommes dans la famille, de manière à assurer leur subsistance et celle de leurs enfants. En retour, le poids des charges domestiques et familiales en fait des recrues idéales pour ce marché du travail dit secondaire (Juteau et Laurin, 1988, p. 199).

Dans cette situation, l'appropriation privée et collective se renforcent mutuellement, remettant sérieusement en question l'idée selon laquelle le travail rémunéré des femmes pourrait les affranchir de l'appropriation privée (Falquet, 2014). De plus, comme le précise Kergoat, (1978) :

il est évident, en effet, que la revendication d'un vrai salaire n'est pas chose aisée à avancer par les femmes, puisqu'elle n'est possible que dans une perspective d'autonomisation économique et idéologique. Le discours en termes de salaire d'appoint permet donc de s'assurer la tranquillité dans le couple, la fiction du travail transitoire de la femme peut demeurer; plus généralement, la hiérarchie entre main-d'œuvre masculine et féminine n'est pas touchée (Kergoat, 1978, p. 88).

Cette manière de concevoir et de fixer le salaire des couturières dans la sous-traitance comme un « salaire d'appoint » s'inscrit également, de manière simultanée, dans une logique de division ethnique du travail. En effet, Marion et Chloé expliquent :

Ce sont tous des gens immigrés, ce sont souvent des gens d'Asie, immigrés ici, souvent des *people of colour* (personnes racisées). Je pense que presque tous les gens en production, couturiers, coupeurs et tout, ce sont des gens *people of colour*. Je ne sais pas ça fait combien de temps qu'ils sont ici mais ce ne sont pas des Québécois blancs (Marion).

Dans les plus grandes entreprises, je suis allée visiter une entreprise où ils font tous les *suits* Ralph Lauren. Ça c'est une grosse shop, ils font beaucoup d'intégration, ils ont beaucoup de gens qui viennent d'immigrer, qui vont même avoir des cours de français pour eux (Chloé).

Frederica précise que les deux couturières qui travaillent actuellement pour elles sont des femmes immigrantes : l'une est vietnamienne et l'autre est marocaine. Ces constats rejoignent ce qui a été

explicité dans la revue de littérature concernant la division sociale présente dans les entreprises de mode traditionnelles, où le sexe et l'ethnicité sont considérés comme des rapports sociaux qui structurent et segmentent le travail de couture dans l'industrie de la mode traditionnelle (Green, 1994; Juteau, 2015; Kergoat, 2012). Comme le souligne Green (1994), en raison des conditions de travail précaires, notamment en ce qui concerne les salaires, il est difficile de trouver une main-d'œuvre féminine nationale prête à accepter de telles conditions salariales : « Qui acceptera de travailler dans de telles conditions? Les immigrés et les femmes ont peut-être choisi, mais dans un éventail de choix limité, de répondre à l'appel des sirènes de la flexibilité. » (Green, 1994, p. 184).

Frederica m'a expliqué comment elle établit ses prix de production, soulignant qu'elle représente une exception dans le domaine de la sous-traitance et non la norme. Elle détermine un prix standard pour chaque catégorie de vêtement qu'elle charge au.à la designer. Toutefois, elle se trouve occasionnellement face à des client.es qui requièrent une réduction de prix, ce qu'elle accepte parfois même s'il s'agit d'un « travail à perte » :

J'ai une entente différente. Pour les *tops*, n'importe quel *top*, je charge tant. Pour une robe, n'importe quelle robe, je charge tant. Des fois c'est plus compliqué, je perds, mais l'autre est plus simple, je gagne. Donc ça balance. Sinon, il y a des client.es qui me donnent un modèle, ils me disent « J'ai ça à faire et le prix c'est tant ». Des fois ce n'est pas possible. Parce que ce n'est pas au salaire minimum. Donc si ce modèle prend 2 h à faire, je ne peux pas avoir un prix de 40 \$. Mais il y a des clientes avec qui c'est comme ça. Elles disent qu'elles ne peuvent pas payer plus. Donc des fois je ne le prends pas. Des fois je vais le prendre quand même, mais c'est un travail à perte (Frederica).

En parlant de ses couturières, elle ajoute, en riant:

Je les paye avant de me payer (rires). Si ça n'arrive pas, elles sont toujours payées. Elles toujours, moi des fois non (Frederica).

Frederica doit donc gérer les attentes de ses client.es et préserver sa bonne réputation professionnelle, tout en veillant à garantir des rémunérations qu'elle juge adéquates à ses couturières. Elle assure prioriser le salaire de ses couturières et soutient qu'elles sont toujours payées au-dessus du salaire minimum, même si le vêtement est produit à perte. En ce qui concerne la sous-traitance, je ne dispose pas d'informations des répondantes sur l'organisation du travail dans le secteur de la mode éthique à Montréal, à l'exception de ce qui se passe dans l'entreprise de

Frederica. Dans son entreprise, chaque couturière réalise l'ensemble des étapes de couture d'un vêtement, du début à la fin, ce qui pourrait avoir un impact sur le salaire.

4.1.1.2 Les ateliers de mode éthique

Dans la revue de littérature, j'ai montré que la mode éthique promet aux couturières, en théorie, des rémunérations « justes et équitables », « décentes », ou encore « supérieures au salaire minimum » (Haug et Busch, 2016; Joergens, 2006). En effet, sans bon salaire, il n'y a pas de mode éthique. Ces salaires « équitables » tiendraient compte du coût de la vie dans une région donnée, incluant les dépenses telles que le logement, les soins de santé, le transport, et autres dépenses essentielles. Le rapport sur les besoins en main-d'œuvre dans le secteur de la mode au Québec (Brosseau, 2022) explique que 46 % des salarié.es du sous-secteur de la fabrication de vêtements concerné.es par le sondage gagnent un salaire horaire se situant entre 13,60 \$ et 17 \$ de l'heure. En 2020, les salarié.es rémunéré.es à l'heure percevaient un salaire hebdomadaire moyen de 585 \$ (Brosseau, 2022), ce qui est un salaire bas, proche du salaire minimum. Cependant, aucune donnée spécifique récente n'aborde les salaires des couturières au Québec, et plus particulièrement à Montréal, au sein des entreprises de mode éthique.

J'ai questionné les couturières sur leurs salaires qui oscillent entre 15,25 \$ et 27 \$ de l'heure. Cette grande variation dans les salaires s'explique par les différents modes d'organisation présentés au chapitre précédent. Sans surprise, les couturières qui effectuent un travail parcellisé reçoivent les salaires les plus bas, tandis que celles qui travaillent de manière multitâche sont mieux rémunérées. Toutes les couturières rencontrées, sans exception, ont affirmé que leur salaire est source d'insatisfaction. Actuellement, la seule loi qui encadre les salaires des couturières dans les entreprises de mode éthique est la loi du salaire minimum. Selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), au Québec, le taux du salaire minimum est actuellement de 15,25 \$ de l'heure⁶. Les couturières doivent être payées au moins ce salaire horaire, et ce, qu'elles travaillent à temps plein, à temps partiel ou à la pièce (CNESST, s. d.). Le salaire minimum établit ainsi une norme et définit les critères dans l'industrie.

⁶ Le salaire minimum passera à 15,75 \$ de l'heure le 1er mai 2024 (CNESST, 2024).

Pauline et Zelia effectuent un travail parcellisé. La première est payée au salaire minimum, et la seconde, 17 \$ de l'heure. Pauline raconte son expérience lorsqu'elle travaillait pour une entreprise éthique de vêtements d'hiver dont les ateliers sont à Montréal :

Ils te payent toujours au salaire minimum, ou juste pour dire qu'ils t'ont ajouté, ils t'augmentent juste pour dire qu'à la prochaine augmentation, ils n'auront pas besoin de trop augmenter tout le monde. Il y a deux ans, avant que le salaire minimum arrive à 15 \$ de l'heure, ils avaient tout réajusté le salaire des filles pour planifier tranquillement la transition vers le 15 \$ de l'heure (Pauline).

Zelia explique que dans l'entreprise où elle travaille, il y a une structure de rémunération comprenant une échelle salariale avec des salaires différenciés selon les postes et l'expérience :

Les salaires, il y en a plusieurs en fonction des métiers, de ton expérience. Par exemple, moi je suis en début de carrière apparemment (rires). Donc je gagne 17 \$ par heure. Ce qui est plus que le minimum, qui est normalement 14 ou 15 \$ (Zelia).

Zelia est considérée par son employeur.e comme « en début de carrière », ce qu'elle me confie en riant. En effet, malgré qu'elle ait suivi une formation spécialisée de trois ans en couture en France, son patron décide qu'elle doit commencer au bas de l'échelle. Il ne reconnaît pas les compétences acquises ailleurs. Zelia est actuellement étudiante en dernière année du baccalauréat en art dramatique avec une spécialisation en scénographie et confection de costumes. De plus, elle a cumulé plusieurs expériences professionnelles en tant que couturière. Pauline a aussi étudié en couture, elle a suivi une formation en confection et technique vestimentaire (DEC) en plus d'avoir de nombreuses années d'expérience professionnelle. Toutefois, le salaire qu'elles reçoivent ne correspond pas à leur niveau de qualification formelle (diplômes obtenus) ni à leurs expériences professionnelles. Il ne reflète en rien les compétences réelles mises en œuvre dans leur travail au quotidien. Ce modeste salaire qui leur est attribué repose sur une conception flexible de la qualification (Kergoat, 1982), dont les éléments qui le constituent sont constamment changés. Comme l'explique Green (1994) en parlant de l'industrie de la mode traditionnelle :

Pour une grande partie de la main-d'œuvre de cette industrie, « qualification » signifie rapidité et précision. Les tâches répétitives de l'opérateur ou l'opératrice sont relativement simples à apprendre, et l'on devient qualifié par la pratique. La couture industrielle, pour reprendre la distinction de l'historienne Laura Lee Downs, est une qualification d'« imitation » plutôt que d'« initiative ». Mais c'est néanmoins une

qualification et, fait important, une dextérité qui s'acquiert le plus souvent auprès de parents ou de collègues d'atelier plutôt que par un apprentissage formel. Un tel « système de formation informelle, sur le tas, est bien adapté aux besoins et aux réseaux des immigrés » (Green, 1994, p. 171).

Ainsi, cette faible rémunération se voit justifiée, d'une part, par le fait que les entreprises employant Zelia et Pauline mobilisent une conception de la qualification axée sur la rapidité et la précision. En effet, l'organisation du travail repose sur une déqualification/surqualification de la force de travail (Kergoat, 1978) qui implique des attentes de rapidité et de précision élevées envers les couturières. Par ailleurs, étant donné que les compétences des couturières, lorsqu'elles sont reconnues comme telles, peuvent être acquises de manière informelle, il ne semble donc pas nécessaire de tenir compte des diplômes obtenus et de l'expérience professionnelle des couturières.

La rémunération que reçoivent les couturières est donc fondée sur une conception flexible, mais aussi sexuée de la qualification (Kergoat, 1982), qui s'inscrit dans une division sexuelle du travail. Pauline et Zelia sont maintenues dans des stratégies patronales (Kergoat, 1978) : elles se retrouvent reléguées en bas de l'échelle salariale en raison de la nature des tâches qui leur sont assignées, ce qui les empêche de négocier leur rémunération.

Les salaires de Pauline et Zelia, ainsi que leurs modalités, sont loin de refléter les principes de la mode éthique tels que décrits dans la revue de littérature. Ils ne correspondent pas aux salaires « justes et équitables » et « décents » que garantit en théorie la mode éthique (Haug et Busch, 2016; Joergens, 2006). Cela met en évidence ce qu'explique Falquet (2014) : « la salarisation/professionnalisation des activités 'féminines' ne constitue qu'une 'avancée' très relative » (p. 2). En effet, les emplois de ces couturières sont mal rémunérés et la mode éthique ne permet pas l'augmentation de leurs salaires. Zelia, originaire de France, et Pauline, originaire de Sherbrooke perçoivent des salaires très similaires (15,25 \$ et 17 \$ de l'heure), ce qui ne permet pas de confirmer la présence de rapports sociaux ethniques dans ce cas précis.

Puis, les couturières qui travaillent de manière multitâche sont payées entre 25 \$ et 27 \$ de l'heure. Cependant, le fait d'être multitâche ne garantit pas nécessairement un salaire plus élevé. En effet, même dans cette organisation du travail, les couturières peuvent commencer avec une rémunération proche du salaire minimum. Chloé a commencé sa carrière de couturière légèrement au-dessus du

salaire minimum, tandis qu'elle travaillait comme assistante pour une designer éthique montréalaise. Elle était responsable de « tout », mais son salaire était loin de refléter l'importance et les difficultés de son travail :

C'est difficile comme milieu. Même après cinq ans je n'étais vraiment pas payée cher, vraiment pas. C'était un peu plus que le salaire minimum, 15 \$ de l'heure dans le temps. Mais je pense que j'étais quelqu'un qui aimait ça. Mais qui prenait beaucoup de responsabilités, c'était rendu que je faisais tout mais que j'étais payée 15 \$ de l'heure (Chloé).

Son expérience rejoint celle de Caroline, qui travaille aussi de manière multitâche et qui a commencé à un salaire très bas :

Je suis rentrée dans la boîte, j'étais payée 19 \$ de l'heure ce qui n'était rien pour le travail que je faisais, et j'ai demandé une augmentation et aujourd'hui je suis à 25 \$ de l'heure (Caroline).

Ces extraits mettent en lumière le fait que le salaire demeure un sujet de préoccupation pour les couturières multitâches. Dans les petites entreprises où elles travaillent, elles peuvent négocier leur salaire, mais cette négociation se déroule directement entre la couturière et le/la gestionnaire de l'entreprise, souvent également le/la designer. Si les couturières entretiennent des rapports « humains⁷ » avec l'employeur.e et travaillent dans une ambiance « familiale », cela peut rendre difficile les négociations de salaire. À travers la relation qu'elles entretiennent avec l'employeur.e, elles sont encouragées à s'investir pleinement et personnellement dans leur travail. De ce fait, elles peuvent dépasser les tâches matérielles prescrites et fournir un travail gratuit, ce qui rend encore plus difficile la négociation de salaire par la suite.

De plus, les couturières qui travaillent de manière multitâche reçoivent un salaire qui ne reflète pas l'ensemble du travail fourni. En effet, elles peuvent être chargées de la création du patron, du montage du premier échantillon, de l'essayage du premier échantillon sur un.e modèle, des modifications à apporter sur le premier échantillon (si nécessaire), de la gradation (élaboration des tailles), du coupage puis de la dernière étape de couture. Bien que leur rémunération soit plus élevée

⁷ Comme je l'ai déjà mentionné, certaines couturières qualifient les rapports qu'elles entretiennent avec leur employeur.e de « rapport humain », au-delà d'un simple « rapport de salarié ».

que celle des couturières qui effectuent un travail parcellisé, elle demeure insuffisante compte tenu de leur charge de travail quotidienne. Elles sont donc maintenues dans un rapport d'appropriation, caractérisé par la « non-mesure du travail fourni » (Falquet, 2014, p. 3).

Dans le cadre des entreprises de sous-traitance, la surreprésentation des couturières immigrantes a été documentée dans la revue de littérature. Cette observation a été confirmée par les témoignages des couturières interviewées. Les rapports sociaux de sexe et ethniques sont à l'œuvre car ces emplois sont souvent caractérisés par une déqualification et une position en bas de l'échelle sociale. Ils sont accessibles pour les couturières, facilitant ainsi leur intégration sur le marché du travail, même pour celles qui n'ont aucune expérience préalable en couture (Green, 1994). Cependant, il est impossible d'affirmer que les rapports sociaux ethniques influent sur les salaires des couturières interrogées dans le cadre de la mode éthique. En effet, trois répondantes immigrantes occupent des postes multitâches et bénéficient donc de salaires se situant entre 25 et 27 \$ de l'heure.

Ainsi, j'observe que la mode éthique ne semble pas induire une véritable modification ou amélioration du salaire des couturières. Pourtant, l'amélioration des conditions salariales reste au cœur de leurs revendications.

4.1.2 Les avantages sociaux

Parmi les couturières rencontrées, sept sur huit n'ont pas d'assurance au travail, pas d'avantages sociaux prévus par leur employeur.e. En cas d'accident, elles doivent faire appel à la CNESST, qui les protège grâce à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* (CNESST, s. d.). Cette loi instaure un régime d'indemnisation pour des blessures ou maladies causées par le travail et prévoit le paiement d'indemnités lorsque nécessaire, la fourniture de soins de santé et la réadaptation (CNESST, s. d.).

Pauline est la seule couturière à avoir des assurances collectives. Toutefois, elles sont très coûteuses et peu appropriées à ses besoins. Elle dit ne jamais les avoir utilisées. Elle me parle de ses assurances d'un ton agacé :

Ce sont les médicaments, les bas de compression, tu sais ça peut être *cool* quand tu as 55-60 ans. Moi j'ai jamais utilisé les assurances... Les assurances dentaires j'en ai eu

chez un employeur : dentaire, lunettes... parce qu'on était beaucoup donc ça coûtait moins cher. Mais quand tu es dans un atelier d'une soixantaine de couturières, c'est moi qui sors ça de ma poche, chaque semaine. Donc ça coûte trop cher par rapport au salaire qu'on a. Moi j'ai commencé à travailler je pense que j'avais 7 \$ de l'heure. Tu es contente les 3 premiers mois, tu as ta paye... Mais aussitôt que les assurances rentrent, tu te ramasses avec 250-300 \$ par semaine de paye claire dans tes poches. Et c'est encore ça (Pauline).

Cet extrait d'entretien soulève une problématique que peuvent rencontrer les couturières au sein des petites entreprises. En raison du coût élevé des assurances collectives, les employeur.es peuvent choisir de ne pas offrir de couverture d'assurance à leurs employé.es. En revanche, lorsque des assurances sont fournies, leur coût élevé peut entraîner une réduction significative du salaire des couturières. Le fait que la grande majorité des couturières (sept sur huit) n'ait pas d'assurances au travail est un enjeu très problématique. Les entrevues ont mis en lumière que le travail de couture est exigeant physiquement et peut engendrer des blessures. Des risques pour la santé des couturières sont toujours présents dans la mode éthique :

Moi j'ai eu très mal au dos il y a 2 semaines, j'ai été bloquée du dos parce que j'ai fait de la couture à la main, et le siège n'était pas bon. La distance entre la table et la chaise n'était pas bonne pour travailler (Zelia).

C'est poussiéreux, les machines sont disparates. Ils ont toutes sortes de modèles, toutes sortes d'âge de machine... C'est sûr que, veut veut pas, tu as des piles de tissus partout. C'est souvent mal rangé, c'est entreposé dans des chariots ici et là... Souvent tu n'as pas vraiment d'espace non plus, puis tu te dis « Mon Dieu s'il y a un feu, ce sont des quantités de polyester qui prennent feu juste à côté de toi je fais quoi » (Pauline).

Cependant, malgré la connaissance des risques auxquels les couturières font face, le fait qu'elles ne bénéficient pas d'assurances de la part de leur employeur.e en cas d'accident met l'accent sur la précarité de leurs emplois.

Au niveau des avantages sociaux, les couturières n'ont que le strict minimum garanti par la CNESST. Cependant, elles ne font pas toutes partie de la même catégorie d'emploi. En effet, d'après la CNESST, Pauline et Zelia appartiennent à la catégorie *Travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement*, puisqu'elles exercent leurs activités pour des entreprises appartenant au secteur de la confection pour dames. Les indemnités à verser pour leurs vacances sont calculées comme suit : elles reçoivent 4 % du salaire annuel brut gagné pendant l'année de référence si elles

travaillent dans l'entreprise depuis moins d'un an, 6 % si elles y travaillent depuis 1 an à 3 ans moins 1 jour, et 8 % si elles y travaillent depuis plus de trois ans. En plus des jours fériés déjà prévus, elles ont également des congés additionnels (le 2 janvier, le Vendredi saint et le lundi de Pâques) (CNESST, s. d.). Pauline et Zelia qualifient ces avantages sociaux du « strict minimum ».

Les couturières qui travaillent de manière multitâche, ne sont pas classées comme *Travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement* selon la CNESST puisqu'elles ne font pas uniquement du travail de couture. Elles n'appartiennent donc pas à une catégorie spécifique de travailleur.euses. Elles reçoivent 4 % du salaire brut si elles sont employées depuis moins de trois ans et 6 % du salaire brut si elles sont employées depuis 3 ans et plus (CNESST, s. d.). Elles ont droit uniquement aux congés fériés prévus et n'ont pas de congés additionnels. En résumé, elles reçoivent moins d'indemnités de vacances et de jours fériés que les couturières qui travaillent de manière parcellisée.

Dans la revue de littérature, j'ai montré que les travailleuses dans les entreprises de mode traditionnelle ont très rarement d'avantages sociaux (Green, 1994; Kergoat, 1978; Laframboise, 2021). D'ailleurs, les emplois « féminins » sont souvent caractérisés par l'absence d'avantages sociaux prévus par l'employeur.e (Kergoat, 2005). La même situation se retrouve dans les emplois de couture dans la mode éthique. En plus de recevoir de bas salaires, les couturières ne bénéficient pas d'assurances et d'avantages sociaux. Elles sont donc maintenues dans ce rapport d'appropriation caractérisé par la « non-mesure du travail fourni » (Falquet, 2014, p. 3). Il est cependant surprenant de constater qu'aucune couturière n'a exprimé le besoin d'avoir des assurances ou de bénéficier d'avantages sociaux. En effet, bien que l'amélioration des conditions salariales soit une préoccupation centrale pour elles, les assurances et les avantages sociaux ne semblent pas faire partie de leurs revendications. Comme l'expliquent certaines couturières, il y a rarement des assurances dans les petites entreprises. Frederica explique qu'elle ne peut pas offrir d'assurances à ses couturières dans son atelier de sous-traitance :

Je ne peux pas fournir comme des grosses entreprises, les assurances, tout ça, mais je les adore et je pense qu'elles sont contentes (Frederica).

Cet extrait met en lumière le mélange entre les sentiments affectifs et les conditions de travail, souvent observé dans les petites entreprises. En effet, Frederica affirme qu'elle « adore » ses

couturières. Cependant, cet « amour » ne se traduit pas par une amélioration de leurs conditions matérielles de travail, que ce soit en termes de salaire, d'assurances ou d'avantages sociaux. Au-delà des aspects matériels et économiques dans les rapports de travail dans la mode éthique, la présence de liens affectifs entre les employées et l'employeur.e pourrait justifier des salaires et des avantages sociaux moins élevés (Loriol et Sall, 2014).

4.2 L'absence de syndicalisation

J'ai constaté qu'aucune des couturières interrogées n'est affiliée à un syndicat. Je rappelle ici que le rôle du syndicat est de fournir à ses membres une représentation au travail, de négocier et d'appliquer de bonnes conventions collectives qui garantissent des augmentations salariales, des avantages de santé et de bien-être, et des horaires justes. Le syndicat milite aussi pour que chaque travailleur.euse soit traité.e avec dignité, équité et respect (TUAC, s.d.).

Jusqu'aux années 2000, dans l'industrie de la confection au Québec, plusieurs syndicats, faisant partie d'organisations plus vastes comme la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ou la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), ont joué un rôle déterminant dans la lutte pour de meilleures conditions de travail (Confédération des syndicats nationaux, s.d.; Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 2001; Textiles au Québec, 1987). Le gouvernement du Québec a aboli le 1er juillet 2000 les décrets de conventions collectives qui, pendant plus de 60 ans, ont garanti des conditions de travail et des salaires minimaux aux travailleur.euses. Pour les syndicats, tels que la FTQ, l'abolition de ces décrets se traduit par une détérioration des conditions de travail pour des milliers de salarié.es, dont une très grande majorité de femmes (75 %) (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 2001). Précisément, cette abolition entraîne une transition vers un système où les conditions de travail et les salaires ne sont plus automatiquement régis par des conventions collectives, mais peuvent, par exemple, être négociés directement entre les employeur.es et les travailleur.euses : c'est ce que j'ai observé précédemment lorsque j'ai discuté du salaire de Caroline : elle considérait son salaire initial de 19 \$ de l'heure comme insuffisant et l'a négocié directement avec son employeur.e pour le monter à 25 \$ de l'heure.

Les conditions de travail et les salaires sont aussi réglementés par la loi, précisément la *Loi sur les normes du travail* au Québec, entrée en vigueur en 1980 et visant à protéger les salarié.es en imposant des conditions minimales de travail (CNESST, s. d.). Avant celle-ci, plusieurs lois se sont succédé et portaient précisément sur le salaire des travailleur.euses. En effet, en 1925, une *Loi du salaire minimum des femmes* entre en vigueur, avec la création de la Commission du salaire minimum des femmes. La Commission avait établi que le budget type de l'ouvrière était de 12,20 \$ par semaine - un montant jugé suffisant pour les femmes dans l'attente d'un mari ou pour une épouse voulant aider aux besoins de la famille. Ce salaire, ou plutôt ce demi-salaire, présente les femmes comme des « salariées secondaires » (Yates, 2010). Il correspond à ce que Kergoat (1978) désigne comme un « salaire d'appoint » (p. 87), qui s'inscrit dans la continuité des logiques de la division sexuelle du travail dans le rapport salarial. Il maintient les femmes dans un rapport d'appropriation, à la fois privé et collectif (Guillaumin, 1978), où elles doivent travailler hors du foyer et assumer des responsabilités domestiques pour garantir leur propre subsistance et celle de leur famille (Juteau et Laurin, 1988). Si l'objectif de cette Commission était, soi-disant, d'augmenter le salaire des femmes, celle-ci n'aura pas permis cette augmentation. Au contraire, elle aura contribué à maintenir les bas salaires des femmes :

Dans un contexte socio-économique où les femmes gagnent en moyenne la moitié du salaire des hommes, la décision de faire du salaire minimum un outil pour lutter contre les abus du système capitaliste aura pour principale conséquence le maintien des bas salaires. En définitive, les faibles taux de salaires minimums consentis par la commission consacrent le principe de l'inégalité des salaires selon le sexe, reflétant ainsi l'idéologie dominante de l'époque qui considère le travail de la femme comme marginal (Leroux, 2003, p. 113).

Plus tard, en 1940, c'est la loi sur le salaire minimum qui entre en vigueur, avec la création de la Commission du salaire minimum. Cette fois, la loi vise toutes les personnes salariées du Québec, hommes et femmes, qui travaillent chez un employeur ou à domicile.

Dans le cadre de cette recherche, le constat de l'absence d'affiliation syndicale parmi les couturières rencontrées implique que leur salaire et leurs conditions de travail soient exclusivement régis par la *Loi sur les normes du travail* au Québec. Comme démontré précédemment, cette législation garantit aux couturières un salaire horaire minimum de 15,25 \$ et très peu d'avantages sociaux, ainsi qu'une assurance minime au travail. Elle encadre également les horaires de travail et les pauses

réglementaires, ce que je détaillerai dans la section suivante. Ainsi, la *Loi sur les normes du travail* au Québec offre une certaine protection aux couturières. Mais surtout, elle hiérarchise les activités de travail réalisées par les hommes et les femmes selon une division sexuelle du travail. Les couturières qui travaillent dans la mode éthique sont donc dans une grande vulnérabilité d'emploi : celle-ci découle, d'une part, de la protection minimale assurée par la *Loi sur les normes du travail* au Québec, et d'autre part, de leur absence d'affiliation syndicale et des difficultés à rejoindre un syndicat.

J'ai constaté qu'aucune des couturières interrogées n'est affiliée à un syndicat et aucune n'a exprimé le désir de l'être. Comme l'explique Kergoat (1978), malgré l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail, il est établi qu'elles restent peu enclines à se syndiquer. Malheureusement, les couturières ont partagé peu d'informations sur les raisons de leur réticence à rejoindre un syndicat. Dans un premier temps, il est possible que les couturières interrogées, n'ayant jamais été affiliées à un syndicat, ne soient pas conscientes des avantages que cela pourrait leur procurer.

De plus, si elles souhaitent se syndiquer, elles peuvent rencontrer plusieurs obstacles à la syndicalisation en raison de leur sexe social, de leur emploi de couturière et du fait qu'elles travaillent dans de petites entreprises. Pauline explique, en fronçant les sourcils :

Tu sais les couturières ne sont jamais syndiquées parce qu'elles arrivent à un certain âge où elles font de l'Alzheimer, elles *shakent*, elles travaillent moins bien. Et je me suis déjà fait dire, en parlant d'une autre couturière : « Ben là elle est trop vieille, c'est fini là ». On va juste s'en débarrasser. On te donne 2 semaines de préavis, on n'a plus de job pour toi. [...] On se débarrasse quand on n'est plus satisfait ou qu'on n'est pas capable de travailler avec cette personne-là. Même si ça fait 25 ans que tu es là, on s'en fout (Pauline).

Ce témoignage révèle l'appropriation totale des couturières telle que théorisée par Guillaumin (1978) qui décrit une appropriation à la fois privée et collective des femmes, qui englobe leur corps et leur travail. Les couturières peuvent être considérées comme une main-d'œuvre interchangeable, particulièrement dans les entreprises où l'organisation repose sur une déqualification/surqualification de la main-d'œuvre féminine.

De plus, une recherche réalisée par Paquet (2005), portant sur les obstacles à la syndicalisation des petits groupes, notamment les PME, au Québec, met en lumière un premier défi à la syndicalisation des couturières. Il s'agit de la proximité entre les employé.es et l'employeur.e :

Le premier de ces problèmes a trait à la proximité entre les salariés et l'employeur ainsi qu'entre les salariés eux-mêmes. D'une part, il peut s'agir d'un facteur qui facilite la syndicalisation mais d'autre part, il peut aussi la rendre beaucoup plus difficile. En effet, le plus souvent, l'employeur peut identifier plus rapidement le ou les « coupables ». Les salariés en sont tout à fait conscients et cela a souvent comme conséquence de les décourager dans leur démarche (Paquet, 2005 : 17).

Cette proximité entre les salarié.es et l'employeur.e est particulièrement marquée dans les entreprises de mode éthique où travaillent les couturières interrogées. En effet, comme je l'ai mentionné dans le chapitre précédent sur l'organisation du travail de couture, il s'agit de petites entreprises, voire de très petites entreprises, comptant un nombre d'employé.es très limité (souvent moins de dix employé.es au total). Les couturières peuvent être dissuadées d'entreprendre des démarches de syndicalisation en raison de la bonne relation avec leur employeur.e et par peur de ruiner cette bonne relation. Dans le cadre spécifique de travail féminin peu qualifié, les couturières sont maintenues dans des « carrières horizontales » reposant sur une hiérarchie informelle des postes » (Lomba, 2010 : 14). Pour plusieurs, l'esprit de famille est important et elles apprécient l'ambiance au travail. Si cela démontre un certain engagement subjectif de la part des couturières dans leur travail, cela peut également les dissuader d'entreprendre des démarches de syndicalisation.

Un second obstacle à la syndicalisation des petites entreprises pourrait être lié « à l'instabilité des emplois qu'on y retrouve et à l'instabilité de l'entreprise elle-même » (Paquet, 2005, p. 17 - 18) :

Les salariés ont tendance à quitter l'entreprise « lorsqu'ils en ont assez » plutôt que de tenter d'améliorer leur sort en se syndiquant. Qui plus est, le taux de roulement de la main-d'œuvre est relativement élevé dans ces entreprises. Or, il est prouvé que la propension à se syndiquer croît avec l'ancienneté dans l'entreprise. [...] Non seulement, les taux de roulement de la main-d'œuvre y sont élevés mais l'espérance de vie de l'entreprise elle-même est relativement courte. À quoi bon syndiquer une entreprise qui fermera dans deux ans? (Paquet, 2005, p. 17 - 18).

En début de recherche, j'ai expliqué que, d'après le rapport *La mode éthique au Québec* (2016), la moyenne d'âge des entreprises œuvrant dans ce secteur était d'un peu moins de 5 ans. La plupart sont des microentreprises avec près de 76,2 % des entreprises comptant cinq employés et moins. Ces entreprises peuvent donc être moins enclines à se syndiquer.

4.3 Le temps de travail

Les couturières interviewées travaillent toutes à temps plein, du lundi au jeudi ou vendredi, entre sept et neuf heures par jour. Selon la CNESST, la semaine normale de travail est fixée à 40 heures. Pour Pauline et Zelia qui font partie de la catégorie « *Travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement* », la semaine normale de travail est fixée à 39 h (CNESST, s. d.). Toute heure de travail effectuée en plus est considérée comme une heure supplémentaire et doit être payée à la travailleuse à taux et demi.

Au sujet des pauses, la *Loi sur les normes du travail* prévoit que les salarié.es ont droit à trente minutes de pause (sans salaire) après cinq heures de travail consécutives. Toutes les couturières qui ont été interviewées confirment avoir une pause par jour (sans salaire), de trente à cinquante minutes selon les entreprises.

Plusieurs couturières ont affirmé ne pas avoir assez de temps de pause dans la journée. Selon elles, le temps alloué n'est pas suffisant par rapport à l'exigence physique et mentale de leur travail qu'elles décrivent comme « fatigant », « exigeant », qui cause « des poignets complètement finis » :

Tu fatigues très vite en fait. Au bout de deux jours, tu es très fatiguée. Parce que tu as pas assez de pause. (...) Tu utilises tes mains, tu utilises tes yeux, tu utilises tes jambes parce qu'il y a la machine que tu dois contrôler. Il y a le bruit, puis la concentration, ça fatigue énormément (Zelia).

Pauline et Zelia ont des pauses fixes et définies prévues dans leur journée de travail. Pauline raconte que dans l'entreprise de vêtements d'hiver où elle a travaillé, ses pauses étaient annoncées par une sonnerie, qui en marquait le début et la fin :

Tu as la cloche qui te dit qu'il faut que tu montes pour te préparer. Deux minutes après, il y a eu une autre cloche. Tu as la cloche, tu as deux minutes pour te rendre à ta machine à coudre où tu étais postée à la fin de la journée d'avant. Deux minutes après, tu as la cloche qui te dit « Ok tu commences à travailler. ». Il y a une cloche à 10 h qui dit que tu peux prendre ton break. Il y a une cloche à 10 h 13, parce que nous autres on met quinze minutes, fait que là tu as une cloche à 10 h 13 pour te dire qu'il faut que tu te replaces à ta machine. Là, il y a une cloche à 10 h 15 pour dire que tu reprends le travail. Là, il y a une cloche à 12 h. Il y a une cloche à 12 h 28, fait que tu perds toujours deux minutes de break (Pauline).

En révélant ces faits, Pauline confirme ce que Frederica avait mentionné lors de notre rencontre. Frederica avait expliqué que ce fonctionnement de pause fixe annoncée par une cloche existait toujours, même au sein d'entreprises de mode éthique. Ayant travaillé plus de vingt ans dans une industrie textile de vêtements standardisés, elle avait expliqué qu'elle ne disposait à l'époque d'aucune autonomie dans l'organisation de son horaire de travail, mais qu'elle avait plusieurs pauses dans la journée (deux pauses de dix minutes payées en plus d'une pause de trente minutes au repas non payée). En effet, les pauses étaient annoncées par un son de cloche et toutes les couturières devaient *puncher* (poinçonner) une carte à leur départ et à leur retour de la pause :

Il faut *puncher* pour rentrer, il faut *puncher* pour aller au break, il faut *puncher* la carte pour tout faire. Parce que tu vois, si tu rentres en retard ça t'enlève quinze minutes, c'était comme ça avant. [...] Il y avait des cartes, ça existe encore je crois. Les couturières rentrent, les employées *punchent* la carte avant l'heure de la sonnerie. Mais après ça sonne pour aller manger, elles *punchent* la carte, c'est comme ça que ça marchait. Ici on n'a pas ça, on n'a pas ce système (Frederica).

À propos de la durée des pauses, Frederica précise :

Dix minutes (de pause). On travaillait aussi quarante heures par semaine, mais on commençait le matin. Il y avait une pause de dix minutes dans la matinée, je ne me rappelle plus à quelle heure. Après il y avait le dîner, une autre pause l'après-midi. Mais avec le *punch* qu'il fallait faire (Frederica).

Trente minutes (de pause au repas). Ici aujourd'hui on continue avec trente minutes. À moins qu'on sorte. Comme hier on est sorties au restaurant, ça nous a pris une heure, alors c'est correct (Frederica).

En revanche, les couturières qui travaillent de manière multitâche affirment avoir la liberté de choisir les moments où elles souhaitent prendre leur pause. Elles expriment leur satisfaction à

l'égard de ce mode de fonctionnement, soulignant qu'il leur offre une certaine autonomie et flexibilité dans l'organisation générale de leur journée de travail.

Toutefois, ces discours sur l'autonomie et la flexibilité doivent être nuancés. Les travaux féministes d'Annie Cornet (2005), entre autres contributions, analysent comment cette flexibilité et cette autonomie peuvent constituer une forme de piège, de contrainte pour les femmes. Cornet explique que l'autonomie et la flexibilité peuvent contribuer à renforcer les rôles traditionnels assignés aux femmes en tant que principales responsables des tâches domestiques et parentales, ce qui limite leur autonomie et leur mobilité sur le marché du travail. Comme je l'avais constaté dans le chapitre précédent, l'intensification et l'imprévisibilité de la charge de travail des couturières, impliquant notamment une disponibilité temporelle quasi permanente de leur part (Devetter, 2006; Guillaumin, 1978; Kergoat, 2005), constituent les modalités d'organisation du travail multitâche dans la mode éthique.

Cette autonomie accordée par l'employeur.e dans la planification de la journée de travail repose, en échange, sur une disponibilité quasi-continue du temps de travail des couturières. En effet, lorsqu'elles ont une charge de travail importante à accomplir dans un délai précis, les couturières pourraient retarder ou même renoncer à leur pause pour achever leur travail dans les délais impartis. Leurs horaires seraient donc variables et finalement imposés par l'employeur.e, mais de manière plus subtile que par le son d'une cloche. Comme l'explique Devetter (2006) :

Pour les femmes, la disponibilité offerte concerne principalement des dimensions peu observées statistiquement ou peu reconnues. C'est typiquement le cas du mode de fixation des horaires (variabilité, arrangements possibles, etc.) ou de l'existence de coupures longues dans la journée (Devetter, 2006 : 24).

L'auteur souligne que la disponibilité atypique peut entraîner deux types de contrepartie : d'une part, des compensations monétaires directes et, d'autre part, des avantages indirects souvent liés à l'amélioration des perspectives de carrière (Devetter, 2006). Cependant, il est observé que les rémunérations demeurent nettement inférieures à l'effort de travail fourni, et que ces femmes ne bénéficient pas de prestations sociales ou d'assurances adéquates. Cela s'explique pour deux raisons : premièrement, cette disponibilité n'est souvent pas prise en compte dans les statistiques ou les lois, ce qui signifie qu'elle est invisible du point de vue officiel. Deuxièmement, la nature

même de cette disponibilité, ainsi que le fait qu'elle soit souvent attendue dans les professions féminines, entraîne un manque de reconnaissance ou de compensation pour ce temps. En d'autres termes, même si les couturières consacrent beaucoup de temps à leur travail, notamment en raison d'horaires imprévisibles ou décalés, cette contribution n'est pas toujours valorisée ou rémunérée à sa juste mesure, comme on l'observe ici. Cette disponibilité est donc « sans prix » (Devetter, 2006 : 33). Elle n'améliore pas non plus les perspectives de carrière des femmes, car les emplois de couture offrent peu de possibilités d'avancement.

Concernant les rapports sociaux ethniques, bien que la disponibilité temporelle sous-entende une division ethnique du travail, il est impossible de l'affirmer dans ce cas précis. Toutes les couturières qui exercent des tâches multiples, indépendamment de leur origine ethnique, font preuve d'une disponibilité temporelle principalement en raison de leur sexe social et de leur emploi de couturière.

4.4 L'espace de travail

4.4.1 L'organisation de l'espace de travail

Je me suis ensuite intéressée aux espaces de travail des couturières. Celles-ci décrivent leurs espaces de travail comme des ateliers industriels, ouverts, grands ou petits. Les couturières multitâches partagent l'espace de travail avec le/la designer et le reste de l'équipe de production (comprenant d'autres couturières). Dans ces cas-ci, on trouve généralement dans l'atelier une ou plusieurs table(s) commune (s), utilisée(s) à la fois comme table de coupe pour la réalisation des patrons et comme espace pour empiler les tissus. Les postes de couture sont souvent placés à proximité de cette table. Cette disposition de l'atelier présente des similitudes avec celle des espaces de *coworking*, des espaces de travail partagés dont le but est de favoriser les échanges et l'émulation créative entre les personnes (Brown, 2017). Comme les couturières peuvent participer à de nombreuses tâches, elles doivent être dans la même pièce que le reste de l'équipe de production, et ce, en tout temps. La collaboration dans l'espace de travail favorise leur implication dans les diverses tâches, mais concrétise aussi de façon palpable l'obligation de leur disponibilité temporelle (Devetter, 2006). Cette disponibilité peut se traduire par la nécessité d'être présentes physiquement à certains moments précis ou la possibilité d'être contactées en dehors des heures de travail habituelles ou encore d'avoir à adapter leur emploi du temps aux exigences de l'entreprise.

En revanche, Pauline et Zelia, qui se consacrent exclusivement à des tâches de couture ne travaillent pas dans la même pièce que le.la designer. Elles sont dans un espace partagé avec les autres couturières et la ou les cheffe(s) d'atelier. L'organisation de leur travail est basée sur une structure hiérarchique forte entre les couturières et la cheffe d'atelier. Zelia explique que cette hiérarchie est également visible dans l'aménagement de son espace de travail :

On a chacune notre machine. Les cheffes d'atelier ont des grandes tables, pour étaler les patrons, étaler les vêtements. [...] On a de très petits bureaux, donc on ne peut pas assembler correctement les vêtements parce qu'il n'y a pas beaucoup de place... Donc il faut s'adapter. La cheffe est dans la même pièce que nous, mais avec ses deux grandes tables à l'entrée de la salle (Zelia).

Dans la même idée, Pauline exprime ses préoccupations concernant l'adaptation du mobilier à ses besoins et de l'impact sur ses conditions de travail :

Souvent l'ameublement n'est pas nécessairement à la bonne hauteur, donc on doit se pencher. Les étapes de production sont souvent trop longues. Tu sais si je parle d'un manteau d'hiver, quand tu es rendu à la fin c'est très très pesant. On pouvait coudre toute la semaine, tu sais, la même opération mais un manteau qui pèse je ne sais pas 2-3 livres, le bouger toute la journée, ça ne marche pas (Pauline).

Le témoignage de Pauline indique que la perte de contrôle des couturières sur leur espace de travail est presque complète (Kergoat, 1978). En effet, elles font des gestes étriqués, rétrécis dans l'espace. Elles doivent s'adapter au matériel fourni et non l'inverse, ce qui signifie qu'elles ont très peu, voire aucun contrôle sur leur environnement de travail. Cela inclut la gestion de l'espace physique, son utilisation et son aménagement, limitant ainsi la liberté et l'autonomie des couturières.

4.4.2 Conditions sanitaires et sécurité

À propos des conditions sanitaires et de la sécurité des couturières sur leur lieu de travail, plusieurs d'entre elles définissent les ateliers comme des endroits « poussiéreux » qui ne sont « jamais propres parce qu'il y a toujours des fils par terre et des bouts de papier ». La propreté n'est pas toujours une priorité dans les ateliers de couture, en raison de la nature même du travail qui y est effectué. Cependant, les récits de deux couturières, Pauline et Zelia, se distinguent particulièrement. Elles expliquent que les machines à coudre dont elles disposent dans l'atelier ne sont pas bien entretenues :

C'est poussiéreux, de plus les machines sont disparates. Ils ont toutes sortes de modèles, toutes sortes d'âge de machine (Pauline).

J'ai découvert des petits insectes qui grandissaient dans la machine, dans la poussière (rire). Mais non c'est pas très bien entretenu (Zelia).

Outre la mention d'un manque de maintenance du matériel de travail de ces femmes (constatant un équipement sale et inadéquat), Pauline souligne travailler dans un environnement potentiellement dangereux, où le risque d'incendie est élevé. Comme mentionné précédemment dans ce chapitre, en cas d'accident du travail, les couturières doivent se tourner vers la CNESST pour une protection minimale : un régime d'indemnisation pour les blessures ou maladies professionnelles, le versement d'indemnités si nécessaire, l'accès aux soins de santé et à la réadaptation. Cependant, cette protection s'avère insuffisante compte tenu des risques évoqués. De plus, en raison de l'absence de syndicalisation, les couturières ne disposent d'aucune voix pour signaler ces conditions sanitaires déplorables, bien surprenantes dans la mode éthique.

4.5 Troisièmes conclusions

Ce chapitre propose un aperçu des conditions de travail des couturières dans les entreprises de mode éthique à Montréal.

Tout d'abord, il y a une grande variabilité dans les salaires des couturières, allant de 15,25 \$ à 27 \$ de l'heure. Cependant, ces différences de salaire sont uniquement liées à la diversité des tâches assignées aux couturières. Celles qui travaillent de manière multitâche reçoivent une rémunération supérieure du simple fait qu'elles effectuent plus de tâches. Les salaires plus élevés ne sont pas une modification ou une amélioration reliée à la mode éthique et ne constituent pas une marque de reconnaissance de leur travail. En effet, le salaire, marqueur du rapport social de sexe et ethnique (Kergoat, 2005) demeure bas pour toutes les couturières dans la mode éthique.

En ce qui concerne les avantages sociaux, la grande majorité des couturières (sept sur huit) ne bénéficie pas d'une assurance collective ni d'avantages sociaux, à l'exception du minimum garanti par la *Loi sur les normes du travail* au Québec. Cela les expose à une grande vulnérabilité car elles ne sont pas affiliées à un syndicat et la *Loi sur les normes du travail* ne leur offre qu'une protection très limitée. En effet, si les couturières souhaitent se syndiquer, elles peuvent rencontrer plusieurs

obstacles en raison de leur sexe social, de leur emploi de couturière et du fait qu'elles travaillent dans de petites entreprises. Cette absence de syndicalisation limite leur capacité à revendiquer de meilleures conditions de travail (salaire, assurances et avantages sociaux, horaire), et constitue une caractéristique qui se retrouve dans de nombreux emplois considérés socialement comme « typiquement féminins ».

Puis, les couturières multitâches, en plus des horaires imprévisibles et irréguliers, ont des pauses trop courtes qui mettent en lumière les attentes élevées de la disponibilité temporelle presque permanente attendue d'elles pour réaliser leur travail dans les délais impartis (Guillaumin, 1978). Puisque leur engagement subjectif (Dussuet, 2008) est fortement sollicité dans ce contexte, elles peuvent décider d'écourter leur pause ou de ne pas en prendre. Cette disponibilité, si elle est parfois reconnue par l'employeur.e, ne se traduit pas dans les salaires des couturières. Les couturières qui font un travail parcellisé ont quant à elles un horaire strict et structuré qui dicte leur journée. Les pauses et les reprises du travail sont annoncées par une sonnerie, ce qui les prive de toute autonomie dans l'organisation de leur journée de travail.

Ensuite, les couturières multitâches partagent un atelier avec le.la designer et les autres membres de l'équipe de production, ce qui favorise leur implication dans les diverses tâches. Toutefois, cette configuration accentue leur disponibilité temporelle (Devetter, 2006). Les couturières qui travaillent de manière parcellisée sont dans des ateliers avec d'autres couturières et la cheffe d'atelier. L'aménagement de cet espace met en évidence le rapport hiérarchique existant entre les couturières et la cheffe d'atelier. Cela leur enlève tout contrôle sur leur environnement de travail : elles font des gestes étriqués, rétrécis dans l'espace, et travaillent avec du matériel désuet.

Jusqu'à présent, la mode éthique n'apporte pas de réelle modification ou amélioration aux conditions matérielles de travail des couturières, ce qui est surprenant car on s'attendrait à observer certains changements. La division sexuelle du travail constitue donc « à la fois un facteur de la précarité des emplois et une explication de l'invisibilité de cette précarité » (Dussuet, 2008, p. 76). Les emplois des couturières dans la mode éthique demeurent caractérisés par une rémunération insuffisante par rapport à la quantité de travail fournie. Elles n'ont pas d'assurance ni d'avantages sociaux et n'étant pas syndiquées, leurs conditions de travail sont invisibilisées. Paradoxalement, plusieurs couturières expliquent que la mode éthique leur apporte une conscience morale et permet

une certaine (re)valorisation de leur travail. Elles affirment toutes aimer leur métier, malgré les conditions de travail difficiles. Ces aspects seront développés dans le dernier chapitre.

CHAPITRE 5

LES APPORTS AMBIGUS DE LA MODE ÉTHIQUE

Ce dernier chapitre d'analyse est consacré aux apports ambigus de la mode éthique. Ambigus dans la mesure où, malgré les conditions de travail difficiles mentionnées dans le chapitre précédent, les couturières expriment tout de même que la mode éthique leur apporte des avantages. L'objectif premier de cette recherche étant de mettre en avant la parole des couturières, peu entendue et invisibilisée, ce chapitre souhaite mettre en lumière les apports de la mode éthique tels qu'exprimés par les couturières. Plusieurs expliquent que la mode éthique leur offre une conscience morale et permet une certaine (re)valorisation de leur travail. De plus, tout au long des entretiens, les couturières évoquent à plusieurs reprises l'amour qu'elles ont pour leur métier. Comment expliquent-elles donc ces apports de la mode éthique?

L'objectif n'est pas de remettre en question les propos des couturières. Il s'agit plutôt de les interroger selon les concepts « d'engagement subjectif », de « cercle du don » et de la « rhétorique de la vocation » (Dussuet, 2005, 2008) pour déterminer si derrière ces apports ambigus se dessine une nouvelle forme d'appropriation collective du travail des femmes (Falquet, 2014; Guillaumin, 1978).

5.1 La conscience morale

Plusieurs couturières ont d'abord expliqué que la mode éthique leur apporte un « côté moral », une « conscience personnelle ». Cette conscience morale leur permet « d'être en paix » avec elles-mêmes et d'être alignées avec leurs « valeurs personnelles » dans la sphère salariale :

Je ne pourrais pas faire quelque chose dans lequel je ne crois pas, en fait. J'ai un côté moral qui m'empêcherait d'être bien. Tu sais, savoir que je fais rouler une économie qui exploite des gens ou qui pollue énormément, je ne serais pas à l'aise de faire ça. Donc bien que je ne croie pas faire une grande différence, à grande échelle, comparé à une grande entreprise, mais pour être en paix avec moi-même, c'est quelque chose d'important pour moi (Flavie).

Pour ma conscience personnelle, pour mes valeurs personnelles. Je crois que c'est ça que ça m'apporte surtout (Caroline).

Plusieurs couturières expliquent l'importance de travailler de manière alignée à leurs valeurs. Comme l'explique Menger (2017, p. 1) en reprenant la théorie de Simmel dans *Philosophie de l'argent* (1900) : « les valeurs morales dérivent de l'exercice de la volonté et de la bonne volonté » (Menger, 2017, p. 1). En d'autres mots, nos valeurs morales découlent de nos choix délibérés et de notre désir d'agir de manière conforme à ce que nous considérons comme étant « bon » ou « juste ». Bien que le travail des couturières soit soumis aux règles de l'économie monétaire, dans le contexte de la mode éthique, leur travail devient également une expression concrète de leurs valeurs morales. Comme je l'avais exposé dans la revue de littérature, la mode éthique se démarque théoriquement du modèle dominant actuel de production, la *fast fashion*⁸. Pour plusieurs couturières, s'engager dans la mode éthique représente une alternative, leur permettant de travailler dans l'industrie de la mode sans soutenir le modèle de la *fast fashion*. La mode éthique leur permet donc d'exercer leur métier, tout en affirmant leur intégrité morale dans un domaine où les préoccupations éthiques sont souvent négligées :

Pour moi, personnellement, la mode éthique est une façon de réimaginer ce que représente le travail de production en général (Marion).

En effet, les valeurs de plusieurs couturières semblent rejoindre les valeurs promues par les discours d'entreprises de mode éthique, telles que garantir de bonnes conditions de travail et utiliser des tissus biologiques, biodégradables et certifiés (Joergens, 2006). Ces valeurs étant sollicitées dans leur travail, leur subjectivité se retrouve impliquée à plusieurs niveaux. Pour reprendre les termes de Dussuet (2008) : « 'L'humain' est au cœur du travail : au-delà des tâches matérielles prescrites, c'est toute leur intelligence qui est mobilisée pour maîtriser la situation » (p. 72). Dans de nombreux emplois féminins, cet engagement subjectif et cet investissement personnel au-delà des tâches prescrites est attendu des travailleuses (Dussuet, 2008). Dans le contexte spécifique de la mode éthique, cet engagement subjectif semble être encore plus sollicité, en raison de l'importance accrue accordée aux valeurs personnelles et à la conscience morale. Dans ses travaux sur les ouvrières dans les usines, Kergoat (1978) explique:

Dans le cas des travailleuses, ce n'est pas seulement au statut hors travail auquel on se réfère mais à la personne elle-même : c'est son corps (cf. plaisanteries sur le physique,

⁸ À titre de rappel, le terme *fast fashion*, traduit par mode rapide, ou « mode jetable » (Oxfam, 2023) désigne le secteur de l'industrie de l'habillement qui suit les tendances de la mode mais à une fraction du coût.

humiliations fréquentes au moment des règles...), sa psychologie et son affectivité qui sont utilisés pour asseoir le contrôle social. Bref, tout se passe comme si la vie privée des femmes devenait du domaine public à partir du moment où elles sont à l'usine (Kergoat, 1978, p. 71).

Cette citation souligne les défis auxquels sont confrontées les ouvrières en usine au-delà de leur rôle de travailleuses. On sollicite l'intégralité de leur personne, y compris leur vie privée. Cela s'inscrit dans une division sexuelle du travail, renforçant ainsi l'engagement subjectif des travailleuses et contribuant à perpétuer les rapports de domination dans la sphère salariale. Comme l'explique Dussuet dans le cadre du travail de *care* (2008) :

Paradoxalement, il semble que plus les salariées engagent leur subjectivité dans le travail, moins elles accèdent à une reconnaissance formelle de leur qualification (Dussuet, 2008, p. 5).

Ce paradoxe est, selon moi, parfaitement applicable à la situation des couturières dans le domaine de la mode éthique, où, pour certaines, le travail devient une expression tangible de leurs valeurs morales. Leur engagement subjectif ne se manifeste pas nécessairement par l'accomplissement de tâches supplémentaires mais par un fort investissement personnel dans leur travail. Cet engagement peut nuire à la reconnaissance des qualifications des couturières, ce qui contribue à perpétuer des conditions d'emploi précaires et à rendre les couturières plus enclines à accepter ces conditions de travail (Dussuet, 2008). Le sexe social des couturières agit donc « comme mode d'implication des salariées » (Dussuet, 2008, p. 5) : en tant que femmes, il est attendu d'elles qu'elles s'impliquent personnellement dans leurs tâches. Puis, il agit « comme obstacle à la professionnalisation » (Dussuet, 2008, p. 5) : les compétences exercées par les femmes dans leur travail ne sont pas considérées comme de véritables compétences, mais plutôt comme étant basées sur des qualités innées.

Il est montré dans la revue de littérature que l'ethnicité peut agir au même titre que le sexe social des travailleuses dans les entreprises de mode traditionnelle (Green, 1994). Je ne peux pas affirmer avec certitude que l'ethnicité des couturières agit de la même manière en tant que facteur d'implication ou d'obstacle à la professionnalisation dans le contexte spécifique de la mode éthique.

5.2 La (re)valorisation du travail de couture

Certaines couturières disent que la mode éthique permet une (re)valorisation de leur travail. En effet, celles qui exercent des fonctions multitâches témoignent que leur travail est reconnu et valorisé par leur employeur.e :

Oui évidemment. Il n'y a que ceux qui sont dans le métier qui comprennent et qui vont reconnaître que « Ah ouais, ça c'est du boulot! » (Caroline).

Ça dépend où, mais oui, présentement avec mon employeur.e, absolument. Dans le dernier atelier de couture où j'ai travaillé aussi, on reconnaissait mon travail. Je pense que dans les ateliers (hésitation), on sait que sans nous il n'y aura rien (rires), mais il y a souvent du favoritisme, puis il y a des endroits où on ne reconnaissait pas mon expérience nécessairement (Flavie).

Toutefois, comme je l'ai démontré dans les chapitres précédents, les couturières continuent de faire face à des conditions de travail précaires dans le cadre de la mode éthique, que ce soit en travaillant de manière parcellaire ou multitâche. Les couturières exerçant des fonctions multitâches sont soumises à une intensification et à une imprévisibilité de leur charge de travail, ainsi qu'à des attentes élevées en termes de flexibilité et de disponibilité temporelle de la part de leur employeur.e (Devetter, 2006; Guillaumin, 1978; Kergoat, 2005). De plus, malgré la quantité et la qualité du travail fourni par les couturières, leur rémunération demeure faible, et elles bénéficient de peu d'avantages sociaux. Elles ne sont pas syndiquées et n'ont pas de plus longues pauses. Elles demeurent exposées à des risques de santé, travaillant dans un environnement souvent poussiéreux. Comment se matérialise concrètement cette reconnaissance dont parlent les couturières? En effet, il n'y a pas eu d'augmentation de salaire, ni de changements significatifs dans les conditions de travail en tant que telles. Je n'ai malheureusement pas recueilli d'informations pour répondre à cette question. Cependant, dans le troisième chapitre consacré à l'organisation du travail de couture, j'ai mis de l'avant les témoignages de couturières qui exercent des fonctions multitâches, décrivant leurs relations avec leur employeur.e comme étant « merveilleuses » et marquées par un « rapport humain ». Puisque les couturières travaillent à proximité du/de la designer, elles sont régulièrement sollicitées, consultées et écoutées, ce qui pourrait renforcer le sentiment d'une valorisation de leur travail.

En revanche, certaines couturières expliquent que leur travail reste peu ou pas valorisé par leur employeur.e. Celles-ci disent se sentir fréquemment sous-estimées par d'autres professionnel.les mieux positionné.es dans la hiérarchie organisationnelle, comme par des designers ou des cheffes d'atelier :

Moi j'avais des designers qui coupaient carrément mes échantillons pour dire « Faudrait donner un 2 pouces ici ». C'est quand même un échantillon, ce n'est pas parfait, mais tu peux le revendre. Moi j'ai passé 2 jours à assembler ça, à découdre, à recoudre, à découdre, à recoudre. Toi tu mets les ciseaux dedans, non. Absolument pas valorisé. Les couturières, on s'en fout. En autant que tu sortes le produit dans les temps, puis que ça coûte le moins cher à produire, ils sont contents. [...] On est des moins que rien, puis ça c'est clair. Mais tu sais, si on ne rentre pas pendant une semaine, excuse-moi mais ton entreprise n'a pas de manteaux (Pauline).

Non, je trouve que justement ce sont des personnes qui sont oubliées (hésitation). Je trouve que...le créateur en général a un lien avec ses couturiers. Mais je trouve, dans la mode, elles sont totalement oubliées, on s'en fiche de leurs conditions. Ce qui compte c'est ce qui est fait (Zelia).

Il n'est pas surprenant de constater que Pauline et Zelia, dont l'organisation du travail repose sur une déqualification/surqualification de la main-d'œuvre (Kergoat, 1978), expriment toutes deux une absence totale de valorisation de leur travail. Cette non-valorisation s'observe directement dans les conditions de travail, où des éléments tels que des salaires bas, l'absence d'assurance et d'avantages sociaux, de syndicalisation, le manque de liberté et d'autonomie dans la gestion de leur emploi du temps, l'utilisation de matériel désuet et des espaces de travail insalubres ont été identifiés.

J'ai ensuite questionné les couturières sur la valorisation de leur travail par le public. Toutes les couturières partagent un sentiment commun : leur travail de couture dans la mode éthique n'est généralement pas valorisé par le public. Elles disent que celui-ci n'est « vraiment pas valorisé », « sous-estimé » et « au bas de l'échelle de la reconnaissance » :

Tu sais, elles sont un peu dans l'ombre les couturières. Ce n'est pas ce que tu vois, en fait. Toi tu vois le vêtement, le produit fini, et le produit fini on le relie directement au styliste, à celui qui l'a dessiné, qui l'a imaginé, qui est à la tête de la direction artistique, tu vois (Caroline).

Ce n'est pas un métier valorisé du tout. C'est toujours le design qui est valorisé, le marketing, le design, puis c'est dommage parce que... c'est la couture au final qui fait ton produit tu sais (Pauline).

Tu es sous-estimée en tant que couturière quand tu travailles dans n'importe quel atelier. Tu es en bas de l'échelle, c'est vrai (Emma).

Emma et Chloé, toutes deux couturières, designers et gestionnaires de leur marque interagissent fréquemment avec les consommateur.ices qui appartiennent au grand public. Selon elles, la sous-estimation et la dévalorisation de leur travail de couture par la société peuvent être attribuées à l'émergence de la *fast fashion*. Les consommateur.ices se tournent désormais vers des articles de faible valeur (*little perceived value*) qui nécessitent de faibles investissements économiques et psychologiques (Gabrielli et al., 2013). La sous-valorisation économique et symbolique des vêtements contribue donc à une sous-valorisation du travail nécessaire à leur création et à leur production par les couturières. Elle tendrait même à dissimuler le fait que les vêtements sont le fruit d'un « travail vivant », réalisé par de vraies personnes, majoritairement des femmes et des enfants (Durand, 2018). La *fast fashion* présente le vêtement comme le produit d'un « travail mort » (Durand, 2018 : 48), entièrement réalisé par des machines et ne relevant d'aucune qualification. Emma explique :

La mode a complètement gâché puis complètement dévalorisé, rabaissé la valeur du vêtement parce que les gens dans leur tête un vêtement ça vaut plus rien. Tu sais, pour les gens qui consomment du *fast fashion*, ça ne vaut rien un vêtement. On le porte une fois, on le met sur Instagram, puis c'est fini. [...]. Les gens ne pensent même pas qu'il y a un humain qui crée quelque chose, qu'il y a une création. À un moment donné quelqu'un m'a dit : « Ah mais ce sont les gens qui font des vêtements ! ». Il pensait que c'était une machine (Emma).

Emma et Chloé emploient les mots « artisan » et « artisanat » pour qualifier leur travail. Cette analogie entre couture et artisanat me semble pertinente, et il est notable que seules Emma et Chloé, toutes deux étant designers en plus d'être couturières, emploient ce lexique propre à l'artisanat :

Les gens ne réalisent même plus que faire un vêtement c'est un travail artisanal, il y a un artisan derrière, il y a un savoir-faire, il y a de l'expertise, de l'expérience des tissus différents (Emma).

Des fois on dirait qu'on oublie qu'il y a un savoir-faire aussi derrière le travail de couturière. Avant elles étaient considérées comme des artisans, mais c'est comme si ce mot avait un peu disparu du vocabulaire de la mode aujourd'hui (Chloé).

L'artisanat est souvent associé aux figures de l'artiste, de l'artisan et de l'entrepreneur, caractérisé par une connotation de génie ou de talent, naturalisé en tant que traits masculins (Constantinidis, 2014; Trasforini, 2007; Zarca, 1986). Le métier d'artisan est souvent ancré dans « des modèles traditionnels de transmission du savoir-faire, tels que la transmission de père en fils ou d'ascension sociale ouvrière par la mise à son compte » (Jourdain, 2017, p. 25). Lorsque la transmission du savoir-faire se fait entre hommes, le travail est souvent perçu comme étant plus technique que celui des femmes. Cela se traduit par une rémunération plus élevée et une valeur monétaire accrue attribuée à leurs produits. Autrefois, la pratique de la couture était traditionnellement transmise de génération en génération, entre femmes, au sein de la famille. Cette transmission constitue une forme d'apprentissage informel et intergénérationnel des compétences. Cependant, étant donné que cette transmission se fait généralement dans le cadre domestique, principalement entre femmes, le travail qui en résulte est souvent sous-estimé, ce qui se traduit notamment par des salaires bas dans la sphère publique.

Le métier de couturière, qui s'appuie sur des compétences qui peuvent être acquises dans la sphère domestique, peine donc à se faire reconnaître dans la sphère publique comme un travail rémunéré, malgré le fait que celui-ci nécessite un apprentissage et une transmission d'un savoir-faire. Cette faible reconnaissance influe donc sur la valeur sociale, mais aussi économique des méthodes de production et des produits fabriqués, reflétant ainsi la hiérarchie perpétuée par la division sexuelle du travail qui persiste dans la couture. Ainsi, il me semble que Chloé et Emma établissent une comparaison entre leur travail de couture et l'artisanat afin de revendiquer la valorisation de leur travail, conscientes que les compétences des artisans sont généralement respectées et que les produits issus de leur travail jouissent d'une reconnaissance économique et symbolique supérieure.

5.3 L'amour du métier « bien fait »

Quand on me demande ce que je fais comme métier, je ne dis jamais que je travaille dans la mode. Jamais, jamais. Je dis toujours que je suis couturière (Emma, couturière).

Il est intéressant de constater que la rhétorique de l'amour du métier se retrouve dans la majorité des entretiens réalisés. Pour plusieurs couturières, la couture est une passion depuis l'enfance et elles disent aimer pratiquer cette activité :

(souriante, les yeux qui brillent) Moi je couds depuis que j'ai 12 ans, tu sais c'est ma première passion, c'était ma passion quand j'étais ado, avant même d'étudier en mode. Pour moi la couture c'est ma première passion avant même de *designer* du linge, avant même de le créer ce linge-là [...] Donc automatiquement, quand je suis arrivée à l'école de mode et que j'ai décidé plus tard de créer ma marque, la couture était au cœur de mon métier (Emma).

(souriante) Depuis que je suis en 6^e année, depuis que je suis vraiment petite je sais que je veux faire des vêtements. Quand j'étais au secondaire je ne faisais pas de sport. J'allais à mes cours de couture la fin de semaine. C'était vraiment ça que je voulais faire. Je pense que ça me permet de vivre ma passion en étant satisfaite. J'imagine que je vis selon mes valeurs, même dans mon travail. Puis sentir que je fais moindrement une différence c'est ça qui me nourrit (Chloé).

Le témoignage de Pauline est plus nuancé, elle exprime à la fois son affection pour son travail et son dégoût à son égard. Contrairement à Emma et Chloé, Pauline ne sourit pas :

J'ai toujours travaillé là-dedans et puis j'aime encore ça. Des fois ça me dégoûte, des fois j'aime ça. Mais ouais, c'est ça, j'aime faire des choses de mes mains, je ne me voyais pas travailler dans un bureau (Pauline).

Il est important de souligner l'amour et la fierté que les couturières m'ont témoigné pour leur métier. En effet, au-delà des mauvaises conditions de travail, elles parviennent à trouver des apports à ce travail. Galerand et Kergoat (2008), expliquent :

Dans des travaux comme ceux de *care*, les femmes mettent de la valeur, même celles qui sont en bas de l'échelle des classifications. En tout cas, elles n'intériorisent pas complètement la représentation de ce travail qu'en ont les dominants (Galerand et Kergoat, 2008 : 23).

Cet apport se trouve souvent dans la relation d'aide et dans le travail relationnel (Galerand et Kergoat, 2008). Il revêt une forme particulière dans le cas des couturières dans la mode éthique. Selon la hiérarchie des besoins de Maslow (1954), le besoin de sécurité constitue le deuxième besoin fondamental, englobant notamment le besoin de se vêtir. Les couturières expriment leur

amour pour l'activité de couture en tant que telle, mais elles semblent également apprécier le fait de prendre soin des autres à travers la confection de vêtements. Leur passion pour leur métier se traduit également par leur désir de créer des vêtements de qualité, durables et confortables pour le bien-être d'autrui :

Un vêtement c'est fait pour te mettre en valeur, pour enrober ton corps, pour être bien fait, pour rester dans ta garde-robe (Emma).

(très souriante) Chaque fois que je rencontre des gens en personne [...] et que je vois que ce que je fais ça les rejoint, quand je vois que ce que je fais ça marche, c'est pour ça que je fais ça finalement. Je ne fais pas juste faire des vêtements éthiques de façon égoïste. Ce que je veux c'est rejoindre les gens, puis qu'ils se sentent fiers de porter les vêtements. Un vêtement, ça porte un message. On peut vraiment être fiers et se dire « Aujourd'hui je porte mon pantalon qui a été fait à Montréal ». Quand même, je pense qu'on peut être fier de ça (Chloé).

(souriante, semble émue) Elle a eu sa robe, c'était parfait. Elle en a commandé deux autres, puis la semaine dernière, elle a commandé trois paires de pantalons, j'ai hâte de voir s'ils vont être corrects. Mais elle a envoyé des messages à mon employeuse, moi je ne parle pas directement aux clientes, mais elle était vraiment ravie. Puis les trois robes elle les a commandées à trois moments différents. À chaque fois j'étais vraiment touchée [...] C'est sa robe, c'est sur-mesure. C'était une expérience très positive, ça m'a vraiment touché (Flavie).

Je relève donc l'importance que les couturières accordent à l'amour dans leur métier. Cependant, de manière paradoxale, ce même amour du métier évoqué par les couturières peut contribuer à des mécanismes d'invisibilisation de leur travail, une condition de perpétuation de la division sexuelle du travail. Cet amour du métier peut donc tendre amoindrir la difficulté de leur travail et occulter les compétences nécessaires à son accomplissement (Dussuet, 2005; Galerand et Kergoat, 2008). En effet, Chloé explique :

Au début, ça ne me dérangeait pas d'être payée moins cher parce que j'apprenais tellement puis c'était vraiment rendu comme mon projet à moi, c'était comme une vocation (Chloé).

Laurin et Juteau (1997) ont examiné ces rhétoriques de l'amour du métier et de la vocation. Leur analyse du travail des religieuses au Québec de 1901 à 1971 montre comment ces dernières consacrent leur vie à Dieu et entrent dans l'église par vocation et par amour : « Accompli pour la

plus grande gloire de Dieu, leur travail est à la fois métier et vocation » (Laurin et Juteau, 1997, p. 17). Puis, Aubry (2012) s'est intéressée aux manières dont les aides-soignantes occultent le processus de transmission de leurs compétences professionnelles. Elle explique comment ces travailleuses cachent cette transmission, en mettant en avant l'aspect relationnel comme étant le motif principal de leur vocation :

le principe de vocation exprimé par les aides-soignantes recouvre en particulier la partie valorisée du métier, à savoir son aspect relationnel (ou *caring*). C'est ce segment du métier qui est considéré par les acteurs comme l'objet et la raison de leur vocation (Aubry, 2012, p. 116).

En employant la rhétorique de la vocation, les couturières peuvent involontairement dissimuler le processus de transmission et d'acquisition de leurs compétences professionnelles (Aubry, 2012), ce qui contribue à maintenir l'assignation sociale des femmes à certaines vocations spécifiques. Le discours sur l'amour du métier peut conduire les travailleuses à « occulter les tâches » et à nier la véritable nature de leur travail (Aubry, 2012; Dussuet, 2005). Selon Dussuet (2005), les travailleuses se retrouvent ainsi dans le « cercle du don », où elles en arrivent à ne plus pouvoir limiter leur investissement dans leur travail. Lors des entretiens, Flavie m'a révélé qu'il lui arrive parfois d'accomplir des tâches supplémentaires de manière bénévole, sans exiger de rémunération en retour. En tant que travailleuse autonome, elle produit elle-même ses factures qu'elle transmet à son employeur, et elle explique qu'elle ne facture pas systématiquement ses heures de travail supplémentaires. Cela met en lumière cette logique du don de soi qui se matérialise parfois par du travail gratuit dans laquelle Flavie semble être engagée. En faisant du travail supplémentaire sans recevoir de rémunération, cela dissimule l'investissement et le temps qu'elle consacre à son travail. Comme l'explique Dussuet (2005) : « l'amour contribue à la reproduction de rapports de domination entre les sexes, tant dans l'espace privé que dans l'espace public » (p. 89). Il revêt une certaine importance pour les femmes dans leur travail, comme en témoignent les couturières. Cependant, l'amour du métier, de même que la vocation et le don de soi sont des constructions sociales et idéologiques. Par conséquent, ces discours masquent la présence de rapports sociaux de pouvoir et une appropriation collective du travail des femmes bien présents, même dans la mode éthique.

5.4 Quatrièmes conclusions

Ce dernier chapitre d'analyse a mis en lumière les contributions de la mode éthique du point de vue des couturières. Je qualifie tout d'abord ces apports d'ambigus car ils ne sont pas partagés par toutes les couturières interrogées. En effet, si certaines affirment que la mode éthique leur apporte une conscience morale et permet une (re)valorisation de leur travail, d'autres, au contraire, ne vivent pas ces mêmes expériences. Il semblerait que ces apports dépendent du modèle d'organisation des entreprises plutôt que de la mode éthique en général.

D'après mes observations, la mode éthique permet aux couturières multitâches d'intégrer la sphère salariale et de travailler tout en respectant leurs valeurs personnelles. Si cela constitue un apport de la mode éthique, cela peut néanmoins solliciter l'engagement subjectif des couturières à plusieurs niveaux et nuire à la reconnaissance de leurs qualifications de couturières, ce qui contribue à perpétuer des conditions d'emploi précaires (Dussuet, 2008). Elles expliquent aussi que la mode éthique apporte une (re)valorisation de leur travail de la part de leur employeur.e, mais leurs conditions de travail demeurent précaires. Je m'interroge donc sur la façon dont leur travail est réellement reconnu. Cette reconnaissance est-elle davantage symbolique et passe par de bonnes relations avec l'employeur.e? Si c'est le cas, ces relations relèvent-elles de rapports de pouvoir?

Toutes les répondantes affirment aimer leur métier de couturière, celui-ci relevant d'une passion, voire d'une vocation. Elles disent aimer créer des vêtements de haute qualité et apporter leur contribution au bien-être d'autrui. Si cela peut constituer un élément positif pour les couturières, cela tend paradoxalement à invisibiliser, naturaliser et individualiser les compétences requises dans ce travail en les considérant comme innées (Dussuet, 2005). La rhétorique de la vocation, présente dans les discours des couturières, occulte les processus de transmission et d'acquisition de leurs compétences (Aubry, 2012; Laurin et Juteau, 1997). Les couturières peuvent être amenées à s'investir davantage dans leur travail, sans limiter cet investissement, ce qui se résulte en du travail invisible, gratuit. Autrement dit, « dire l'amour » c'est « taire le travail » (Dussuet, 2005). Elles se retrouvent dans un « cercle du don » qui empêche la reconnaissance de leur engagement subjectif au travail. Enfin, ces apports ambigus de la mode éthique soulevés par les couturières permettent de remettre en question le concept de mode éthique et l'utilisation de ce concept par les entreprises de mode éthique.

CONCLUSION

Ce mémoire de recherche se proposait d'étudier les conditions de travail des couturières dans les entreprises de mode éthique à Montréal afin de comprendre si ce type d'entreprises peut modifier ou améliorer ces conditions de travail. La littérature sociologique et féministe démontre que les emplois de couture dans l'industrie de la mode traditionnelle sont principalement occupés par des femmes. Ils sont caractérisés par de mauvaises conditions de travail, prenant appui sur une division sexuelle et ethnique du travail et une déqualification de la main-d'œuvre (Green, 1994). Il était donc nécessaire de s'interroger sur les conditions de travail des femmes dans la mode éthique. Pour ce faire, j'ai interviewé huit couturières qui travaillent dans des entreprises montréalaises de mode éthique et qui ont déjà travaillé dans des entreprises de mode dite traditionnelles. Parmi les répondantes, quatre sont des femmes immigrantes : trois sont françaises et une est portugaise. Les quatre autres sont québécoises. Deux d'entre elles sont aussi designer et ont leur propre marque de vêtement. Une autre est gestionnaire d'un petit atelier de sous-traitance spécialisé dans la mode éthique.

Mon intérêt pour cette recherche vient du fait que j'ai occupé pendant une dizaine d'années plusieurs postes dans des entreprises de mode éthiques et non éthiques à Montréal en tant que photographe, mannequin, chargée de communication et assistante-gérante. Étant femme, féministe et québécoise, il était important pour moi de m'interroger sur les conditions de travail des couturières dans le contexte de la mode éthique.

Cette recherche m'a permis de mettre en lumière le regard des couturières sur la mode éthique, de questionner l'organisation et les conditions de leur travail et de déterminer les potentiels apports de la mode éthique en répondant à la question suivante : *Quels sont les enjeux sociologiques matériels et organisationnels du travail dans la mode éthique?*

J'ai choisi de privilégier la démarche méthodologique d'analyse critique de discours (CDA) pour appréhender mon objet de recherche, dont le processus circulaire m'a permis de me positionner et d'utiliser la réflexivité entre théorie et interprétation des résultats. La CDA m'a permis, d'une part, d'analyser les éléments concrets qui constituent les conditions de travail (le temps de travail, le

salaire, les avantages sociaux, l'absence de syndicalisation et l'espace de travail). Cette approche m'a également permis d'analyser les manières dont les couturières se mettent en récit et vivent leurs expériences. Elle m'a aussi permis d'aller au-delà du récit de ces femmes et de m'intéresser à l'implicite et au non-dit, par exemple avec l'expression gestuelle/corporelle dans certains de leurs propos (rire, fronce les sourcils, longue hésitation, etc.), ce qui m'a permis de cerner certaines ambiguïtés de leur discours. C'est en tenant compte de ces différents niveaux d'interprétation (implicite et explicite) que j'ai pu comprendre comment les couturières vivent l'organisation et les conditions de travail dans la mode éthique.

Voici donc les principales conclusions sociologiques auxquelles je suis parvenue au terme de cette recherche, tant d'un point de vue théorique que méthodologique. Pour terminer, j'aborderai les limites de cette recherche et proposerai quelques pistes d'ouverture.

1) Tout d'abord, j'ai montré que certains discours et pratiques sociales entourant la mode éthique participent à l'invisibilisation des couturières et de leur travail. Cette invisibilisation se manifeste d'abord par les discours de *greenwashing* des entreprises. En effet, cette mise en avant excessive de l'aspect environnemental au détriment de l'aspect social dans les discours sur la mode éthique contribue à invisibiliser le rôle des couturières, et par conséquent, à sous-estimer la valeur de leur travail. Ce processus subtil d'invisibilisation du travail de ces femmes est une condition de perpétuation de la division sexuelle du travail, et donc du rapport de domination entre les sexes dans la sphère salariale (Dussuet, 2005). La couture étant considérée comme une activité « typiquement féminine » (Kergoat, 1978), l'invisibilisation du travail des couturières s'explique notamment par une naturalisation des qualifications nécessaires à la réalisation de celui-ci. Toutes les couturières rencontrées, indépendamment de leur origine ethnique, disent faire l'expérience de l'invisibilisation de leur travail et sont soumises à un rapport de domination et d'appropriation de leur travail (Juteau et Laurin, 1988). Toutefois, les couturières interrogées soutiennent qu'une visibilité et une valorisation de leur travail seraient possibles dans la mode éthique, mais conditionnelles à la mise en place par les entreprises de certaines mesures : privilégier une petite équipe d'employé.es, produire des vêtements en petite quantité et accorder une grande importance à la qualité du travail de couture et aux matériaux sélectionnés. Ces mesures sont inhérentes à la définition de la mode éthique telle que perçue par les couturières. Dans ma recherche, j'ai remarqué

que ces mesures étaient souvent mises en place, mais que sociologiquement, elles n'apportent pas de réelle modification ou amélioration à leurs conditions de travail.

2) Le travail des couturières dans la mode éthique semble être organisé selon deux modèles : la parcellisation des tâches et le travail multitâche. Le premier modèle est caractérisé par une structure sociale hiérarchique, mettant l'accent sur la déqualification/surqualification et la parcellisation des tâches des couturières (Kergoat, 1978). Le second semble en apparence être dépourvu de hiérarchie et offrir aux couturières une autonomie et une flexibilité dans la gestion de leur emploi du temps. En réalité, ce modèle les expose à une intensification et à une imprévisibilité de leur charge de travail, ainsi qu'à des attentes très élevées en termes de flexibilité et de disponibilité temporelle (Guillaumin, 1978; Devetter, 2006) de la part de leur employeur.e. Pour toutes les couturières, le nombre d'heures travaillées, la quantité et la qualité du travail fourni ne fera l'objet d'aucune reconnaissance symbolique et salariale adéquate dans la mode éthique. La place des couturières est donc tributaire de rapports de domination et d'une appropriation collective de leur travail (Guillaumin, 1978; Juteau et Laurin, 1988). Comme l'explique Delphy :

Ce n'est pas la nature des travaux effectués par les femmes qui explique leurs rapports de production, ce sont ces rapports de production qui expliquent que leurs travaux soient exclus du monde de la valeur (Delphy, 1970, p. 159).

Les rapports sociaux ethniques ne semblent pas être constitutifs de ces deux modèles d'organisation du travail. En effet, les répondantes appartiennent à ces deux modèles d'organisation, indépendamment de leur origine ethnique.

3) Les conditions matérielles de travail des couturières révèlent des aspects significatifs des rapports sociaux de sexe (Kergoat, 1978). Les salaires, variant entre 15,25 \$ et 27 \$ de l'heure peuvent à première vue sembler constituer une marque de reconnaissance du travail des couturières et un apport de la mode éthique. Cependant, les différences de salaire sont liées à la diversité des tâches assignées : les couturières reçoivent une rémunération supérieure en raison de leur charge de travail multitâche plus importante.

De plus, les couturières ne sont pas syndiquées, ce qui limite leur capacité à revendiquer de meilleures conditions de travail. Cette absence de syndicalisation qui caractérise de nombreux

emplois « typiquement féminins » peut être attribuée au manque d'informations sur les avantages d'être syndiquée. Aussi, les couturières peuvent rencontrer plusieurs obstacles à la syndicalisation en raison de leur sexe social, de leur emploi de couturière et du fait qu'elles travaillent dans de petites entreprises (PME). Leur seule protection est donc celle dictée par la *Loi sur les normes du travail* au Québec.

Par ailleurs, les horaires imprévisibles, irréguliers et le manque de pauses adéquates mettent en lumière les attentes élevées de disponibilité temporelle presque permanente imposées aux femmes dans la sphère salariale (Guillaumin, 1978). Dans le cas précis de cette recherche, tous ces éléments qui constituent les conditions de travail sont similaires peu importe l'origine ethnique des couturières.

4) Malgré les conditions de travail difficiles, les couturières qui font du travail multitâche ont tout de même souligné des apports de la mode éthique : une conscience morale et une (re)valorisation de leur travail.

En effet, elles expliquent que contrairement au système de la *fast fashion* qui repose sur l'exploitation de la main-d'œuvre, le maintien des inégalités et la précarisation des travailleur.euses (Sbai, 2018), la mode éthique leur permet de travailler dans l'industrie de la mode mais sans participer à ce système « qui exploite et pollue ». Les couturières ajoutent que la mode éthique fait l'objet d'une (re)valorisation de la part de leur employeur.e, mais pas aux yeux du public. Cette (re)valorisation se manifestant par de bonnes relations avec l'employeur.e ne serait que symbolique puisqu'elle n'améliore pas concrètement les conditions de travail, notamment le salaire.

Paradoxalement, toutes les couturières, peu importe leur ethnicité, expriment l'amour qu'elles ont pour leur métier, qu'elles décrivent comme une passion, voire une vocation. Cette rhétorique de l'amour du métier tend à invisibiliser, naturaliser et individualiser les compétences requises dans ce travail en les considérant comme innées (Dussuet, 2005; Galerand et Kergoat, 2008). La rhétorique de la vocation maintiendrait même les couturières dans une logique du don de soi et les encouragerait à faire du travail gratuit et invisible (Aubry, 2012; Dussuet, 2005, 2008; Laurin et Juteau, 1997). Ces deux façons de considérer leur métier s'inscrivent dans une division sexuelle du travail, où le sexe social des couturières agit « comme mode d'implication des salariées » (Dussuet,

2008, p. 5) et contribuent à la précarisation des conditions de travail des couturières. De plus, le lien très fort qu'elles ont pour la couture les aide à persévérer malgré des conditions de travail difficiles et un manque de valorisation. Cependant, ce lien tend à solliciter l'engagement subjectif des couturières dans leur travail et à le masquer, « permettant ainsi la perpétuation de conditions d'emploi précaires » (Dussuet, 2008, p. 5).

En utilisant une grille de lecture féministe matérialiste et critique du discours, à la lumière de la revue de littérature et des entretiens réalisés, j'ai constaté que les résultats de ma recherche remettent en question l'hypothèse initiale que j'avais posée selon laquelle *la mode éthique pourrait modifier ou améliorer les conditions de travail des couturières*. Bien que la littérature mobilisée dans cette recherche avance l'idée que la mode éthique offre de meilleures conditions de travail aux couturières (Joergens, 2006; Davies et al., 2012; Ethical Fashion Forum, 2014; Haug et Bush, 2016), ces résultats indiquent que celles-ci ne constatent pas d'amélioration significative dans leurs conditions de travail au sein des entreprises de mode éthique à Montréal. En fait, les couturières continuent de faire face à des défis similaires à ceux rencontrés dans l'industrie de la mode traditionnelle, caractérisés par des bas salaires pour le travail effectué, des horaires imprévisibles et irréguliers, une grande disponibilité temporelle, peu d'avantages sociaux, l'absence de syndicalisation et l'exposition à des dangers potentiels (Bhardwaj et Fairhurst, 2010; Sbai, 2018; Siaw, 2020, Laframboise, 2021, Khurana et Muthu, 2022).

Par conséquent, ces conclusions infirment l'idée que la mode éthique peut véritablement modifier ou améliorer les conditions de travail des couturières. En examinant, en termes de division sociale, sexuelle et ethnique, les modalités d'organisation du travail des couturières, j'ai constaté que ces modalités participent à la (ré)articulation des rapports sociaux de sexe. La mode éthique semble donc amener une nouvelle forme d'appropriation collective du travail des femmes dans la sphère salariale (Falquet, 2014; Guillaumin, 1978).

Ainsi, il est possible de conclure que, selon une perspective féministe matérialiste, les conditions de travail des couturières dans le secteur de la mode éthique restent inchangées. Le travail des couturières continue en effet de faire l'objet d'une invisibilisation, d'une naturalisation et d'une dévalorisation des compétences et des qualifications réellement mises en œuvre par les couturières. Cela révèle une fois de plus que malgré la participation active des femmes sur le marché du travail,

une division sexuelle persiste dans les types de tâches qu'elles effectuent et dans les conditions matérielles et organisationnelles dans lesquelles elles exercent leur travail (Laurin et Juteau, 1988). Dans cette optique, sur le terrain étudié, la mode éthique semble se limiter à un discours idéologique de *greenwashing* plutôt que de la mise en place de véritables pratiques éthiques qui amélioreraient les conditions de travail des couturières.

En conclusion, j'aimerais mettre en lumière les limites de la recherche et suggérer d'autres pistes à explorer pour de futures recherches.

La première limite repose dans le profil des participantes à cette recherche qui souhaitait interroger les rapports sociaux de sexe et ethniques dans la mode éthique. En fait, sur les huit couturières interviewées, quatre sont des femmes immigrantes : trois sont françaises et une est portugaise. Elles ne font pas partie des « minorités visibles » et ne m'ont pas mentionné de discriminations vécues en raison de leur origine ethnique. Il m'était donc difficile d'analyser les rapports sociaux ethniques dans la mode éthique au même titre que les rapports sociaux de sexe tel que prévu. Lors de mes expériences dans des entreprises de mode éthique, j'avais constaté que les personnes chargées du travail de couture étaient principalement des femmes immigrantes et/ou racisées. La revue de littérature confirme ce constat au sein des entreprises de mode traditionnelles : les emplois sont fréquemment assignés socialement aux femmes immigrantes et/ou racisées (Green, 1994; Juteau, 2015). Étant une jeune femme blanche, il est certain que ma posture a influencé ma recherche. Cependant, il serait pertinent d'examiner comment les couturières interprètent la surreprésentation de femmes immigrantes et/ou racisées dans la mode éthique à Montréal dans de futures recherches.

Dans le même ordre d'idées, il aurait été très pertinent de pouvoir interviewer les designers ou dirigeant.es d'entreprises de mode éthique à Montréal qui avaient été contacté.es lors de la première phase de recrutement. Malheureusement, comme je l'ai expliqué dans le premier chapitre, huit designers ou dirigeant.es d'entreprises sur dix n'ont pas répondu à mon invitation de participer à la recherche. Cela soulève des interrogations, puisque dans la mode éthique, je m'attendais plutôt à ce que ces personnes soient enthousiastes à mettre de l'avant le travail des couturières qu'elles emploient.

La deuxième limite de cette recherche réside dans la conduite des entretiens. J'aurais souhaité rencontrer toutes les couturières sur leur lieu de travail afin de pouvoir observer leur environnement (équipement et aménagement), ce qui aurait facilité la compréhension de leurs conditions de travail. Cependant, les couturières n'auraient pas forcément été à l'aise de parler librement. Du fait de mon approche méthodologique d'analyse critique du discours (CDA), les entretiens menés en ligne (via *Zoom* ou *Whatsapp*) ont été difficiles à analyser. La CDA se concentre sur l'interprétation des discours en examinant attentivement l'usage des mots, les tonalités de voix, les expressions faciales, ainsi que la gestuelle et les éléments implicites qui vont au-delà de la simple narration de l'expérience (Dumais, 2017). Certains de ces aspects ne sont pas facilement observables lors des entretiens en ligne. De plus, une certaine distance peut s'être créée entre les participantes et moi.

Enfin, depuis toujours et partout dans le monde, la couture, activité ou métier, est majoritairement exercée par des femmes. J'ai voulu rencontrer des couturières sur le terrain afin de saisir et de partager leurs expériences dans le domaine de la mode éthique à Montréal. Dans une autre recherche, il serait intéressant d'examiner les pratiques dans les entreprises pouvant être mises en place afin que la mode éthique puisse porter les prémisses d'un changement social qui contribue à l'amélioration des conditions de travail des couturières et à la valorisation symbolique de leur travail.

ANNEXE A
RÉPARTITION DES COÛTS D'UN VÊTEMENT

BREAKDOWN OF COSTS OF A T-SHIRT



Clean Clothes Campaign. (2022). *Breakdown of costs of a t-shirt* [image en ligne]. Clean Clothes Campaign. <https://cleanclothes.org/poverty-wages>

ANNEXE B

APPEL À PARTICIPATION

APPEL À PARTICIPATION

Le travail des couturières dans les
entreprises de mode éthique à
Montréal

UQÀM

Alexia Delestre-Ducharme
Candidate à la maîtrise en sociologie

BUT DE LA RECHERCHE

La recherche vise à documenter les conditions de travail des couturières dans les entreprises de mode éthique à Montréal.

CRITÈRES

- * S'identifier comme femme
- * Travailler comme couturière dans une entreprise de mode éthique à Montréal
- * Avoir une expérience de travail comme couturière dans une entreprise de mode non éthique

NATURE DE LA PARTICIPATION

- * Une entrevue d'environ une heure.
- * L'entrevue sera enregistrée (audio seulement).
- * Les informations recueillies lors de cette recherche resteront strictement confidentielles.

CONTACT

Pour participer à la recherche ou obtenir de plus amples informations :

Alexia Delestre-Ducharme

☎ 514 290-2600

✉ alexia.dd@live.fr

DOCUMENT VALIDÉ PAR LE COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE POUR LES PROJETS ÉTUDIANTS (2024-5929).

ANNEXE C
GUIDE D'ENTRETIEN

Bloc 1 : Questions sur la mode éthique

Question 1 : Pour vous, c'est quoi la mode éthique?

Question 2 : Pour vous, c'est quoi votre travail de couturière?

Question 3 : Pouvez-vous m'expliquer ce qui vous a amené à travailler dans une entreprise de mode éthique?

Bloc 2 : Questions sur les apports de la mode éthique

Question 4 : L'entreprise pour laquelle vous travaillez se définit comme éthique. Que pensez-vous de l'étiquette que se donne l'entreprise?

Question 5 : Pouvez-vous me raconter une expérience de travail particulièrement positive dans la mode éthique?

Question 6 : Qu'est-ce que ça vous apporte, à vous, la mode éthique?

Question 7 : Pouvez-vous me raconter une expérience de travail particulièrement éprouvante dans la mode éthique?

Bloc 3 : Questions sur l'organisation et la division du travail de couture dans la mode éthique

L'organisation du travail de couture :

Question 8 : Pouvez-vous me parler des différentes étapes de confection d'un vêtement?

Question 9 : Comment ces tâches sont-elles réparties? Par qui?

J'aimerais maintenant que nous parlions de l'étape finale, celle de la production des vêtements.

Question 10 : Où a-t-elle lieu? Par qui?

Question 11 : Que pensez-vous de cette organisation du travail, en comparaison à celles dans des entreprises de mode non éthique?

La division sociale du travail de couture :

Question 12 : Nous avons constaté que le travail de couture était généralement effectué davantage par des femmes. Que pensez-vous de ce constat? Quelles sont les raisons qui expliquent cela, selon-vous?

Question 13 : De votre point de vue, votre travail de couturière dans la mode éthique est-il valorisé par les autres acteur.ices de la mode (designers, patronnistes, coupeurs, etc.)

Comment est-il valorisé selon vous? Ou pourquoi n'est-il pas valorisé selon vous?

Question 14 : De votre point de vue, votre travail de couturière dans la mode éthique est-il valorisé par le public?

Comment est-il valorisé selon vous? Ou pourquoi n'est-il pas valorisé selon vous?

Bloc 4 : Questions sur les conditions de travail des répondantes dans la mode éthique

Question 15 : Parlez-moi de vos conditions de travail dans la mode éthique, à Montréal.

Aspects précis à aborder, s'ils ne sont pas mentionnés par la répondante à la question 4 :

Le lieu de travail :

Question 16 : Pouvez-vous me décrire l'espace et le matériel de travail auquel vous avez accès?

Précisions si elles ne sont pas abordées : matériel difficile à manier, propreté, fenêtres, extincteurs d'incendie, salle de repos, cantine..

Les tâches :

Question 17 : Pouvez-vous me décrire une journée de travail? Quelles sont vos tâches exactes?

Les facteurs économiques et sociaux :

Question 18 : Pouvez-vous me parler de vos conditions salariales?

Précisions si elles ne sont pas abordées : salaire, horaire, assurances liées à l'emploi, congés payés, syndicalisation, blessures

Question 19 : Que pensez-vous de vos conditions de travail actuelles, en comparaison à celles dans des entreprises de mode non éthique?

Question 20 : Pour vous, c'est quoi des « bonnes » conditions de travail?

Questions de relance générales : pouvez-vous m'en dire davantage? Est-ce que vous pouvez m'expliquer davantage tel ou tel aspect que vous avez évoqué?

Question de fin :

Est-ce que vous avez envie de me faire part de quelque chose que je n'ai pas évoqué avec vous, que ce soit professionnel ou personnel?

Bloc final : Questions générales sociodémographiques, anonymisées, à des fins statistiques

Âge :

Sexe :

Statut marital et enfants :

Origine ethnique :

Région de résidence et de travail :

Affiliation association professionnelle, syndicat :

Revenus bruts/an (si salaire à l'heure - avoir le nombre d'heures par semaine) :

Éducation (formation académique, autodidacte) :

Formation spécialisée en couture ou autodidacte :

Années de pratique de couture (différencier si elles sont seulement couturières, ou si elles ont été chefs d'atelier, ou autres jobs (gérante, etc.), dans la mode traditionnelle) :

Lieux de leur années de pratique de couture :

ANNEXE D
FICHE D'OBSERVATION - CAROLINE

Observation et remarques des points suivants :

Le lieu de l'entretien : Sur Whatsapp – en ligne.

Impressions générales de l'entretien : L'entrevue s'est bien déroulée. J'ai senti une certaine méfiance de la part de la répondante à donner le nom de son entreprise et le nom des entreprises où elle a travaillé avant. Elle a finalement décidé de les nommer.

Gestuelle de l'interviewé.e : Elle faisait beaucoup de gestes avec les mains, se passait souvent la main dans les cheveux. Cela traduisait des signes de nervosité, surtout lors des questions plus « personnelles » sur ses conditions matérielles de travail.

Réactions aux questions difficiles : Elle semblait faire preuve d'une certaine méfiance. Elle hésitait avant de répondre à certaines questions sur ses conditions matérielles de travail.

Réactions particulières liées au genre, à l'ethnicité vis-à-vis de l'intervieweur.euse : À la question : « Nous avons constaté que le travail de couture était généralement effectué davantage par des femmes. Que pensez-vous de ce constat? Quelles sont les raisons qui expliquent cela, selon-vous? », la répondante a d'abord rigolé, puis a confirmé ce constat sans aucune hésitation. Elle n'a pas parlé d'ethnicité

Moments forts de l'entrevue : Un moment marquant a eu lieu suite à la question sur la reconnaissance du travail des couturières par les autres acteurs de la mode, puis par le public. La répondante a souligné que cette question est à la fois pertinente et importante.

Relance sur quelle question? Aucune.

Autres remarques marquantes de l'entrevue? Non.

FICHE D'OBSERVATION - MARION

Observation et remarques des points suivants :

Le lieu de l'entretien : À l'UQÀM - en présentiel.

Impressions générales de l'entretien : L'entretien, qui a duré une heure, m'a laissé une très bonne impression. La répondante s'est efforcée de fournir des réponses complètes et réfléchies. Bien qu'il y ait eu beaucoup d'hésitations à certains moments (voir les verbatims), elle prenait le temps de réfléchir avant de répondre, ce qui a contribué à un sentiment de confiance de sa part. La répondante était très impliquée et ancrée pendant toute l'entrevue.

Gestuelle de l'interviewé.e : La répondante a montré peu de gestuelle et paraissait légèrement timide. Elle gardait ses mains sur ses genoux ou se touchait les doigts, signes de nervosité.

Réactions aux questions difficiles : Sa réaction aux questions difficiles a été très bonne ; il n'y avait aucun sentiment de méfiance de sa part, seulement de la nervosité et de la gêne.

Réactions particulières liées au genre, à l'ethnicité vis-à-vis de l'intervieweur.euse : Elle a confirmé sans hésitation que la couture était majoritairement effectuée par des femmes. Elle a également abordé la question de l'ethnicité (par elle-même) en précisant que la majorité des personnes travaillant dans la couture étaient d'origine asiatique.

Moments forts de l'entrevue : Un moment fort a eu lieu lorsque la question sur l'« étiquette éthique » des entreprises pour lesquelles elle avait travaillé a été posée. Elle semblait particulièrement enthousiaste à ce sujet, avec un grand sourire et des rires, et a beaucoup développé sa réponse. Il était clair pour elle que cette étiquette éthique est souvent déconnectée des valeurs réelles de l'entreprise. Un autre moment marquant était lorsqu'elle a été interrogée sur la valorisation du travail de couture. Elle n'a pas hésité à affirmer que ce travail n'était pas valorisé parce qu'il se déroulait en « backstage ».

Relance sur quelle question? Oui, à la fin de l'entretien, elle a pris l'initiative d'aborder elle-même les conditions salariales des personnes travaillant dans les ateliers de couture externes, en soulignant le faible coût de production payé par les designers. Elle a même fourni des chiffres précis à ce sujet.

Autres remarques marquantes de l'entrevue? Non.

FICHE D'OBSERVATION - ZELIA

Observation et remarques des points suivants :

Le lieu de l'entretien : Moustache Café, 35 rue Beaubien Est - en présentiel.

Impressions générales de l'entretien : L'entrevue s'est bien déroulée ; la répondante s'est sentie en confiance et n'a pas hésité à critiquer son environnement et ses conditions de travail actuels.

Gestuelle de l'interviewé.e : La répondante utilisait beaucoup de gestuelle avec les mains et regardait fréquemment le téléphone posé sur la table pour l'enregistrement. Afin de ne pas la déconcentrer, j'ai déplacé le téléphone et l'ai posé sur le clavier de mon ordinateur pour qu'il ne soit plus visible.

Réactions aux questions difficiles : Elle a très bien réagi aux questions, avec quelques hésitations, mais sans montrer de signes de gêne ou d'agacement.

Réactions particulières liées au genre, à l'ethnicité vis-à-vis de l'intervieweur.euse : Elle a confirmé que la majorité des personnes travaillant avec elle étaient des femmes. Elle a également mentionné que beaucoup de ses collègues étaient des femmes issues de l'immigration, en particulier des hispanophones d'Amérique du Sud.

Moments forts de l'entrevue : Aux questions sur la valorisation du travail de couture, ses yeux brillaient et elle était très souriante, montrant une passion évidente pour le sujet. Cette réaction a souligné l'importance personnelle qu'elle accorde à la reconnaissance de ce travail.

Relance sur quelle question? À la fin de l'entretien, une relance a été faite concernant le parcours des couturières, leur histoire et la manière dont elles en sont arrivées à occuper ce poste. Elle a tenu à me raconter son parcours et celui de certaines de ses collègues venues de l'étranger, surtout du Mexique.

Autres remarques marquantes de l'entrevue? Certaines questions ont été répétées à plusieurs reprises afin d'être bien comprises par la répondante. De plus, le café était un peu bruyant à certains moments, ce qui a causé des interférences lors de l'enregistrement. Mais aucune information n'a été perdue.

FICHE D'OBSERVATION - PAULINE

Observation et remarques des points suivants :

Le lieu de l'entretien : Sur Facetime - en ligne.

Impressions générales de l'entretien : La répondante était très impliquée pendant l'entretien. Elle prenait le temps de bien réfléchir avant de répondre, fournissant des réponses complètes et détaillées.

Gestuelle de l'interviewé.e : Au début de l'entretien, elle semblait un peu agitée. Elle était assise sur une chaise à l'extérieur et bougeait beaucoup, ce qui faisait trembler le téléphone à plusieurs reprises. À un moment donné, son conjoint l'a interrompue, et elle semblait très gênée, elle s'est excusée de cette interruption.

Réactions aux questions difficiles : Elle a bien réagi à toutes les questions et se sentait suffisamment en confiance pour y répondre. Elle n'a pas hésité à être assez critique envers ses anciens employeurs ni à aborder la question de ses salaires.

Réactions particulières liées au genre, à l'ethnicité vis-à-vis de l'intervieweur.euse : Elle a confirmé sans la moindre hésitation qu'il y avait une majorité de femmes dans l'industrie.

Moments forts de l'entrevue : Elle a beaucoup insisté sur l'importance d'éduquer les consommateurs, de travailler en équipe et de veiller à ce que le travail de l'échantillonneur soit bien réalisé pour faciliter la tâche des couturières. Elle a également souligné l'importance de bien préparer en amont tout le travail lié aux modèles (design, patrons) afin de simplifier le travail des couturières.

Relance sur quelle question? Aucune.

Autres remarques marquantes de l'entrevue? Non.

FICHE D'OBSERVATION - FLAVIE

Observation et remarques des points suivants :

Le lieu de l'entretien : Sur Facetime - en ligne

Impressions générales de l'entretien : L'entretien s'est bien déroulé, avec une répondante très impliquée tout au long de la conversation. Elle était très bavarde, ayant beaucoup de choses à dire, et a formulé de très longues réponses. J'ai dû la recadrer poliment à plusieurs reprises pour veiller à ce que nous restions sur le sujet.

Gestuelle de l'interviewé.e : La répondante a fait beaucoup de gestuelle avec les mains. Elle semblait agitée au début de l'entretien, a changé de pièce et a laissé entrer et sortir son chat. Elle portait également l'une de ses propres créations sur la tête.

Réactions aux questions difficiles : Elle a eu une très bonne réaction, avec beaucoup d'hésitation avant de répondre aux questions difficiles, mais elle a toujours fourni des réponses très détaillées. Il n'y a eu aucune réticence de sa part.

Réactions particulières liées au genre, à l'ethnicité vis-à-vis de l'intervieweur.euse : Non.

Moments forts de l'entrevue : Les moments forts de l'entretien ont concerné ses expériences de travail positives dans la mode éthique. Elle semblait profondément touchée par ces expériences, affichant un grand sourire et montrant presque de l'émotion.

Relance sur quelle question? Aucune.

Autres remarques marquantes de l'entrevue : Elle a rencontré des difficultés à répondre aux questions concernant la valorisation du travail des couturières par le grand public. Elle a beaucoup réfléchi avant de répondre.

FICHE D'OBSERVATION- CHLOÉ

Observation et remarques des points suivants :

Le lieu de l'entretien : Café Caron, 26 Rue Bélanger - en présentiel.

Impressions générales de l'entretien : L'entrevue s'est bien déroulée. Au début, la répondante était très stressée, montrant des signes évidents de nervosité tels que des mains tremblantes, un regard fuyant et des rougeurs dans le visage. Cependant, elle s'est progressivement détendue au fur et à mesure des questions. Elle a fourni de bonnes réponses, complètes et réfléchies, prenant le temps de bien réfléchir avant de répondre à certaines questions.

Gestuelle de l'interviewé.e : Elle a utilisé beaucoup de gestuelle avec les mains (mains qui tremblent, jouer avec ses ongles, mains qui se touchent). Bien qu'elle ait été stressée au début de l'entretien, elle s'est progressivement détendue par la suite.

Réactions aux questions difficiles : Elle a très bien réagi aux questions, avec quelques hésitations, mais sans montrer de signes d'agacement à y répondre.

Réactions particulières liées au genre, à l'ethnicité vis-à-vis de l'intervieweur.euse : Elle a confirmé que la majorité des personnes travaillant avec elle étaient des femmes. Elle a également confirmé l'existence d'une division sexuelle du travail au sein de l'industrie du textile.

Moments forts de l'entrevue : À la question sur la valorisation du travail des couturières, elle a confirmé que ce travail n'était pas toujours suffisamment valorisé. De même, en réponse à la question sur la division sexuelle du travail, elle a confirmé qu'une telle division existait au sein de l'industrie du textile. Elle a beaucoup insisté sur ces points, s'est répétée dans ses réponses, semblait très touchée par cela.

Relance sur quelle question? Aucune.

Autres remarques marquantes de l'entrevue? Non.

FICHE D'OBSERVATION - FREDERICA

Observation et remarques des points suivants :

Le lieu de l'entretien : Dans l'atelier de la couturière - en présentiel.

Impressions générales de l'entretien : Nous étions debout, accotées à sa table de travail, face à face. Elle s'est excusée de ne pas s'être préparée pour l'entretien. Au début, elle était hésitante et donnait des réponses peu élaborées, se contentant de réponses minimales comme "oui", "non", et quelques détails. Elle était un peu réservée et sur ses gardes. Cependant, elle s'est détendue au fur et à mesure de l'entretien, et ses réponses sont devenues plus approfondies. J'ai dû la relancer à plusieurs reprises pour qu'elle détaille davantage ses réponses.

Gestuelle de l'interviewé.e : Sa gestuelle était assez réservée ; elle bougeait légèrement les mains et regardait fréquemment derrière mon épaule, vers ses couturières présentes au fond de la salle. Nous nous sommes promenées dans l'atelier pour examiner les patrons reçus et pour dire bonjour aux couturières.

Réactions aux questions difficiles : Elle a généralement bien réagi à toutes les questions, mais est restée en surface pour plusieurs d'entre elles.

Réactions particulières liées au genre, à l'ethnicité vis-à-vis de l'intervieweur.euse : Non.

Moments forts de l'entrevue : Elle a beaucoup insisté sur l'importance du rôle des couturières, soulignant qu'elles étaient précieuses et comparables à des bijoux. Elle était très souriante, avec les yeux qui brillent.

Relance sur quelle question? Elle a relancé la discussion sur le rôle des immigrants et des immigrantes dans l'industrie de la mode, en abordant leur place tant dans les entreprises de mode traditionnelle que dans celles de mode éthique.

Autres remarques marquantes de l'entrevue ? L'atelier était très bruyant, ce qui rendait l'enregistrement un peu difficile à écouter à certains endroits.

FICHE D'OBSERVATION - EMMA

Observation et remarques des points suivants :

Le lieu de l'entretien : Dans l'atelier de la couturière - en présentiel.

Impressions générales de l'entretien : La répondante était très impliquée tout au long de l'entretien, se montrant dynamique et entreprenante. Passionnée par la mode et la couture, elle a beaucoup parlé et a répondu à de nombreuses questions sans même que je n'aie à les poser. Ses réponses étaient sans hésitation, très franches et détaillées.

Gestuelle de l'interviewé.e : Elle était très dynamique et un peu agitée durant l'entretien. Au début, elle était accotée sur sa table de travail, puis s'est mise debout, avant de me montrer ses vêtements. Elle s'est déplacée dans son atelier, et je l'ai suivie pour examiner et toucher ses créations. Elle m'a également montré sa machine pour couper les patrons. Puis, elle s'est assise sur une chaise pour le reste de l'entretien.

Réactions aux questions difficiles : Elle a bien réagi à toutes les questions. Elle semblait très en confiance et à l'aise pour répondre, n'hésitant pas à entrer dans les détails.

Réactions particulières liées au genre, à l'ethnicité vis-à-vis de l'intervieweur.euse : Très agitée, elle était néanmoins très à l'aise dans son atelier. Elle a confirmé sans hésitation qu'il y avait beaucoup de femmes dans l'industrie de la couture.

Moments forts de l'entrevue : Elle a beaucoup discuté du fait que très peu de designers à Montréal étaient réellement éthiques dans l'ensemble de leur démarche. Pour elle, le terme « éthique » est un mot très fort qu'il faut utiliser avec précaution. Elle a fortement insisté sur le fait que ce terme est souvent employé pour du greenwashing à Montréal, et que peu de designers sont véritablement éthiques. Elle a également souligné que le fait d'être réellement éthique est coûteux, complexe et difficile. L'argent n'est pas au cœur de son travail. Elle a aussi évoqué des problèmes dans les programmes d'enseignement en mode, qui dévalorisent le travail des couturières.

Relance sur quelle question? Aucune.

Autres remarques marquantes de l'entrevue? Non.

BIBLIOGRAPHIE

- Abord de Chatillon, E., Bachelard, O. et Moscarola, J. (2006). Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles. *Management & Avenir*, 10, 101-114. [10.3917/mav.010.0101](https://doi.org/10.3917/mav.010.0101)
- Alcoff, L. (1991). The Problem of Speaking for Others. *Cultural Critique*, (20), 5. <https://doi.org/10.2307/1354221>
- Astruc, L. et Erm, P. (2009). *Voyages aux sources de la mode éthique*. Les éditions Eugen Ulmer,
- Aubry, F. (2012). Une histoire de vocation ? Comment les aides-soignantes occultent le processus de transmission de leurs compétences professionnelles. *Émulations - Revue de sciences sociales*, (11), 111-121. <https://doi.org/10.14428/emulations.011.007>
- Baril, G. (2001, janvier). *La mode à Montréal et au Québec de 1900 à nos jours : note sur un chantier de recherche*. Institut national de la recherche scientifique.
- Becker-Olsen, K. et Potucek, S. (2013). Greenwashing. Dans S. O. Idowu, N. Capaldi, L. Zu et A. D. Gupta (dir.), *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility* (p. 1318-1323). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-28036-8_104
- Bercot, R. (2014). Rapports sociaux de sexe et appréciation du mal être au travail. *Raison présente*, 190(2), 19-29. <https://doi.org/10.3917/rpre.190.0019>
- Bhardwaj, V. et Fairhurst, A. (2010). Fast fashion: response to changes in the fashion industry. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 20(1), 165-173. <https://doi.org/10.1080/09593960903498300>
- Boussemart, B. et Roncin, A. (2008). La mondialisation contre la concurrence dans le textile et l'habillement. *Revue de l'OFCE*, 103(4), 351-382. <https://doi.org/10.3917/reof.103.0351>
- Brisson, C., Vézina, M., et Vinet, A. (1992). Health problems of women employed in jobs involving psychological and ergonomic stressors: The case of garment workers in Quebec. *Women & Health*, 18(3), 49-65. https://doi.org/10.1300/J013v18n03_04
- Brosseau, J.-P. (2022). *Diagnostic des besoins en main-d'œuvre et adéquation formation-compétence-emploi* 2.0. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4484552>
- Brosseau, J.-P. et Michaud, A. (2023). *Rapport sur les tendances et enjeux du développement durable dans le secteur de la mode et de l'habillement au Québec* [Rapport de recherche]. https://drive.google.com/file/d/1wiMu6c-W_wwUxD6R7Zp34f96OnlTO_gL/view
- Brown, J. (2017). Curating the “Third Place”? Coworking and the mediation of creativity. *Geoforum*, 82, 112-126. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2017.04.006>

- Campenhoudt, L. V., Marquet, J. et Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales* (5^e éd.). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.vanc.2017.01>
- Chang, A. (2020). The Impact of Fast Fashion on Women. *Journal of Integrative Research & Reflection*, 3, 16-24. <https://doi.org/10.15353/jirr.v3.1624>
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (s. d.). *Conditions de travail*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail>
- Confédération des syndicats nationaux, (s. d.). *La CSN, un mouvement progressiste*. <https://www.csn.qc.ca/mouvement/patrimoine/nos-valeurs/>
- Constantinidis, C., Lebègue, T. et Poroli, C. (2023). L'entrepreneuriat des femmes en contextes de crise. *Revue internationale P.M.E.*, 35(3-4), 7-15. <https://doi.org/10.7202/1095580ar>
- Cukier, A. (2016). De la centralité politique du travail : les apports du féminisme matérialiste. *Cahiers du Genre*, [hors série] 4(3), 151-173. <https://doi.org/10.3917/cdge.hs04.0151>
- Delphy, C. (1970). *L'ennemi principal. 1, Économie politique du patriarcat*. Éditions Syllepse.
- Delphy, C. (2004). Pour une théorie générale de l'exploitation: Deuxième partie : repartir du bon pied. *Mouvements*, 31(1), 97-106. <https://doi.org/10.3917/mouv.031.0097>
- Devetter, F.-X. (2006). La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie? *Temporalités*, (4). <https://doi.org/10.4000/temporalites.366>
- Dumais, S. (2017). Voyages de québécoises en solitaire : perspectives sociologiques et féministes sur l'identité et l'interculturalité [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/11055/1/M15322.pdf>
- Durand, J.-P. (2018). Vers une sociologie du travail. *La sociologie de Marx*, 33-55. <https://doi.org/10.3917/dec.duran.2018.01>
- Dussuet, A. (2005). Dire l'amour, taire le travail. Sous l'amour, le travail... *Nouvelles Questions Féministes*, 24(2), 86-95. <https://doi.org/10.3917/nqf.242.0086>
- Dussuet, A. (2008). Genre et mobilisation de la subjectivité dans le travail. Dans *Pourquoi travaillons-nous ? Érés*. <https://doi.org/10.3917/eres.linha.2008.01>
- Dussuet, A. (2018). Le « travail domestique » : une construction théorique féministe interrompue. *Recherches féministes*, 30(2), 101-117. <https://doi.org/10.7202/1043924ar>
- Ethical Fashion Forum. (2014). *About*. <https://the.ethicalfashionforum.com/about-1>
- Fairclough, N. (2005). Peripheral Vision: Discourse Analysis in Organization Studies: The Case for Critical Realism. *Organization Studies*, 26(6), 915-939.
- Fairtrade Canada. (s. d.). *The Fairtrade Standards*. <https://fairtrade.ca/standards/>

- Falquet, J. (2014, août). *Femmes de ménage, loueuses d'utérus, travailleuses du sexe et travailleuses du care. le « dés-amalgamage conjugal » en contexte néolibéral: libération ou nouvelles formes d'appropriation?* Colloque international Travail, care et politiques sociales, débats France-Brésil, São Paulo, Brésil. <https://julesfalquet.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/06/dc3a9s-amalgamage-fr.pdf>
- Fédération de la Haute Couture et de la mode (s. d.) <https://www.fhcm.paris/fr/federation-de-la-haute-couture-et-de-la-mode>
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. (2001). *Industrie du vêtement*. <https://ftq.qc.ca/industrie-du-vetement/>
- Gabrielli, V., Baghi, I. et Codeluppi, V. (2013). Consumption practices of fast fashion products: a consumer-based approach. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 17(2), 206-224. <https://doi.org/10.1108/JFMM-10-2011-0076>
- Galerand, E., Gallié, M. et Ollivier-Gobeil. (2015). *Travail domestique et exploitation : le cas des travailleuses philippines au Canada (PAFR)*. Rapport de Recherche SAC-PINAY. <http://archipel.uqam.ca/id/eprint/10730>
- Galerand, E. et Kergoat, D. (2014). Les apports de la sociologie du genre à la critique du travail. *La Nouvelle Revue du Travail*, (4). <https://doi.org/10.4000/nrt.1533>
- Gaugele, E. (dir.). (2014). *Aesthetic politics in fashion*. Sternberg Press.
- Giusti, N. (2011). Le travail en atelier comme forme d'organisation du processus de création dans la Mode. *Sociologie et sociétés*, 43(1), 149-173. <https://doi.org/10.7202/1003535ar>
- Global Organic textiles Standard. (s. d.). *Certification*. <https://global-standard.org>
- Godart, F. (2016). *Sociologie de la mode*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.godar.2016.01>
- Gollac, M., Volkoff, S. et Wolff, L. (2014). *Les conditions de travail: La Découverte*. <https://doi.org/10.3917/dec.golla.2014.01>
- Green, N. L. (1994). La main-d'œuvre immigrée et l'industrie du vêtement. Au-delà de la culture et du capital. *Sociologie du travail*, 36(2), 165-184. <https://doi.org/10.3406/sotra.1994.2166>
- Guillaumin, C. (1978). Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes. *Questions Féministes*, (2), 5-30.
- Haug, A. et Busch, J. (2016). Towards an Ethical Fashion Framework. *Fashion Theory*, 20(3), 317-339. <https://doi.org/10.1080/1362704X.2015.1082295>
- Joergens, C. (2006). Ethical fashion: myth or future trend? *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 10(3), 360-371. <https://doi.org/10.1108/13612020610679321>

- Jourdain, A. (2017). Des artisans d'art aux artisanes d'art: Ce que le genre fait aux métiers d'art indépendants. *Travail et emploi*, (150), 25-52. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.7562>
- Juteau, D. et Laurin-Frenette, N. (1988). L'évolution des formes de l'appropriation des femmes: des religieuses aux 'mères porteuses'. *Revue canadienne de sociologie*, 25(2), 183-207. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1755-618X.1988.tb00102.x>
- Juteau, D. et Laurin-Frenette, N. (1997). *Métier et une vocation: le travail des religieuses au Québec, de 1901 à 1971*. Les Presses de l'Université de Montréal. <https://doi.org/10.1522/030151512>
- Juteau, D. (2010). 'Nous' les femmes : sur l'indissociable homogénéité et hétérogénéité de la catégorie. *L'homme et la société*, 2, 176-177.
- Juteau, D. (2015). *L'ethnicité et ses frontières* (2^e éd.). Les Presses de l'Université de Montréal.
- Keller, R. (2007). L'analyse de discours comme sociologie de la connaissance: Présentation d'un programme de recherche. *Langage et société*, 120, 55-76. <https://doi.org/10.3917/ls.120.0055>
- Kergoat, D. (1978). Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale. *Critiques de l'économie politique*, 5, 65-97.
- Kergoat, D. (1982). *Les Ouvrières*. le Sycomore.
- Kergoat, D. (2001). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans J. Bisilliat et C. Verschuur (dir.), *Genre et économie : un premier éclairage*. Graduate Institute Publications, 78-88.
- Kergoat, D. (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, 111-125.
- Kergoat, D. (2011). Comprendre les rapports sociaux. *Raison présente*, 178(1), 11-21.
- Kergoat, D. (2012). *Se battre, disent-elles...* La Dispute.
- Khurana, K. et Muthu, S.S. (2022). Are low- and middle-income countries profiting from fast fashion. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 26(2), 289-306.
- Lacroix, A. (2009). La dimension éthique de l'organisation du travail. *Éthique publique*, 11(2), 139-146. <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.121>
- Laframboise, L. (2021). *Gendered labour, immigration, and deindustrialization in Montreal's garment industry* [Mémoire de maîtrise, Université Concordia]. Spectrum. <https://spectrum.library.concordia.ca/id/eprint/988524/>
- Laurence-Ruel, C. (2019). *Le travail des préposées aux bénéficiaires dans les ressources intermédiaires : « on fait tout, on touche à tout »* [Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <http://archipel.uqam.ca/id/eprint/12681>

- Leroux, E. (2003). Un moindre mal pour les travailleuses? La Commission du salaire minimum des femmes du Québec, 1925-1937. *Labour / Le Travail*, 51, 81-114. <https://doi.org/10.2307/25149333>
- Lomba, C. (2010). Les petites mains des petites entreprises: gestion informelle et fractures ouvrières. *Sociologie du Travail*, 52(4), 503-520. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2010.09.008>
- Long, X. et Nasiry, J. (2022). Sustainability in the Fast Fashion Industry. *Manufacturing & Service Operations Management*, 24(3). <https://doi.org/10.1287/msom.2021.1054>
- Loriol, M. et Sall, D. (2014). La gestion du stress dans les TPE. *La Revue des Conditions de Travail*, 1(1), 56-63.
- Lundblad, L. et Davies, I. A. (2016). The values and motivations behind sustainable fashion consumption. *Journal of Consumer Behaviour*, 15(2), 149-162. <https://doi.org/10.1002/cb.1559>
- Martineau, M. (2023). La parole conteuse des minoritaires au Québec. Stigmatisation et discriminations. Dans *La fabrique de l'altérité: arts, genre et migrations* (p. 81-96). L'Harmattan.
- Mathieu, N.-C. (1973). Homme-culture et femme-nature? *L'Homme*, 13(3), 101-113. <https://doi.org/10.3406/hom.1973.367364>
- Mathieu, N.-C. (1984). De la conscience dominée des femmes. *Les Cahiers du GRIF*, 29(1), 73-75. <https://doi.org/10.3406/grif.1984.1637>
- Menger, P.-M. (2017). La théorie simmelienne de la valeur du travail et de la hiérarchie des catégories de travail. Une lecture du chapitre 5 de la Philosophie de l'argent. Dans CNRS Éditions (dir.), *Simmel, le parti-pris du tiers* (p. 189-223). doi :10.4000/books.editions-cnrs.52487
- mmode (2023). *Portrait de l'industrie*. <https://www.mmode.ca/industrie>
- Monchatre, S. (2021). Chapitre 5. Travail salarié et activités humaines. Dans *Sociologie du travail salarié* (p. 182-224). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.monch.2021.01>
- Monneyron, F. (2010). *La sociologie de la mode*. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.monne.2010.01>
- Moule C. (1998). Regulation of Work in Small Firms : A View from the Inside. *Work, Employment and Society*, 12 (4), 635-654.
- Observatoire de la consommation responsable. (2016). *La mode éthique au Québec : un secteur en pleine émergence* [Rapport de recherche]. <https://ocresponsable.com/wp-content/uploads/2017/06/OCR-Guide-de-la-mode-éthique-au-Québec.pdf>

- Offen, S. (2023, 12 juin). *Où sont produits nos vêtements en 2023 ? Analyse d'une industrie mondialisée*. The Good Goods. <https://www.thegoodgoods.fr/media/eco-conception/supply-chain-tracabilite/ou-sont-produits-nos-vetements-en-2023-analyse-dune-industrie-mondialisee-aux-consequences-sociales-et-environnementales/>
- Oxfam France. (2023, 7 novembre). *Fast Fashion et Slow Fashion : définitions et enjeux*. <https://www.oxfamfrance.org/agir-oxfam/fast-fashion-et-slow-fashion-impacts-definitions/#:~:text=La%20fast%20fashion%20désigne%20une,renouvellement%20ultra%20rapide%20des%20collections>
- Paquet, R. (2005). Vers une explication de la faible implication syndicale des jeunes. *Revue internationale sur le travail et la société*, 3(1), 29-60.
- Pin, C. (2023). L'entretien semi-directif. *LIEPP Fiche méthodologique*, (3). <https://sciencespo.hal.science/hal-04087897v1/document>
- Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique. Dans Poupart et al. (dir.), *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (Gaëtan Morin, p. 113-169).
- Quemin, A. et Lévy, C. (2011). Présentation: Pour une sociologie de la mode et du vêtement. *Sociologie et sociétés*, 43(1), 5-15. <https://doi.org/10.7202/1003529ar>
- Sbai, M. (2018). *Une mode éthique est-elle possible ?* Rue de l'échiquier.
- Siaw, L. (2020) *Seam Stress: Garment Work and Gendered Labour Struggle in 1980s Montreal*. [Mémoire de maîtrise, Université Concordia]. Spectrum. <https://spectrum.library.concordia.ca/id/eprint/987333/>
- Simmel, G. (2013). *Philosophie de la mode* (A. Lochmann, trad.). ALLIA. (Publication originale en 1905)
- Stinchcombe, A. L. (1959). Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study. *Administrative Science Quarterly*, 4(2), 168. <https://doi.org/10.2307/2390676>
- Tarde, G. (1993). *Les lois de l'imitation* (2^e éd.). Éditions Kimé. (Publication originale en 1895)
- Textiles au Québec: monographie sectorielle*. (1987). Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- Thompson, E. (2022). Labour of love: Garment sewing, gender, and domesticity. *Women's Studies International Forum*, 90, 102-561.
- TUAC 500 (s. d.). *Nos services*. <https://www.tuac500.com/index.php/nos-services>
- Trasforini, M. A. (2007). Du génie au talent : quel genre pour l'artiste ? : *Cahiers du Genre*, 43(2), 113-131. <https://doi.org/10.3917/cdge.043.0113>
- Van Dijk, T. A. (2008). *Discourse and Power*. Palgrave Macmillan.

- Van Dijk, T. A. (2011). *Discourse Studies: A Multidisciplinary Introduction* (2^e éd.). Sage Publications.
- Van Dijk, T. A. (2015). Critical Discourse Analysis. Dans D. Tannen, H. E. Hamilton et D. Schiffrin (dir.), *The Handbook of Discourse Analysis* (1^{re} éd., p. 466-485). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118584194.ch22>
- Ville de Montréal. (2022). *Fabrication de vêtements* (SCIAN 315) [Profil sectoriel]. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/FABRICATION%20V%20CATEMENTS_2022.PDF
- Wodak, R. et Meyer, M. (dir.). (2015). *Methods of critical discourse studies* (3^e éd.). Sage.
- Yates, C. (2010). Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale: *La Revue de l'Ires*, 65(2), 133-151. <https://doi.org/10.3917/rqli.065.0133>
- Zarca, B. (1988). L'Artisanat français. Du métier traditionnel au groupe social. *Revue française de sociologie*, 29(1), 198-201.