



LAW COMMISSION OF ONTARIO
COMMISSION DU DROIT DE L'ONTARIO

TRAVAILLEURS VULNÉRABLES ET TRAVAIL PRÉCAIRE

DOCUMENT D'INFORMATION

**(Note : il existe un document de consultation connexe
dans ce projet)**

Décembre 2010

Disponible en ligne au www.lco-cdo.org

Available in English

ISBN : 978-1-926661-23-0

À PROPOS DE LA COMMISSION DU DROIT DE L'ONTARIO

La Commission du droit de l'Ontario (CDO) est issue d'un partenariat entre la Fondation du droit de l'Ontario, le ministère du Procureur général, la faculté de droit Osgoode Hall et le Barreau du Haut-Canada, qui participent tous à son financement, ainsi que par les doyens des facultés de droit de l'Ontario. Elle est établie à l'Université York, son siège étant situé à la faculté de droit Osgoode Hall.

Le mandat de la CDO est de recommander des mesures de réforme du droit pour accroître la pertinence, l'efficacité et l'accessibilité du système de justice, améliorer l'administration de la justice grâce à la clarification et à la simplification des lois, évaluer le recours aux moyens technologiques pour améliorer l'accès à la justice, stimuler les discussions juridiques essentielles et étudier des domaines qui ne sont pas suffisamment traités par la recherche. La CDO est autonome du gouvernement. Elle choisit des projets susceptibles d'intéresser et de refléter les diverses communautés ontariennes, et elle s'est engagée à effectuer des recherches et des analyses multidisciplinaires, à faire des recommandations holistiques, à collaborer avec d'autres organismes, ainsi qu'à consulter les groupes touchés et le public en général.

Ce document d'information sert de complément à un document de consultation qui contient une analyse plus brève des principales questions abordées, tout en précisant les sujets pour lesquels la CDO aimerait plus spécifiquement obtenir des commentaires. Ces deux documents peuvent être consultés dans le site internet de la CDO au www.lco-cdo.org.

Commission du droit de l'Ontario
276 York Lanes, Université York
4700, rue Keele
Toronto (Ontario) M3J 1P3
Canada

Tél. : (416) 650-8406
TTY : 1 (877) 650-8082
Télec. : (416) 650-8418
Messages électroniques : LawCommission@lco-cdo.org
Site internet : www.lco-cdo.org

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	iv
RÉSUMÉ.....	vi
I. INTRODUCTION	1
II. SIGNIFICATION DES TERMES « TRAVAIL PRÉCAIRE » ET « TRAVAILLEURS VULNÉRABLES »	3
A. Travail précaire	3
1. La portée et l'incidence croissante du « travail précaire ».....	3
2. Mesures de la précarité	8
3. Principaux types d'emploi précaire	10
B. Signification du terme « travailleur vulnérable ».....	13
1. Caractéristiques économiques	13
2. Importance de la « situation sociale ».....	14
III. CADRE LÉGISLATIF ET STRATÉGIQUE	21
A. Compétence constitutionnelle.....	21
B. Droit international.....	22
C. Régimes nationaux régissant l'emploi et les relations de travail.....	23
1. Historique.....	23
2. Régimes législatifs contemporains	26
3. Négociation collective.....	33
4. Autres régimes	34
IV. RÉGIMES JURIDIQUES ET TYPES DE TRAVAIL PRÉCAIRE	35
A. Types spécifiques d'emplois précaires.....	35
1. Emploi temporaire	35
2. Emploi indépendant autonome	38
3. Emploi à temps partiel	39
B. Différences de traitements selon les catégories de travailleurs.....	41
C. Menaces de représailles et travailleurs ontariens	42
V. QUI EST LE PLUS TOUCHÉ?.....	43
VI. IMPACT DU TRAVAIL PRÉCAIRE DANS LA VIE DES TRAVAILLEURS.....	45
A. Contraintes en santé	46
B. Impact sur les relations interpersonnelles.....	47
C. Accès limité à l'éducation et à la formation.....	47
D. Vieillesse des travailleurs vulnérables	48
VII. ÉTUDE DES POLITIQUES ET DES SOLUTIONS JURIDIQUES PROPOSÉES	48
A. Considérations stratégiques.....	49
1. Établissement de critères d'évaluation	49

2.	Politique gouvernementale ontarienne : réduction de la pauvreté.....	50
3.	Besoin de flexibilité.....	51
B.	Propositions précises de politiques pour l’emploi précaire.....	53
1.	Amélioration des mesures de protection existantes.....	54
2.	Élargissement des mesures de protection législatives.....	54
3.	Augmentation des mesures d’aide sociale.....	56
C.	Application des lois sur l’emploi.....	56
D.	Représentation collective.....	59
E.	Autres stratégies pour adoucir l’emploi précaire.....	60
VIII.	CONCLUSION.....	61
IX.	PROCHAINES ÉTAPES ET COMMENT Y PARTICIPER.....	62
	NOTES.....	64

PRÉFACE

En juillet 2008, le Conseil des gouverneurs de la Commission du droit de l'Ontario (« CDO ») a approuvé un projet d'étude sur l'étendue de la protection réglementaire offerte aux personnes occupant différents types d'emplois dits « précaires ». Ce projet examinera l'impact disproportionné de l'emploi précaire dans diverses communautés, et plus particulièrement chez les hommes et les femmes racialisés et les femmes des communautés majoritaires. Il analysera l'impact du travail précaire sur les travailleurs vulnérables au-delà de leur emploi, et son objectif sera de proposer des recommandations visant à améliorer la situation des travailleurs vulnérables, en tenant compte des besoins des employeurs et des avantages offerts à la société ontarienne en général. L'approche de la CDO en matière de précarité est multidimensionnelle, ce qui lui permet d'évaluer la relation entre emploi précaire et vulnérabilité des employés. La CDO souhaite se pencher à la fois sur le travail rémunéré et sur les gens.

Ce document d'information analyse la nature de l'emploi précaire, l'identité des travailleurs vulnérables, les mesures de protection existantes qui s'appliquent aux employés effectuant ce type de travail rémunéré, les limites des mesures de protection législatives, les défis et les difficultés d'application des droits en vertu des lois actuelles, l'impact du travail précaire dans la vie quotidienne des travailleurs vulnérables et certaines des solutions potentielles. Il a été diffusé auprès des parties intéressées pour obtenir des commentaires et affiché sur le site Internet de la CDO. Cette dernière se fondera à la fois sur des études indépendantes, les réponses écrites à ce document, le document de consultation et des consultations proactives pour préparer ses recommandations de réforme des lois et des politiques publiques générales. La CDO intégrera l'expertise universitaire et communautaire et l'expérience acquise pour y parvenir. Des instructions détaillées sur la façon de participer au débat sont fournies dans la dernière Partie de ce document.

Ce document ne se veut ni une étude exhaustive, ni un obstacle à la promotion de solutions différentes de celles mentionnées à la Partie VII des présentes. La CDO compte sur les parties intéressées et leurs connaissances approfondies pour que soient soulevées des questions omises et que soient proposées des solutions non abordées aux présentes, y compris en prévision du marché du travail et des tendances migratoires à venir. La CDO invite les travailleurs exerçant un travail précaire, qui vivent ou qui ont vécu l'expérience de la « vulnérabilité » de lui en faire part et elle aimerait connaître le point de vue des organismes qui les desservent, ainsi que de leurs employeurs, du gouvernement et des universitaires. Les parties intéressées peuvent trouver utile la version abrégée des présentes, qui aborde des questions précises pour lesquelles la CDO aimerait obtenir des commentaires. Cette version abrégée est disponible en ligne sur le site Internet de la CDO au www.lco-cdo.org.

RÉSUMÉ

En juillet 2008, le Conseil des gouverneurs de la Commission du droit de l'Ontario a approuvé le présent projet afin que soit étudiée l'application éventuelle du statut *d'emploi protégé* aux travailleurs vulnérables. Ce projet met l'accent sur l'impact disproportionné de l'emploi précaire dans plusieurs collectivités, et plus particulièrement chez les hommes et les femmes racialisés et les femmes des communautés majoritaires. Il étudie l'impact du travail précaire sur les travailleurs vulnérables au-delà de leur emploi et a pour objectif de faire des recommandations pour améliorer leur situation, en tenant compte des besoins des employeurs et des avantages offerts à la société ontarienne en général.

I. INTRODUCTION

Au cours des vingt dernières années, le gouvernement, les tribunaux, des associations de travailleurs, des centres de décision et de recherche et des théoriciens se sont penchés sur les problématiques liées au travail précaire et aux travailleurs vulnérables. L'expérience canadienne ne peut être étudiée isolément des phénomènes planétaires de migration. Même si un grand nombre de travailleurs vulnérables sont nés au Canada, de nombreux autres sont arrivés au pays en fonction de programmes fédéraux pour travailleurs migrants. Le Canada se classe parmi les « nations à forte croissance », où les migrants nés à l'étranger ont augmenté de plus de deux pour cent entre 1990 et 2010. Le passage du travail soi-disant « typique » au travail précaire a augmenté parallèlement au déclin des industries manufacturières, des rapides avancées technologiques et des changements aux politiques d'immigration. Il est nécessaire de s'attarder à l'augmentation de ce type de travail, non seulement pour répondre aux besoins des travailleurs vulnérables, mais également pour tenir compte des futurs défis liés à l'emploi.

La situation à laquelle les travailleurs vulnérables sont confrontés se reflète non seulement dans leurs emplois, mais aussi dans les autres sphères de leur vie, comme la santé, la participation à la collectivité, la vie familiale et l'intégration à la société ontarienne.

II. SIGNIFICATION DES TERMES « TRAVAIL PRÉCAIRE » ET « TRAVAILLEURS VULNÉRABLES »

Le travail précaire se caractérise par un manque de continuité, un bas salaire, une absence d'avantages sociaux et, possiblement, une plus grande vulnérabilité aux accidents et à la

maladie. Il est souvent opposé au travail dit « typique » habituellement de longue durée, qui est effectué pour un seul employeur, dans un seul site et avec de bons avantages sociaux pendant et après la période d'emploi, qui jouit d'une protection juridique minimale, enrichie de conditions plus favorables obtenues par des négociations privées ou collectives. Cette norme prend pour acquis que le travailleur visé est un homme blanc hétérosexuel et en bonne santé, soutien de famille, marié à une femme qui l'appuie, sans travailler contre rémunération ou en gagnant un salaire moindre. Le filet de sécurité sociale doit alors servir à combler les périodes creuses entre les emplois dits *typiques*. Le travail précaire a toujours existé en parallèle; aujourd'hui, cependant, presque 40 % du travail salarié se situerait en dehors de la norme du « travail typique ». Comprendre ce que la norme vise permet également de comprendre ce qui en est exclu et donc, de savoir qui sera plus susceptible d'occuper un emploi précaire.

Les mesures de la précarité sont le niveau de gains et celui des avantages sociaux fournis par l'employeur, le degré de protection réglementaire et le degré de contrôle ou d'influence dans le cadre du processus de travail. On peut aussi qualifier ces indices de « facteurs sociaux » (avantages sociaux, accès aux soins de santé et autres), sécurité d'emploi (permanence), sécurité professionnelle (capacité à se placer dans un même secteur d'emploi ou dans d'autres secteurs), sécurité financière (en cours d'emploi et après) et le fait d'avoir voix au chapitre et de pouvoir se fier aux processus existants.

Les principaux types de travail précaire sont : l'emploi dit *indépendant*, l'emploi à temps partiel (stable et occasionnel) et l'emploi temporaire. La notion d'emploi indépendant fait référence aux travailleurs traités comme des entrepreneurs indépendants, mais dont la relation avec le « donneur d'ouvrage » s'apparente plutôt à une relation employeur-employé, alors que le travailleur assume les dépenses d'emploi. L'emploi temporaire s'obtient par le biais d'agences de placement temporaire et de programmes de migration du gouvernement fédéral, ou il peut exister sous forme d'emplois saisonniers. La flexibilité peut importer à la fois aux employeurs et aux travailleurs; cependant, une partie des employés à temps partiel, par exemple, préféreraient travailler à temps plein.

On a dit que le secteur dans lequel les travailleurs sont employés, la taille de l'entreprise où ils travaillent, la nature non conventionnelle de leur contrat d'emploi et leurs caractéristiques démographiques sont des balises qui permettent de les qualifier de « vulnérables ». Dans ce rapport, les travailleurs vulnérables sont ceux dont le travail peut être qualifié de « précaire » et dont la vulnérabilité est soulignée par leur « situation sociale » (c'est-à-dire leur origine ethnique, leur sexe, leurs compétences et leur statut d'immigré).

III. LE CADRE LÉGISLATIF ET STRATÉGIQUE

Même si le droit du travail et de l'emploi est surtout, mais non exclusivement, de compétence provinciale, les lois et les politiques fédérales touchent au travail « précaire » et aux travailleurs « vulnérables ». Ainsi, la capacité qu'ont les provinces de se pencher sur la situation des travailleurs vulnérables est tributaire des lois et des politiques fédérales (dans certains domaines comme celui des travailleurs migrants).

L'étude des développements en droit du travail et de l'emploi au Canada, et plus particulièrement en Ontario, s'intéresse aux régimes applicables, comme la common law, les normes minimales (en matière d'emploi, de santé et sécurité, d'indemnité pour maladie ou accident, d'équité salariale et de lois antidiscriminatoires), l'application des mesures de protection législatives et la représentation collective. Nous ne nous confinerons pas à l'étude des lois de l'emploi et du travail dans le cadre de cette analyse. La *Charte canadienne des droits et libertés* peut par exemple s'avérer pertinente pour contester une loi ayant une incidence disproportionnée pour les femmes ou les membres de certains groupes ethniques.

IV. INCIDENCES DES RÉGIMES JURIDIQUES SUR LES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES

Dans certains cas, les travailleurs vulnérables (ou certains types de travail précaire) ne sont pas protégés par les lois du travail ou de l'emploi. Ces lois ne contiennent souvent aucune distinction explicite, mais des conditions préalables s'appliquent avant que le régime de protection ne prenne effet, ce qui fait en sorte que des travailleurs vulnérables ou certains types de travail précaire en sont exclus. Les travailleurs vulnérables peuvent avoir de la difficulté à faire valoir leurs droits compte tenu de leurs conditions de travail ou pour d'autres motifs et ils peuvent répugner à déposer une plainte, par crainte de représailles.

V. QUI EST LE PLUS TOUCHÉ?

Alors que la Partie II s'intéressait aux sens à la fois conceptuel et concret des termes « travail précaire » et « travailleurs vulnérables », cette Partie porte sur les travailleurs eux-mêmes, afin d'identifier ceux qui sont le plus touchés par le phénomène.

VI. IMPACT DU TRAVAIL PRÉCAIRE DANS LA VIE DES TRAVAILLEURS

Le travail précaire touche à la fois les travailleurs et la société en général. Les travailleurs qui souffrent d'une mauvaise santé ont un accès restreint à des soins de santé étendus. Les coûts

de leurs soins peuvent être supportés par la société en général. Les travailleurs n'ont souvent ni le temps ni l'énergie nécessaire à consacrer à leurs familles, le cas échéant, ni celui de tisser des liens d'amitié forts, de s'impliquer dans leur communauté ou de s'intégrer à la société en général. Ils atteignent l'âge de la retraite sans régime de retraite privé et sans épargnes. La société pourrait ne pas profiter de leurs compétences éventuelles.

VII. ÉTUDE DES POLITIQUES ET DES SOLUTIONS JURIDIQUES PROPOSÉES

Cette Partie fait état des propositions formulées par des universitaires et d'autres contributeurs pour répondre aux défis soulevés par le travail précaire et améliorer la situation des travailleurs vulnérables. Les propositions reçues comprennent l'amélioration des mesures de protection existantes, l'élargissement de lois protectrices à des personnes qui en sont actuellement exclues, ainsi que l'amélioration du système d'aide sociale et des processus d'application de la loi. La CDO n'a encore retenu aucune de ces propositions.

VIII. CONCLUSION

IX. PROCHAINES ÉTAPES ET COMMENT Y PARTICIPER

Les membres intéressés de tous les groupes représentés sont invités à commenter ce document, que ce soit en répondant aux questions posées ou autrement, et à aviser la CDO de leur intérêt à participer au processus de consultation.

Travailleurs vulnérables et travail précaire

Document d'information¹

I. INTRODUCTION

Au cours des dernières années, les politiques relatives à l'emploi précaire ont fait l'objet de nombreuses analyses et études importantes. En 1990, le Conseil économique du Canada qualifiait la croissance du travail non traditionnel de « force sociale servant à augmenter la segmentation du marché de l'emploi, où les expériences professionnelles sont de plus en plus polarisées en deux catégories -- les “bons” et les “mauvais” emplois ». ² Les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques et la Commission du droit du Canada ont parrainé une série de publications portant sur les travailleurs vulnérables. ³ Le Québec a également entrepris des recherches sur cette question. ⁴ Plus récemment, on a connu une prolifération d'études universitaires sur l'emploi précaire. ⁵ Beaucoup de ces travaux sont explicitement multidisciplinaires et orientés vers les programmes et ils traitent des problématiques de façon extrêmement sophistiquée.

Depuis la fin des années 1980, la Cour suprême du Canada a démontré un intérêt marqué pour cette question, utilisant même les termes « travailleurs vulnérables ». ⁶ Dans l'arrêt *Dunmore*, la Cour, qui se penchait sur le droit d'association des travailleurs agricoles en Ontario, a fait état de la « vulnérabilité inhérente » des travailleurs en général par rapport à la direction et de la « vulnérabilité particulière » des travailleurs agricoles. ⁷ Le ministère du Travail de l'Ontario emploie également l'expression « travailleurs vulnérables » dans certains documents d'information fournis aux travailleurs. ⁸

L'expérience canadienne relative aux travailleurs vulnérables n'est pas unique. D'autres pays se sont également intéressés au cas des travailleurs qui, pour une raison ou une autre, ne profitent pas des mesures de protection dont jouissent un grand nombre d'autres travailleurs,

même s'ils y ont légalement droit, ce qui n'est pas toujours le cas. Même si beaucoup de travailleurs vulnérables sont nés au Canada, leur problématique ne peut pas être dissociée du phénomène de l'immigration mondiale. Une proportion considérable des travailleurs vulnérables canadiens est entrée au pays (et dans d'autres pays) en tant que travailleurs temporaires, même si tous les « migrants » ne sont pas des travailleurs vulnérables. De la même façon, un grand nombre de travailleurs vulnérables sont des immigrants qui ont le droit de devenir citoyens, même si tous les immigrants ne sont pas des travailleurs vulnérables. D'autres travailleurs vulnérables vivent au Canada, y compris en Ontario, sans avoir obtenu le statut d'immigré pour un certain nombre de raisons. Une étude des Nations Unies portant sur la croissance de migrants nés à l'étranger montre que le Canada se situe parmi les « nations à forte croissance », pour lesquelles le nombre de ces migrants a augmenté de plus de deux pour cent entre 1990 et 2010.⁹

Le phénomène des travailleurs vulnérables a crû en importance au cours du dernier quart de siècle avec le déclin de l'industrie manufacturière, les rapides avancées technologiques, les changements à la politique d'immigration et les migrations internationales de personnes et d'entreprises. Le présent document d'information explore ces changements, qui ont suscité des réponses positives, mais qui en exigent de nouvelles. On s'attend cependant à de plus grands changements à l'avenir par rapport à la nature du travail, à la retraite des « baby-boomers »¹⁰ (dont les répercussions ne seront pas simples), à l'atteinte d'un plateau pour l'entrée des jeunes sur le marché du travail et au déclin des travailleurs qualifiés, facteurs qui ont tous une incidence sur la disponibilité du travail.¹¹ Qui plus est, « [traduction] le taux général de participation devrait diminuer radicalement d'ici à 2031. On s'attend à ce que la situation canadienne en matière de main-d'œuvre, qui est aujourd'hui excédentaire, devienne déficitaire ». ¹² Ces prédictions de pénurie généralisée de main-d'œuvre ne font pas l'unanimité (tous ne croient pas, du moins, qu'elle découlera du vieillissement de la population), mais des pénuries localisées de main-d'œuvre sont à prévoir dans des régions et des secteurs de marché.¹³ Quel que soit le cas, même si l'Ontario est l'une des trois provinces dont le bassin de main-d'œuvre devrait être plus important en 2031 qu'en 2005, elle devra faire face à des défis

liés à la composition de sa population active,¹⁴ qu'on pourrait percevoir comme des occasions de s'atteler aux problèmes du marché du travail, y compris ceux posant des difficultés aux travailleurs vulnérables.

La situation précaire des travailleurs vulnérables n'est pas seulement évidente au travail, mais aussi dans d'autres sphères de leurs vies, comme la santé, la vie communautaire, la famille et, souvent, l'intégration à la société canadienne, et donc ontarienne. La façon dont les travailleurs vulnérables sont traités (y compris lorsque leurs compétences et niveaux d'études sont élevés, mais qu'ils sont incapables d'obtenir des emplois correspondants) a des ramifications dans la société canadienne, et donc ontarienne, en général.

II. SIGNIFICATION DES TERMES « TRAVAIL PRÉCAIRE » ET « TRAVAILLEURS VULNÉRABLES »

A. Travail précaire

1. La portée et l'incidence croissante du « travail précaire »

Le projet de la CDO examine l'impact d'un marché du travail instable chez les Ontariens et les Ontariennes.¹⁵ Une grande variété de termes sont employés pour dépeindre l'instabilité du marché du travail : le travail est décrit comme étant conditionnel, vulnérable, non traditionnel, atypique ou précaire. Même lorsqu'ils sont utilisés de façon similaire, ces termes ne signifient pas nécessairement la même chose. La CDO utilise l'expression « travail précaire » pour rendre certains aspects de l'instabilité du marché, y compris, notamment, de bas salaires, une absence d'avantages sociaux, un contrat d'emploi atypique et un risque plus élevé de maladies et d'accidents.¹⁶

La notion de « précarité » est utilisée en opposition au « lien d'emploi traditionnel » qui étaye les principaux genres de mesures de protection législatives en matière d'emploi. La signification de la notion d'« emploi typique » a été précisée dans le cadre de la restructuration sociale et économique ayant suivi la Deuxième Guerre mondiale. Le fordisme, basé sur l'exemple paradigmatique du secteur de l'automobile, dont le concept s'applique à un grand nombre d'industries manufacturières, fait référence aux usines de production à grande échelle employant une main-d'œuvre abondante qui possède des compétences similaires, utiles dans une chaîne de montage. Habituellement, ces employés sont réunis dans un seul lieu avec peu ou pas de dispersion spatiale. Dans un cadre de production fordiste, l'identité du véritable employeur est peu, sinon pas, juridiquement remise en question, même dans le cas d'usines, filiales ou succursales canadiennes de maisons mères étrangères, habituellement américaines. La dispersion spatiale peut s'appliquer en matière de structure organisationnelle générale, et même parfois d'échelons inférieurs de gestion. Cela dit, la norme est l'employeur unique et connu.

Avec le temps et à la suite de luttes et de mobilisations, le lien d'emploi typique idéal s'est concrètement transformé en travail continu à temps plein et permanent, pour la durée de la vie active et pour un salaire raisonnable.¹⁷ L'ensemble connexe d'avantages qui s'ajoutèrent ensuite aux emplois créés selon ce modèle comprenait d'importants avantages sociaux et des droits et il a contribué au gagne-pain des travailleurs, de leur famille et de la communauté en général.¹⁸

On présumait alors que le filet de sécurité sociale protégerait les travailleurs et, par extension, les membres de leurs familles, lors de périodes exceptionnelles de mises à pied ou de pertes temporaires d'emploi.¹⁹ Qui plus est, le filet de sécurité sociale devait soutenir les Canadiens « de la naissance à la mort », même si ce n'était pas par le biais de leurs revenus d'emploi. L'idée n'était pas de garantir les sources de revenus, ni de créer un revenu de base garanti. Le filet de sécurité sociale devait plutôt combler l'écart entre les périodes régulières et irrégulières d'emploi pour la population active canadienne et après la fin de la vie active.

Cela dit, le lien typique d'emploi et le filet de sécurité sociale connexe ne se sont jamais appliqués à tous les travailleurs, ni à toutes les formes de travail rémunéré. Ainsi, les travailleurs agricoles n'avaient pas droit à la garantie totale des emplois typiques pour des motifs liés à la préservation du modèle de ferme familiale et aux pressions exercées lors de la période des récoltes. Le modèle de l'emploi typique ne s'étendait pas non plus au travail non rémunéré à la maison. Cela faisait donc en sorte que le travail domestique payé échappait également à la norme. On estime aujourd'hui que trente-huit pour cent du travail rémunéré se situent en dehors de la norme de l'emploi typique.²⁰

Ces présomptions initiales relatives à la norme de l'emploi typique ont été précisées en regard d'un certain type de métier, celui des cols bleus des industries manufacturières, et, avec le temps, elles furent élargies pour s'appliquer également aux cols bleus des industries d'extraction des ressources, comme les mines, et à d'autres emplois semblables, comme la construction. Plus tard, la norme fut étendue au travail des employés de bureau du secteur public et elle passa de l'emploi rémunéré par gages au travail salarié en entreprise. Cette norme s'appuyait sur plusieurs présomptions fondamentales, parfois implicites, au sujet des travailleurs, relativement au genre (masculin), à la catégorisation raciale (le groupe dominant ou les blancs), à la sexualité (l'hétéronormativité), à l'état matrimonial (le mariage entre personnes de sexes opposés), à la capacité (le fait d'être valide) et à la citoyenneté (canadienne). Ainsi, la norme du soutien de famille masculin sous-entendait en réalité des présomptions encore plus larges.

En résumé, le lien d'emploi typique aux alentours de la Deuxième Guerre mondiale au Canada présumait que le soutien de famille principal était un travailleur blanc, hétérosexuel et valide qui gagnait un salaire raisonnable et des avantages sociaux suffisants pour soutenir sa famille. En conséquence, la norme présumait également qu'une femme agissait comme aidante naturelle, effectuant l'entretien ménager de la maisonnée, et qu'elle dépendait du soutien de famille masculin pour ses revenus et ses avantages sociaux.²¹ Ce modèle ne tenait pas compte

de cas où les deux conjoints faisaient partie, soit de la « classe » masculine dominante (orientée vers le public et le marché du travail) ou de la « classe » féminine inférieure (orientée vers les travaux domestiques et la vie privée). Le travailleur était typiquement employé par un seul employeur et occupait ses fonctions à temps plein, de façon continue, sur les lieux de travail de l'employeur ou sous sa supervision explicite.

Évidemment, les présomptions liées à la norme de l'emploi typique ne pouvaient pas s'appliquer éternellement, et ce, en grande partie pour des raisons de nature historique. Cela dit, le fait de mieux comprendre les présomptions sous-tendant la norme de l'emploi typique aide à comprendre la portée du travail précaire parce qu'elles révèlent pour qui les régimes juridiques d'emploi ont été conçus et qui est plus susceptible d'être « laissé pour compte » à leur égard. Cela est particulièrement important parce que le « lien d'emploi » actuel est de plus en plus différent du lien d'emploi typique et parce que le terme « emploi » ne décrit pas le lien juridiquement reconnu entre certains soi-disant entrepreneurs (in)dépendants et leurs « donneurs d'ouvrage ». De plus en plus, la population active comprend ceux qui ne sont pas couverts par ces mesures de protection.

La précarité augmente au Canada et ailleurs dans le monde depuis les années 1970.²² La hausse des emplois précaires remet en question de vieilles présomptions au sujet du travail rémunéré.²³ Les effets négatifs de l'augmentation de la précarité, cependant, ne sont pas seulement ressentis en emploi, mais également dans les relations sociales plus étendues et les sphères de la vie privée autres que le travail.

Même si le terme lui-même est récent, certains des aspects de la précarité font partie de la réalité de l'emploi dans la plupart des économies occidentales depuis longtemps. Dans son acception contemporaine, le concept de précarité capture des tendances générales et précises du marché du travail. De façon générale, on a vécu l'érosion de formes sûres d'emplois rémunérés, généralement associées au lien d'emploi typique, tel que mentionné ci-dessous. Les gens sont de plus en plus employés à temps partiel, de façon temporaire ou autonome. Ce

phénomène a pu être observé dans tous les pays industrialisés et dans de nombreux secteurs de travail.

Au Canada, ces tendances générales ont peut-être été plus apparentes dans le secteur de l'industrie automobile du sud-ouest de l'Ontario où l'érosion de l'emploi typique s'est accentuée dans les années 1990 et 2000. L'érosion ne s'est pas limitée à l'industrie manufacturière de certains secteurs-clés, cependant. D'autres secteurs de production, y compris celui des services, ont connu un phénomène semblable. Des exemples d'emplois dans les services comprennent les soins infirmiers, la haute technologie et le travail administratif.

Il est essentiel de noter que la réorganisation importante du marché du travail a fait en sorte que même le travail rémunéré, étroitement associé au lien d'emploi typique, devient moins sûr. Ce virage a créé un « milieu de travail sans frontières », entraînant une différente compréhension du lien d'emploi, beaucoup moins souvent fondée sur l'expectative d'emploi unique pour un seul employeur durant toute la vie active.²⁴ Cela laisse entendre que l'utilité de la norme d'emploi typique est remise en question, à la fois comme modèle idéal devant servir de fondement aux réformes réglementaires et comme base de comparaison. En ce qui concerne les travailleurs relativement bien payés détenant des compétences prisées, la relation a changé des deux côtés. Ainsi, même si le travail est moins sûr, des facteurs permettent de compenser cette préoccupation, comme l'augmentation des occasions de formation fournies par les employeurs.²⁵ Bref, les conditions de travail et les expectatives ont changé pour un grand nombre de travailleurs. Pour certains d'entre eux, cependant, il n'existe pas d'avantages permettant de compenser les aspects non traditionnels de leur travail. Il s'agit de travailleurs qui effectuent des tâches qui ont toujours été caractérisées par la précarité de leurs conditions.

Des tendances plus précises ont vu le jour dans le marché du travail et elles ont plus particulièrement touché les emplois considérés comme peu spécialisés. Une impression croissante d'insécurité caractérise diverses formes d'emplois dans des secteurs comme l'agriculture, la vente ambulante, le tourisme, l'hôtellerie et les soins de santé, et plus

particulièrement les services de soutien comme la buanderie, les services alimentaires et le travail de bureau. L'insécurité n'est pas nouvelle pour ces types de travail rémunéré. Ainsi, le travail de nature saisonnière constitue un exemple récurrent d'emploi chroniquement précaire.

Le désir d'assurer la flexibilité de la main d'oeuvre a servi de principale justification pour le virage actuel vers une plus grande instabilité en emploi. La flexibilité de la main d'oeuvre est considérée comme un facteur important de maintien de la compétitivité des employeurs dans des marchés de consommation de plus en plus globalisés. Les critiques dénoncent en effet que, même si les travailleurs ont exigé plus de flexibilité, surtout pour se consacrer à leurs obligations familiales, la flexibilité de la main d'oeuvre sert d'abord et avant tout les intérêts des employeurs.²⁶

2. *Mesures de la précarité*

Alors qu'une approche distinguant les bons des mauvais emplois conçoit les emplois typiques et atypiques comme des catégories distinctes l'une de l'autre, selon l'approche multidimensionnelle, l'emploi est considéré comme un phénomène évolutif par lequel les travailleurs peuvent travailler dans un contexte s'avérant plus ou moins précaire. Cette approche apparie les emplois à quatre dimensions-clés de l'emploi précaire : les gains, les avantages sociaux, la protection réglementaire et le contrôle.²⁷ Les aspects du débat liés à la précarité peuvent également être qualifiés de « facteurs sociaux », pour faire référence non seulement aux avantages sociaux négociés et statutaires, mais aussi à l'aide aux familles, à l'accès aux soins de santé et à d'autres facteurs de nature sociale; à la sécurité d'emploi (ou à des règles relatives à la cessation d'emploi); à la sécurité professionnelle ou à la capacité de passer d'un secteur du marché à un autre ou de naviguer dans un même marché; à la sécurité du revenu (pendant et après l'emploi) et à l'assurance d'avoir voix au chapitre et de pouvoir se fier à un processus permettant de participer aux décisions touchant le milieu de travail, y compris celui d'exercer des recours en cas de violations de droits.²⁸

La première dimension, et peut-être la plus importante, se situe au niveau des gains. Les travailleurs faiblement rémunérés comprennent ceux qui gagnent le salaire minimum ou moins et ceux qui gagnent plus que le salaire minimum, mais qui se situent sous un seuil donné comme un seuil de pauvreté défini [par exemple, le seuil de faibles revenus (SFR) de Statistiques Canada], le salaire moyen par activité économique, le salaire que les pairs considèrent comme équitable, un seuil de gains annuels ou des facteurs connexes.²⁹ Le calcul des revenus lui-même n'est pas nécessairement simple.³⁰

La deuxième dimension de la précarité se rapporte à la partie de la rémunération qui n'est pas du salaire. On parle d'un *salaire social* lorsqu'on souhaite englober non seulement les gains pécuniaires, mais également la gamme d'avantages sociaux fournis par l'employeur. Ces avantages comprennent le régime de retraite, l'assurance dentaire, l'assurance maladie complémentaire et l'assurance vie et invalidité. Un salaire social bas ou inexistant aura des impacts importants, qui toucheront plus que les travailleurs eux-mêmes. Les répercussions s'étendront à tous les membres de sa famille et pourront influencer la répartition et l'attribution des risques et des responsabilités.

La troisième dimension de la précarité se rapporte à l'étendue ou au degré de protection réglementaire accordée aux travailleurs et donc aux mesures de protection statutaire auxquelles ils ont accès, comme les normes minimales d'emploi, l'existence d'une protection syndicale et les difficultés de faire appliquer les mesures de protection offertes.³¹

Finalement, la quatrième dimension de la précarité se rapporte au degré de contrôle ou d'influence du travailleur dans le cadre du processus de travail et dans le marché du travail en général. Compte tenu de la difficulté de mesurer ce contrôle, les indicateurs liés à cette quatrième dimension, et plus particulièrement à la protection syndicale, servent d'outils d'évaluation du contrôle relatif.³²

Ensemble, les dimensions de la précarité dépeignent le travail rémunéré comme comprenant un salaire faible ou instable, une absence d'avantages sociaux, une protection législative faible ou inexistante, peu ou pas appliquée, un contexte de travail sans syndicat, avec peu ou pas de contrôle du milieu de travail. Ces dimensions doivent à leur tour être situées dans un contexte social plus étendu.³³ Par exemple, il est important de tenir compte de la « situation sociale » des travailleurs, spécialement de leur genre et de leur « race », ainsi que de leur contexte professionnel.³⁴

3. *Principaux types d'emploi précaire*

Les principales formes d'emploi précaire comprennent l'emploi *indépendant*, à temps partiel ou temporaire. L'emploi *indépendant*, seul ou « autonome », fait référence aux travailleurs autonomes qui n'emploient eux-mêmes personne et qui ne contrôlent pas les risques de production, ni n'accumulent de capital. Ainsi, cette catégorie d'emploi indépendant autonome s'apparente plutôt à un emploi qu'à une forme d'entrepreneuriat.³⁵ La hausse de l'emploi indépendant autonome, précisée ci-dessous, découle à la fois de l'augmentation du recours à la sous-traitance, comme lorsqu'un employeur insère un intermédiaire entre lui et le travailleur, et la classification inappropriée d'employés pour éviter les obligations juridiques connexes, comme celles liées aux impôts ou à l'emploi.³⁶ La sous-traitance transforme notamment l'emploi en une relation triangulaire.

L'emploi à temps partiel, qui regroupe à la fois des emplois de nature temporaire et permanente, recoupe l'emploi temporaire, mentionné ci-dessous. La distinction entre un emploi à temps partiel et à temps plein se base habituellement sur le nombre d'heures travaillées hebdomadairement. Même si une définition normalisée du travail à temps partiel n'existe pas, il semble évident que l'emploi à temps partiel de nature temporaire en représente la forme multidimensionnelle la plus précaire.³⁷

L'emploi temporaire ou « non permanent » explique également en partie la hausse de l'emploi précaire. L'emploi temporaire découle de la croissance des agences de placement et d'aide temporaires, dont le nombre a dramatiquement augmenté depuis les années 1990. Il comprend également des formes particulières d'emplois relevant des programmes de migration pour emplois temporaires et des politiques d'immigration générales, ainsi que certaines tâches exécutées par des travailleurs « sans statut ». ³⁸ Il faut noter qu'il existe une distinction entre contrat de travail temporaire à court ou à long terme, ou même occasionnel, et entre *travail* temporaire (comme un contrat portant sur un projet spécial) et *travailleur* engagé de façon temporaire pour du travail continu. Parallèlement, il s'agit peut-être moins de la durée du travail que des conditions qui s'y rattachent : ainsi, les travailleurs inscrits au programme fédéral des travailleurs étrangers peuvent venir au Canada pendant deux ans, ce qui est plus long que le temps passé au travail par de nombreux travailleurs temporaires, mais le statut de ces travailleurs étrangers dépend du programme et ils sont habituellement incapables de faire une demande de résidence permanente (à l'exception de certains travailleurs spécialisés).

L'emploi temporaire permet aux employeurs confrontés à des marchés très compétitifs ou très changeants d'éviter certaines obligations liées au statut d'emploi, qui s'appliquent aux employés à long terme ou « permanents ». ³⁹ Par exemple, lorsqu'un employeur a recours à une agence de placement temporaire, il n'aura pas à réintégrer un travailleur accidenté.

Parallèlement, l'emploi temporaire peut fournir d'importants avantages aux travailleurs. Les nouveaux arrivants considèrent qu'il s'agit d'une façon viable d'obtenir une expérience de travail canadienne; ⁴⁰ les migrants, d'obtenir l'emploi et le salaire trop difficiles à dénicher dans leur pays d'origine; les travailleurs âgés, de conserver leur continuité d'emploi; et les travailleurs novices, d'obtenir une expérience de travail.

Les programmes de migration pour travailleurs temporaires illustrent de façon évidente ce qu'est l'emploi temporaire. Contrairement aux autres travailleurs temporaires, les migrants ne

détiennent pas seulement un travail temporaire, mais également un statut temporaire au Canada. La création de programmes visant les travailleurs migrants au Canada date de la Confédération. Les règles en vigueur aujourd'hui furent élaborées au début du XX^e siècle. Une courte description de certains programmes fédéraux permet de mieux apprécier la diversité des conditions applicables aux travailleurs étrangers.

Depuis 1910, le Canada a créé divers programmes de recrutement d'aides domestiques pour attirer des travailleurs migrants (principalement des femmes) en provenance des Caraïbes, et maintenant, surtout des Philippines. Dans sa version actuelle, le Programme fédéral concernant les aides familiaux résidants (PAFR) permet à des travailleurs de devenir aides domestiques dans des foyers canadiens pendant deux ans, avec une option de reconduction et (ce qui est atypique dans les programmes de travailleurs étrangers) de demander un statut de résident permanent.⁴¹

Un programme de recrutement de travailleurs agricoles, le Programme fédéral des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), fut instauré en 1966 pour des travailleurs jamaïcains. Le PTAS fut élargi pour comprendre des travailleurs de presque tous les pays des Caraïbes membres du Commonwealth et, aujourd'hui, surtout du Mexique. Les travailleurs, habituellement masculins, qui travaillent au Canada jusqu'à huit mois par année, sans pouvoir prolonger leur séjour ni faire de demande de statut de résidence permanente lorsqu'ils sont au pays, récoltent du tabac et d'autres produits horticoles, comme des fruits ou des légumes, plus particulièrement dans le sud-ouest ontarien.⁴²

En 2003, un nouveau programme fédéral de migration temporaire, le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), fut créé pour recruter des travailleurs en provenance de certains secteurs économiques comme l'agriculture, la construction, le tourisme et le conditionnement des viandes. Des travailleurs guatémaltèques, thaïlandais ou autres viennent travailler au Canada pendant deux ans, sans pouvoir y rester après l'expiration de leur visa de travail.⁴³ À compter d'avril 2011, de nouveaux règlements permettront aux travailleurs visés de

travailler pendant des périodes totalisant au plus quatre ans, après quoi ils devront attendre quatre autres années avant d'avoir à nouveau accès au programme.⁴⁴ Cette restriction permettra de confirmer la nature temporaire du programme, qui ne pourra pas mener au statut de résident permanent.

B. Signification du terme « travailleur vulnérable »

1. Caractéristiques économiques

La hausse de la précarité en emploi reflète le fait que des coûts auparavant assumés par les entreprises, y compris en matière de santé au travail et d'autres domaines à risques, sont maintenant transférées aux travailleurs en général, mais surtout aux travailleurs les moins protégés qui ne sont pas en mesure de s'en plaindre.⁴⁵ Les travailleurs agricoles représentent à la fois un exemple historique et contemporain des employés vulnérables. Comme la Cour suprême du Canada l'a mentionné dans l'arrêt *Dunmore*, « les travailleurs agricoles n'ont ni pouvoir politique, ni ressources pour se regrouper sans la protection de l'État, et ils sont vulnérables par rapport aux représailles patronales; ... Les travailleurs agricoles sont "mal rémunérés, ils ont des conditions de travail difficiles, une formation et une instruction limitées, un statut peu élevé et une mobilité d'emploi restreinte" ». ⁴⁶ Le commissaire Arthurs, se prononçant dans un contexte fédéral, opinait que « le secteur dans lequel les travailleurs sont employés, la taille de l'entreprise pour laquelle ils travaillent, la nature atypique de leurs contrats de travail et leurs caractéristiques démographiques sont des indices qui aident à les identifier comme étant "vulnérables" ». ⁴⁷

Même s'il existe une vulnérabilité intrinsèque en emploi, le présent document utilise le concept d'employé vulnérable pour faire référence à ceux qui sont particulièrement touchés par les multiples aspects de l'emploi précaire (bas salaires, peu ou pas d'avantages sociaux, absence de normes de protection ou difficulté d'y avoir accès et absence de contrôle), et dont la vulnérabilité est exacerbée par leur « situation sociale », mentionnée ci-dessous. Cela comprend les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une gamme complète de droits et de

mesures de protection sociale ou qui doivent lutter pour les faire valoir, et ce, parce qu'ils détiennent très peu de pouvoir sur le marché du travail. Ces faibles pouvoirs les empêchent aussi d'élargir leurs mesures de protection réglementaires afin d'améliorer leurs conditions de travail et de mieux contrôler leur vie professionnelle.

2. *Importance de la « situation sociale »*

Les travailleurs exerçant un travail précaire ou ceux que l'on peut qualifier de « vulnérables » proviennent de nombreux groupes ethniques d'origines nationales différentes. Il s'agit à la fois d'hommes et de femmes. Des travailleurs dont l'emploi est « typique » peuvent également se retrouver sans emploi et sans compétences facilement transportables, ou à un âge où il est difficile de se replacer ailleurs. Il est cependant important d'établir un lien entre un emploi précaire et la « situation sociale » de celui qui l'occupe. Ce lien correspond à l'interaction entre conditions politiques et économiques et relations sociales.⁴⁸ La situation sociale comprend le genre, la « race », le statut d'immigrant, l'âge, la capacité et d'autres sources de marginalisation.⁴⁹ Même si toutes les interactions entre emploi précaire et situation sociale sont importantes, ce projet s'intéresse plus particulièrement aux croisements entre précarité et genre et au processus de catégorisation raciale, comme vécu par les immigrants.⁵⁰

La CDO a notamment choisi de s'y concentrer, car elle a entrepris des projets axés sur d'autres « cohortes », qui visent plus particulièrement les personnes handicapées et les personnes âgées.⁵¹ Deux exemples frappants des interactions entre travail rémunéré et incapacité sont les accommodements au travail, ainsi que le soutien au revenu et la sécurité.⁵² Le gouvernement ontarien a établi des programmes soutenant les personnes handicapées en recherche d'emploi et encourageant les employeurs à les engager.⁵³ Les travailleurs âgés, pour leur part, peuvent ne pas vouloir d'emploi « typique » ou être moins susceptibles d'en trouver, mais obtenir du travail sur une base contractuelle, à temps partiel ou par le biais d'agences de placement. Comme l'âge de la retraite est de moins en moins obligatoire, les travailleurs peuvent être plus souvent laissés pour compte à mesure qu'ils vieillissent. Des initiatives

gouvernementales reconnaissent la vulnérabilité croissante des travailleurs vieillissants.⁵⁴ Comme la CDO a entrepris d'autres projets visant à concevoir un cadre juridique applicable aux personnes handicapées ou âgées, ce document ne traitera pas explicitement des questions les touchant plus particulièrement.⁵⁵

La mesure des tendances particulières à l'emploi précaire peut être prise en mettant l'accent sur l'exclusion de certaines personnes, certaines activités de production ou les deux. L'inclusion et l'exclusion de certaines personnes des mesures de protection réglementaires ne sont pas une coïncidence, mais découlent de processus sociaux continus. Ce document met l'accent sur les processus par lesquels on accorde une portée sociale à des caractéristiques humaines de l'identité. Le fait de les comprendre aide à saisir l'impact disproportionné de l'emploi précaire chez certaines personnes et dans certaines collectivités. Parce que ces processus sont au cœur des différentes manifestations de l'emploi précaire, il est essentiel de clarifier les concepts applicables.

a) Genre

Même si les hommes comme les femmes peuvent détenir des emplois précaires, surtout dans les strates les plus jeunes de la population active, la concentration de femmes est plus élevée dans les emplois les plus précaires.⁵⁶ Les inégalités de genre en emploi persistent, malgré l'augmentation de la participation active des femmes au marché du travail au cours des dernières décennies. Une des principales explications pour ces inégalités est le lien non reconnu entre foyer et marché du travail. Malgré les changements des dernières années, des disparités demeurent entre responsabilités et obligations des hommes et des femmes dans leurs familles et au foyer.⁵⁷

Le fardeau inégal supporté par les femmes chez elles se reflète dans le marché du travail et se traduit par des écarts en emploi. Dans un sens, ces écarts découlent de la structuration d'un grand nombre d'emplois ou de professions selon le sexe. L'expression « structuration des emplois selon le sexe » sera utilisée pour faire référence à la « [traduction] dépréciation des

emplois pour qu'ils s'apparentent à un travail associé aux femmes et à d'autres groupes marginalisés qui sont présumés avoir accès à des sources alternatives de subsistance outre leur salaire ». ⁵⁸ Cela comprend généralement des emplois temporaires, saisonniers ou à temps partiel. Non seulement la division du travail selon le genre renforce la structuration des emplois et des professions dans le marché du travail, elle fait aussi en sorte que les femmes se concentrent dans les soins, comme les traitements à domicile et le gardiennage d'enfants, et dans les services, comme le travail administratif et la vente.

L'expression *structuration des emplois selon le sexe* dépeint les différences de genres et d'identités de façon fixe. ⁵⁹ Dans ce document, le genre est généralement assimilé à une identité fixe et, plus fondamentalement, à une relation sociale. L'impact de la différence sexuelle dans la relation d'emploi garde son importance dans ce contexte. ⁶⁰ À cet égard, la structuration des emplois selon le sexe fait ressortir les présomptions intégrées à la norme de l'emploi typique. Mentionnons en particulier que, malgré la réalité de la participation des hommes et des femmes au marché du travail actuel, la norme de l'emploi typique repose sur la présomption d'un soutien de famille masculin et d'une femme prodiguant les soins, ce qui implique donc que la femme a accès à un salaire et à des avantages sociaux par le biais de son conjoint masculin. Cependant, ce concept de structuration des emplois selon le sexe est élargi pour tenir compte et pour refléter des mécanismes tenaces par lesquels les relations entre les genres s'entremêlent avec d'autres relations sociales – comme la catégorisation raciale et l'immigration – pour agir dans un contexte d'emploi.

b) Catégorisation raciale

De façon générale, le concept de catégorisation raciale fait référence à un processus continu et dynamique selon lequel des caractéristiques humaines observables reçoivent une portée sociale à des fins de catégorisation et de différenciation. ⁶¹ En utilisant la notion de « race », ⁶² les catégories d'identité de groupe sont constamment remaniées selon des pratiques, politiques et processus sociaux implicites et explicites. ⁶³

Il existe une distinction quant à la signification du concept de catégorisation raciale, qui ressort à la fois du discours populaire et de la théorie. Dans l'usage populaire, le concept de catégorisation raciale fait habituellement, mais non exclusivement, référence, soit implicitement, soit explicitement, aux processus sociaux touchant les non-blancs ou les personnes non perçues comme membres des groupes dominants. Un usage concurrent du concept présume une application plus étendue. Comme l'a mentionné une théoricienne, « [traduction] la racialisation incarne tous les sujets, pas seulement ceux considérés comme racialement différents, mais aussi les membres des groupes dominants qui peuvent être compris dans la norme "sans race" par rapport à laquelle les autres sont jugés ». ⁶⁴

Même si l'expression « catégorisation raciale » sera employée dans ce document de la façon la plus fréquemment utilisée dans le discours populaire et théorique, il serait plus précis, d'un point de vue analytique, de considérer la catégorisation raciale comme un processus se rapportant à l'inclusion et à l'exclusion aux groupes dominants et non dominants. De plus, les expressions « racialisé comme membre du groupe dominant » et « racialisé comme membre d'un groupe minoritaire » saisissent un aspect-clé du processus social continu et persistant de la structuration d'identités de groupes, ce qui fait ensuite en sorte que les gens sont insérés dans des catégories utilisées pour déterminer leur valeur relative sur le marché du travail.

Quelles sont les caractéristiques humaines auxquelles une portée sociale est attribuée et sont-elles intégrées à la notion de catégorisation raciale? On croit que la catégorisation raciale s'effectue en réponse à des caractéristiques biochimiques ou observables, comme la couleur de la peau surtout, et à des caractéristiques socioculturelles, comme la religion ou la langue (que l'on qualifie séparément d'« ethnicisation »). Le processus d'attribution d'une portée sociale à des traits humains a de multiples facettes et est complexe et, même si l'utilisation des concepts doubles de catégorisation raciale et d'ethnicisation peut être sensée d'un point de vue analytique, en pratique, il s'agit de distinctions plutôt difficiles à maintenir. Les données empiriques officielles existantes sur l'emploi au Canada ne se divisent pas aisément en

catégories distinctes de portée sociale. Les expériences des travailleurs dans le marché du travail ne se divisent pas non plus parfaitement de cette façon. Les gens peuvent percevoir qu'ils font l'objet d'une distinction ou qu'ils sont catégorisés pour des raisons liées à leurs caractéristiques personnelles, mais, parce qu'il peut être difficile de déterminer les caractéristiques précises qui sont remises en question, cela peut être classé de différentes façons.

Cela dit, l'attribution de ressources limitées comme les occasions de travail ou de formation postsecondaire, et les expériences vécues dans des cadres d'emploi ou d'éducation reflètent l'impact délétère de ces processus d'exclusion sociale. Même si les distinctions conceptuelles de catégorisation raciale et d'ethnisation peuvent difficilement être maintenues, il est toujours nécessaire d'élaborer des outils conceptuels permettant d'expliquer l'impact disproportionné de l'emploi précaire sur les gens qui, pour différentes raisons, ne sont pas considérés comme intégrés dans les groupes dominants. La CDO emploie donc le concept de catégorisation raciale pour saisir à la fois les traits observables et socioculturels.

Les collectivités racialisées occupent différents types d'emplois précaires de façon disproportionnée, ce qui concorde avec les données empiriques démontrant que les groupes d'immigrants sont plus susceptibles d'être pauvres en Ontario et au Canada.⁶⁵ Qui plus est, la catégorisation raciale est liée au projet historique et continu d'édification de la nation.⁶⁶ Au Canada, cela ressort à la fois du traitement accordé aux Autochtones et des politiques d'immigration. Même si la catégorisation raciale est censée avoir un impact important sur les expériences d'un grand nombre d'Autochtones, on fait habituellement la distinction entre les Autochtones et d'autres groupes racialisés. Il existe en effet des gens qui remettent en question le caractère approprié d'une catégorisation des Autochtones et des peuples des Premières Nations selon la « race » (et plus particulièrement lorsqu'on emploie ce terme avec « minorité »).⁶⁷ Cette distinction est fondée sur les expériences historiques et, jusqu'à un certain point divergentes, des collectivités autochtones canadiennes. Cette distinction sert de principale justification pour différencier les recherches et les analyses portant sur les personnes

et les peuples non autochtones. Cette approche peut cependant être critiquée, du fait qu'elle renforce ou remet de l'avant des différences et des formes d'exclusions parmi la population active canadienne. Il existe un besoin pressant d'inscrire l'expérience historique unique des Autochtones dans un contexte de réglementation juridique de l'emploi et du développement communautaire au Canada. La CDO aimerait obtenir des commentaires constructifs sur les façons d'intégrer la réalité des travailleurs autochtones dans son projet sur l'emploi précaire et ses futures initiatives.

c) Statut d'immigrant

La catégorisation raciale est également fortement liée au phénomène de migration planétaire, et plus spécifiquement aux flots continus des nouveaux arrivants au Canada. Qui plus est, des facteurs influençant la situation sociale des travailleurs, dont leur statut d'immigrant, participent de plus en plus au façonnement des expériences de travail des nouveaux immigrants, arrivants ou migrants temporaires au Canada. Les politiques d'immigration visent explicitement la précarité d'emploi et la vulnérabilité des travailleurs, y compris le nombre même d'employés vulnérables dans la population active. Après la Deuxième Guerre mondiale, et surtout après des réformes importantes dans les années 1960, les politiques d'immigration canadiennes sont devenues beaucoup moins axées sur la race, du moins explicitement. Alors que les politiques migratoires antérieures à 1962 faisaient explicitement référence aux pays d'origine des immigrants que l'on préférait ou pas (et qui correspondaient aux notions officielles et officieuses prévalant dans une société canadienne coloniale britannique et blanche), à la fin des années 1960, on choisit d'employer un système de points pour faciliter la migration de personnes plus spécialisées. De plus, les programmes de migration temporaire, comme les précurseurs du Programme concernant les aides familiaux résidents antérieurs aux années 1960, augmentèrent en importance. En 2008, quelque 66 000 travailleurs temporaires arrivèrent en Ontario et, à la fin de 2008, plus de 91 000 travailleurs étrangers y vivaient.⁶⁸

L'« immigration » aux fins du travail précaire comprend, non seulement les différentes catégories de statuts d'immigrants permanents et temporaires, mais également la catégorie des résidents sans statut qui comprend des gens qui, pour de multiples raisons, ne détiennent pas de statut juridique officiel leur permettant de vivre et de travailler au Canada. Il peut y avoir absence de statut lorsqu'une demande de statut de réfugié est rejetée, lorsqu'un visa d'étudiant, de visiteur ou de travail expire, ou encore lorsqu'une personne est recrutée pour travailler au Canada sous de fallacieux prétextes, par exemple, si un recruteur étranger prétend erronément détenir un permis valide au nom du travailleur ou lorsque ce dernier ne détient pas de documents d'identité valides. Cela peut également survenir si un immigrant commandité est abandonné par son commanditaire ou s'il le quitte (à cause de sévices, par exemple). La variété de gens sans statut d'immigrant officiel ressort en microcosme dans la collectivité brésilienne, où l'on retrouve « [traduction] des hommes et des femmes, de 22 à 60 ans, venant de plus de 15 états brésiliens différents, dont les études varient du secondaire au doctorat, et qui ont vécu au Canada d'un à plus de seize ans ». ⁶⁹

Ensemble, le genre, la catégorisation raciale et le statut d'immigrant façonnent l'emploi et les relations sociales au sens large. Le fait que des inégalités persistent marque les relations dans le marché du travail, au foyer et dans les collectivités. Ainsi, comme le concluent des théoriciens connus, on constate une dynamique croissante de « [traduction] structuration racialisée et sexualisée » de l'emploi rémunéré en général, et de l'emploi précaire en particulier. ⁷⁰ Pour un nouvel arrivant, un migrant temporaire ou un travailleur sans statut, la question du statut d'immigrant s'entremêle à celle du genre et aux processus de catégorisation raciale, ce qui accroît l'insécurité dans le marché du travail.

III. CADRE LÉGISLATIF ET STRATÉGIQUE

A. Compétence constitutionnelle

Dans le cadre du fédéralisme canadien, qui est complexe, la réglementation de l'emploi est surtout du ressort provincial relatif à la « propriété » et aux « droits civils ». ⁷¹ Cependant, des questions de compétence restent à trancher en matière de réglementation et de politiques d'emploi. Ainsi, toute étude portant sur la capacité de l'Ontario d'aborder le problème de l'emploi précaire doit tenir compte de l'impact des politiques et des programmes fédéraux, comme ceux relatifs aux travailleurs migrants temporaires, au moment d'évaluer le pouvoir d'agir du gouvernement ontarien. Seule une conclusion satisfaisante des conflits de compétence relatifs aux enjeux politiques permettra de s'attaquer à la problématique de l'emploi précaire.

Il est donc essentiel que les représentants fédéraux et provinciaux travaillent ensemble à cette question, qui touche les travailleurs venant au Canada dans le cadre de programmes variés. Comme d'autres provinces, l'Ontario a conclu des accords avec le gouvernement fédéral au sujet des travailleurs étrangers temporaires. La province a signé le premier accord fédéral-provincial canadien portant sur l'immigration en novembre 2005, dans le but de se faire transférer des fonds fédéraux pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Un accord subséquent visant spécifiquement les travailleurs étrangers temporaires prévoit ce qui suit : « [c]ette disposition confère à l'Ontario le pouvoir de recommander l'entrée de TET dont la présence en Ontario peut contribuer à promouvoir les priorités de la province en matière de développement économique », y compris en faisant des investissements commerciaux ou industriels, en accroissant la compétitivité et la productivité des entreprises, en faisant progresser la recherche et le développement scientifiques et en encourageant la commercialisation de la recherche; en d'autres mots par le biais d'immigrants hautement spécialisés ou financièrement à l'aise. ⁷² De plus, le Canada, l'Ontario et la ville de Toronto ont conclu un protocole d'entente dans le but d'« améliorer la situation des immigrants sur

plusieurs aspects intéressant les trois niveaux de gouvernement, y compris la citoyenneté et l'engagement civique, et à faciliter l'accès à l'emploi, aux services, à l'enseignement et à la formation ». ⁷³ Ce protocole note qu'au cours des cinq années précédentes, « près de 50 % des immigrants au Canada sont arrivés chaque année dans la seule région de Toronto », proportion qui pourrait décroître, à mesure que les immigrants choisiront de s'installer ailleurs.

Bien que les politiques d'immigration fédérales puissent jouer un grand rôle relativement à l'ampleur ou aux circonstances du « travail précaire » ou à l'augmentation du nombre de travailleurs vulnérables, notons que le mandat de la CDO s'inscrit dans le cadre des lois et des politiques provinciales. La Commission peut toutefois étudier l'influence des lois et des politiques fédérales sur l'aptitude d'agir de l'Ontario et l'utilisation possible des compétences fédérales en collaboration avec celles de la province pour se pencher sur la situation des travailleurs vulnérables.

Il faut également noter que la *Charte canadienne des droits et libertés* ⁷⁴ peut être pertinente, non seulement en ce qui concerne les exclusions à la négociation collective, mais également pour la différence de traitement par rapport aux normes d'emploi minimales ou à leurs effets comme, par exemple, lorsque les travailleurs vulnérables sont surtout des femmes, ou qu'ils proviennent de certains groupes ethniques, nationaux ou racialisés, ou lorsqu'existe une combinaison de ces facteurs.

B. Droit international

Ce document d'information ne traitera pas de l'application du droit international. Cependant, une analyse du droit international sera comprise dans le rapport d'étape. Des recommandations seront préparées après les nouvelles consultations et recherches dans ce projet. Bien que le Canada n'ait pas signé toutes les conventions internationales traitant de la situation des travailleurs, ces dernières fournissent un étalon permettant d'évaluer comment les travailleurs vulnérables sont traités. Un exemple à ce titre serait la *Convention*

internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, que le Canada n'a pas signée.⁷⁵ L'Organisation internationale du Travail a promulgué huit conventions fondamentales qui visent les droits des travailleurs,⁷⁶ dont cinq ont été ratifiées par le Canada.⁷⁷ La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 prévoit que tous les membres de l'OIT ont l'obligation « de respecter, promouvoir et réaliser (...) les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions », même s'ils ne les ont pas ratifiées.⁷⁸ Parmi les catégories de droit citées se trouvent la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

C. Régimes nationaux régissant l'emploi et les relations de travail

1. Historique

En Amérique du Nord, les juristes et les théoriciens, notamment, font la distinction entre « droit de l'emploi » et « droit du travail », le premier référant aux relations entre employeurs et employés et le second, aux relations entre employeurs et syndicats. De façon plus spécifique, le droit du travail s'intéresse aux circonstances menant à l'accréditation d'un syndicat à titre de représentant unique d'un groupe défini d'employés et des modalités d'emploi établies selon une convention collective entre un employeur et un syndicat.⁷⁹ Ainsi, on considère souvent que la distinction entre droit de l'emploi et droit du travail engendre des ensembles de règles juridiques différentes selon qu'il s'agit d'un cadre de travail non syndiqué pour l'un ou syndiqué pour l'autre. Cependant, selon une explication plus exacte, les lois de l'emploi s'appliquent autant aux employés non syndiqués que syndiqués, même si, dans certains cas, comme pour les normes minimales, elles peuvent être plus généralement applicables aux employés non syndiqués qu'à ceux évoluant dans un milieu syndiqué. Pris ensemble, ces régimes juridiques d'emploi couvrent un domaine complexe comportant un grand nombre de lois applicables interdépendantes et un cadre réglementaire compliqué.

Toute étude portant sur l'emploi précaire nécessite une analyse qui dépasse la distinction traditionnelle entre un milieu de travail non syndiqué et syndiqué. Elle nécessite également de s'engager dans une analyse multiniveaux, qui s'intéresse à la fois au travail, au travailleur, à son foyer et à sa collectivité.⁸⁰ Il est important de ne pas considérer l'étude de la réglementation juridique du marché du travail indépendamment de la situation réelle ou matérielle des gens. Les liens d'emploi sont au cœur de l'identité individuelle, du fonctionnement des foyers et de la vie sociale et communautaire.

Le contrat d'emploi en common law, pierre d'assise de la norme de l'emploi typique, a été codifié en Ontario dans la *Master and Servant Act* de 1847.⁸¹ En réglementant l'échange de gages contre de la force de travail, le contrat d'emploi repose sur le principe d'une entente consensuelle ou volontaire entre parties officiellement égales négociant librement. Il établit les engagements et les obligations mutuels pouvant être appliqués par des tribunaux de common law. À l'opposé, la critique la plus importante du contrat d'emploi, qui ressort clairement des politiques visant le marché du travail, est qu'il y a bel et bien inégalité entre les pouvoirs de négocier des parties contractantes.⁸² Compte tenu de la position dominante qu'occupent les employeurs, et du flot d'information asymétrique qui en découle dans la relation d'emploi, la plupart des employés sont désavantagés dans le cadre du processus de négociation contractuelle. On présume que cet écart entre les pouvoirs de négociation existe de façon générale dans la plupart des relations d'emploi,⁸³ mais qu'il ressort plus évidemment lorsque les modalités contractuelles sont excessivement déséquilibrées ou abusives.⁸⁴

Les faiblesses du contrat d'emploi en common law ont entraîné la création de mesures de protection statutaires à l'encontre des excès des employeurs. Par exemple, une des premières interventions législatives de l'Ontario fut d'inclure des dispositions permettant de réclamer le paiement de gages à l'employeur dans la *Master and Servant Act* du milieu du XIX^e siècle. Ces réclamations débouchaient souvent en jugements en dommages sans garantie de paiement, qui contrastaient avec les sanctions plus sévères d'amendes et d'emprisonnement pour les employés ayant manqué à une obligation contractuelle.⁸⁵

La première loi ontarienne traitant explicitement des normes minimales d'emploi apparut presque quarante ans plus tard, après que les premières normes aient été créées. L'*Ontario Factories Act*, édictée en 1884, établit l'âge minimum d'admissibilité au travail et les heures de travail maximales pour les garçons et les filles en usine.⁸⁶ D'autres normes suivirent⁸⁷ et, au cours du XX^e siècle, et surtout pendant les décennies ayant suivi la première loi sur les normes d'emploi exhaustive, des mesures de protection législatives supplémentaires furent ajoutées pour traiter de plusieurs aspects importants des conditions de travail, comme la santé et la sécurité au travail, la discrimination en emploi et un type particulier de discrimination, l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Par exemple, la loi ayant précédé le *Workplace Safety and Insurance Act*, introduite en 1914, structurait la rémunération et les mesures de réadaptation pour accidents du travail et maladies professionnelles.⁸⁸

Pour contrebalancer le pouvoir des employeurs, on effectua une nouvelle série d'interventions législatives dans le domaine des relations de travail. Avec le temps et après des contestations et des négociations difficiles naquit un régime juridique unique, désigné « pluralisme industriel ».⁸⁹ Ce régime intégrait la liberté d'association dans un format de négociation collective pour en faire un mécanisme formellement acceptable de résolution des différends en milieu de travail. Le syndicat était dès lors considéré comme une institution légitime responsable de relations de travail et, en échange, des obligations rigoureuses étaient imposées aux dirigeants syndicaux pour qu'ils s'assurent de responsabiliser leurs membres. Dans ce contexte, un modèle connexe d'organisation et de représentation collective des travailleurs vit le jour, le syndicalisme industriel.⁹⁰ Ce modèle était fondé sur l'organisation collective des travailleurs d'une industrie, plutôt qu'en fonction de compétences partagées ou d'une profession.

On dit que le régime juridique du pluralisme industriel fut un compromis historique en relations de travail.⁹¹ Il s'est traduit en éléments-clés que l'on retrouve aujourd'hui dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail (LRT de 1995)* :⁹² l'obligation pour l'employeur de

reconnaître un syndicat accrédité selon la loi puisqu'il a le soutien de la majorité et de négocier avec lui de bonne foi; l'obligation pour l'employeur de prélever les cotisations syndicales de tous les employés de l'unité de négociation et de les remettre au syndicat;⁹³ les limites imposées aux grèves et aux lockouts et la création d'un processus interne de grief.

Ce modèle a connu certaines variations depuis, par exemple dans le secteur de la construction et dans la fonction publique. De façon générale cependant, on s'est peu écarté de la structure juridique de base. Comme il s'agit du seul véritable modèle de syndicalisation offert, le syndicalisme industriel s'avéra incontournable. La loi encadre donc maintenant l'organisation collective des travailleurs et leur représentation d'une façon prévisible. Il faut également souligner que le lien d'emploi typique ne s'appliquait pas universellement à tous, la plupart des travailleurs n'ayant pas tiré avantage de leurs droits de négociation collective. Même à son apogée, le régime de pluralisme industriel ne s'appliquait pas à plus de cinquante pour cent de la population active canadienne.⁹⁴

En résumé, durant l'après-guerre, il y eut un accès accru aux normes minimales d'emploi, à l'indemnisation pour certains accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi que l'instauration d'un régime formel de négociation collective. Cette évolution continue des normes protectrices et règlementaires en matière d'emploi et de travail reflète les changements de circonstances et d'expectatives sociales et elle s'avère d'importance considérable dans l'étude de remèdes adaptés à la situation des travailleurs vulnérables.

2. Régimes législatifs contemporains

La réglementation actuelle en matière d'emploi comporte trois éléments : le contrat d'emploi en common law, les normes minimales statutaires et la négociation collective régie par la loi. Un aperçu de la structure existante du droit de l'emploi ontarien intégrant les plus récents amendements sert à comprendre comment le cadre juridique actuel, malgré son étendue, a négligé l'emploi précaire et dans quelle mesure il pourrait répondre à l'évolution du marché du travail et de la population active.

a) Contrat d'emploi en common law

En common law, pour faire valoir un contrat d'emploi, on se fie au litige civil. Les employés qui exercent un contrôle important au travail compte tenu de leur expertise particulière en forte demande dans le marché par exemple peuvent être en mesure d'intenter un recours ou même de négocier. Pour la plupart des autres travailleurs, l'exécution forcée par le biais des tribunaux de common law coûte trop cher. Les coûts économiques liés aux poursuites judiciaires, qui sont relativement élevés et auxquels s'ajoutent d'autres restrictions d'« accès à la justice » ont tendance à exclure les employés vulnérables.

Qui plus est, le contrat d'emploi en common law met les travailleurs en situation inhérente d'insécurité. Cela ressort particulièrement de l'interprétation du congédiement dans le cadre de la relation d'emploi en common law. La question juridique relative au congédiement consiste à savoir si un employeur est débiteur d'une obligation de préavis raisonnable ou d'une indemnité en tenant lieu.⁹⁵ La common law n'accorde pas la réintégration comme remède au congédiement. En ce qui concerne l'emploi précaire, il y a eu peu, sinon pas, d'innovations pertinentes en common law dans l'interprétation du contrat d'emploi.

b) Normes minimales

En imposant des normes minimales en milieu de travail, ces mesures de protection statutaires établissent un seuil minimum de droits servant à solidifier le marché intervenu entre les parties contractantes dans le cadre du lien d'emploi. Ainsi, les lois de l'emploi contiennent d'importants éléments protecteurs prenant la forme de droits et d'obligations.

Normes d'emploi

Aujourd'hui, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* fixe les droits des employés en matière de salaire minimum, versements salariaux, heures supplémentaires, congés payés, jours fériés, congés de maternité, congés parentaux et en cas d'urgence.⁹⁶ La *LNE de 2000* constitue une refonte importante de la loi antérieure, plus particulièrement dans le cas des heures de travail et des mesures anti-représailles.

Les heures de travail jouent beaucoup dans l'emploi précaire. Certains travailleurs ne peuvent obtenir suffisamment d'heures dans un seul emploi et doivent les cumuler pour gagner leur vie alors que d'autres doivent travailler de longues heures par jour ou par semaine contre leur gré. Un accès restreint aux congés est un autre aspect récurrent de la précarité. Par exemple, la disposition de la LNE accordant un congé non payé d'urgence de dix jours en cas d'urgence familiale et d'urgence médicale personnelle ne s'applique qu'aux employés dont le milieu de travail compte 50 employés ou plus.⁹⁷

La *LNE de 2000* a été améliorée relativement au travail effectué pour des agences de placement temporaire.⁹⁸ Auparavant, on présumait que ces agences étaient les employeurs des personnes envoyées dans les entreprises clientes, ce que l'article 74.3 de la loi prévoit maintenant expressément. Les employés des agences de placement ont également droit à de nouvelles mesures de protection. La loi interdit aux agences d'imposer des frais aux travailleurs pour effectuer des tâches de préparation à l'emploi comme la rédaction de curriculum vitae et elle exige que les agences informent les employés de leurs nouveaux droits. La Loi prévoit également que les travailleurs des agences de placement temporaire puissent obtenir des emplois permanents lorsque les clients veulent les engager et elle leur garantit l'accès à l'information relative à leurs affectations, comme les grilles salariales et les descriptions de postes. Ces travailleurs ont maintenant droit à une indemnité de départ, ainsi qu'à des congés payés (changement effectué antérieurement en vertu des règlements sur les normes d'emploi).

Le gouvernement ontarien a également créé une loi accordant des mesures de protection aux aides familiaux par rapport à leurs employeurs et aux agences de recrutement, qui pourrait

ensuite s'appliquer à d'autres travailleurs étrangers.⁹⁹ Les inspecteurs cibleront les employeurs pour que ces lois soient appliquées.¹⁰⁰

Santé et sécurité

La *Loi sur la Santé et la sécurité au travail* de l'Ontario (« *LSST* »)¹⁰¹ met l'accent sur la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. En adoptant une approche dite de « système interne de responsabilité », la *LSST* considère que toutes les parties en milieu de travail sont solidairement responsables de la santé et la sécurité. Les travailleurs peuvent maintenant participer à la résolution des problèmes en santé et sécurité, par le biais de représentants ou d'un comité de santé et sécurité si l'entreprise a plus de cinq employés. Les travailleurs ont le droit de refuser un travail qu'ils estiment non sécuritaire ou dangereux. Ils ont également le droit d'être informés des risques potentiels auxquels ils pourraient s'exposer.

En juin 2006, le gouvernement ontarien a étendu la protection de la *LSST* aux travailleurs agricoles rémunérés effectuant certains types d'activités agricoles provinciales, même si tous les règlements en vigueur ne s'appliquent pas à eux.¹⁰² La *LSST* ne vise cependant pas les travailleurs œuvrant dans une résidence privée ou sur des terrains connexes.¹⁰³

Indemnisation pour maladie ou accident

La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (« *LSPAAT de 1997* »)¹⁰⁴ régleme le droit à une indemnisation ou à une réadaptation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, par le biais d'un mécanisme d'assurance sans égard à la faute financé par les employeurs, en fonction d'un système de classification industrielle tenant compte des taux d'accidents et de risques associés à chaque industrie. Le Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (« *CSPAAT* ») gère le programme d'indemnisation des travailleurs, en décidant les réclamations, en versant les indemnités et en surveillant la réadaptation et le retour au travail. La *LSPAAT de*

1997 exige de l'employeur qu'il fasse immédiatement rapport à la CSPAAT après un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Alors que la plupart des travailleurs ontariens sont automatiquement protégés en vertu de cette loi, certains, comme les entrepreneurs indépendants, ne le sont pas. Ces derniers peuvent choisir d'adhérer au programme, mais ils doivent payer leurs propres primes.

Alors que les statistiques relatives aux blessures avec ou sans absence acceptées par la CSPAAT ont varié depuis 1999 (les statistiques sont diffusées conjointement par le ministère du Travail et la CSPAAT), on constate une baisse générale de ces absences depuis 1999.¹⁰⁵

Équité salariale

Afin « d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés », la *Loi sur l'équité salariale* (« LES ») oblige les employeurs du secteur public, et ceux du secteur privé ayant plus de dix employés, à accorder un traitement égal pour du travail de valeur équivalente exécuté par des employés dans des catégories d'emploi où les femmes dominant et dans d'autres, où les hommes dominant.¹⁰⁶ L'étendue réelle de l'obligation dépend de la taille de l'employeur. La LES prévoit un mécanisme de plainte pour les employés eux-mêmes, pour des groupes d'employés ou pour leur agent-négociateur, le cas échéant, au sujet de la mise en oeuvre du plan ou de son caractère inapproprié si les circonstances ont changé.¹⁰⁷

Le concept d'équité salariale ne tente pas de remettre en question les raisons pour lesquelles les hommes ou les femmes dominant dans certains emplois au départ ni les relations sociales ou les stéréotypes sous-jacents comme la dévaluation du travail domestique non rémunéré ou le fait que de nombreux emplois à dominance féminine sont des métiers d'aide ou de soins dépendant de qualités soi-disant « naturelles » des femmes.

Interdiction de discrimination en emploi

Travailleurs vulnérables et travail précaire :
Document d'information

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* (« CDP ») interdit la discrimination en emploi selon quinze motifs, dont la race, la couleur, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la citoyenneté et le sexe.¹⁰⁸ L'interdiction s'applique à tous les aspects de l'emploi, du recrutement à la cessation d'emploi. Le Code impose également aux employeurs une obligation d'accommodement pour les travailleurs handicapés, sans aller jusqu'à la contrainte excessive.¹⁰⁹

c) Démarches d'application des lois

Un aspect-clé du seuil de droits minimaux fixé par la loi est sa mise en application. La plupart des démarches d'application des lois ontariennes en matière d'emploi dépendent de plaintes d'employés, même si certaines lois vont plus loin et proposent d'autres méthodes d'exécution.

Le programme de la LNE reposant sur les plaintes est géré par la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail. Le processus est mis en branle par le dépôt d'une plainte par un employé à l'encontre d'un employeur, alléguant la violation d'une ou de plusieurs normes contenues à la loi. Après le dépôt de la plainte, un agent des normes d'emploi doit faire enquête et décider des conflits en cause. Pour l'application proactive de la loi, des agents ministériels effectuent des inspections sélectives en milieu de travail, surtout dans des secteurs à haut risque et chez des récidivistes.¹¹⁰ Entre 2003 et 2007, il y eut plus de 15 000 enquêtes en moyenne sur les revendications de droits par exercice.¹¹¹ En 2007-2008 et en 2008-2009, ces enquêtes ont augmenté à 18 533 d'une part et à 21 304 d'autre part. En revanche, les inspections sélectives effectuées entre 2003 et 2009 ont varié de 151 (pour l'exercice 2003-2004) à 2 713 (pour l'exercice 2006-2007), avec 2 135 en 2008-2009. Les motifs principaux de plainte et les violations recensées lors des inspections sélectives de 2007-2008 concernaient un salaire impayé.¹¹² En 2008, le ministère a poursuivi 480 personnes, dont des sociétés, pour des manquements à la LNE. Il s'agissait d'une hausse par rapport aux cinq poursuites de 2003 et confirmait une tendance constante à la hausse, sauf pour 2007.¹¹³ La Direction des normes

d'emploi a également créé un programme de formation destiné aux employeurs en avril 2009 pour leur faire part de leurs obligations selon la LNE¹¹⁴ et, en août 2010, elle mit sur pied un Groupe de travail en matière de normes d'emploi pour traiter des plaintes en suspens dans ce domaine.¹¹⁵

Certaines lois sur l'emploi prévoient des mesures d'application proactives de façon plus explicite. La *Loi sur l'équité salariale* combine une démarche reposant sur les plaintes avec une approche proactive, en imposant des obligations d'indemnisation aux employeurs de taille moyenne ou grande pour corriger les effets d'une discrimination avant même qu'un employé dépose une plainte.¹¹⁶ Le ministère du Travail compte environ 430 inspecteurs en santé et sécurité à temps plein pour l'application de la *LSST*, deux fois plus qu'en 2005, et il a annoncé que « [d]epuis le lancement de Sécurité au travail Ontario en 2008, les inspecteurs du ministère ont mené plus de 130 000 inspections proactives sur le terrain, donné plus de 200 000 ordres de conformité et entrepris 18 campagnes éclair d'application de la loi. »¹¹⁷ Les inspections éclair s'attardent à des industries et des dangers précis.¹¹⁸

Le système interne de responsabilité de la *LSST* incorpore des éléments de mise en application proactive. Fondé sur le concept de responsabilité individuelle, ce système exige que les travailleurs, les superviseurs et l'employeur anticipent toutes les questions prévisibles de santé et de sécurité en milieu de travail et qu'ils s'en occupent, y compris celles concernant les plus récentes dispositions législatives visant le harcèlement et la violence en milieu de travail.¹¹⁹ De plus, la *LSST* prévoit des inspections proactives pour améliorer le système actuel relatif au droit de refus en cas de travail non sécuritaire, qui repose principalement sur les plaintes.

Un cas récent et tristement célèbre d'incident lié à la santé et à la sécurité survint en décembre 2009, alors que quatre travailleurs migrants furent tués et un gravement blessé, lorsqu'ils tombèrent d'un échafaudage alors qu'ils travaillaient sur le balcon d'un édifice résidentiel. En mai 2010, le gouvernement ontarien annonça l'augmentation des inspections sur les chantiers et rappela l'obligation d'y respecter les exigences en santé et sécurité.¹²⁰ En

août 2010, le ministère du Travail poursuit deux sociétés et leurs représentants selon la *LSST*¹²¹ et des accusations furent déposées au pénal en octobre 2010.¹²²

Dans un contexte antidiscriminatoire, le régime repose principalement sur les plaintes. Le nouveau Tribunal des droits de la personne de l'Ontario reçoit toutes les plaintes à ce sujet et en décide, alors que le nouveau Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne fournit des conseils juridiques ou de l'aide aux plaignants, y compris aux travailleurs temporaires ou occasionnels, et il les représente.¹²³ Cela dit, depuis les modifications de 2008, les mécanismes provinciaux de droits de la personne comprennent également une composante éducative.¹²⁴ La Commission ontarienne des droits de la personne est responsable des programmes de formation destinés au public et d'autres mesures proactives comme la recherche, les analyses stratégiques et l'élaboration de politiques.

Faire appliquer des normes minimales en comptant sur le dépôt de plaintes ne peut servir aux travailleurs qu'à condition qu'ils ne craignent pas de représailles de la part des employeurs. Certaines dispositions législatives les protègent s'ils exercent des droits prévus aux lois ontariennes du travail et de l'emploi. Ainsi, la LNE comprend une disposition anti-représailles efficace interdisant aux employeurs d'intimider leurs employés, de les congédier ou de leur imposer des sanctions, s'ils s'informent au sujet de la loi ou s'ils exercent leurs droits à ce sujet.¹²⁵ D'autres lois contiennent des mesures semblables (comme l'article 50 de la *LSST*, par exemple). Malgré cela, des travailleurs font toujours l'objet de représailles.¹²⁶ Bien que les dispositions anti-représailles s'appliquent à tous les travailleurs (et non seulement à ceux occupant des emplois précaires), celle de la LNE a rarement servi depuis son entrée en vigueur en 2001.¹²⁷

3. *Négociation collective*

Les mécanismes de négociation collective imposent une obligation de nature générale à l'employeur : celle de reconnaître un syndicat qui a obtenu une accréditation. Les parties ont l'obligation de négocier de bonne foi, tout en conservant un libre choix quant au contenu de

leurs négociations, pourvu que soient respectées les limites du régime législatif, sauf en cas d'arbitrage d'une première convention collective.¹²⁸

Un aspect-clé de l'emploi précaire est le manque de contrôle dans le cadre du processus de travail. Ceci ressort en outre du niveau de représentation syndicale. Alors que les taux de syndicalisation en Ontario avoisinent les trente pour cent, la plupart des travailleurs ne profitent pas d'une négociation collective encadrée par la loi.¹²⁹ Qui plus est, la révision du processus d'accréditation syndicale en 1995 a peut-être compliqué la tâche des travailleurs détenant des emplois précaires souhaitant s'organiser et négocier ensemble. La vérification des cartes de membres à des fins d'accréditation, introduite en 1950, processus par lequel il suffisait d'obtenir la signature de cinquante pour cent plus un des travailleurs d'un milieu de travail pour permettre au syndicat d'être accrédité et reconnu selon la LRT, prit fin en 1995. Ce processus fut remplacé afin d'exiger la signature d'au moins quarante pour cent de membres éventuels du syndicat, et, après un certain temps, la tenue d'un vote supervisé exigeant que le syndicat soit soutenu par cinquante pour cent des travailleurs plus un. Même si la vérification des cartes de membres aux fins de l'accréditation fut réintroduite dans le domaine de la construction en 2005, les travailleurs visés par la *Loi de 1995 sur les relations de travail* peuvent toujours faire l'objet d'intimidation et de coercition par leur employeur en cours de processus d'accréditation.¹³⁰

4. *Autres régimes*

Cette partie du document traite du cadre juridique régissant le travail rémunéré en Ontario. Cela dit, d'autres lois provinciales et fédérales touchent l'emploi précaire. Par exemple, les indemnités reçues par le biais du système d'aide sociale provincial ainsi que les indemnités d'assurance-emploi du gouvernement fédéral sont essentielles pour les travailleurs. Qui plus est, comme cela a déjà été mentionné, la loi et les politiques fédérales d'immigration jouent un rôle important dans la création d'emplois précaires pour les travailleurs migrants temporaires, les nouveaux travailleurs immigrants et ceux qui ne détiennent aucun statut. À tous ces points

de vue, la présente analyse ne constitue pas une étude exhaustive des sources législatives et politiques visant l'emploi précaire, mais elle devrait permettre de préciser la toile de fond des lois ontariennes.

IV. RÉGIMES JURIDIQUES ET TYPES DE TRAVAIL PRÉCAIRE

A. Types spécifiques d'emplois précaires

Le cadre juridique ontarien n'impose pas de limites à l'utilisation d'emplois de type précaire; il permet plutôt une grande flexibilité de la main-d'oeuvre. Comme nous l'avons déjà mentionné, les impacts du régime juridique d'emploi chez les travailleurs diffèrent selon leur type d'emploi, particulièrement en ce qui concerne l'emploi temporaire, l'emploi indépendant autonome et l'emploi à temps partiel.

1. Emploi temporaire

L'emploi temporaire constitue 12,5 % de tous les emplois canadiens,¹³¹ il existe environ 700 000 emplois temporaires en Ontario.¹³² On rapporte que des travailleurs occupant des emplois temporaires dans les secteurs administratifs, manufacturiers et de hautes technologies reçoivent environ la moitié du salaire des employés permanents de ces mêmes secteurs. Le pourcentage de travailleurs temporaires ayant droit à des avantages sociaux est faible et moins de dix pour cent bénéficiant de soins de santé complémentaires; ce nombre tombe à deux pour cent pour les soins dentaires. L'emploi temporaire détient également un des taux les plus élevés d'accidents du travail.¹³³

L'emploi temporaire peut être divisé en genres, comme l'emploi « à forfait », à période déterminée, pour une agence, saisonnier, occasionnel ou « sur appel ».¹³⁴ Le degré de précarité varie selon le genre ce qui fait que l'emploi temporaire n'a pas d'impacts uniformes. Les genres d'emplois temporaires propres aux programmes canadiens de migration temporaire en font également partie. Ils comprennent le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme concernant les aides

familiaux résidants (ce dernier peut servir à obtenir la résidence permanente, tout en se fondant sur des ententes de travail prédéterminées). Ces programmes ont tous connu une croissance. Par exemple, en 1974, la première année du programme PTAS, 264 travailleurs en profitèrent; en 2009, le nombre de travailleurs entrant au Canada par le biais de ce programme était de 17 000, la majorité travaillant au Québec et en Ontario.¹³⁵ L'importance de la migration de travailleurs temporaires au Canada a augmenté au cours des dernières années : entre 2004 et 2008, le nombre de travailleurs étrangers temporaires entrant au Canada a augmenté de plus de 75 %.¹³⁶

Un grand nombre de travailleurs temporaires obtient de l'emploi par le biais d'agences de placement temporaire. Les entreprises se tournent de plus en plus, vers ces agences pour répondre à leurs besoins en ressources humaines. Au cours des années 1990, environ 1300 agences de placement et d'emploi temporaire exerçaient leurs activités au Canada et y généraient des revenus de 1,5 milliard de dollars. En 2004, il y en avait plus de 4 200 et leurs revenus excédaient 6 milliards, dont soixante pour cent provenant de l'Ontario.¹³⁷

Les employés des agences d'aide temporaire, comme ceux ayant un contrat à durée déterminée, travaillent de façon transitoire, pendant quelques jours, semaines ou mois ou même parfois des années, mais leur affectation est de nature provisoire, du moins en apparence. Alors que l'employé ayant un contrat à durée déterminée effectue son travail pour son employeur, l'employé d'une agence de placement temporaire accomplit ses tâches pour le client de son employeur (c'est-à-dire l'agence).

Pour les travailleurs temporaires, les mesures de protection encadrées juridiquement sont inaccessibles. Ces travailleurs n'ont souvent pas accès à des avantages complémentaires, de nature médicale ou autre, ni aux congés de maladie payés.¹³⁸ D'autres lois accordant des droits ou des mesures de protection aux employés, comme le *Code des droits de la personne*, la *LSST*, la *LSPAAT de 1997*, la *Loi sur les Régimes de retraite (« LRR »)*¹³⁹ et la *LES* ne font pas la distinction entre les employés temporaires et permanents. En vertu de certaines dispositions

législatives cependant, le fait qu'un employé occupe un poste temporaire peut influencer ses droits selon la loi même si ces dispositions ne font pas de distinction explicite à ce sujet. Un grand nombre de droits prévus à la LNE, par exemple, dépendent de l'ancienneté de l'employé. Bien que ces périodes d'attente s'appliquent autant aux employés permanents qu'aux employés temporaires, ces derniers auront habituellement plus de difficulté à les respecter puisqu'ils sont seulement employés pour une courte période. Ainsi, les employés qui ont un emploi depuis moins de trois mois n'ont pas droit à un préavis¹⁴⁰ et ceux travaillant moins de cinq ans n'ont pas droit à une indemnité de départ.¹⁴¹ Les congés de grossesse et parentaux ne sont accessibles qu'après une durée d'emploi de treize semaines.¹⁴²

De la même façon, bien que la *LSPAAT de 1997* et la *LRR* n'excluent pas explicitement la protection des employés temporaires, l'accès à certains des droits qu'elles prévoient dépend de l'atteinte de seuils de durée d'emploi, ce qui peut tendre à exclure les travailleurs ayant des contrats de courte durée. Ainsi, une travailleuse rétablie d'un accident de travail n'a pas droit à la réintégration selon la *LSPAAT de 1997* si elle n'a pas occupé son emploi de façon continue pendant au moins un an avant la date de l'accident,¹⁴³ et une employée n'a pas le droit d'adhérer au régime de retraite de l'employeur selon la *LRR* avant d'avoir travaillé de façon continue chez un employeur pendant vingt-quatre mois au moins.¹⁴⁴

Non seulement plusieurs droits et mesures de protection prévus à la loi dépendent-ils du respect d'exigences relatives à l'ancienneté, mais d'autres avantages contractuels ne sont disponibles qu'à condition que les employés respectent un seuil d'ancienneté donné. Ainsi, la durée du congé annuel au contrat peut augmenter lorsque certains seuils d'ancienneté sont franchis. Bien entendu, les employeurs ne sont aucunement obligés d'offrir plus que ce qui est prévu à la loi à leurs employés (ce qui correspond à un congé payé de deux semaines, sans augmentation en fonction de l'ancienneté).¹⁴⁵ Ainsi, les droits contractuels excédant le minimum, le cas échéant, varieront selon l'employeur et, parfois, selon le statut temporaire ou permanent de l'employé, puisque les lois ontariennes n'exigent pas d'égalité de traitement entre ces employés et ceux engagés pour une période indéterminée.

Même lorsqu'ils ne sont pas exclus au départ, les travailleurs temporaires peuvent trouver difficile, voire impossible, de respecter les critères d'admissibilité, surtout quand ces derniers sont basés sur le service continu plutôt que sur le service total. Un employé « temporaire » de longue date qui connaît des interruptions, même brèves, de travail chez son employeur pourrait ainsi ne jamais avoir droit à plus que les deux semaines de vacances prévues à la LNE, même si, comme cela arrive souvent, son employeur offre des congés annuels plus généreux à tous ses employés, sauf les moins expérimentés. Si un travailleur effectue des contrats à durée déterminée pour des employeurs différents, son droit à un congé sera calculé en fonction de ses états de service chez son dernier employeur;¹⁴⁶ il pourrait donc ne jamais en profiter, même si cet employeur offre des congés intéressants à ses employés temporaires.

En ce qui concerne les droits à la négociation collective, la *LRT de 1995* ne fait aucune distinction en fonction du statut temporaire. Même si l'on a parfois prétendu que les employés permanents et temporaires n'ont pas assez d'intérêts communs pour faire partie de la même unité de négociation, et même si de telles prétentions ont été retenues par les tribunaux de relations de travail dans d'autres provinces canadiennes,¹⁴⁷ la Commission des relations de travail de l'Ontario n'a pas cru inopportun de réunir des employés permanents et temporaires au sein d'une même unité.¹⁴⁸

2. *Emploi indépendant autonome*

En 2000, l'emploi indépendant constituait 16 % des emplois canadiens.¹⁴⁹ On a tendance à mettre l'entrepreneuriat et l'emploi indépendant dans le même panier. Des données empiriques récentes ont cependant démontré que « [traduction] il n'existe aucune catégorie générique d'emploi indépendant ».¹⁵⁰ Dans les pays développés, les taux d'emploi indépendant ont augmenté au cours des années 1980 et sont montés en flèche dans les années 1990.¹⁵¹ À cette époque, plus de quarante pour cent des nouveaux emplois prenaient la forme d'emplois indépendants autonomes.¹⁵² Cet accroissement de l'emploi indépendant fut accompagné d'une

plus grande concentration de femmes exerçant des *emplois indépendants autonomes*, et, peut-être, un nombre disproportionné de femmes immigrantes détenant des emplois indépendants.¹⁵³ En 2006, 11 % des femmes détenant un emploi avaient un travail autonome, une augmentation de 2 % depuis 1976 et « les femmes représentaient 35 % de tous les travailleurs autonomes [en 2006], comparativement à 31 % en 1990 et à 26 % en 1976 ». ¹⁵⁴ Même si l'emploi indépendant est souvent assimilé à l'esprit d'entreprise, avec contrôle des risques du processus de production ou accumulation de capital, l'emploi indépendant ressemble plutôt à un emploi qu'à de l'esprit d'entreprise.

Déterminer le statut juridique des travailleurs autonomes peut s'avérer difficile. Un grand nombre de mesures législatives de protection d'emploi ne sont offertes qu'aux « employés » ou aux « travailleurs » et non aux travailleurs autonomes ou aux entrepreneurs (in)dépendants. Les travailleurs qui ne sont pas « employés » dans le sens juridique classique sont protégés par certaines lois, comme la *LRT de 1995*, mais non par d'autres, comme la *LNE de 2000* et la *LSPAAT de 1997* (bien qu'ils peuvent choisir d'adhérer à cette dernière). Ainsi, l'exclusion de la catégorie des « autonomes » des protections statutaires fait en sorte que des travailleurs qui ne sont pas vraiment autonomes ne peuvent en bénéficier, ce qui augmente la précarité de leur emploi.

3. *Emploi à temps partiel*

Même si le concept d'emploi à temps partiel est relativement clair, le nombre d'heures de travail hebdomadaires que peut faire un employé « à temps partiel » par rapport à un employé « à temps plein » varie grandement. Souvent, l'expression « temps partiel » n'est pas définie dans les lois sur l'emploi. Par exemple, la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui avait historiquement tendance à placer les employés à temps partiel et à temps plein dans des unités de négociation différentes croyant qu'il n'existait pas de communauté d'intérêts entre ces deux groupes, a utilisé la norme des vingt-quatre heures comme ligne séparatrice.¹⁵⁵ Statistiques Canada considère que toute personne ayant à travailler moins de trente heures par semaine occupe un emploi à temps partiel.¹⁵⁶

Les opinions sur ce qui constitue de l'emploi à temps partiel varient, tout comme les raisons pour lesquelles les employés en acceptent et les employeurs en offrent. Cela est particulièrement important, car l'emploi à temps partiel est souvent l'apanage des femmes.¹⁵⁷ Presque les trois quarts des personnes travaillant à temps partiel ne souhaitent apparemment pas travailler à temps plein, compte tenu de leurs responsabilités familiales, de leurs études ou simplement parce qu'elles préfèrent travailler moins d'heures.¹⁵⁸ En effet, certaines personnes occupant des postes à temps plein pourraient préférer travailler à temps partiel. Dans d'autres cas, cependant, le travailleur à temps partiel préférerait travailler à temps plein (ou, du moins, faire plus d'heures) sans y avoir droit. Du point de vue des employeurs, offrir un emploi à temps partiel peut s'avérer utile pour retenir les services d'un employé apprécié qui ne souhaite plus travailler à temps plein; cela peut également servir à répondre à la demande lors de périodes de pointe. La motivation peut cependant également découler du fait que les employés à temps partiel constituent une option moins onéreuse puisque, comme certains travailleurs temporaires, ils reçoivent habituellement des salaires moindres et moins d'avantages sociaux que leurs collègues à temps plein.¹⁵⁹

Les travailleurs à temps partiel s'en sortent légèrement mieux que les employés temporaires en ce qui concerne les droits prévus aux régimes juridiques d'emploi ontariens.¹⁶⁰ Aucun droit prévu par la loi n'est refusé aux travailleurs du simple fait qu'ils travaillent à temps partiel. Ainsi, même s'il fut un temps où des travailleurs à temps partiel n'avaient pas droit à tous les jours fériés obligatoires,¹⁶¹ les dispositions actuelles de la LNE sur les jours fériés n'excluent pas d'employés en fonction du nombre d'heures travaillées.¹⁶²

Même si les employés à temps partiel ont une meilleure position que les employés temporaires au plan juridique, la marge de différence de traitement est toujours présente.¹⁶³ La lacune la plus évidente et importante dans la protection contre la discrimination découle du fait que la loi ontarienne n'exige pas que les travailleurs à temps partiel reçoivent un salaire égal à celui des travailleurs à temps plein, ni, si l'on fait abstraction du régime de retraite, qu'ils

reçoivent les mêmes avantages sociaux. De plus, on a soulevé le fait que le droit de faire des heures supplémentaires dépend d'un seuil hebdomadaire (quarante-huit heures dans le cas de la LNE)¹⁶⁴ excluant implicitement les employés à temps partiel. Un travailleur à temps partiel qui travaille de longues heures en très peu de jours chaque semaine n'a pas le droit de réclamer d'heures supplémentaires s'il ne parvient jamais au seuil minimal requis. De la même façon, ce travailleur n'aura pas le droit de réclamer d'heures supplémentaires s'il cumule plusieurs emplois à temps partiel pour différents employeurs et que son nombre total d'heures travaillées excède le seuil minimal, si le nombre d'heures travaillées par employeur est insuffisant.¹⁶⁵

La Commission des relations de travail de l'Ontario est revenue sur sa position historique selon laquelle les employés à temps partiel doivent généralement appartenir à une unité de négociation distincte de celle des employés à temps plein. La Commission permet qu'ils soient compris dans la même unité malgré l'abrogation de dispositions législatives éphémères ayant établi qu'une unité comprenant ces deux types d'employés était habile à négocier collectivement.¹⁶⁶ Cela est-il à l'avantage des travailleurs à temps partiel? D'un côté, le fait que l'unité de négociation soit plus étendue signifie que le syndicat aura de meilleurs pouvoirs de négociation, mais, de l'autre, ces deux groupes ne détiennent peut-être pas de « communauté d'intérêts », argument déjà utilisé pour placer les employés à temps partiel et à temps plein dans des unités séparées.

B. Différences de traitements selon les catégories de travailleurs

Les régimes juridiques d'emploi ontariens prévoient des différences de traitement qui ne dépendent pas seulement des types d'emplois en cause. Ainsi, certaines catégories de travailleurs reçoivent un traitement différent comme les travailleurs agricoles, qui ne sont que partiellement visés par les lois sur l'emploi. Selon la LNE, par exemple, la catégorie des travailleurs agricoles se divise en sous-catégories qui ont droit à différents degrés de protection législative.¹⁶⁷

En ce qui concerne la représentation collective, les travailleurs agricoles sont également exclus des bénéficiaires de la *LRT de 1995* et sont plutôt protégés en vertu d'un régime distinct d'organisation collective. Ce régime leur permet de créer une association, mais leur refuse le droit de négocier collectivement et de prendre des mesures collectives par le biais de grèves.¹⁶⁸

Les domestiques sont également traités à part selon les régimes juridiques d'emploi. Il s'agit de personnes physiques employées directement dans des maisons privées (et non par le biais d'entreprises ou d'agences), qui exécutent des tâches ménagères, fournissent des soins aux enfants ou aux aînés ou procurent de l'aide et du soutien. Les domestiques bénéficient de toutes les mesures de protection prévues à la LNE. Il est cependant compliqué pour eux de faire valoir leurs droits (selon la LNE ou d'autres lois applicables), compte tenu de leur vulnérabilité vis-à-vis de leurs employeurs. Cette vulnérabilité découle du fait qu'ils travaillent dans une résidence privée. D'autres facteurs peuvent également jouer, comme leur statut d'immigrant, leur langue ou leur genre. On interdit aux domestiques de prendre des mesures collectives, compte tenu de leur exclusion de la protection prévue à la *LRT de 1995*.¹⁶⁹

Les travailleurs à domicile, qui effectuent du travail rémunéré comme la recherche en ligne, la sollicitation téléphonique ou la couture à domicile pour le compte d'une entreprise ou d'une agence, reçoivent également un traitement différent. Il ne faut toutefois pas les confondre avec les *aides familiaux*, qui fournissent des services d'aide familiale dans la résidence privée de tiers¹⁷⁰. Bien qu'ils puissent bénéficier de la majorité des mesures de protection de la LNE,¹⁷¹ la sécurité relative des travailleurs à domicile découle de leur invisibilité et de leur isolement. Pour eux également, l'application des lois est problématique.

C. Menaces de représailles et travailleurs ontariens

Les représailles représentent également une source de différence de traitement. L'insécurité liée à l'emploi précaire réduit l'impact des mesures anti-représailles contenues aux

lois de l'emploi. Les représailles (ou les menaces de représailles) ont un effet dissuasif décourageant un employé à faire valoir ses droits par le biais des réseaux juridiques établis. Les travailleurs employés par des agences temporaires trouvent qu'il est particulièrement difficile de prouver qu'ils ont fait l'objet de représailles après avoir exercé un droit prévu par la loi lorsqu'un client de l'agence, qui n'est pas légalement responsable de la cessation de leur contrat d'emploi, vient affirmer que le mandat est terminé. Les travailleurs référés par des agences de placement temporaire risquent de ne pas être recommandés de nouveau s'ils essaient de faire valoir leurs droits.¹⁷²

La menace de représailles est tout aussi réelle pour les travailleurs migrants temporaires.¹⁷³ En vertu des restrictions imposées à la circulation des travailleurs et au pouvoir des employeurs de rapatrier des travailleurs sans explications, les travailleurs agricoles saisonniers ne peuvent guère faire usage de mesures statutaires de protection anti-représailles.¹⁷⁴ Ainsi, dans les faits, certaines politiques fédérales de migration s'interposent à la compétence provinciale en matière d'emploi, en restreignant le fonctionnement des mesures anti-représailles.

V. QUI EST LE PLUS TOUCHÉ?

Si l'on applique une approche multidimensionnelle à l'emploi précaire, on devra non seulement tenir compte du genre de travail, mais également de son impact sur celui qui l'effectue. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'emploi précaire est l'apanage des personnes racialisées (surtout les femmes), des nouveaux arrivants, des travailleurs migrants temporaires et des travailleurs sans statut. Les personnes racialisées, et donc les femmes racialisées, ont plus souvent tendance à occuper un emploi précaire ou à être sans emploi. Les femmes racialisées doivent souvent supporter le fardeau du travail domestique de façon disproportionnée chez elles alors qu'elles sont déjà plus susceptibles d'être reléguées dans des emplois précaires rémunérés se rapportant à du travail domestique. Il est plus probable qu'une femme occupe un emploi précaire sans détenir d'emploi permanent à temps plein, et aussi

qu'elle détienne la forme la plus précaire d'emploi, l'emploi temporaire rémunéré à temps partiel. La « structure des emplois selon le sexe et la race » constitue donc un aspect important du marché du travail.¹⁷⁵

Les jeunes travailleurs, hommes autant que femmes intègrent le marché du travail par le biais d'emplois précaires. Les travailleurs âgés trouvent souvent de l'emploi grâce aux agences de placement temporaire.¹⁷⁶ Les personnes handicapées, et surtout celles socialement touchées de diverses façons, sont moins susceptibles d'être employées et donc, sont vulnérables au travail précaire.¹⁷⁷ RHDC rapporte cependant que le taux d'emploi des personnes handicapées a augmenté de plus de 46 % en 2001 à plus de 53 % en 2006.¹⁷⁸

Plus de 60 % de la croissance de la population canadienne vient de l'immigration.¹⁷⁹ En effet, la croissance de la population et de l'économie canadiennes dépend maintenant plus sur l'immigration qu'au cours de la majeure partie du siècle dernier.¹⁸⁰ Alors qu'aujourd'hui un résident sur cinq est né à l'extérieur du pays, il faut remonter au début des années 1930 pour qu'une si grande partie de la population totale soit constituée de nouveaux arrivants. Un nombre croissant d'immigrants provient de l'Asie, y compris du Moyen-Orient (où se trouvent les pays d'origine du plus grand pourcentage d'immigrants) et les pourcentages d'immigrants provenant d'Amérique du Sud, d'Amérique centrale, des Caraïbes et de l'Afrique ont légèrement augmenté entre 2001 et 2006. Plus de la moitié des immigrants s'installent en Ontario.¹⁸¹ Compte tenu de la baisse du taux de natalité et du vieillissement de la population, le Canada compte donc sur l'immigration permanente et temporaire, y compris sur les travailleurs sans statut, pour faire face aux pénuries de travailleurs.¹⁸² De plus en plus, au Canada, ce sont les immigrants, qui proviennent souvent de pays en particulier, qui détiennent les emplois précaires.

L'étude récente de Statistiques Canada s'intéressant à 280 000 immigrants canadiens révélait que les taux de pauvreté étaient trois fois plus élevés chez les nouveaux immigrants que chez les citoyens canadiens.¹⁸³ Pendant pratiquement toutes les années 1990, presque un

immigrant sur cinq était cantonné dans la catégorie des personnes à faible revenu chronique, ce qui entraînerait des pertes annuelles de cinq milliards de dollars pour l'économie nationale.¹⁸⁴ Il arrive souvent que les immigrants trouvent des emplois à court terme peu rémunérateurs à leur arrivée au Canada, mais qu'ils réussissent à migrer vers des emplois plus stables et mieux rémunérés assortis d'avantages sociaux après cinq ans, ou même avant. À l'échelle macro, ce modèle a changé. Dans une étude, Statistiques Canada conclut que « plus de la moitié (54 %) des 5,0 millions de personnes qui occupaient un emploi atypique en 1999 sont restés dans ce genre d'emploi pendant les deux années suivantes ».¹⁸⁵

VI. IMPACT DU TRAVAIL PRÉCAIRE DANS LA VIE DES TRAVAILLEURS

L'emploi précaire entraîne des coûts importants pour les employés vulnérables, leurs familles et la communauté en général. Ces coûts connexes sont souvent cachés parce qu'ils sont difficiles à quantifier et que leurs liens avec l'emploi peuvent être indirects. Bien qu'il serait utile d'effectuer des études publiques et théoriques plus détaillées à ce sujet, on constate de plus en plus que les coûts liés à l'emploi précaire se situent dans des domaines comme la santé, l'épanouissement personnel et le développement communautaire, ainsi que les études et la formation.¹⁸⁶ Il est plus difficile d'évaluer comment évolue l'attitude qui conforte l'idée que les choses restent immuables malgré le temps qui passe.

L'impact de la faible rémunération propre à l'emploi précaire est particulièrement évident. Pour améliorer leur sort financier, les travailleurs ayant des emplois précaires doivent travailler de longues heures pour obtenir un revenu suffisant ou assumer plus de responsabilités en détenant plusieurs emplois. Les travailleurs migrants temporaires font face à des situations encore plus difficiles. Ainsi, les travailleurs saisonniers sont liés à un employeur unique et ne peuvent pas circuler dans le marché du travail, ce qui fait qu'ils n'ont même pas le droit d'avoir recours à la stratégie compensatoire inadéquate de cumul d'emplois.

A. Contraintes en santé

L'emploi précaire entraîne des effets négatifs sur la santé physique et mentale.¹⁸⁷ En matière de santé physique, les travailleurs vulnérables ont tendance à être plus à risque d'accidents et de maladies dans le marché du travail.¹⁸⁸ Les travailleurs immigrants récents, par exemple, sont plus susceptibles d'effectuer du travail exigeant physiquement que les travailleurs nés au Canada, et ils font donc face à des risques accrus d'accidents de travail et de maladies professionnelles.¹⁸⁹ Qui plus est, les aspects propres aux emplois précaires, parmi d'autres variables, pourraient entraîner une augmentation du fardeau des risques en santé et sécurité au travail des employés vulnérables.¹⁹⁰

Les employés vulnérables peuvent, en pratique ou selon leurs impressions, n'avoir qu'un accès restreint au processus de plainte en milieu de travail et au régime de protection juridique d'emploi, ce qui rend leur santé plus précaire.¹⁹¹ De la même façon, le peu d'accès aux prestations de maladie et aux congés de maladie payés dans le cadre de leur emploi précaire leur impose le fardeau d'ignorer leurs blessures et leurs maladies et de ne pas chercher à recevoir un traitement médical. Un travailleur migrant qui reconnaît se sentir malade pourrait craindre d'être rapatrié par son employeur ou de ne plus être réinvité au Canada. Dans certains cas, les employeurs ne s'occupent pas d'obtenir de cartes d'assurance maladie pour les travailleurs migrants, comme ils devraient le faire, ou les travailleurs migrants ont de la difficulté à visiter une clinique ou à voir un médecin parce qu'ils éprouvent des difficultés de transport.¹⁹² Sans congés de maladie payés, les travailleurs vulnérables peuvent augmenter la charge de travail de leurs collègues et, à plus long terme, alourdir le système de santé.

Cette interprétation semble valoir également en matière de santé mentale, car l'emploi précaire impose plus de stress au travail aux employés, y compris de la tension, de l'épuisement

et de la dépression.¹⁹³ Qui plus est, l'insécurité inhérente à l'emploi précaire signifie que les travailleurs doivent vivre au jour le jour sans savoir s'ils vont travailler suffisamment d'heures par jour ou par semaine pour répondre à leurs besoins de base. Ceux qui sont employés par le biais d'agences de placement temporaire se plaignent du trop court préavis accordé avant la fin de leur contrat.¹⁹⁴

B. Impact sur les relations interpersonnelles

L'impact de la précarité en emploi peut souvent dépasser le travailleur pour s'étendre également à ses relations interpersonnelles et communautaires. L'insécurité inhérente à l'emploi précaire entraîne des coûts cachés qui se reflètent par des relations personnelles tendues. Pour un grand nombre de gens occupant des emplois précaires, il reste peu de temps à consacrer à la famille et aux amis. Que ce soit parce qu'ils cumulent plusieurs emplois, que leurs horaires de travail sont incertains, qu'ils travaillent de longues heures ou qu'ils passent leurs temps libres à chercher de l'emploi, beaucoup de travailleurs détenant des emplois précaires ont peu de temps à consacrer aux interactions sociales en dehors de leur emploi. Cela peut entraîner une pauvre estime de soi et éroder le sentiment d'intégrité personnelle, ce qui fait en sorte que le travailleur évite les interactions sociales significatives en dehors du travail. Pour d'autres, l'instabilité de l'emploi, d'un point de vue à la fois pratique et émotif, constitue l'une des raisons pour lesquelles ils ne fondent pas de famille. Ceci s'avère préoccupant puisque la famille et les amis peuvent servir de bases solides, auxquels ne peuvent se rattacher certains travailleurs détenant des emplois précaires pour de multiples raisons.¹⁹⁵ L'impact de l'emploi précaire se fait également sentir dans les relations sociales au sens large. Détenir un emploi précaire peut signifier moins d'implication dans le développement de sa propre communauté.

C. Accès limité à l'éducation et à la formation

Le peu d'occasions offertes aux adultes détenant un emploi précaire pour améliorer leurs compétences ou acquérir des connaissances linguistiques a été cité comme facteur-clé contribuant à leur vulnérabilité économique à long terme.¹⁹⁶ Parce qu'on ne s'attend pas à ce

que les travailleurs migrants temporaires s'établissent au Canada de façon permanente, même s'ils peuvent éventuellement y parvenir, on ne leur donne pas accès à des services d'établissement, conçus pour faciliter l'intégration à la société canadienne.¹⁹⁷ L'accessibilité à des programmes de formation est hors de portée d'un grand nombre de travailleurs détenant un emploi précaire qui sont exclus de la formation fournie par l'employeur à cause des systèmes de classification d'emplois. Souvent, les travailleurs sont obligés de payer pour leur formation dans l'espoir de conserver leur emploi ou pour augmenter leurs chances d'en trouver un meilleur.¹⁹⁸ Même ceux qui ont les moyens de payer leur formation doivent trouver le temps de faire des études. Certains sont obligés d'étudier tout en occupant plusieurs emplois – une pratique ayant des retombées négatives sur la santé et qui contribuent aux contraintes liées à l'emploi.¹⁹⁹

D. Vieillessement des travailleurs vulnérables

Les travailleurs qui ont occupé des emplois précaires au cours de leur vie active souffriront de leurs ramifications en vieillissant : ils peuvent être obligés de travailler après l'âge auquel ils auraient aimé prendre leur retraite; leur santé peut souffrir parce qu'ils ont eu accès à une moins grande quantité de congés de maladie payés que les employés détenant des emplois plus sûrs; ils peuvent avoir été incapables d'épargner ou de contribuer à un RÉER et ils sont peu susceptibles de détenir un régime de retraite privé.²⁰⁰ Ils peuvent également avoir une « attitude ancrée » qui atténue leur envie de planifier à long terme, car ils pensent que la vie ne se vit qu'« au jour le jour » ou que, même si des occasions se présentent, il y a des raisons de ne pas s'en prévaloir.

VII. ÉTUDE DES POLITIQUES ET DES SOLUTIONS JURIDIQUES PROPOSÉES

Alors que la compétitivité à l'échelle planétaire et la flexibilité du marché du travail continuent d'influencer grandement les politiques gouvernementales, de nouvelles formes et

façons d'organiser l'emploi précaire continuent d'être rapportées. Cette dynamique a entraîné une plus grande complexité dans les relations d'emploi propres aux personnes nées au Canada, aux résidents permanents, aux « nouveaux » citoyens et aux travailleurs migrants que la réglementation et les politiques actuelles du marché du travail ne sont pas encore prêtes à aborder. Il est clair que l'emploi précaire accorde un degré moindre de protection contre les salaires impayés et des conditions de travail moins intéressantes, par exemple, mais il existe une variété de points de vue quant aux réformes requises pour aborder ces problèmes et une variété de critères d'évaluation pour les départager.

Cette Partie passe en revue les réponses stratégiques et législatives proposées par des tiers relativement à l'impact du travail précaire sur les travailleurs. Il ne s'agit pas de recommandations de la CDO à ce stade (et pourrait ne jamais le devenir).

A. Considérations stratégiques

1. Établissement de critères d'évaluation

Il existe une myriade de réponses réglementaires potentielles à la problématique de l'emploi précaire. Une de nos premières tâches sera de créer une série de critères pour évaluer ces options. La CDO souhaite obtenir des commentaires spécifiquement au sujet des critères d'évaluation qu'il faudra utiliser. Par exemple, nous pourrions nous fier aux objectifs stratégiques du gouvernement provincial, comme la Stratégie de réduction de la pauvreté du gouvernement de l'Ontario. De façon alternative ou supplémentaire, nous pourrions nous intéresser à l'objectif de la « flexibilité » retenu par la communauté des affaires ou aux désirs collectifs ou individuels des employés. Enfin, les critères pourraient être déterminés en se fiant à des sources externes, comme le concept international du « travail décent », proposé par l'Organisation internationale du Travail.

La norme du travail décent reconnue internationalement peut être utile à l'élaboration de critères d'évaluation. Dans un contexte fédéral d'emploi, le « principe de la décence » a été expliqué de la façon suivante :

Les normes du travail devraient faire en sorte que, quelles que soient les limites de son pouvoir de négociation, un employé (...) ne puisse se voir offrir ou n'accepte des conditions de travail que les Canadiens ne considèrent pas comme « décentes », ou travaille dans de telles conditions. Aucun travailleur ne devrait donc recevoir un salaire insuffisant pour vivre; être privé du paiement du salaire ou des avantages sociaux auxquels il a droit; faire l'objet de coercition, de discrimination, d'atteintes à la dignité ou de risques injustifiés dans le milieu de travail; ou être obligé de travailler un nombre d'heures tel qu'il soit effectivement privé de vie personnelle ou communautaire.²⁰¹

Le concept de travail décent aborde l'emploi de façon positive, puisqu'il en établit les caractéristiques souhaitées, alors que le concept de l'emploi précaire, du moins à cet égard, peut être considéré comme une approche négative.²⁰²

2. *Politique gouvernementale ontarienne : réduction de la pauvreté*

On associe depuis longtemps réglementation juridique de l'emploi et initiatives de réduction de la pauvreté en Ontario,²⁰³ y compris la Stratégie de réduction de la pauvreté, lancée en décembre 2008.²⁰⁴ En mai 2009, la *Loi de 2009 sur la réduction de la pauvreté* obtint la sanction royale.²⁰⁵ Selon son préambule, la stratégie de réduction de la pauvreté du gouvernement ontarien « s'inspire de la vision d'une province où toute personne pourra développer son plein potentiel et contribuer et participer à la prospérité et à la santé de l'Ontario ». Cette loi « [r]econna[ît] que la réduction de la pauvreté soutient le développement social, économique et culturel de l'Ontario ». Une des caractéristiques principales de la

stratégie provinciale est la reconnaissance du « risque accru couru par des groupes tels que les immigrants, les femmes, les mères célibataires, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les groupes victimes de racisme ». ²⁰⁶ La réduction de la pauvreté était un objectif-clé de politique publique de la loi adoptée en 2009 visant à étendre la portée des mesures de protection statutaires aux travailleurs à bas salaire des agences de placement temporaire.

3. *Besoin de flexibilité*

La prolifération de l'emploi précaire au Canada et ailleurs est parfois vue comme le produit de forces du marché qui imposent des obligations aux employeurs y compris, d'abord, la flexibilité dans la répartition des ressources humaines. Vue sous cet angle, la flexibilité sert à caractériser les besoins en ressources humaines envisagés par les employeurs lors de périodes de restructuration économique contemporaines. On met alors l'accent sur la façon dont la flexibilité de la main d'œuvre facilite la concurrence dans le marché des denrées, celui des services et celui du travail, tous mondialisés et hypercompétitifs.

La flexibilité en emploi peut également être attrayante pour ceux qui ne souhaitent pas détenir d'emploi permanent ou à temps plein. Ainsi, l'emploi à temps partiel ou autonome peut parfois être perçu comme un choix permettant aux femmes de faciliter l'équilibre travail/famille, tout en étant soutenues dans certaines tâches familiales comme la garde d'enfants. La flexibilité de la main-d'œuvre s'est imposée en réponse au désir d'accroître son indépendance par l'exercice d'un travail rémunéré et à celui de combiner les responsabilités travail/famille. Alors qu'il s'agit d'un choix véritable pour certaines, d'autres peuvent se sentir obligées de restreindre leur engagement au travail afin d'effectuer leurs tâches domestiques, surtout lorsqu'elles ont de jeunes enfants, peut-être à défaut d'avoir des options de rechange pour la garde des enfants ou l'aide d'un conjoint. ²⁰⁷

Ceux qui considèrent que l'employé est celui qui choisit de travailler à temps partiel ont tendance à croire que les préoccupations liées à l'impact de la flexibilité de la main-d'oeuvre sont exagérées; ils s'inquiètent du fait qu'une intervention politique puisse entrer en conflit avec les stratégies du marché du travail pour améliorer les perspectives économiques des entreprises. Ils ont peur que les rajustements réglementaires soient trop exigeants pour assurer la croissance de l'économie et de l'emploi et l'adaptation des entreprises et des travailleurs au marché du travail.

D'un tout autre point de vue, la flexibilité de la main-d'oeuvre est considérée comme étant surtout à l'avantage des employeurs, plutôt que des employés.²⁰⁸ Même s'il existe diverses formes de travail flexible, dont certaines sont à l'avantage personnel des travailleurs, la plupart ont d'abord été imaginées pour répondre aux besoins des employeurs. Les tenants de ce point de vue dénoncent l'augmentation des pressions et des mesures incitatives exercées pour encourager les heures supplémentaires ou pour travailler moins d'heures. Ils notent également un glissement important sur le plan de la répartition des risques dans le marché du travail. Aujourd'hui, les coûts, les obligations et les risques globaux de la relation de travail sont souvent dévolus aux travailleurs et surtout à ceux qui ont le moins les moyens de les assumer.

La flexibilité de la main-d'oeuvre peut être décrite avec plus de justesse comme une question plutôt que comme un questionnement sur la nécessité de réglementer ou non les marchés du travail. Même les marchés les plus flexibles ont besoin d'un cadre juridique.²⁰⁹ La question fondamentale se rapporte plutôt à la forme de réglementation juridique la plus appropriée aux objectifs de politique publique au sens large. En reconnaissant l'importance de la flexibilité à la fois pour les employeurs et les employés et de la sécurité des employés, le commissaire Arthurs a énoncé les dispositions requises pour en arriver à ce qu'il appelle la « flexicurité » : « Cela demandera une contribution de la part des employeurs, des programmes d'assurance sociale (...) et des programmes financés par les gouvernements ou par les employeurs dans le but de préparer les travailleurs à occuper de nouveaux emplois ».²¹⁰

B. Propositions précises de politiques pour l'emploi précaire

Lorsqu'une série de critères d'évaluation aura été choisie et que les impératifs stratégiques auront été déterminés, on pourra les appliquer aux réformes stratégiques proposées. Dans cette Partie, on précisera les propositions suggérées dans des études et par des experts et des porte-parole du domaine pour s'attaquer au problème de l'emploi précaire. Compte tenu de l'étendue des propositions existantes, seulement quelques-unes des réformes proposées seront étudiées dans ce document. Elles doivent servir à illustrer les options proposées par différents commentateurs et ne devraient pas être vues comme des recommandations de la CDO.

Les propositions juridiques relatives à l'emploi précaire se divisent habituellement en trois catégories, celles de nature contractuelle, législative ou de représentation collective, qui correspondent aux régimes juridiques d'emploi utilisés comme outils d'organisation pour faciliter la réflexion, et non pour écarter le potentiel d'une approche intégrée ou à plusieurs volets. Le problème que représente l'emploi précaire ne se limite pas à une seule catégorie.

Même si l'utilisation de ces catégories pourrait soutenir la pensée conformiste relative à la distinction entre droit de l'emploi et droit du travail mentionnée plus haut, il faut que l'ordre du jour politique transcende les frontières ou les limites distinctes. À cet égard, ces catégories de propositions ne s'excluent pas mutuellement. Il s'agit d'élaborer une gamme complète de recommandations devant servir à améliorer les caractéristiques et les ramifications du travail précaire, afin d'améliorer de ce fait la vie des travailleurs vulnérables.

On aura ultimement besoin de politiques et d'actions découlant de l'évaluation des propositions juridiques qui permettront, non seulement d'examiner les conséquences projetées, mais également d'anticiper celles qui pourraient survenir, ce qui est tout aussi important. La capacité de se fier à des critères d'évaluation solides et bien articulés pourrait, en

fin de compte, faciliter la création de nouvelles initiatives stratégiques qui répondront aux conséquences imprévues.

1. Amélioration des mesures de protection existantes

Une option serait d'améliorer les normes et les mesures de protection existantes. L'amélioration des principales normes d'emploi fut suggérée pour parfaire l'équilibre travail-famille et tenir compte du travail non rémunéré effectué à domicile. De façon plus précise, les travailleurs vulnérables semblent plus à risque quant au non-respect de leurs droits en matière de salaire minimum, d'heures de travail ou d'autres normes de base. La loi ontarienne de 2009 relative aux agences de placement temporaire et modifiant la *LNE de 2000* traite de certains cas de différence de traitement juridique entre employés engagés par le biais d'agences de placement temporaire et employés engagés par les entreprises clientes, qui effectuent souvent du travail comparable, même s'il n'est pas identique. Un des domaines ayant suscité de la confusion et qui fut éliminé en janvier 2009 fut celui des congés payés pour les travailleurs d'agences.²¹¹ Un tel élargissement de la protection législative aura toutefois un effet limité s'il n'existe pas de mécanismes d'application efficaces. Même si la portée de normes-clés d'emploi est élargie, on peut prétendre qu'il existe encore d'importantes préoccupations pour certains employés au statut précaire. La nature multidimensionnelle de la précarité diminue la portée des efforts déployés pour préciser et raffiner les normes les plus importantes.

2. Élargissement des mesures de protection législatives

Beaucoup d'universitaires et de défenseurs des droits des travailleurs se demandent si le *statu quo* dans la relation d'emploi est viable du point de vue des employés vulnérables. Un large consensus se dégage parmi ces groupes, selon lequel l'idée d'affermir ou d'universaliser les mesures de protection statutaires d'emploi aiderait à réduire l'insécurité présente dans le marché du travail.

Une façon d'étendre les mesures de protection statutaires serait d'élargir ou d'étendre la définition d'« employé » ou de « travailleur » dans les lois de l'emploi. La définition de « travailleur » prévue à la *LSST*, par exemple, qui est plus englobante que celle contenue dans d'autres lois comme la *LNE*, pourrait être utilisée pour revoir les définitions contenues ailleurs, en y incluant l'emploi autonome.²¹²

Une approche semblable suggère d'harmoniser la définition d'employé et de travailleur dans tous les régimes juridiques. On croit alors que cela pourrait concorder avec des définitions utilisées dans d'autres contextes comme le droit fiscal fédéral. De façon alternative, les lois sur l'emploi pourraient être révisées de façon à inclure des dispositions permettant de déterminer si la définition d'employé dans un contexte pourrait s'appliquer ailleurs.

Il serait également nécessaire d'aborder le lien entre l'emploi indépendant autonome et la sous-traitance, mentionné plus haut. L'existence de sous-traitants crée une relation d'emploi triangulaire qui soulève la question de la responsabilité des employeurs. Des propositions ont été suggérées afin d'introduire des dispositions statutaires prévoyant la responsabilité solidaire des employeurs et (surtout) des sous-traitants.²¹³

On peut soutenir de façon convaincante que seule la protection la plus large possible garantit un traitement égal en emploi.²¹⁴ Par exemple, le rapport final québécois portant sur les personnes en situation de travail non traditionnel reconnaît que le plus grand nombre de travailleurs possible doit avoir accès aux mesures de protection statutaire.²¹⁵ On y conclut également qu'en matière de politique publique, des disparités de traitement liées au statut d'emploi sont socialement inacceptables. Selon cette conception, un point de départ structuré permettrait à tous les gens détenant un travail rémunéré en Ontario à bénéficier de la protection intégrale accordée par les lois de l'emploi, et ce, quel que soit leur type de travail ou leur statut comme travailleurs. Le fait que les mesures de protection législatives fournissent un seuil minimum de droits s'appliquant autant aux travailleurs syndiqués que non-syndiqués, laisse entendre qu'elles devraient être d'application générale, sinon universelle, pour garantir

qu'aucun emploi ne tombe en dessous des normes minimales. Toute exception à cet égard devrait satisfaire une norme très stricte ou un seuil très élevé.

3. *Augmentation des mesures d'aide sociale*

Certains tenants du principe de la flexibilité des entreprises considèrent que l'emploi précaire découle de déficiences hétérogènes du marché plutôt que de déficiences systémiques et donc, même s'il ne s'agit pas d'un effet désiré du marché, la réponse la plus efficace ne passe pas par le biais d'interventions stratégiques ou réglementaires explicites, car elles interfèrent avec la flexibilité de la main-d'oeuvre. Ils suggèrent alors plutôt que la réaction la plus appropriée serait d'accorder aux employeurs une plus grande flexibilité lorsqu'ils engagent ou renvoient des employés, tout en fournissant aux employés de généreuses mesures de protection sociale. Un des meilleurs exemples de ce genre d'aide sociale est la « prime de précarité », décrite comme une prime payée aux travailleurs temporaires afin de reconnaître l'absence de sécurité liée à l'emploi précaire. (La « précarité » est le terme utilisé dans certains pays pour faire référence aux conditions des travailleurs vulnérables.) Un exemple serait le paiement d'une prime de départ (ou « prime de précarité ») équivalant à 10 % de la rémunération gagnée en cours de contrat par les travailleurs temporaires français à qui l'on n'offre pas de poste permanent.²¹⁶ Cela s'avérerait particulièrement utile pour les travailleurs âgés, ceux ne gagnant pas un *salaire naturel*, ceux qui n'ont pas choisi leurs conditions d'emploi, ceux dans des environnements de travail non syndiqués et ceux qui ne bénéficient pas d'une assurance collective ou privée et qui ne contribuent pas à un REER. Une autre option serait le revenu garanti.

C. Application des lois sur l'emploi

Une discussion portant sur les approches juridiques visant la réduction de l'emploi précaire est impossible si l'on ne traite pas des questions d'application et de respect des lois. Du point de vue des employeurs, l'existence de mécanismes d'application plus puissants et plus efficaces

neutralise la concurrence déloyale. Tous les employeurs bénéficient de l'uniformisation des règles du jeu. Pour les travailleurs, ce sera grâce à l'application forcée de leurs droits qu'ils pourront s'assurer qu'ils soient systématiquement respectés.

Un appel populaire à l'engagement propose des mesures d'application proactives soutenues plus fermement et plus explicitement. Selon une récente estimation, le ministère du Travail n'emploie que vingt agents chargés d'effectuer des inspections proactives du respect des normes d'emploi pour plus de six millions de travailleurs dans plus de 350 000 milieux de travail dans la province.²¹⁷ Depuis 2003-2004 cependant, l'année où le ministère du Travail effectua 153 inspections ciblées, le nombre d'inspections effectuées à l'initiative du Ministère a augmenté à plus de 2 000²¹⁸ et les poursuites sont passées de cinq en 2003 à 480 en 2008.²¹⁹

On pourrait améliorer l'application des lois en mettant l'accent sur les inspections proactives, en augmentant la surveillance des contrevenants récidivistes et en étendant les enquêtes effectuées à la suite de plaintes aux collègues de travail ou aux autres employés d'un employeur visé. Ceci requiert un engagement beaucoup plus important sur le plan des ressources économiques et humaines pour les services d'application des lois du ministère du Travail. Une façon d'y parvenir serait d'augmenter les amendes, surtout celles des récidivistes chroniques. Une nouvelle répartition des frais visant l'application et le respect des lois pourrait contribuer à améliorer l'efficacité des mécanismes existants d'application des lois. Dans d'autres provinces et territoires, comme en Colombie-Britannique et en Alberta, un employeur reconnu coupable d'avoir violé les normes d'emploi doit payer tous les coûts encourus par le Directeur dans le cadre de ses inspections et de ses enquêtes élargies effectuées à la suite de plaintes.²²⁰ Les revenus supplémentaires provenant de ces amendes seraient ensuite redirigés afin de permettre l'utilisation de mesures d'application proactives plus complètes.

La tâche d'améliorer l'application des lois exige non seulement plus de ressources, mais également une volonté politique d'innover pour s'assurer que les lois sont appliquées. Un perfectionnement des outils juridiques mis à la disposition des agents d'application des lois et

des enquêteurs de première ligne et du terrain, par exemple afin d'intensifier les poursuites visant les employeurs en infraction qui se sont ensuite départis de leur entreprise, pourrait aider à cet égard. Un véritable engagement envers l'innovation créative dans les approches et les techniques d'application des lois aiderait grandement tous les employeurs et les employés de la province, et surtout les employés les plus vulnérables.

Pour que les lois puissent être appliquées, il faut notamment pouvoir se mettre à l'abri des représailles. Même si les lois de l'emploi comprennent déjà des mesures de protection explicites à l'encontre de la perte d'un emploi en guise de représailles, on peut se demander si ces dispositions tiennent compte de toutes les possibilités de représailles ou de punitions infligées aux travailleurs. On dit que les représailles déguisées en mises à pied constituent un obstacle au bon fonctionnement des mesures anti-représailles. Une réponse proposée à ce phénomène serait la création d'un article de loi relative au congédiement injustifié, qui pourrait ressembler à celui prévu au *Code canadien du travail*.²²¹

Pour les travailleurs migrants engagés grâce aux mécanismes de migration temporaire, la question des représailles est encore plus aiguë. Les travailleurs agricoles saisonniers, par exemple, peuvent faire l'objet d'un rapatriement unilatéral de la part de leur employeur, un pouvoir découlant de la structure des politiques fédérales de migration. Le droit d'un employeur de rapatrier un travailleur et les limites à la mobilité des travailleurs dans le marché du travail découlant du programme fédéral visant les travailleurs étrangers excluent dans les faits les travailleurs agricoles migrants de la protection des dispositions anti-représailles.²²² De la même façon, la nature privée du lien d'emploi en vertu du Programme concernant les aides familiaux résidants a grandement réduit l'efficacité des mesures anti-représailles contenues aux lois de l'emploi. En ce qui concerne les travailleurs sans statut, les mesures anti-représailles existantes ont peu d'effet, car c'est le statut d'immigrant qui sert de levier pour leur imposer des sanctions et leur faire des menaces de représailles. Même si le ministère du Travail fait appliquer la LNE, les travailleurs vulnérables, peut-être surtout les travailleurs migrants, et

certainement les travailleurs sans statut, sont confrontés à des difficultés d'ordre pratique pour déposer une plainte ou ne se rendent pas compte qu'ils peuvent en faire.

D. Représentation collective

Une autre solution juridique pour réduire l'emploi précaire passe par la représentation collective. La négociation collective prévue à la loi crée un contre-poids en tant qu'instrument de réglementation du marché du travail qui peut aider les travailleurs qui ne détiennent autrement aucun contrôle dans leur cadre de travail.

La *LRT de 1995* refuse à certains travailleurs comme les domestiques qui travaillent dans des résidences privées d'avoir recours à la négociation collective.²²³ D'autres sont exclus de la *LRT de 1995*, mais sont assujettis à un régime d'organisation collective distinct. Les travailleurs agricoles sont visés par la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* qui ne leur accorde pas de droits intégraux de négociation collective.²²⁴ Une cause cherchant à déterminer si l'absence de droits de négociation collective constitue une violation du droit à la liberté d'association garanti par la Charte a été prise en délibéré par la Cour suprême du Canada.²²⁵ En novembre 2010, le Bureau international du Travail (BIT) a décidé que la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* violait les droits de la personne selon les Conventions des Nations Unies portant sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et sur le droit d'organisation et de négociation collective.²²⁶

Ces exclusions de la *LRT de 1995* risquent d'aller à l'encontre des récentes tendances soulignant l'importance de la négociation collective formelle dans un contexte de droit constitutionnel à la liberté d'association pour « la dignité humaine, la liberté et l'autonomie des travailleurs ». ²²⁷ Comme la Cour suprême du Canada l'a récemment affirmé, « le droit de négocier collectivement avec l'employeur [donne aux travailleurs] l'occasion d'exercer une influence sur l'adoption des règles régissant leur milieu de travail et, de ce fait, d'exercer un certain contrôle sur un aspect d'importance majeure de leur vie, à savoir leur travail ». ²²⁸

Quelle que soit la forme que prenne ce travail, il est nécessaire de se demander si la structure existante de négociation collective prévue à la *LRT de 1995* convient aux vulnérabilités propres à ces travailleurs. Cela exige une analyse individualisée de la situation propre à différentes catégories de travailleurs et à différentes sortes d'emploi précaire. Pour l'emploi indépendant autonome où le travail est effectué pour plusieurs employeurs dans des endroits divers, et où sont assumés des risques plus élevés liés à la sous-traitance, le modèle existant selon la *LRT de 1995* n'est probablement pas adéquat.²²⁹ Pour les domestiques travaillant dans des résidences privées qui traitent individuellement avec leur employeur et pour les employés agricoles qui travaillent dans des fermes avec peu d'employés ou qui sont des migrants présents au Canada de façon temporaire seulement, la négociation collective effectuée « un milieu de travail à la fois » pourrait s'avérer appropriée.²³⁰ Des innovations en représentation collective, qui prendraient au sérieux certaines formes de vulnérabilité, seraient nécessaires. On a mentionné, par exemple, que permettre des formes « minoritaires » de représentation collective, qui ne dépendraient pas du soutien de la majorité des travailleurs dans un lieu de travail donné, tiendrait compte des difficultés inhérentes au régime actuel de négociation collective pour certains travailleurs,²³¹ même s'il peut s'avérer difficile de diviser les travailleurs et de diminuer le pouvoir syndical en milieu de travail, d'une part, et de compliquer les négociations et l'organisation du milieu de travail pour les employeurs, d'autre part.

E. Autres stratégies pour adoucir l'emploi précaire

La CDO souhaite obtenir des commentaires quant aux stratégies et aux politiques à privilégier pour réduire l'emploi précaire en dehors de celles mentionnées ci-dessus, y compris celles qui pourraient remplacer des initiatives législatives majeures. Dans certains milieux de travail syndiqués, par exemple, les employeurs et les syndicats ont convenu de politiques pour convertir des catégories d'employés vulnérables à des types d'emploi plus sûrs. Les travailleurs d'agences pourraient avoir l'occasion d'acquérir la permanence. Les travailleurs migrants temporaires pourraient bénéficier d'un raccourci vers le statut de résident permanent si leur

employeur propose leur nomination au Programme de désignation des candidats de la province.

Même si ce document met l'accent sur les solutions législatives pour s'attaquer à l'emploi précaire, nous souhaitons également obtenir des commentaires sur les pratiques exemplaires des employeurs, qu'elles soient réelles ou proposées, pour faciliter l'engagement et la rétention des travailleurs les plus touchés par l'emploi précaire. Un exemple serait l'affichage d'emplois disponibles dans les journaux communautaires des communautés ethniques.

VIII. CONCLUSION

L'insécurité croissante des relations d'emploi en Ontario et ailleurs pose des défis urgents et compliqués auxquels le cadre juridique existant est difficilement en mesure de répondre. Certains travailleurs, dont l'emploi était auparavant synonyme de permanence, de temps plein, de salaire décent avec gamme d'avantages sociaux et même parfois d'un certain contrôle de leur vie professionnelle, trouvent que leurs liens d'emploi s'érodent. Pour les employés vulnérables qui végètent dans des emplois précaires, les défis semblent encore plus urgents.

La tâche de se mesurer à l'emploi précaire ne signifie pas qu'il faut se demander si la réglementation du marché du travail est nécessaire. Comme l'a mentionné un groupe de théoriciens connus, « [traduction] la décision de laisser les choses se régler par le biais des forces du marché est politique et revient à l'État, pour qui un [cadre] juridique est nécessaire ».²³² Les questions de base sont donc plutôt : quelle devrait être la forme de ce cadre juridique et stratégique et qui devrait en décider?

IX. PROCHAINES ÉTAPES ET COMMENT Y PARTICIPER

La CDO encourage l'envoi de commentaires et de mémoires au sujet de ce document d'information et du document de consultation qui l'accompagne, et ce, dans l'optique de mieux comprendre la réalité du travail précaire et la situation des travailleurs vulnérables et de trouver des réponses aux problèmes actuels. Les observations fournies pourront porter sur les lois du travail et de l'emploi, les pratiques dans ces domaines ou dans d'autres domaines touchant la vie des travailleurs vulnérables.

Voici les étapes à venir dans ce projet :

- Création d'un groupe consultatif;
- Consultation proactive de parties intéressées pertinentes et concernées;
- Commande de rapports de recherche;
- Préparation d'un rapport d'étape comportant des recommandations, diffusé pour obtenir des commentaires;
- Préparation du rapport final et des recommandations établis en fonction des étapes antérieures, qui seront assujettis à l'approbation du Conseil des gouverneurs de la CDO.

Vous pouvez faire parvenir vos commentaires par la poste, par télécopieur ou par courriel au plus tard le **1^{er} avril 2011** à l'adresse suivante :

Commission du droit de l'Ontario
276 York Lanes, Université York
4700, rue Keele
Toronto (Ontario) M3J 1P3 Canada
Télec. : (416) 650-8418

Courriel : LawCommission@lco-cdo.org

Vous pouvez également afficher des commentaires en ligne au : <http://www.lco-cdo.org/en/content/get-touch>

Ceux qui souhaitent participer au processus de consultation autrement que par écrit devraient communiquer avec la CDO :

416.650.8406

TTY : (416) 650-8082

Sans frais : 1 (866) 950-8406

TTY sans frais : 1 (877) 650-8082

Courriel : LawCommission@lco-cdo.org

Nous serons heureux de discuter de la meilleure façon pour vous de prendre part au processus de consultation.

NOTES

¹ Un chercheur indépendant, Adrian Smith, a préparé la première version de ce document d'information pour la Commission du droit de l'Ontario.

² Conseil économique du Canada, *L'Emploi au futur : tertiarisation et polarisation : un rapport de synthèse*, Ottawa, 1990.

³ Saunders, Ron, « Valoriser le travail : Conclusions et recommandations tirées du projet des RCRPP sur les travailleurs vulnérables », *Points saillants de la recherche*, numéro 6, mai 2006; Commission du droit du Canada, *Travailler, oui, mais... le droit du travail à retravailler*, Ottawa, Commission du droit du Canada, 2004; Rittich, Kerry, *La vulnérabilité au travail : questions de droit et de principe dans la nouvelle économie*, Ottawa, Commission du droit du Canada, 2004; Fudge, Judy, Tucker, Éric et Leah Vosko, *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*, Ottawa, Commission du droit du Canada, 2002.

⁴ Bernier, J., Vallée, G. et C. Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, Québec, ministère du Travail, 2003.

⁵ Leah Vosko, dir, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's, 2006.

⁶ Fudge, Judy, « Beyond Vulnerable Workers: Towards a New Standard Employment Relationship » (2005) 12:2 *Canadian Labour & Employment Law Journal* 151, 159.

⁷ *Dunmore c Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016, 2001 CSC 94 [Dunmore].

⁸ Le ministère utilise par exemple cette expression lorsqu'il fait référence aux jeunes travailleurs entrant pour la première fois dans le marché du travail, plus particulièrement dans un contexte de formation et lorsqu'il traite de travailleurs à risque accru en matière de santé et de sécurité.

⁹ DeParle, Jason, « A World on the Move », *New York Times*, Week in Review, 27 juin 2010, 1, 4. Voir aussi ONU, *International Migration Report 2006 : A Global Assessment*, New York, ONU, 2009, en ligne : http://www.un.org/esa/population/publications/2006_MigrationRep/report.htm. Ce rapport, disponible en anglais seulement, démontre que les migrants internationaux représentent 19 % de la population canadienne (le Canada est au deuxième rang parmi les pays ayant plus de 20 millions d'habitants, après l'Australie, dont la même proportion est de 20 %), xv. Le Canada était au 9^e rang des 20 plus grandes nations quant au pourcentage de migrants accueillis par rapport à tous les migrants internationaux du monde en 1990 et au 7^e rang en 2005, xvi. Pour de plus amples détails sur la situation des travailleurs migrants dans certains pays, voir Bureau international du Travail, *International labour migration : A rights-based approach [La migration internationale de main-d'oeuvre : une approche fondée sur les droits]*, Genève, BIT, 2010.

¹⁰ Cette situation est certainement compliquée, puisqu'un grand nombre de retraités précoces obtiennent de nouveaux emplois.

¹¹ Ray Barton Associates Ltd., *Final Report : Trends and Patterns in Skills and Labour Shortages*, rapport préparé pour le Secrétariat du Conseil des sous-ministres responsables des transports et de la sécurité routière, Ottawa, 2008, 7, en ligne : <http://www.comt.ca/english/LabourSkills.pdf>.

¹² Ray Barton Associates Ltd., note 11, 19.

¹³ McMullin, Julie Ann et Martin Cooke, *Labour Force Ageing and Skill Shortages in Canada and Ontario*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, août 2004, en ligne : http://www.cprn.org/documents/31517_en.pdf et résumé en français en ligne à <http://www.cprn.org/doc.cfm?l=fr&doc=1088>.

¹⁴ Ray Barton Associates Ltd, note 11, 19.

¹⁵ Ce document met l'accent sur l'emploi dans le secteur privé, ce qui ne devrait pas décourager les interventions et les commentaires se rapportant à l'emploi dans les secteurs public et parapublic. Ainsi, on a démontré que l'impact de la sous-traitance sur l'emploi a des incidences négatives sur la précarité d'emploi. Voir par ex Armstrong, Pat et Kate Laxer, « Precarious Work, Privatization, and the Health-Care Industry: The Case of Ancillary Workers » dans Leah F. Vosko dir, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's, 2006, 115.

¹⁶ Vosko, note 5, 3-4.

¹⁷ Vosko note 5, 7.

¹⁸ Vosko note 5, 6-7.

¹⁹ À la suite de pressions sociales persistantes, les employeurs ont dû assumer des avantages sociaux, ce qui fut ensuite affermi par l'émergence du modèle d'aide sociale né après la Deuxième Guerre mondiale, le filet d'avantages sociaux accordant un ensemble déterminant de droits et de protections. Deux exemples importants de ces avantages sociaux sont l'assurance-chômage (devenue l'assurance-emploi) et les régimes de retraites publics.

²⁰ Kapsalis, Costa et Pierre Tourigny, *La durée de l'emploi atypique*, Statistiques Canada, Ottawa, 2004, en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/11204/7746-fra.htm>. Voir aussi Vosko, Leah F., « Temporary Work in Transnational Labour Regulation: SER Centrism and the Risk of Exacerbating Gendered Precariousness », 2008, 88 *Social Indicators Research* 131.

²¹ L'érosion généralisée du lien d'emploi typique a également imposé un plus lourd fardeau au soutien de famille, qui doit conserver son emploi et éviter de s'absenter de son milieu de travail, que ce soit en raison de maladie ou pour dénoncer des injustices au travail.

²² Mark Thomas, *Regulating Flexibility: The Political Economy of Employment Standards*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's, 2009, 22.

²³ Il existe une distinction importante entre « travail » et « emploi ». Alors que le concept de travail saisit de façon générale toutes les activités de production, celui d'emploi ou de *travail rémunéré* fait référence à une façon précise de structurer le travail. Une des principales caractéristiques de l'emploi est le contrat d'emploi, qui facilite la vente du travail ou de la force de travail en échange d'un salaire (et d'autres stimulants) dans le marché du travail. L'emploi est donc un sous-ensemble du travail. La notion de travail capture les changements historiques des différents systèmes d'organisation des activités de production. Une caractéristique propre, et par ailleurs fortement problématique, de l'emploi est la distinction conservée entre obligations non rémunérées exécutées au foyer et obligations rémunérées effectuées dans le marché du travail.

²⁴ Stone, Katherine, « The New Psychological Contract: Implications of the Changing Workplace for Labour and Employment Law » (2001) 48 *UCLA Law Review* 519. Voir aussi Fudge, Judy, « The New Workplace: Surveying the Landscape » (2009) 33 *Manitoba L.J.* 131.

²⁵ Ce n'est cependant pas le cas dans des pays où sévit le chômage à long terme parmi des employés dont l'emploi était auparavant relativement assuré, et ce, compte tenu de la récession actuelle.

²⁶ Voir par ex *Thomas* note 22, chapitre 1.

²⁷ Vosko, note 5, 15-16. Pour une variation de l'approche multidimensionnelle, voir aussi Rodgers, Gerry, « Les emplois précaires en Europe de l'Ouest : l'état du débat » dans Rogers, G. et J. Rogers, dir, *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail : la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest*, Genève, Institut international d'études sociales, 1990, 1.

²⁸ Baxter, Jamie, « Federal-Provincial Gaps Affecting Precarious Workers in Ontario », mémoire déposé auprès de la CDO en décembre 2009.

²⁹ Cranford, Cynthia J. et Leah Vosko, « Conceptualizing Precarious Employment: Mapping Wage Work Across Social Location and Occupational Context » dans *Vosko*, note 5, 49.

³⁰ Par exemple, une méthode met l'accent sur la principale source de revenus, ce qui soulève la question de la pertinence des emplois multiples. La façon dont une personne est rémunérée est aussi pertinente à l'évaluation de la précarité. Ainsi, comment tenir compte de ceux qui, contrairement à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, sont payés comptant pour le travail effectué? Pour une évaluation de l'emploi précaire tenant compte de diverses formes de rémunération, voir Goldring, Luin et Patricia Landolt, « Immigrants and Precarious Employment: Brief One », en ligne : <http://www.arts.yorku.ca/research/ine/research/publications.html>.

³¹ *Cranford et Vosko*, note 29, 49-50.

³² *Vosko*, note 5, 49-50.

³³ *Vosko*, note 5.

³⁴ *Vosko*, note 5.

³⁵ Cranford, Cynthia, Fudge, Judy, Tucker, Eric et Leah Vosko, *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's, 2005.

³⁶ Workers Action Centre, *Working on the Edge*, Toronto, Workers Action Centre, 2007, 27-34.

³⁷ *Cranford et Vosko*, note 29.

³⁸ Les travailleurs sans statut seraient les personnes qui, pour une variété de raisons mentionnées ci-dessous, vivent et travaillent au Canada sans avoir préalablement obtenu de documents d'immigration (visas de travail).

³⁹ Fuller, Sylvia et Leah F. Vosko, « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status », 2008, 88 : 1 *Social Indicators Research* 31, 31-32.

⁴⁰ Fuller, note 39, 34; *Commission du droit du Canada*, note 3.

⁴¹ Voir par ex Santos, Maria Deanna P., *Human Rights and Migrant Domestic Work*, Pays Bas, Martinus Nijhoff, 2005; Stasiulis, Daiva K. et Abigail B. Bakan, *Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System*, Toronto, Université de Toronto, 2005; Calliste, Agnes, « Canada's Immigration Policy and Domestic Workers From the Caribbean: The Second Domestic Scheme » dans Vorst, Jesse et al. dir, *Race, Class, Gender: Bonds and Barriers*, 2^e éd rév, Canada, Between the Lines, 1991, 136. Des changements récents sont entrés en vigueur au sujet des exigences que doivent respecter les aides domestiques pour demander le statut de résident permanent. Voir le site Internet de Citoyenneté et Immigration Canada : <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/index.asp>. Le programme concernant les aides familiaux résidents donnant accès à la résidence permanente et à la citoyenneté a été qualifié de « bonne pratique » par l'OIT dans son rapport sur une approche fondée sur les droits pour la migration des travailleurs, note 9, 93.

⁴² Voir par ex Satzewich, Vic, *Racism and the Incorporation of Foreign Labour : Farm labour Migration to Canada Since 1945*, New York, Routledge, 1991; Andre, Irving, « The Genesis and Persistence of the Commonwealth Caribbean Seasonal Agricultural Worker Program in Canada », (1990) 28 *Osgoode Hall Law Journal* 244; Basok, Tanya, *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2002; Preibisch, Kerry, « Foreign Workers in Canadian Agriculture: Not an All-Male Cast », *FocalPoint*, mai-juin 2007, 8; Wall, Ellen, « Personal Labour Relations and Ethnicity in Ontario Agriculture », dans Satzewich, V. dir, *Deconstructing the Nation: Immigration, Multiculturalism and Racism in 90s Canada*, Toronto, Garamond, 1992, 261.

⁴³ The Economist, « Canada's Guest Workers: Not Such A Warm Welcome », The Economist, 22 novembre 2007, en ligne : <http://www.economist.com>; « Welcome to Canada : hope you aren't planning on staying », Report on Business, octobre 2007, 66; Keung, Nicholas, « Guest labour program raises troubling questions », Toronto Star, 15 mars 2008, a), en ligne : <http://www.torontostar.com>; Nicholas Keung, « Ottawa expands work program », Toronto Star, 12 février 2008, b), A15.

⁴⁴ *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (Travailleurs étrangers temporaires)*, DORS/2010-172, C.P. 2010-959, art 2(1), 4 août 2010, en ligne : <http://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2010/2010-08-18/html/sor-dors172-fra.html>. D'autres aspects des changements visent à corroborer la véracité des offres de travail selon le PTET et à encourager les employeurs à respecter les conditions d'emploi offertes. Pour les explications gouvernementales, voir le *Résumé de l'étude d'impact de la réglementation*, en ligne : <http://canadagazette.gc.ca/rp-pr/p1/2009/2009-10-10/html/reg1-fra.html>.

⁴⁵ *Workers Action Centre*, note 36, 5.

⁴⁶ *Dunmore*, note 7.

⁴⁷ Commissaire Harry W. Arthurs, *Examen des normes du travail fédérales*, « Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle », Canada, octobre 2006, 249, en ligne : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/ntf/pdf/rapport_finale.pdf.

⁴⁸ *Vosko*, note 5, 59.

⁴⁹ *Vosko*, note 5, 45.

⁵⁰ Les aspects de la situation sociale devraient être examinés, non pas de façon indépendante ou combinée, ni de façon isolée, mais plutôt en entrecroisant les différentes relations. Pour une explication à cet égard, voir *Fuller et Vosko*, note 39, 48).

⁵¹ Ces deux projets reconnaissent que les « cohortes » étudiées sont diversifiées : voir <http://www.lco-cdo.org/fr/content/nos-projets>.

⁵² Voir par ex Fawcett, Gail, *Vaincre les obstacles : les femmes handicapées et le marché du travail en Ontario*, Ottawa, Conseil canadien du développement social, 2000; Institut Roeher, *Labour Force Participation and Persons with Disabilities Who Are Severely Disadvantaged in the Ontario Labour Market : Background Paper for the*

Working Group on Employment Equity and Persons with Severe Disabilities, North York, Ontario, Insitut Roeher, 1993.

⁵³ Ministère des Services sociaux et communautaires, « Talent au travail », en ligne :

<http://www.mcscs.gov.on.ca/talent/>.

⁵⁴ Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Initiative ciblée pour les travailleurs âgés*, en ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/sm/ps/rhdc/pcpe/icta.shtml>. Les coûts du programme sont partagés avec les provinces et les territoires. L'Ontario y participe avec des programmes visant les travailleurs de 55 à 64 ans vivant dans les collectivités « fortement touchées par la récession », et plus particulièrement les « collectivité(s) vulnérable(s) – dont le taux de chômage est élevé, qui dépend(ent) largement d'un seul employeur ou d'une seule industrie et dont la population s'élève à 250 000 habitants ou moins », ministère de la Formation et des Collèges et Universités, *Initiative ciblée pour les travailleurs âgés*, en ligne :

<http://www.tcu.gov.on.ca/fre/employmentontario/olderworkers.html>.

⁵⁵ Les liens entre emplois précaires et vieillesse précaire sont particulièrement préoccupants compte tenu du vieillissement de la population canadienne. Un virage démographique devrait s'opérer au cours des 20 prochaines années, puisque le nombre de Canadiens de plus de 65 ans devrait pratiquement doubler, passant de 13,2 % à 24,5 % : Turcote, Martin et Grant Schellenberg, « *Un portrait des aînés au Canada* », Ottawa, Statistiques Canada, 2006, en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=89-519-X&CHROPG=1&lang=fra>.

⁵⁶ *Cranford et Vosko*, note 29, 48. Tout comme les premières expériences de travail des jeunes sont des emplois précaires, les travailleurs âgés conservent de plus en plus un travail rémunéré en exerçant des fonctions précaires.

⁵⁷ Cela s'applique plus particulièrement au travail domestique au foyer, allant des soins aux enfants ou aux aînés aux courses et aux autres aspects de la reproduction sociale. En ce qui concerne les travaux ménagers non rémunérés, ainsi que les soins aux enfants et aux aînés, voir Statistiques Canada, *Données sur le travail non rémunéré par sexe au Canada*, en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=97-559-XWF&lang=fra>. Cela a des conséquences sur la santé, les loisirs et d'autres aspects de la vie. Par exemple, plus de femmes fournissent des soins de santé informels à long terme que les hommes et elles passent moins de temps à des activités sociales, annulent plus souvent leurs projets de vacances, passent moins de temps avec leur conjoint et leurs enfants et remettent leurs projets de formation. Les hommes et les femmes de différents groupes d'âge ont des dépenses supplémentaires. Voir Statistiques Canada, *Enquête sociale générale de 2007, tableaux de soins, tableau 5-4* (« Population d'aidants selon certaines conséquences d'avoir fourni de l'aide informelle pour un problème de santé ou une limitation physique de longue durée selon le sexe et l'âge — Ontario »), en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-633-x/89-633-x2008001-fra.pdf>.

⁵⁸ *Cranford et Vosko*, note 29, 64.

⁵⁹ *Cranford et Vosko*, note 29, 64.

⁶⁰ À cet égard, les écarts entre les expériences vécues par les hommes et les femmes dans le cadre du travail et les façons dont ils sont traités sont importants, car la discrimination systémique exacerbe l'emploi précaire. Fudge, Judy et Leah Vosko, « Gender, Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law and Policy », (2001) 22:2 *Economic and Industrial Democracy* 271.

⁶¹ Galabuzi, Grace-Edward, *Canada's Economic Apartheid : The Social Exclusion of Racialized Groups in the New Century*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 2006; Creese, Gillian, « Racializing Work/Reproducing White Privilege » dans Shalla, Vivian et Wallace Clement dir, *Work in Tumultuous Times: Critical Perspectives*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's, 2007, 192.

⁶² L'opinion scientifique prévalente est que la « race » biologique n'est pas socialement réelle. La race se rapporte à la racialisation parce qu'elle est utilisée comme base pour l'insertion des gens dans des catégories correspondant à une identité raciale perçue. La racialisation tente donc de capturer ce processus de catégorisation sans faire référence à la notion de race prise dans son sens biologique, ni la renforcer. Le racisme fait référence à un type précis de racialisation institutionnalisée, où le processus de catégorisation se fait de façon négative et délétère. Une tendance ressort du discours dominant, soit celle de percevoir le racisme de façon assez étroite : comme des croyances conscientes et isolées en une hiérarchie raciale des individus, qui ressortent rarement en gestes agressifs ou provocateurs. S'il est reconnu comme un problème du passé, le racisme est perçu comme un phénomène contemporain peu fréquent, sinon inexistant. Les croyances en une hiérarchie raciale continuent cependant d'exister et elles guident les comportements de façon explicite ou cachée. Pour un exemple récent de

pratiques et de politiques d'emploi explicitement racistes, voir la décision *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Centre maraîcher Eugène Guinois Jr inc.*, 2005 CanLII 11754 (QC T.D.P.) faisant état de travailleurs d'origine haïtienne, informellement désignée les « travailleurs de Longueuil », confrontés à de nombreux exemples de discrimination raciale au travail, y compris celui d'être obligés de dîner dans un local séparé des autres travailleurs.

⁶³ Voir généralement Vic Satzewich, « The Political Economy of Race and Ethnicity » dans Peter S. Li dir, *Race and Ethnic Relations in Canada*, 2^e éd, New York, Oxford University Press, 1999; *Galabuzi*, note 61, surtout au chapitre 2.

⁶⁴ *Creese*, note 61, 193.

⁶⁵ Les données publiées par Statistiques Canada démontrent que les immigrants en « familles économiques » (un groupe de deux personnes ou plus habitant dans le même logement et apparentées par le sang, par alliance, par union libre ou par adoption) arrivés au cours des cinq années précédentes avaient un taux de faible revenu de 32,6 % en 2005, en comparaison au taux de 6,9 % pour les familles non immigrantes, avec un taux de faible revenu de plus de 58 % pour les personnes seules, en comparaison avec plus de 26 % pour les personnes seules non immigrantes : Collin, Chantal et Hilary Jensen, *Profil statistique de la pauvreté au Canada*, Ottawa, Bibliothèque du Parlement, 2009, 26, en ligne : <http://www2.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/prb0917-f.pdf>. Les auteurs font également référence à la p. 28 que « les personnes qui appartiennent à des groupes de minorités visibles sont plus susceptibles de connaître la pauvreté que les autres »; par exemple, « [e]n 2004, 86 % des nouveaux immigrants à faible revenu appartenaient à une minorité visible », citant Fleury, Dominique, *Étude de la pauvreté et de la pauvreté au travail chez les immigrants récents au Canada, Rapport final*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2007.

⁶⁶ *Creese*, note 61, 194.

⁶⁷ Voir par ex Spaulding, Richard, « Peoples as National Minorities : A Review of Will Kymlicka's Arguments for Aboriginal Rights from a Self-Determination Perspective », (1997), 47 *University of Toronto Law Journal* 35.

⁶⁸ Citoyenneté et Immigration Canada, « Faits et chiffres : Aperçu de l'immigration – Résidents permanents et temporaires », 2008, Citoyenneté et Immigration Canada, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/faits2008.pdf> [CIC, « Faits et chiffres 2008 »], 70, cité dans Baxter, Jamie, « Precarious Pathways: Evaluating the Provincial Nominee Programs in Canada », mars 2010, document non publié archivé à la CDO.

⁶⁹ Brazil-Angola Community Information Centre, *The Many Faces of Brazilian Immigrants in Ontario*, Toronto, 2009, 40, en ligne :

https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/24744/1/The%20Many%20Faces%20of%20Brazilian%20Immigrants%20in%20ON_English_2009.pdf.

⁷⁰ *Cranford et Vosko*, note 29, 64-65.

⁷¹ *Toronto Electric Commissioners c Snider*, [1925] AC 396. Les exceptions à ce principe sont les industries de réglementation fédérale visées par le Code canadien du travail. L'emploi est de compétence fédérale, provinciale ou territoriale selon le genre ou les caractéristiques des activités de production.

⁷² *Accord Canada-Ontario sur l'immigration* (Original signé le 21 novembre 2005), en ligne :

<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/lois-politiques/ententes/ontario/ont-2005-accord.asp>. L'accord a été prolongé en mai 2010. Plus récemment, plus d'immigrants se sont installés ailleurs au Canada. Le gouvernement fédéral a donc réduit les fonds accordés aux groupes installés à Toronto : Pagliaro, Jennifer et Jill Mahoney, « Funding cuts threaten immigrant agencies », *The Globe and Mail*, 23 décembre 2010, en ligne : <http://www.theglobeandmail.com/news/politics/ottawa-cuts-funding-for-immigrant-settlement-groups/article1848219/>. L'*Accord Canada-Ontario sur l'immigration* contient une partie s'appliquant aux travailleurs étrangers temporaires, l'appendice A de l'annexe G (Travailleurs étrangers temporaires), en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/lois-politiques/ententes/ontario/can-ont-amendement-entente.asp#annexeG>. Les travailleurs étrangers temporaires peuvent modifier leur statut de travail pour avoir ensuite droit à la résidence permanente par le biais du programme visant la *Catégorie de l'expérience canadienne*. Les exigences de ce programme reflètent l'intérêt suscité par le « travail qualifié », c'est-à-dire les postes de gestion, les postes professionnels, techniques ou les métiers spécialisés : Citoyenneté et Immigration Canada,

« Catégorie de l'expérience canadienne : Qui peut présenter une demande », en ligne :

<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/cec/demande-qui.asp>.

⁷³ *Protocole d'entente Canada-Ontario-Toronto sur l'immigration et l'établissement* (Original signé le 29 septembre 2006), en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/lois-politiques/ententes/ontario/can-ont-toronto-mou.asp>.

⁷⁴ Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, qui est l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R. U.), 1982, art 11 (la « Charte »).

⁷⁵ Adoptée par résolution de l'Assemblée générale no 45/158 du 18 décembre 1990, en ligne :

<http://www2.ohchr.org/french/law/cmw.htm>. Pour une liste des signataires, voir *Collection des Traités des Nations Unies*, en ligne : <http://treaties.un.org/Home.aspx?lang=fr>.

⁷⁶ Voir la liste des conventions de l'Organisation internationale du Travail, en ligne :

<http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>. Les conventions fondamentales se rapportent au travail forcé, à la liberté d'association, à la discrimination et au travail des enfants.

⁷⁷ Les ratifications des conventions fondamentales de l'OIT par le Canada (en date du 29 septembre 2010), en ligne : http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pt/ait/representation_canada/ratification_OIT.shtml.

⁷⁸ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, juin 1998, en ligne :

<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>.

⁷⁹ Pour une discussion sur les méthodes dominantes d'étude du droit du travail au Canada, voir Arthurs, Harry, « National Traditions in Labour Law Scholarship : The Canadian Case » (2005) 23 *Comp. Labour Law & Pol'y J.* 645, en ligne : <http://www.law.uiuc.edu/publications/cll%26pj/archive/vol%5F23/>; Tucker, Eric, « Locating Labour Law: The Regulation of Occupational Health and Safety » dans Elizabeth Comack dir, *Locating Law: Race/Class/Gender/Sexuality Connections*, 2^e édition, Halifax, Fernwood, 2006, 152.

⁸⁰ *Cranford et Vosko*, note 29, 48.

⁸¹ Tucker, Eric, « Shareholder and Director Liability for Unpaid Workers' Wages in Canada: From Condition of Granting Limited Liability to Exceptional Remedy », (2008) 26 *Law and History Review*, np, en ligne :

<http://www.historycooperative.org/journals/lhr/26.1/tucker.html>.

⁸² Pour une analyse contextuelle, voir England, Geoffrey, *Individual Employment Law*, Toronto, Irwin Law, 2000; Langille, Brian, « Labour Law's Back Pages » dans Davidov, Guy et Langille, dir, *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Oxford et Portland, Hart, 2006, 13.

⁸³ Voir *Wallace c United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701.

⁸⁴ *England*, note 82, 33.

⁸⁵ Craven, Paul, « Canada, 1670-1935 : Symbolic and Instrumental Enforcement in Loyalist North America » dans Hay, Douglas et Paul Craven dir, *Masters, Servants, and Magistrates in Britain & the Empire, 1562-1955*, Chapel Hill et Londres, University of North Carolina, 2006, 175, 177.

⁸⁶ Pour un contexte historique, voir *Thomas*, note 22, surtout au chapitre 2.

⁸⁷ Cela comprend la *Minimum Wage Act* de 1920 qui fixait le salaire minimum et les normes relatives aux heures supplémentaires et la *Hours of Work and Vacations with Pay Act* de 1944. Ces diverses normes minimales furent fusionnées dans l'*Employment Standards Act* de l'Ontario (LNE), originellement édictée en 1968, qui entra en vigueur l'année suivante.

⁸⁸ *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, L.O. 1997, c. 16, annexe A [*LSPAAT de 1997*].

⁸⁹ Pour une discussion situant le pluralisme industriel canadien dans une perspective historique, voir Fudge, Judy et Éric Tucker, *Labour Before the Law : The Regulation of Workers' Collective Action in Canada, 1900-1948*, Toronto, Oxford, 2001.

⁹⁰ Fudge, Judy et Eric Tucker, « Pluralism or Fragmentation? The Twentieth-Century Employment Law Regime in Canada » (2000) 46 *Labour/Le Travail* 251.

⁹¹ *Règlements des Relations ouvrières en temps de guerre* ou Décret no 1003, un décret-loi adopté en 1944 par le gouvernement fédéral mené par Mackenzie King, a servi de cadre pour les lois sur les relations de travail de l'Après-Guerre partout au Canada. Inspiré en partie par le *Wagner Act of 1935* des États-Unis, le décret 1003 demeura une mesure de guerre d'exception jusqu'en 1948 où il acquit sa permanence par l'adoption de la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels* de 1948. Cette dernière loi posa les premiers jalons d'un nouveau

régime juridique de réglementation du travail et de légalité industrielle au Canada. Plus tôt la même année, le gouvernement ontarien de Leslie Frost promulguait la *Labour Relations Act*, conçue pour s'en remettre à la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels* alors promulguée par le gouvernement fédéral. Suit ensuite le *Labour Relations Act* « fait maison en Ontario en 1950 ». Voir par ex *Fudge et Tucker*, note 90; *Thomas*, note 22, surtout le chapitre 2.

⁹² *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, c 1, annexe A [*LRT de 1995*].

⁹³ Pour y faire référence, on utilise l'appellation « formule Rand » ou « retenue obligatoire », qui apparut à la suite d'une décision arbitrale en 1946 réglant une grève de l'industrie automobile chez Ford à Windsor. La formule Rand a fourni un degré important de sécurité financière aux syndicats.

⁹⁴ Au sujet de l'évolution de la composition des syndicats, voir Rouillard, Jacques, « Union Structure and Strategy in Australia and Canada », *Labour/Le Travail*, 22 septembre 1996, en ligne : <http://www.allbusiness.com/services/religious-grantmaking-civic-professional/598159-1.html>. La complexité de la syndicalisation (selon le sexe, l'âge, le secteur public ou privé et le genre d'industrie) et le déclin de la syndicalisation de 1981 à 2004 sont décrits par René Morissette, Grant Schellenberg et Anick Johnson dans « La syndicalisation : tendances divergentes », Statistiques Canada, 6 avril 2005, *Perspectives*, en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10405/7827-fra.htm>. Voir aussi Ressources humaines et Développement des compétences Canada, « Indicateurs de mieux-être au Canada : Taux de syndicalisation, 2008 », en ligne : <http://www4.rhdcc.gc.ca/.3nd.3c.1t.4r@-fra.jsp?iid=17> et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, « Effectifs syndicaux au Canada – 2009, révisé le 15 janvier 2010 », en ligne : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/rerelations_travail/info_analyse/effectifs_syndicaux/index2009.shtml.

⁹⁵ En common law, les employés doivent également mitiger les dommages entraînés par un manquement fondamental au contrat d'emploi par l'employeur.

⁹⁶ *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, art 41 [*LNE de 2000*].

⁹⁷ *LNE de 2000*, note 96, art 50(1).

⁹⁸ *Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne les agences de placement temporaire et certaines autres questions*, 2009, L.O. 2009, art 9.

⁹⁹ *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)*, L.O. 2009, art 32. La loi n'a pas encore été étendue à d'autres travailleurs arrivés selon des programmes pour travailleurs migrants fédéraux. La *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* du Manitoba, L.M. 2008, art 23, vise le recrutement d'un éventail plus étendu de travailleurs étrangers (et de jeunes artistes de spectacle).

¹⁰⁰ Ministère du Travail, « Une équipe spécialisée va faire appliquer les nouvelles lois qui protègent les travailleurs vulnérables de l'Ontario », en ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/es_det.php.

¹⁰¹ *Loi sur la Santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, c O.1 [*LSST*].

¹⁰² *Règlement de l'Ontario 414/05*, art 3 et 4. Pour une critique portant sur l'élargissement de la *LSST* aux travailleurs agricoles, voir Tucker, Éric, « Will the Vicious Circle of Precariousness Be Unbroken? The Exclusion of Ontario Farm Workers from the Occupational Health and Safety Act » dans *Vosko*, note 5, 256.

¹⁰³ *LSST*, note 101, art 3(1). Le site internet du ministère du Travail de l'Ontario précise les mesures de protection touchant les aides familiaux : « Aides familiaux étrangers : vos droits en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* », en ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/is_fn_esa.php.

¹⁰⁴ *LSPAAT de 1997*, note 88.

¹⁰⁵ CSPAAT, « Statistiques sur la santé et la sécurité en Ontario », en ligne : <http://www.wsib.on.ca/fr/community/WSIB/230/ArticleDetail/24338?vnextoid=7baaab84c59d7210VgnVCM100000449c710aRCRD>. Des renseignements portant sur la façon de faire rapport de lésions sont disponibles en ligne en 11 langues outre le français et l'anglais : <http://www.wsib.on.ca/fr/community/WSIB/230/ArticleDetail/24338?vnextoid=78cdab84c59d7210VgnVCM100000449c710aRCRD>.

¹⁰⁶ *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, c P.7, art 3(1) et 4(1) [*LES*].

¹⁰⁷ *LES*, note 106, art 22(2).

¹⁰⁸ *Code des droits de la personne de l'Ontario*, L.R.O. 1990, c H.19, art 1 [*CDPO*].

¹⁰⁹ CDPO, note 108, art 17(2). La Commission ontarienne des droits de la personne a publié des lignes directrices sur l'obligation d'accommoder les personnes handicapées : « Handicap et l'obligation d'accommodement : vos droits et responsabilités », en ligne : <http://www.ohrc.on.ca/fr/issues/disability>.

¹¹⁰ Ministère du Travail, « Statistiques relatives aux enquêtes et aux inspections », 2009, en ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/enforcement/investigations.php>.

¹¹¹ Ministère du Travail, note 110.

¹¹² Ministère du Travail, note 110. Pour des données historiques sur les inspections, voir *Thomas*, note 22, 103. En 2003, 15 000 réclamations furent déposées contre des employeurs, n'entraînant qu'une seule poursuite. Mackie, Richard, « Ontario To Get Tough on "Bad Employers" », *The Globe and Mail*, 27 avril 2004. En 2005-2006, le ministère du Travail conclut que des employeurs avaient violé les droits des travailleurs dans 11 358 dossiers de réclamation totalisant presque 37 millions de dollars en salaires impayés. Il a poursuivi quatre sociétés et deux administrateurs.

¹¹³ Ministère du Travail, « Prosecution and Conviction Statistics », octobre 2010, en ligne, <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/enforcement/convictions.php>.

¹¹⁴ Ministère du Travail, « Formation, sensibilisation et partenariat », en ligne : <http://www.labor.gov.on.ca/french/es/eop/index.php>. Il y eut 318 poursuites en 2005, 456 en 2006 et 345 en 2007. Le site internet mentionne les condamnations d'avril et de mai 2010 selon la *Loi sur les infractions provinciales*.

¹¹⁵ Ministère du Travail, Groupe de travail en matière de normes d'emploi, en ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/is_estf.php. Ce groupe de travail constitue la première étape d'une *Stratégie de modernisation des normes d'emploi* visant à traiter toutes les réclamations en suspens, à réduire les temps d'attente des nouvelles plaintes et à « mieux aider les employeurs à remplir leurs obligations, ce qui sera fait par la diffusion d'information et un travail de sensibilisation ».

¹¹⁶ La *LNE de 2000* contient également des dispositions traitant d'équité, qui exigent qu'à travail égal (ou substantiellement égal), les hommes et les femmes soient rémunérés également : *LNE de 2000*, note 96, art 42. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario traite de salaire égal en matière d'emploi. La parité salariale (rémunération égale pour travail de valeur substantiellement égale) fait toujours l'objet de critiques virulentes. Voir par ex Flanagan, Tom, « Another Bad Idea: Equal Pay for Work of Equal Value », *The Globe and Mail*, 24 février 2009, A15.

¹¹⁷ Ministère du Travail, « Rendre les chantiers de construction plus sécuritaires », en ligne : <http://news.ontario.ca/mol/fr/2010/05/rendre-les-chantiers-de-construction-plus-securitaires.html>.

¹¹⁸ Ministère du Travail, « Inspections éclair », en ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/sawo/blitzes/index.php>.

¹¹⁹ *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail et d'autres questions*, L.O. 2009, c 23.

¹²⁰ Ministère du Travail, « Rendre les chantiers de construction plus sécuritaires », note 117.

¹²¹ « Christmas Eve scaffolding collapse leads to charges », *CBCnews*, 14 août 2010, en ligne : <http://www.cbc.ca/canada/toronto/story/2010/08/14/toronto-scaffold-accident-charges.html>.

¹²² Reinhart, Anthony, « Three charged in deaths of migrant workers who fell 13 storeys from scaffold », *The Globe and Mail*, 14 octobre 2010, A12. Il s'agit de la première poursuite intentée en Ontario selon les nouvelles dispositions du Code criminel promulguées dans le cadre du projet de loi 45 il y a six ans. Juste avant que ce document d'information soit finalisé, l'Ontario a annoncé qu'une personne serait nommée à titre de « directeur général de la prévention » pour superviser la formation en santé et sécurité de travail en milieu de travail, plutôt que répartir ces responsabilités parmi plusieurs agences : Altstedter, Ari, « Ontario acts to prevent worker deaths », *The Globe and Mail*, 17 décembre 2010, A16; Ontario, « Un nouveau directeur général de la prévention chargé de la sécurité au travail », 16 décembre 2010, en ligne : <http://news.ontario.ca/mol/fr/2010/12/un-nouveau-directeur-general-de-la-prevention-charge-de-la-securite-au-travail.html>.

¹²³ Consulter les renseignements relatifs au Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne au <http://www.hrlsc.on.ca/>.

¹²⁴ *Loi modifiant le Code des droits de la personne*, L.O. 2006, c 30.

¹²⁵ *LNE de 2000*, note 96, art 74.

-
- ¹²⁶ *Workers Action Centre*, note 36.
- ¹²⁷ *Workers Action Centre*, note 36, 73.
- ¹²⁸ *LRT de 1995*, note 92, art 43.
- ¹²⁹ Statistiques Canada, « L'emploi et le revenu en perspective : la syndicalisation », août 2007, en ligne <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/commun/4265125-fra.pdf>.
- ¹³⁰ L'article 11(2) de la *LRT de 1995* prévoit que la Commission des relations de travail peut accrédi-ter un syndicat sans qu'un vote ne soit tenu, ou lorsque le vote ne reflète vraisemblablement pas les souhaits des employés compte tenu de la violation de la loi par l'employeur.
- ¹³¹ *Fuller et Vosko*, note 39, 31.
- ¹³² Monsebraaten, Laurie, « Fighting for dignity on the job », *The Toronto Star*, 11 juillet 2009, en ligne : <http://www.thestar.com/article/664487>
- ¹³³ Fédération du travail de l'Ontario, *Temporary Work in Ontario*, 2002.
- ¹³⁴ *Fuller et Vosko*, note 39, 32.
- ¹³⁵ Gouvernement du Canada, *Programme des travailleurs agricoles saisonniers*, en ligne : http://www.canadainternational.gc.ca/mexico-mexique/work-travail/sawp-ptag.aspx?lang=fra&highlights_file=&left_menu_en=&left_menu_fr=&mission=.
- ¹³⁶ Alboim, Naomi et Maytree, *Adjusting the Balance*, Maytree, 2009, 18, en ligne : <http://www.maytree.com/wp-content/uploads/2009/07/adjustingthebalance-final.pdf>.
- ¹³⁷ *Workers Action Centre*, note 36, 18.
- ¹³⁸ Qui plus est, les personnes effectuant du travail temporaire ont plus de difficulté à respecter le seuil d'heures de travail nécessaire pour obtenir de l'assurance emploi. Ainsi, à Toronto, les travailleurs doivent accomplir 595 heures de travail au cours des 26 semaines précédentes pour y avoir droit. Les nouveaux requérants doivent cumuler 910 heures – en gros, six mois de travail à temps plein. Voir Javed, Noor, « 'Outdated' El traps temp workers », *The Toronto Star*, 13 juin 2009, en ligne : <http://www.thestar.com/article/650314>.
- ¹³⁹ *Loi sur les Régimes de retraite*, L.R.O. 1990, c P-8 [LRR].
- ¹⁴⁰ *LNE de 2000*, note 96, art 54. Il faut noter qu'aujourd'hui, les travailleurs employés par une agence de placement temporaire ne sont pas dans la même position juridique et n'ont pas les mêmes droits que les travailleurs qui obtiennent leur emploi temporaire eux-mêmes.
- ¹⁴¹ *LNE de 2000*, note 96, art 64(1). Il faut remarquer qu'alors que la durée de l'emploi se calcule généralement en fonction d'un service continu pour le droit au préavis, on utilise le service cumulatif aux fins de l'indemnité de départ. *LNE de 2000*, note 96, art 65(2).
- ¹⁴² Voir *LNE de 2000*, note 96, art 46(1) et 48(1). Seul un des droits prévus à la LNE est parfois qualifié de conditionnel à l'obtention d'une certaine ancienneté, le droit au congé annuel payé. Selon l'article 33, un employé a droit à deux semaines de vacances lorsqu'il aura travaillé pendant une année complète, ce qui signifie qu'un employé qui quitte son emploi avant d'avoir travaillé un an n'aura pas droit à des vacances. Cependant, selon l'article 38, l'employé aura alors le droit d'être payé pour les vacances alors accumulées; l'article 35.2 prévoit que le montant de l'indemnité de congé équivaldra à 4 % du salaire gagné par l'employé.
- ¹⁴³ *LSPAAT de 1997*, note 104, art 41(1).
- ¹⁴⁴ *LRR*, note 139, art 31.
- ¹⁴⁵ *LNE de 2000*, note 96, art 33.
- ¹⁴⁶ Vallée, Guylaine, *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa, 2005, 17 n. 21, 12.
- ¹⁴⁷ *United Steelworkers of American and Cominco Ltd.*, [1997] C.L.R.B.D. No 11, 35 CLRBR (2d) 187.
- ¹⁴⁸ Voir *Graphic Communications International Union, Local 500M c Quebec World Islington, Quebec World Inc.*, [2001] O.L.R.D. No 4732 et *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 87-M Southern Ontario Newspaper Guild c Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, [2003] O.L.R.D. No 514, 90 C.L.R.B.R. (2d) 97, [2003] CLLC par 220-060. Notons toutefois que la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*, L.O. 2008, c 15. (LNCC), récemment promulguée, qui régit les relations de travail dans le réseau des collèges communautaires et qui accorde aux enseignants désignés pour un trimestre l'accès à un régime de

négociation collective que leur refusait la loi antérieure, exige que ces derniers fassent partie (du moins, au départ) d'unités de négociation différentes de celles des enseignants permanents.

¹⁴⁹ Cranford, Fudge, Tucker et Vosko, note 35, 9.

¹⁵⁰ Cranford, Fudge, Tucker et Vosko, note 35, 8.

¹⁵¹ OCDE, *La renaissance partielle de l'emploi indépendant, Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, juin 2000, en ligne : <http://www.oecd.org/dataoecd/10/4/2079601.pdf>; Cranford, Fudge, Tucker et Vosko, note 35.

¹⁵² De Wolff, Alice, *Breaking the Myth of Flexible Work: Contingent Work in Toronto*, Contingent Workers Project, 2000.

¹⁵³ Immigrant Women's Center, « Women and Self Employment », en ligne : <http://www.stjosephwomen.on.ca/index.php?page=self>.

¹⁵⁴ Almey, Marcia, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail*, Statistiques Canada, 2006, en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89f0133x/89f0133x2006000-fra.htm>.

¹⁵⁵ Sack, Jeffrey, Mitchell, Michael C. et Sandy Price, *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, 3^e éd, Markham, LexisNexis, 1997, §3.305. De nos jours, l'approche de la Commission dans ce domaine est plus flexible; en général, elle ne voit aucune raison de ne pas placer les travailleurs à temps partiel et à temps plein dans la même unité de négociation; voir notamment la déclaration de la Commission à cet égard dans *International Union of Operating Engineers, Local 793 c TWD Roads Management Inc.*, [2008] O.L.R.D. No 2995, CRTO, rapport juillet-août 2008, 582. La Commission a conclu dans la décision *TWD Roads* que l'unité de négociation devrait être constituée seulement d'employés à temps plein parce que le syndicat et l'employeur s'entendaient à ce sujet.

¹⁵⁶ Marshall, Katherine, « Travailler à temps partiel par choix », 2000, 1, 2, *L'emploi et le revenu en perspective*, en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00200/4167950-fra.html>.

¹⁵⁷ Pour une répartition statistique, voir Vosko, note 5, 23, tableau 1.2. Voir aussi Almey, note 154. Selon Almey, « [e]n 2006, plus de deux millions de femmes occupant un emploi, soit 26 % de l'ensemble des femmes faisant partie de la population active rémunérée, travaillaient moins de 30 heures par semaine à leur principal emploi, comparativement à seulement 11 % des hommes occupant un emploi. De fait, depuis la fin des années [19]70, nous observons que 7 femmes sur 10 travaillent à temps partiel. »

¹⁵⁸ Les données de 2008 fournies par Statistiques Canada démontrent que plus de 73 % des employés à temps partiel ont donné comme raison le fait de vouloir s'occuper également de leurs enfants, ainsi que d'autres obligations familiales, des études ou des préférences personnelles : Statistiques Canada, *Raisons du travail à temps partiel selon le sexe et l'âge*, en ligne : <http://www40.statcan.gc.ca/102/cst01/labor63a-fra.htm>. Bien entendu, certaines des réponses fournies suggèrent que le choix n'est pas entièrement volontaire selon le point de vue de l'employé; on peut noter que les personnes interrogées n'étaient pas en mesure d'opter pour un emploi à temps plein, étant incapables d'en trouver.

¹⁵⁹ England, Geoffrey et Roderick Wood, *Employment Law in Canada*, 4^e éd, Markham, LexisNexis, 2005, 8-135; Broad, Dave, *Hollow Work, Hollow Society?*, Halifax, Fernwood Publishing, 2000, 20 n. 129.

¹⁶⁰ La *LES* contient une disposition de nature antidiscriminatoire qu'il est nécessaire de nuancer. L'article 8(3) mentionne qu'un employeur peut désigner des postes comme étant « [des] postes qui procurent de l'emploi occasionnel »; ces derniers peuvent alors être exclus d'une catégorie d'emploi aux fins de déterminer si elle est à prédominance masculine ou féminine. Qui plus est, les candidats au poste n'ont pas droit aux rajustements de rétribution qui peuvent s'avérer nécessaires pour atteindre la parité salariale. L'article 8(4) limite l'impact potentiellement discriminatoire, en prévoyant qu'un poste ne peut pas être désigné si les exigences de travail est d'une période inférieure au tiers de la période normale de travail qui s'applique à un travail semblable à plein temps si ledit travail est effectué sur une « base régulière et continue ».

¹⁶¹ L'ancienne *Loi sur les normes d'emploi* prévoyait un droit à un congé payé les jours fériés seulement lorsque les employés avaient travaillé au moins douze jours au cours des quatre semaines ayant précédé ledit jour férié.

¹⁶² *LNE de 2000*, note 96. L'art 24(1)(a) prévoit que le salaire de l'employé pour un jour férié donné correspond au salaire gagné au cours des quatre semaines de travail précédant le jour férié, divisé par vingt. Le calcul se base sur le cas d'un employé travaillant cinq jours par semaine, qui ne s'est pas absenté au cours des quatre semaines précédentes. À la suite du calcul, l'employé recevra un versement égal à une journée de travail de huit heures pour le jour férié. Dans le cas d'un employé à temps partiel cependant, le calcul a pour effet d'établir le montant payable au pro rata.

¹⁶³ Les plafonds statutaires d'heures travaillées sont peut-être plus utiles aux employés à temps partiel, puisque des maximums journaliers et hebdomadaires sont fixés (huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine selon la *LNE de 2000*). Ces limites s'appliquent cependant seulement au temps travaillé pour un seul employeur : *LNE de 2000*, par. 17(1). L'employé cumulant deux emplois à temps partiel ou plus pour des employeurs différents pourrait travailler plus de huit heures par jour et même plus que quarante-huit par semaine au total sans atteindre les plafonds. Si l'employeur fixe une journée normale de travail de plus de huit heures, le plafond journalier devient le nombre d'heures de cette journée normale. Un plafond journalier peut être dépassé si l'employé y consent par écrit et un plafond hebdomadaire, par consentement écrit et avec l'accord du directeur : *LNE de 2000*, note 96, art 17(2) et (3)).

¹⁶⁴ *LNE de 2000*, note 96, art 22(1).

¹⁶⁵ Bernier, Jean, *Le champ d'application des normes du travail fédérales et les situations de travail non traditionnel (Étude réalisée pour la Commission sur l'examen des normes fédérales du travail)*, Québec, 2005, 24 no 5.

¹⁶⁶ La *Loi sur les relations de travail*, L.R.O. 1990, c L.2, art 6(2.1) fut ajoutée par le biais de la *Loi de 1992 modifiant des lois en ce qui a trait aux relations de travail et à l'emploi*, L.O. 1992, c 21, a. 7(1). La *Loi sur les relations de travail* fut abrogée par la *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi*, L.O. 1995, c 1, art 1(2), qui la remplaça par l'actuelle *LRT de 1995*, note 92, qui ne contient aucune disposition équivalente.

¹⁶⁷ *Règl. de l'Ont. 285/02* selon la *LNE de 2000*, note 96.

¹⁶⁸ Les groupes existants exclus de la protection de la loi selon la *LRT de 1995* comprennent les travailleurs agricoles, horticoles et les aides domestiques au foyer. Les travailleurs agricoles sont protégés en vertu de la *Loi de 2002 sur la Protection des employés agricoles*, L.O. 2002, c 16 [*LPEA de 2002*], dont la constitutionnalité est actuellement en délibéré à la Cour suprême du Canada.

¹⁶⁹ *LRT de 1995*, note 92, art 3(a).

¹⁷⁰ *Règl. de l'Ont. 285/01*, art 11(1) selon la *LNE de 2000*, note 96.

¹⁷¹ Ministère du Travail, « Travailleurs à domicile », en ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/factsheets/fs_homeworkers.php. Leur taux minimum de rémunération statutaire est 110 % du salaire minimum : *Règl. de l'Ont. 285/01*, art 5(1)4, selon la *LNE de 2000*, note 96.

¹⁷² *Workers Action Centre*, note 36, 19.

¹⁷³ Grez Encalada, Evelyn, « Migrant Workers Reap Bitter Harvest In Ontario », *The Toronto Star*, 28 octobre 2008, en ligne : <http://www.thestar.com/article/525483>; Kirsch, Vik, « Migrant Workers to Address Firing », *Guelph Mercury*, 10 décembre 2008, en ligne : <http://news.guelphmercury.com/printArticle/414262>.

¹⁷⁴ L'OIT considère que les pays d'origine et de destination des travailleurs migrants sont tous deux responsables du respect des droits des travailleurs : Organisation internationale du Travail, *Protéger les droits des travailleurs migrants : une responsabilité partagée*, Genève, BIT, 2009, en ligne : http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/brochure_migrant_rights_fr.pdf. Comme le dit l'OIT, « La quasi-totalité des pays sont des pays d'origine, de transit et de destination ».

¹⁷⁵ *Cranford et Vosko*, note 29, 64-65.

¹⁷⁶ *Workers Action Centre*, note 36.

¹⁷⁷ Une étude démontre que les taux d'emploi des personnes handicapées s'élevaient d'environ 23,5 % pour les personnes dont le handicap était lié à la mémoire à presque 46 % pour les personnes dont le handicap était lié à l'ouïe (notons que le taux d'emploi de ceux ayant une perte de l'ouïe sévère ou totale était de 32 %) : Canadian Centre for Disability Studies, *CCSD's Disability Sheet No. 19, 2005* : <http://www.ccsd.ca/drip/research/drip19/index.htm>. Les données proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 (EPLA).

¹⁷⁸ Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Indicateurs de mieux-être au Canada, Travail – Taux d'emploi*, en ligne : <http://www4.rhdcc.gc.ca/.3nd.3c.1t.4r@-fra.jsp?iid=13>.

¹⁷⁹ Statistiques Canada, *Rapport sur l'état de la population du Canada : édition 2005 et 2006*, Ottawa, Statistiques Canada, 2008, en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/91-209-x/91-209-x2004000-fra.pdf>.

¹⁸⁰ Reinhart, Anthony, « A nation of newcomers », *The Globe and Mail*, 5 décembre 2007, A1.

¹⁸¹ Chui, Tina, Tran, Kelly et Hélène Maheux, *Statistiques Canada, Recensement de 2006 : Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger, Recensement de 2006 : résultats*, en ligne : <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-557/index-fra.cfm>.

¹⁸² Un grand nombre de ces travailleurs s'établissent en Ontario. En 2008, 66 875 travailleurs étrangers temporaires arrivèrent en Ontario : Citoyenneté et Immigration Canada, « Faits et chiffres 2008 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires », 4^e trimestre 2008, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2008/temporaires/01.asp>.

¹⁸³ Jiménez. Marina, « Immigrants battle chronic low income », *The Globe and Mail*, 31 janvier 2007, A5.

¹⁸⁴ Jiménez, note 183.

¹⁸⁵ Kapsalis et Tourigny, note 20.

¹⁸⁶ Lewchuk, Wayne, de Wolff, Alice, King, Andy et Michael Polanyi, « The Hidden Costs of Precarious Employment: Health and the Employment Relationship » dans *Vosko* dir, note 5, 141. Pour un bref aperçu des préoccupations en matière de santé relatives aux travailleurs migrants, voir Preibisch, Kerry, « The Second Generation of Permanently Temporary Workers, » présentation faite lors du symposium en recherche communautaire intitulé [traduction] « Être toujours temporaire : Les travailleurs étrangers temporaires et les changements dans l'attitude canadienne en matière de citoyenneté et d'immigration », Toronto, 4 février 2010, 14, en ligne : <http://ceris.metropolis.net/research-policy/CommunityResearchSymposium2010/PermanentlyTemporary.pdf>. Pour l'impact sur les gouvernants d'hôtels, qui sont surtout des immigrantes de couleurs, voir Liladrie, Serena, « Do Not Disturb/Please Clean the Room: The Invisible Work and Real Pain of Hotel Housekeepers in the GTA », *Policy Matters*, janvier 2010, en ligne : <http://digitalcommons.ryerson.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1104&context=dissertations>.

¹⁸⁷ Lewchuk, de Wolff, King et Polanyi, note 186.

¹⁸⁸ Galabuzi, note 61. Au Canada, les soins infirmiers constituent un exemple de profession à prédominance féminine et racialisée, où les travailleurs composent avec d'importants effets néfastes sur leur santé. Cette profession est à grande majorité féminine au Canada (quatre-vingt-quinze pour cent), avec une concentration élevée de femmes racialisées. Selon la première enquête nationale du genre, *l'Enquête nationale sur le travail et la santé du personnel infirmier de 2005*, les infirmières ont de plus hauts taux d'accidents de travail et de maladies professionnelles que les travailleurs des autres professions : Picard, André, « Nurses' Jobs Bad for their Health », *The Globe and Mail*, 12 décembre 2006, A7.

¹⁸⁹ Institut de recherche sur le travail et la santé, « New Canadian immigrants face less than ideal working conditions », juillet 2008, en ligne : <http://www.iwh.on.ca/media/2008-jul-09>. Le décès du travailleur agricole saisonnier Ned Peart est un des nombreux cas illustrant les dangers auxquels les travailleurs migrants temporaires font face au Canada. Monsieur Peart, qui était né en Jamaïque, mourut dans une plantation de tabac ontarienne à Brantford en Ontario après avoir été écrasé sous un séchoir à tabac en août 2002 : Mitchell, Damion, « Farm Worker Danger - Canadian Lobby Group Wants Enquiry Into Death of Jamaican », *Jamaica Gleaner*, 20 décembre 2004, en ligne : <http://www.jamaica-gleaner.com/gleaner/20041220/lead/lead1.html>.

¹⁹⁰ Une étude récente a utilisé un cadre de « contraintes liées à l'emploi » pour analyser les liens entre la santé et l'emploi précaire. Ce cadre permet d'effectuer une analyse plus étendue des expériences liées à la précarité d'emploi, à la charge de travail (efforts pour trouver un travail et pour répondre aux demandes d'employeurs différents), au soutien relationnel (présence syndicale et aide en milieu de travail) et à l'insécurité au foyer (bas salaire, prestations de maladie et lien de dépendance en fonction du sexe). Une étude qui se sert de ce cadre est particulièrement utile parce qu'elle reconnaît que l'impact lié à la nature précaire des liens d'emploi peut souvent dépasser le travailleur et s'étendre à ses proches et à sa collectivité : Lewchuk, de Wolff, King et Polanyi, note 186.

¹⁹¹ De Wolff, note 152.

¹⁹² McLaughlin, Janet, « Challenges and Considerations: Providing Accessible Health Care for TFW », présentation faite lors du symposium en recherche communautaire intitulé [traduction] « Être toujours temporaire : Les travailleurs étrangers temporaires et les changements dans l'attitude canadienne en matière de citoyenneté et d'immigration », Toronto, 4 février 2010, 14, en ligne : <http://ceris.metropolis.net/research-policy/CommunityResearchSymposium2010/PermanentlyTemporary.pdf>.

-
- ¹⁹³ Lewchuk, Wayne, de Wolff, Alice, King, Andy et Michael Polanyi, « From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment », (2003) 3 Just Labour 23.
- ¹⁹⁴ *Workers Action Centre*, note 36, 17.
- ¹⁹⁵ *Workers Action Centre*, note 36.
- ¹⁹⁶ *Saunders*, note 3.
- ¹⁹⁷ Voir par ex qui a le droit de suivre des cours de langue anglaise ou française grâce aux services commandités par le gouvernement ontarien : Ministère des Affaires civiques de l'Immigration de l'Ontario, « Apprentissage de l'anglais ou du français », en ligne : <http://www.citizenship.gov.on.ca/french/keyinitiatives/language.shtml>.
- ¹⁹⁸ *Workers Action Centre*, note 36.
- ¹⁹⁹ *Workers Action Centre*, note 36.
- ²⁰⁰ Commission du droit de l'Ontario, *Personnes âgées — Préparation du projet : Document de consultation*, mai 2008, en ligne : www.lco-cdo.org.
- ²⁰¹ *Arthurs*, note 47, 47.
- ²⁰² Au sujet de l'application du concept de « travail décent » à l'étude des nouveaux arrivants au Canada provenant des Caraïbes et de l'Amérique latine qui occupent des emplois précaires, voir Goldring, Luin et Patricia Landolt, « Immigrants and Precarious Employment: Brief One », en ligne : <http://www.arts.yorku.ca/research/ine/research/publications.html>.
- ²⁰³ Ainsi, dès 1965, le ministère du Travail de l'Ontario (qui s'appelait alors le *Department of Labour*) publiait un rapport intitulé « Labour Standards and Poverty ». Selon ce rapport, « [traduction] la législation des normes du travail vise à s'attaquer à différents aspects de la pauvreté, en augmentant les salaires, en améliorant les conditions de travail et en offrant de nouvelles opportunités d'emploi », Ontario Department of Labour, *Labour Standards and Poverty in Ontario*, 22 novembre 1965, cité à Thomas, Mark P., « Setting the Minimum: Ontario's Employment Standards in the Postwar Years, 1944-1968 », (2004) 54 *Labour/Le Travail* 49.
- ²⁰⁴ Voir Gouvernement de l'Ontario, *Rompre le cycle : Stratégie de réduction de la pauvreté de l'Ontario*, décembre 2008, en ligne : <http://www.children.gov.on.ca/htdocs/French/breakingthecycle/index.aspx>.
- ²⁰⁵ *Loi de 2009 sur la réduction de la pauvreté*, L.O. 2009, c.10 (« LRP »).
- ²⁰⁶ *LRP*, note 205, art 3.
- ²⁰⁷ Voir Sachs, Susan, « Liberty, equality, paternity », *The Globe and Mail*, 4 novembre 2010, A16, qui explique la différence entre la popularité des congés de paternité dans plusieurs pays, dont le Canada (faible popularité, mais en croissance) et la Suède (popularité élevée), en fonction d'incitatifs financiers et autres.
- ²⁰⁸ Pour une étude très récente portant sur la gamme des significations données au concept de flexibilité en emploi, voir *Thomas*, note 22, 13-16. La question fondamentale, selon Thomas et beaucoup d'autres, est : à qui profite la flexibilité?
- ²⁰⁹ Bernstein, Stephanie, Lippel, Katherine, Tucker, Eric et Leah F. Vosko, « Precarious Employment and the Law's Flaws: Identifying Regulatory Failure and Securing Effective Protection for Workers » dans *Vosko dir*, note 5, 203, 211.
- ²¹⁰ *Arthurs*, note 47, 49. Pour une plus large discussion sur la « flexicurité », voir *Arthurs*, note 47, 254-256.
- ²¹¹ Au sujet des changements, voir Ministère du Travail, *Observer les normes d'emploi : ce que les agences de placement temporaire et leurs clients doivent savoir*, en ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/brochures/br_tempagencies.php et *Employés des agences de placement temporaire : vous avez des droits en vertu des normes d'emploi*, en ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/is_tha.php.
- ²¹² Une suggestion de critères juridiques à utiliser pour distinguer les travailleurs indépendants autonomes des entrepreneurs porte sur l'examen du montant investi en capital, les revenus et le nombre de travailleurs employés par la personne en cause : Fudge, Judy, Tucker, Eric et Leah F. Vosko, « Changing Boundaries in Employment: Developing a New Platform for Labour Law », (2003) 10 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 361, 396. D'autres suggestions comprennent l'emprunt de concepts propres au droit de la concurrence pour effectuer la distinction, comme la différenciation du produit et les barrières à l'entrée.
- ²¹³ *Workers Action Centre*, note 36, 64-65. La *Loi sur les normes du travail* du Québec, L.R.Q. c N-1.1, art 95 prévoit la responsabilité solidaire des employeurs avec leurs sous-traitants et sous-entrepreneurs.

²¹⁴ Dans d'autres provinces, les protections statutaires couvrent également certains travailleurs vulnérables. Au Manitoba, par exemple depuis le mois de juin 2008, le *Code des normes d'emploi*, C.P.L.M. c E110, protège également les travailleurs agricoles pour qu'ils aient droit aux avis de cessation d'emploi appropriés, à l'indemnité de congé, aux jours de congé, aux pauses, aux congés sans solde, aux heures supplémentaires et aux jours fériés payés dans les fermes industrielles intérieures : Travail et Immigration Manitoba, « Changements touchant les normes d'emploi dans le secteur agricole », juin 2009, en ligne : <http://www.gov.mb.ca/labour/standards/doc.changes-agriculture,factsheet.fr.html>.

²¹⁵ Bernier, Vallée et Jobin, note 4, 15.

²¹⁶ *Code du travail*, Première Partie, Livre II, Titre IV, Ch. III, art. L1243-8, en ligne : Legifrance.gouv.fr, http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CA45DD47C8E09C94A3197C37786D3099.tpdjo05v_1?idArticle=LEGIARTI000006901219&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100113. Le traitement des travailleurs temporaires en France se distingue des conditions imposées aux employeurs étrangers qui détachent leurs employés en France : Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/detachement-de-salaries,407/le-detachement-temporaire-en,2452.html>. Compte tenu des récents efforts pour changer les conditions de travail en France et pour répondre aux impacts de la récession, l'exemple français est compliqué. Certaines des propositions portent sur ce qu'on peut appeler l'« emploi typique », comme l'augmentation de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans, qui a franchi la première chambre : CBCnews, « French retirement age inches to 62 », en ligne : <http://www.cbc.ca/world/story/2010/09/15/france-retirement-age.html>. Comme le mentionne la CBC, l'âge auquel un travailleur aurait droit à sa pleine pension, même s'il n'y a pas contribué pendant toute la période requise, passerait de 65 à 67 ans, ce que l'Allemagne songerait également à faire.

²¹⁷ *Workers Action Centre*, note 36, 51-52.

²¹⁸ Voir les statistiques datant de juin 2009 sur le site internet du ministère du Travail : « Statistiques relatives aux enquêtes et aux inspections », en ligne, <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/enforcement/investigations.php>.

²¹⁹ Ministère du Travail « Statistiques relatives aux poursuites et aux condamnations », en ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/enforcement/convictions.php>.

²²⁰ *Employment Standards Act*, R.S.B.C 1996, c 113, art 79(1)(f); *Employment Standards Code*, R.S.A. 2000, c E-9 et *Employment Standards Regulation*, Alta. Reg. 14/1997, partie 7. La *LNE de 2000*, note 96, prévoit l'imposition de frais d'administration dans certaines circonstances. Voir par ex l'art 103(2) qui prévoit le versement de frais d'administration lorsque l'employeur paye le Directeur en fiducie pour un salaire dû à un employé (à la place d'un versement direct à l'employé).

²²¹ *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c L-2, art 240-242.

²²² Qui plus est, le pouvoir accordé aux employeurs de « nommer » les employés qu'ils souhaitent ravoïr l'année suivante contribue à leur vulnérabilité et rend les mesures anti-représailles inefficaces.

²²³ *LRT de 1995*, note 92, c 1, annexe A, art 3(a). Les travailleurs agricoles sont exclus en vertu de l'art 3(b.1).

²²⁴ *LPEA de 2002*, note 168.

²²⁵ La Cour suprême du Canada a pris en délibéré la cause *Procureur général de l'Ontario c Fraser*, 32 968, en appel du jugement de la Cour d'appel de l'Ontario qui conclut à l'inconstitutionnalité de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* : *Fraser c Attorney General (Ontario)*, 2008 ONCA 760, (2008), 92 O.R. (3d) 481. Pour un résumé de la cause à la Cour suprême du Canada, voir le site internet de la cour : <http://www.scc-csc.gc.ca/case-dossier/cms-sgd/sum-som-fra.aspx?cas=32968>.

²²⁶ Pour le rapport intérimaire du BIT à ce sujet, voir en ligne : <http://socialtravail.ugam.ca/files/2010/11/OIT.N%C2%B0-2704.Ontario.pdf>.

²²⁷ *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27, [2007] 2 R.C.S. 391, art 82 [*BC Health Services*].

²²⁸ *BC Health Services*, note 227, art 82.

²²⁹ Un groupe d'universitaires soutiennent que « [traduction] il n'existe pas de forme unique de représentation au travail ou de négociation collective qui respecte les besoins de la vaste gamme des travailleurs autonomes » : *Cranford, Fudge, Tucker et Vosko*, note 35, 28.

²³⁰ La syndicalisation des travailleurs agricoles s'est faite dans deux provinces, où ils ont le droit de négocier collectivement, au Manitoba et en Colombie-Britannique. Ainsi, la TUAC a réussi à négocier une convention collective couvrant les travailleurs migrants saisonniers d'une ferme manitobaine : TUAC Canada, « La ratification d'une convention collective des TUAC Canada avec une ferme au Manitoba fraye le chemin pour des milliers d'autres travailleurs migrants et temporaires », 23 juin 2008 :

http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=901&catid=5%3Amedia-releases&Itemid=99&lang=fr. Les travailleurs ont toutefois retiré l'accréditation du syndicat plus tard; on rapporta des menaces de rapatriement en cas de soutien au syndicat. Pour consulter deux rapports à ce sujet, voir deGroot,

Jennifer, « How clean are your carrots? », *Winnipeg Free Press*, 14 août 2009, affiché sur le site du Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public, en ligne : <http://www.nupge.ca/node/2490> et Santin, Aldo, « Manitoba farm workers vote to leave union », *Winnipeg Free Press*, 8 août 2009, en ligne : <http://www.canada.com/business/Manitoba+migrant+farm+workers+vote+leave+union/1871739/story.html>.

²³¹ Voir par ex Adams, Roy J., « Fraser v. Ontario and International Human Rights: A Comment », (2009) 14 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 377.

²³² *Bernstein, Lippel, Tucker et Vosko*, note 209, 211. De la même façon, un spécialiste célèbre du droit international écrivait : « [traduction] il n'existe aucun marché du travail sans règles. L'enjeu critique ne porte pas sur l'opportunité de régler, mais bien sur le genre de règles à imposer et sur l'identité de celui qui doit s'en charger » : Sengenberger, W., « International Labour Standards in a Globalized Economy: The Issues » dans Sengenberger et D. Campbell, dir, *International Labour Standards and Economic Interdependence*, Genève, Bureau international du Travail, 1994, 3, 11, cité dans Fudge, Judy, « Beyond Vulnerable Workers: Towards a New Standard Employment Relationship », (2005) 12:2 *Canadian Labour & Employment Law Journal* 151. Pour une perspective historique, voir *Fudge et Tucker*, note 89.