



LAW COMMISSION OF ONTARIO
COMMISSION DU DROIT DE L'ONTARIO

TRAVAILLEURS VULNÉRABLES ET TRAVAIL PRÉCAIRE

DOCUMENT DE CONSULTATION

**(Note : il existe un document d'information connexe
optionnel dans ce projet)**

DÉCEMBRE 2010

Disponible en ligne au www.lco-cdo.org

Available in English

ISBN : 978-1-926661-24-7

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 de consultation est assorti d'un document d'information qui approfondit les questions soulevées dans ce projet, pour ceux qui souhaitent s'y référer. Les deux documents sont disponibles sur le site Internet de la CDO au www.lco-cdo.org.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	iii
I. INTRODUCTION	1
II. QUEL EST L'OBJET DE CE PROJET?	2
A. Introduction	2
B. Travail précaire	3
1. <i>Qu'est-ce que le travail précaire?</i>	3
2. <i>Mesures du travail précaire</i>	6
C. Travailleurs vulnérables	7
1. <i>Genre</i>	7
2. <i>« Racialisation » et statut d'immigrant</i>	7
III. PRINCIPES LÉGISLATIFS ET CONTRACTUELS PERTINENTS.....	9
A. Droit constitutionnel.....	9
B. Droit provincial	10
1. <i>Lois</i>	10
2. <i>Mécanismes d'application des lois</i>	11
3. <i>Protection des travailleurs qui se plaignent</i>	12
4. <i>Négociation collective</i>	12
C. Ententes fédérales-provinciales	13
D. Droit international	14
IV. IMPACTS DU TRAVAIL PRÉCAIRE CHEZ LES TRAVAILLEURS.....	14
A. Impacts des lois sur les conditions de travail	14
B. Impacts dans la vie quotidienne.....	16
V. MESURES CORRECTIVES PROPOSÉES	18
VI. COMMENT PARTICIPER À CE PROJET	19
NOTES.....	21

RÉSUMÉ

En juillet 2008, le Conseil des gouverneurs de la Commission du droit de l'Ontario (« CDO ») a approuvé le présent projet, qui porte sur les travailleurs vulnérables et le travail précaire. Ce projet se penche sur la nature du travail précaire, l'identité des travailleurs vulnérables, les mesures existantes de protection des employés effectuant ces types de travail rémunéré, les limites des lois de nature protectrice, les défis et les difficultés à faire valoir ses droits en vertu des lois actuelles, l'impact du travail précaire dans la vie quotidienne des travailleurs vulnérables et quelques solutions potentielles.

Le déclin des industries manufacturières, les rapides avancées technologiques, les modifications aux politiques d'immigration et la migration de gens et d'entreprises à l'échelle planétaire ont tous des répercussions sur la nature et sur l'étendue du travail précaire. De nouveaux changements sont à prévoir, et les personnes participant à ce projet sont invitées à aider la CDO à les comprendre et à évaluer leurs impacts sur les travailleurs vulnérables, afin de saisir les occasions qui pourraient se présenter d'améliorer le sort des travailleurs vulnérables.

Ce document de consultation précise les questions que la CDO a choisi d'étudier, ainsi que celles pour lesquelles elle souhaite obtenir des commentaires. Cela dit, tous commentaires ou mémoires portant sur le sujet sont les bienvenus.

Le travail précaire désigne un travail de courte durée et à bas salaire comportant peu d'avantages sociaux; il peut être dangereux et les travailleurs sont peu susceptibles d'avoir voix au chapitre pour décider de leurs conditions de travail. On appelle les travailleurs qui effectuent du travail précaire les « travailleurs vulnérables » à cause de leurs conditions de travail, de la difficulté qu'ils pourraient avoir à faire valoir leurs droits selon les lois relatives à l'emploi ou parce qu'ils sont exclus de la négociation collective relative à leurs conditions de travail.

Le travail précaire prend la forme d'un travail à temps partiel, temporaire ou autonome. Dans ce projet, le travail « autonome » fait référence aux travailleurs qui sont traités comme des entrepreneurs (in)dépendants, mais dont les conditions de travail s'apparentent plutôt à une relation employeur-employé. Les travailleurs peuvent obtenir du travail temporaire par le biais d'agences de placement temporaire ou directement d'un employeur. Les programmes pour travailleurs étrangers sont une importante source de travailleurs temporaires selon lesquels les travailleurs peuvent

avoir le droit de rester au Canada pendant six mois seulement ou deux ans. Dans la plupart des cas, ils ne peuvent obtenir de statut de résident permanent pendant qu'ils sont au Canada (à l'exception des aides familiaux résidants). Il existe également des programmes qui s'adressent aux étudiants ou aux travailleurs spécialisés ou instruits provenant de l'étranger qui obtiendront la résidence permanente en priorité.

Les personnes racialisées, y compris les nouveaux immigrants (et, de plus en plus, ceux qui sont déjà établis au Canada), ainsi que les femmes blanches, sont surreprésentées parmi les travailleurs vulnérables. Les femmes, par exemple, sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, les aides familiaux résidants sont surtout des femmes racialisées et les travailleurs agricoles migrants sont surtout des hommes racialisés. Les résidents sans statut sont aussi souvent obligés d'effectuer du travail précaire parce qu'ils n'ont pas officiellement le droit de travailler.

Ce projet examine les lois comme la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* pour déterminer l'étendue de leur applicabilité au travail précaire ou aux travailleurs vulnérables. Parfois, une loi semble s'appliquer à première vue, mais son impact diffère pour les travailleurs vulnérables employés pour de courtes périodes par un employeur parce que leurs droits dépendent d'un nombre précis d'heures de service, par exemple.

Deux autres aspects de la législation sont importants pour ce projet. Le premier a trait aux méthodes de mise en application des lois et à leur étendue et l'autre aux dispositions traitant des représailles des employeurs lorsque les travailleurs essaient de faire valoir leurs droits. Les mécanismes reposant sur les plaintes manquent peut-être d'efficacité pour les travailleurs isolés, qui ne parlent ni anglais ni français ou qui craignent d'être rapatriés dans leur pays d'origine par leur employeur. Dans certains cas, le ministère du Travail concentre ses inspections en milieu de travail dans certains secteurs ou participe autrement à des initiatives proactives d'application des lois qui ne s'appuient pas sur des plaintes individuelles.

Le projet tient compte des récentes modifications aux lois sur l'emploi visant à corriger certains des problèmes auxquels les travailleurs effectuant du travail précaire sont confrontés. C'est par exemple le cas des récents amendements à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* portant sur les travailleurs référés par des agences de placement temporaire, ou de la législation relative aux aides familiaux résidants.

La négociation collective s'est avérée importante pour permettre aux travailleurs d'avoir voix au chapitre en milieu de travail. Certains travailleurs sont exclus du régime de relations de travail normatif prévu à la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, y compris les domestiques et les travailleurs agricoles, ces derniers étant maintenant assujettis à une loi distincte, dont la constitutionnalité a été contestée en vertu des dispositions sur l'égalité de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Même si le projet vise les lois provinciales et que le mandat de la CDO se rapporte au droit et aux politiques provinciales, il faut également examiner les lois et les politiques fédérales. Ainsi, les programmes fédéraux relatifs aux travailleurs étrangers peuvent influencer l'efficacité des lois provinciales portant sur les travailleurs migrants.

Le projet reconnaît également que le travail précaire peut avoir un impact négatif dans la vie quotidienne des travailleurs et de leurs familles. Leur santé peut être minée parce qu'ils doivent cumuler plusieurs emplois ou faire de longues heures; ils peuvent avoir de la difficulté à réussir leur vie de famille, à participer à la vie communautaire ou à suivre une formation leur permettant d'obtenir un travail plus stable et mieux rémunéré. Ils peuvent s'abstenir de prendre congé s'ils sont malades, par crainte de perdre leur emploi. Sans épargnes ni régime de retraite, ils connaîtront la pauvreté dans leurs vieux jours ou leur pauvreté existante s'accroîtra.

Le document de consultation précise certaines réformes proposées pour aider à régler la situation à laquelle sont confrontés les travailleurs. Il ne s'agit pas des recommandations de la CDO. Nous aimerions plutôt connaître votre opinion sur la valeur de ces réformes et savoir si vous en proposez d'autres.

Pour ceux qui souhaitent en savoir plus sur ces questions, la CDO diffuse un document d'information connexe dans ce projet. Nous diffuserons également des brochures dans des langues autres que le français et l'anglais, qui résument les questions en jeu et qui expliquent comment participer au projet.

La CDO cherche à obtenir les opinions et à connaître les expériences des travailleurs, employeurs, employés d'agences de placement et représentants gouvernementaux par rapport au travail précaire et aux travailleurs vulnérables. On peut participer à ce projet de toutes les façons décrites à la dernière partie de ce document de consultation, où se trouvent les coordonnées de la CDO.

Travailleurs vulnérables et travail précaire

Document de consultation

I. INTRODUCTION

En juillet 2008, le Conseil des gouverneurs de la CDO approuvait un projet portant sur les travailleurs vulnérables et le travail précaire. Le travail précaire peut être brièvement décrit comme étant un travail de courte durée, parfois dangereux, effectué contre un bas salaire et peu d'avantages sociaux; les travailleurs sont également peu susceptibles d'avoir voix au chapitre au travail. Ce sont les travailleurs vulnérables qui effectuent du travail précaire; ils comprennent notamment les travailleurs à temps partiel, temporaires et « autonomes ». La vulnérabilité de ces travailleurs découle de leurs conditions de travail et, dans une certaine mesure, d'une réponse sociale à des caractéristiques démographiques.

Le Conseil des gouverneurs choisit des projets dans des domaines du droit qui nécessitent des analyses approfondies pour de multiples raisons. Le projet des travailleurs vulnérables s'intéresse à un état de fait qui a déjà fait couler beaucoup d'encre et qui a fait l'objet de nombreuses discussions; toutefois, les questions choisies semblent pour la plupart demeurer des défis. Dans les circonstances, la CDO croit que le cas des travailleurs vulnérables effectuant du travail précaire exige une évaluation par un organisme indépendant et impartial comme la CDO.

Ce projet de la CDO se penche sur la nature du travail précaire, l'identité des travailleurs vulnérables, les mesures de protection visant les travailleurs effectuant ces genres de travail rémunéré, les limites des lois de nature protectrice, les défis à faire valoir ses droits selon les lois existantes et les difficultés qui s'y rattachent, l'impact du travail précaire sur la vie quotidienne des travailleurs vulnérables et certaines des solutions potentielles.

Le déclin des industries manufacturières, les rapides avancées technologiques, les modifications aux politiques d'immigration et la migration de gens et d'entreprises à l'échelle planétaire ont tous des répercussions sur la nature et sur l'étendue du travail précaire. De nouveaux changements sont à prévoir, et les personnes participant à ce projet sont invitées à aider la CDO à les comprendre et à évaluer leurs impacts sur les

travailleurs vulnérables, afin de saisir les occasions qui pourraient se présenter pour améliorer le sort des travailleurs vulnérables.

Ce document de consultation précise les questions que la CDO a choisi d'étudier, ainsi que celles pour lesquelles elle souhaite obtenir des commentaires. Cela dit, tous commentaires ou mémoires portant sur le sujet sont les bienvenus.

Certains lecteurs pourraient souhaiter consulter le document d'information connexe qui approfondit les sujets traités. Des commentaires relatifs au document d'information sont également les bienvenus. Il n'est cependant pas nécessaire de lire le document d'information pour participer au projet portant sur les travailleurs vulnérables et le travail précaire.

La CDO souhaite obtenir des commentaires par écrit, y compris par courriel, par Internet (dans la boîte de commentaires de son site web), par téléphone, par téléconférence ou en personne. De plus amples renseignements sur la façon de participer au processus de consultation et de faire des commentaires dans ce projet apparaissent à la fin du présent document.

II. QUEL EST L'OBJET DE CE PROJET?

A. Introduction

Ce projet se penche sur la signification des termes « travail précaire » et sur l'identité de ceux qui l'accomplissent, que nous nommons les « travailleurs vulnérables ». Il explore les diverses dimensions et ramifications du travail « précaire » (ou « conditionnel », « non traditionnel » ou « atypique »), tant au niveau des conditions de travail, du degré de protection accordée par la législation et des processus d'application des lois, que de ses effets immédiats et à plus long terme dans la vie quotidienne des travailleurs.

B. Travail précaire

1. Qu'est-ce que le travail précaire?

Le « travail précaire » se définit plus particulièrement par rapport au « lien d'emploi typique ». Ce lien d'emploi typique correspond à un travail continu à temps plein ou permanent pour la durée de la vie active et pour un salaire et des avantages sociaux raisonnables. La présomption d'un lien d'emploi typique a permis la création du « filet de sécurité sociale », qui devait couvrir les interruptions d'emploi et, jusqu'à un certain point, l'« après-vie active ». Même si le lien d'emploi typique ne s'est jamais appliqué à toutes les relations d'emploi, avec le temps, il s'est fait plus rare. Les travailleurs passent d'un emploi à l'autre de plus en plus fréquemment et l'on voit de plus en plus de travailleurs employés à court terme avec peu ou pas d'avantages sociaux ou engagés dans une relation où ils sont traités comme des entrepreneurs (in)dépendants, même si leurs conditions de travail ressemblent à un emploi à plusieurs égards. Ils ont peu de sécurité d'emploi ni d'influence sur leurs conditions de travail.¹ La Cour suprême du Canada et le ministère du Travail de l'Ontario ont tous deux reconnu que le concept de « travailleur vulnérable » était associé avec certains types de travail.²

Le travail précaire peut être défini par sa structure ou par son genre. Différentes sortes de travail à temps partiel, à son compte, autonome ou temporaire sont des formes assez répandues de travail précaire.

Le travail à temps partiel prend habituellement 20 ou 24 heures par semaine (par exemple), ou il peut correspondre à un travail temporaire comme lorsqu'un travailleur est réengagé pour la période de Noël chaque année. Un travailleur peut obtenir un emploi temporaire par le biais d'une agence de placement temporaire, en communiquant directement avec un employeur, par contrat à durée déterminée variant de quelques semaines à environ un an ou par le biais d'un programme fédéral de migration. Bien que le travail puisse être « temporaire » du point de vue du travailleur, il peut revêtir un caractère permanent ou régulier du point de vue de l'employeur. Les lois de nature protectrice ne distinguent pas entre les employés à temps plein et à temps partiel, mais les employeurs n'ont aucune obligation de payer les travailleurs à temps partiel au même taux que les travailleurs à temps plein, ni de leur fournir les mêmes avantages sociaux. Les femmes sont surreprésentées dans le travail à temps partiel.³

Le travail indépendant autonome compte pour 16 % de l'emploi au Canada en 2000. La plupart des travailleurs de cette catégorie ne contrôlent pas la façon d'effectuer le

travail et ne bénéficient pas des hausses des profits de l'entreprise; ils ne s'apparentent pas aux propriétaires de petites entreprises (les « entrepreneurs »), mais plutôt à des employés. Quoi qu'il en soit, ils peuvent ne pas être couverts par des lois de nature protectrice qui s'appliquent aux « employés » parce qu'ils ne sont pas considérés en être. Ce genre de travail précaire a augmenté au cours des deux dernières décennies, surtout chez les femmes.⁴

L'emploi temporaire constitue 12,5 % de tous les emplois canadiens; beaucoup d'employés temporaires gagnent environ la moitié du salaire des employés à temps plein pour le même genre de travail; moins de 10 % ont droit à de l'assurance-maladie complémentaire et seulement 2 % à de l'assurance pour soins dentaires.⁵

Les travailleurs travaillant pour des agences de placement temporaire (ou « agences de placement ») sont des employés temporaires. (Les agences de placement fournissent des employés à leurs clients « employeurs » pour des périodes déterminées ou les y affectent.) Depuis les années 1990, le nombre d'agences de placement est passé de 1300 à 4200 en 2004, avec des revenus de 6 milliards de dollars, dont 60 % provenaient de l'Ontario.⁶ Beaucoup des employés d'agences de placement ont obtenu de nouveaux droits et avantages en novembre 2009 grâce au projet de loi 139, la *Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne les agences de placement temporaire et certaines autres questions*, bien que ces nouvelles dispositions ne s'appliquent pas à tous les employés d'agences de placement, comme à ceux qui fournissent des services de nature personnelle, sous réserve de certaines conditions. Le projet de loi 139 précise que l'agence de placement est l'employeur du travailleur, plutôt que l'entité où le travailleur pourrait être affecté. Les employés d'agences de placement ont maintenant droit à des jours fériés payés et à une indemnité de cessation d'emploi.

Les travailleurs participant à des programmes fédéraux de migration reçoivent des visas leur permettant de travailler au Canada pour des durées déterminées, ce qui fait qu'autant leurs emplois que leurs statuts d'immigrants sont temporaires. Le nombre de travailleurs étrangers temporaires a augmenté de 125 % depuis les années 1990. Les travailleurs qui entrent au Canada grâce à des programmes fédéraux de migration temporaire sont souvent destinés à un travail précaire. D'autres programmes d'immigration visent des travailleurs ou des entrepreneurs spécialisés ou économiquement à l'aise pour qui les modalités des programmes pertinents ne sont pas aussi restrictives.

Le Programme fédéral des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), qui fut lancé en 1966, permet aux travailleurs (qui proviennent aujourd'hui surtout du Mexique) de travailler au Canada jusqu'à huit mois par année. Ces travailleurs ne peuvent prolonger leur séjour ni réclamer de statut de résidence permanente pendant leur séjour au Canada.⁷

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) débuta en 2003 afin de recruter des travailleurs dans divers secteurs d'activité, comme l'agriculture, la construction, le tourisme et le conditionnement des viandes. Ces derniers travaillent pendant deux ans sans avoir le droit de rester au pays après cette période, tout comme les travailleurs du PTAS. DE nouveaux règlements, qui entreront en vigueur en avril 2011, prévoient que les travailleurs du PTET ne peuvent demeurer au Canada plus de quatre ans et qu'ils doivent attendre quatre autres années avant de se porter à nouveau candidats au programme.⁸

Une exception importante au statut d'immigrant temporaire prévu aux programmes fédéraux est celle du Programme concernant les aides familiaux résidants (qui existe sous diverses formes depuis 1910) et qui permet aux aides familiaux (sic) de travailler comme domestiques au Canada initialement pendant deux ans, puis de prolonger leur séjour ou demander le statut de résident permanent.⁹

Les différents types de travail précaire accordent plus de flexibilité aux employeurs qui n'ont pas besoin de travailleurs à temps plein toute l'année, mais seulement pour certaines tâches ou qui ne parvient pas à recruter des travailleurs canadiens pour certains types de travaux. Il arrive qu'un employeur cherche aussi à éviter de verser des avantages sociaux auxquels un travailleur à temps plein aurait droit.

Ce sont parfois les travailleurs qui souhaitent avoir des conditions de travail flexibles, même s'ils préfèrent habituellement travailler à temps plein. Pour certains, cela leur permet d'acquérir une expérience de travail canadienne, de se consacrer à d'autres initiatives personnelles ou d'améliorer leurs finances de façon ponctuelle. Les travailleurs migrants gagnent mieux leur vie au Canada que dans leurs pays d'origine, ce qui leur permet d'envoyer de l'argent « au pays ». Pour d'autres, cependant, le travail précaire peut signifier cumuler les emplois pour gagner leur vie décentement et soutenir leur famille (le cumul d'emplois n'est cependant pas offert aux travailleurs migrants).

Les travailleurs dits « vulnérables », ayant de bas salaires, peu d'avantages sociaux (sinon aucun) et dont l'emploi continu est toujours remis en question ont toujours

existé. Par ailleurs, d'autres travailleurs ont bénéficié d'un « lien d'emploi typique » avec un employeur pendant toute leur vie active ou, du moins, de longues périodes. De plus en plus, le travail conçu pour être permanent et pour fournir un « lien d'emploi typique » s'est précarisé. Pour certains employés, cette précarité croissante est compensée par des occasions de formation ou d'autres avantages.¹⁰ Ce n'est toutefois pas le cas pour les travailleurs faisant l'objet de ce projet.

Beaucoup de lois de nature protectrice ne font pas explicitement la distinction entre employés à temps partiel ou temporaires et employés à temps plein, mais les employés à temps partiel ou temporaires ne pourront pas en tirer parti pour de multiples raisons. Ainsi, des travailleurs peuvent être incapables de respecter les exigences en matière d'états de service donnant droit aux avantages de la loi.

2. Mesures du travail précaire

Nous utilisons quatre mesures (souvent étroitement liées) pour déterminer si le travail est « précaire » :

- Les gains : le lien entre gains et salaire minimum (ou avec un seuil précis comme celui de la pauvreté);
- Les avantages sociaux ou le « salaire social » : cela comprend les régimes de retraite, l'assurance dentaire ou l'assurance-maladie complémentaire, pour le travailleur et tous les membres de sa famille;
- Les mesures de protection règlementaires : si les travailleurs sont protégés par les lois sur l'emploi, s'ils sont en mesure de se syndiquer et l'étendue de la protection accordée par les mesures existantes;
- Le contrôle : si les travailleurs sont syndiqués ou s'il existe d'autres indications selon lesquelles ils peuvent influencer leurs conditions de travail.¹¹

De façon générale, si l'on utilise ces mesures, le travail précaire est rémunéré, mais pour un salaire bas et instable, avec peu ou pas d'avantages sociaux, une protection législative faible ou non existante qu'il est difficile de faire valoir, dans un milieu de travail non syndiqué offrant peu ou pas d'autres occasions d'influencer les conditions en milieu de travail.

C. Travailleurs vulnérables

Les travailleurs qui effectuent du travail précaire que l'on peut décrire comme étant « vulnérables » font partie d'une vaste gamme de groupes ethniques, « cohortes » ou populations, autres que celles des classes les plus élevées d'un point de vue socio-économique. Les travailleurs dont les liens d'emplois peuvent encore être considérés comme « typiques » peuvent grossir les rangs des travailleurs vulnérables s'ils perdent leurs emplois actuels, surtout s'ils sont âgés. Malgré cela, les femmes blanches, les hommes et les femmes provenant de certains groupes racialisés et les personnes handicapées sont surreprésentés parmi les travailleurs vulnérables. Nous faisons référence à des caractéristiques telles que la « situation sociale » des travailleurs, expression qui comprend le genre, la « race », le statut d'immigrant, l'âge, la capacité et d'autres sources de marginalisation.¹² Les lecteurs sont également priés de consulter les projets de la CDO portant sur les aînés¹³ et les personnes handicapées¹⁴, qui font référence aux relations existant entre ces groupes et le travail rémunéré.

1. Genre

Il existe une plus grande concentration de femmes dans les genres les plus précaires de travail et cette inégalité continue à valoir même si leur taux de participation au marché du travail a grimpé. Cela est dû en partie au lien entre le rôle des femmes au sein de leur famille et au travail et de la réalité constante qu'elles assument toujours la plus grande part des responsabilités domestiques, même si les hommes s'impliquent plus qu'avant dans la vie familiale. Les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel ou temporaires, que ce soit leur « vrai » choix ou non, et à se concentrer dans les soins à domicile, les soins aux enfants et les services.¹⁵

2. « Racialisation » et statut d'immigrant

Le concept de « racialisation » est complexe, et sa signification remise en question. [Plus précisément, on se demande si l'on devrait tous se considérer comme « racialisés » ou si l'utilisation du terme devrait être restreinte à ceux dont la « race » entraîne des désavantages. Penser à la racialisation dans le premier sens reconnaît que l'on peut presque tous attribuer nos avantages et nos désavantages à nos origines ethniques ou nationales (en partie du moins), et, plus précisément, à notre « couleur », exactement comme nous le faisons pour notre classe sociale, dès l'enfance.] Nous utiliserons plutôt

le terme dans son acception générale, en faisant référence à un processus par lequel une signification sociale est attribuée à des caractéristiques physiques ou observables, y compris celles qui se fondent sur des stéréotypes.¹⁶

Une autre question soulevée par le concept de « racialisation » porte sur l'opportunité d'inclure les membres des Premières Nations parmi les collectivités « racialisées », compte tenu de leur statut particulier.¹⁷ Pour ce motif, et compte tenu de la complexité de la question du travail, ou de l'absence de travail, chez les Autochtones, ce projet n'aborde pas pour l'instant la vulnérabilité des travailleurs des Premières Nations. Nous aimerions plutôt obtenir vos commentaires sur le sujet suivant :

Les expériences des Autochtones et des non-Autochtones par rapport au travail précaire sont-elles suffisamment différentes pour être traitées de façon distincte?

Compte tenu des difficultés à trouver de l'emploi, du déclin de certains secteurs traditionnels d'embauche, du manque de contacts, de l'obstacle de la langue et des idées apparemment préconçues de certains employeurs, de nombreux membres des collectivités racialisées, et surtout de nouveaux immigrants, détiennent un travail précaire. Non par hasard, des données empiriques démontrent que les immigrants, et surtout ceux qui ne sont pas blancs, sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté en Ontario et ailleurs au Canada.¹⁸

Le modèle d'immigration a changé au cours des quarante dernières années environ, de deux façons qui se chevauchent. Premièrement, les pays d'origine des résidents permanents ont changé, passant de pays avec des populations principalement blanches à d'autres avec des populations principalement de couleur¹⁹ et, deuxièmement, le nombre de travailleurs temporaires arrivant au Canada a augmenté chaque année, la plupart provenant de ce dernier type de pays. Une grande partie des travailleurs du PTET viennent du Guatemala et de la Thaïlande, par exemple; beaucoup de femmes qui arrivent au Canada grâce au programme des aides familiaux résidents viennent des Philippines; et les travailleurs du PTAS, à prédominance masculine, proviennent principalement des pays des Caraïbes membres du Commonwealth ou du Mexique.²⁰ Un troisième aspect pertinent à ce titre serait l'inclusion de personnes sans statut d'immigration officiel qui n'ont pas le droit de travailler au Canada.²¹

Un parcours assez commun pour un immigrant au Canada est de trouver un emploi à court terme à bas salaire dès son arrivée, mais, après cinq ans ou même avant, de passer à un travail plus stable et mieux rémunéré, assorti d'avantages sociaux. D'un point de vue macro-économique, ce modèle a changé. Une étude de Statistiques Canada a fait ressortir que 54 % des personnes occupant des emplois précaires en 1999 (soit cinq millions de travailleurs) en occupaient encore après deux ans.²²

Ces catégories d'identité sociale se croisent. On reconnaît donc de plus en plus la relation entre les « femmes de couleur » et le travail précaire.²³

III. PRINCIPES LÉGISLATIFS ET CONTRACTUELS PERTINENTS

A. Droit constitutionnel

La plupart des lois portant sur l'emploi ou le travail relèvent de la compétence provinciale. Il existe cependant des lois et des politiques fédérales qui ont une incidence sur le statut des travailleurs et un impact sur la capacité de la province de rejoindre les travailleurs vulnérables par le biais des lois et des politiques provinciales.

Le mandat de la CDO ne s'applique qu'au droit provincial. L'immigration est un domaine de pouvoirs concurrents selon l'article 95 de la *Loi constitutionnelle de 1867*; le gouvernement fédéral est cependant généralement responsable de l'immigration au Canada, du moins en ce qui concerne l'Ontario, même s'il le fait de plus en plus en partenariat avec la province. Comme cela a été mentionné, de nombreux travailleurs vulnérables sont venus au Canada, et donc en Ontario, par le biais de programmes fédéraux visant les travailleurs. Ces programmes contiennent des règles qui influent sur la façon dont la province répond aux préoccupations des travailleurs vulnérables. Ce projet examinera les relations entre les lois et les politiques fédérales et celles de la province afin de comprendre l'étendue de la capacité d'agir de l'Ontario.

La *Charte canadienne des droits et libertés* peut également s'avérer pertinente pour aborder le cas des travailleurs vulnérables, en ce qui concerne la liberté d'association et les exclusions à la négociation collective ou l'égalité et l'impact des normes d'emploi sur la vie des femmes (blanches) et des hommes et des femmes racialisés qui effectuent du travail précaire.

B. Droit provincial

1. Lois

Les lois ontariennes les plus importantes aux fins de ce projet sont la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, la *Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne les agences de placement temporaire et certaines autres questions*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, la *Loi sur l'équité salariale*, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Nous étudierons également la mise en application de ces lois.

- La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, chap. 41 (*LNE de 2000*) : elle établit les normes minimales s'appliquant à la plupart des employés par rapport à la plupart des conditions de travail.
- La *Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne les agences de placement temporaire et certaines autres questions* (le projet de loi 139) : parmi d'autres dispositions couvrant ce groupe de travailleurs, cette loi, promulguée en mai 2009 et qui fait maintenant partie de la LNE de 2000, clarifie que l'agence de placement est l'employeur des travailleurs, même s'ils travaillent temporairement pour un client de l'agence ou que leur nom apparaît simplement dans les registres de l'agence. Un résumé des dispositions de cette loi peut être consulté au <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/guide/tempagencies.php>.
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1 (*LSST*) précise l'implication des employés en matière de santé et de sécurité dans la plupart des milieux de travail.
- La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, L.O. 1997, chap. 16, Annexe A (*LSPAAT de 1997*) précise un mécanisme d'assurance sans faute, payée par les employeurs pour les accidents subis par les employés au travail.
- La *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, chap. 1, Annexe A (*LRT de 1995*) précise le mécanisme de négociation collective pour la plupart des employés, ainsi que les dispositions connexes servant à faire respecter l'intégrité de ce mécanisme.

- La *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7 (*LES*) oblige les employeurs des secteurs public et privé à payer un salaire égal pour du travail de valeur équivalente, et ce, à titre de compensation pour la discrimination salariale fondée sur le sexe.
- Le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19 (*CDP*) interdit la discrimination en emploi en fonction de 15 critères, y compris la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la citoyenneté, le handicap et le sexe et il exige l'accommodement des employés handicapés, sans aller jusqu'à la contrainte excessive. Des renseignements au sujet des accommodements sont disponibles sur le site Internet de la Commission ontarienne des droits de la personne au <http://www.ohrc.on.ca/fr>.

D'autres lois provinciales et fédérales touchent les travailleurs vulnérables, parfois par omission. Par exemple, l'article 5(b) de la *Loi de 2006 sur la location à usage d'habitation*, L.O. 2006, chap. 17, exempte « les logements dont l'occupation dépend du fait que les occupants continuent d'être employés dans une exploitation agricole, que les logements y soient situés ou non », ce qui fait en sorte que les travailleurs migrants n'ont aucun recours en vertu de la loi si leur logement ne répond pas aux normes. D'autres types d'aide pour les travailleurs sont les prestations d'aide sociale disponibles par le biais du système d'aide social provincial et les prestations d'assurance-emploi fédérales.

2. Mécanismes d'application des lois

Les processus d'application des lois sont importants pour en déterminer l'efficacité. Selon de nombreuses lois, le moyen principal d'application de la loi est un système de plaintes individuelles, qui est parfois renforcé par une surveillance proactive exercée par des agences gouvernementales. La *LNE de 2000*, la *LES*, la *LSST* et le *CDP* prévoient des systèmes reposant sur les plaintes. Qui plus est, la *LES* contient des obligations proactives obligeant les employeurs et les agents négociateurs à créer et à mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi en vertu de la *LSST* pour que les employeurs, les syndicats et les agents négociateurs fournissent un milieu de travail sécuritaire. Selon la *LSST*, les travailleurs peuvent refuser de travailler s'ils croient que le travail n'est pas sécuritaire.

Dans certains cas, le gouvernement surveille la mise en œuvre de la loi. Par exemple, selon la *LNE de 2000*, le ministère du Travail vise les employeurs des secteurs à haut risque et les récidivistes. Entre 2003 et 2007, un peu plus de 15 000 plaintes individuelles furent déposées annuellement en moyenne, et cela passa à 21 304 plaintes en 2009. Les enquêtes d'employeurs sélectionnés par le ministère du Travail augmentèrent de 151 en 2003 à 2713 en 2006. Des 15 000 enquêtes effectuées à la suite de plaintes en 2006, le ministère du Travail conclut à des violations dans 11 358 cas, qui entraînent quatre poursuites de sociétés et d'administrateurs.²⁴

3. Protection des travailleurs qui se plaignent

Les travailleurs peuvent s'abstenir de déposer une plainte par crainte de représailles. Même si les lois contiennent des mesures anti-représailles, ces dernières peuvent s'avérer inefficaces.

Les travailleurs migrants font face à des difficultés s'ils désirent porter plainte, compte tenu de leur manque de compétences linguistiques ou de leur manque de connaissance du système. Qui plus est, les employeurs peuvent les rapatrier – en mettant fin à leur emploi et en les renvoyant dans leur pays d'origine – sans avoir à motiver leur décision, ce qui peut décourager les travailleurs de déposer des plaintes.

Les domestiques peuvent avoir de la difficulté à se plaindre de leurs conditions de travail à cause de leur isolement, de leur statut d'immigrant, de leur langue et de leur sexe. Les travailleurs à domicile, qui travaillent chez eux pour le compte d'une entreprise ou d'une agence, sont également protégés par la *LNE de 2000*, mais ils peuvent avoir de la difficulté à déposer une plainte compte tenu de leur isolement.

Les nouvelles dispositions touchant les travailleurs des agences de placement selon la *LNE de 2000* font en sorte que l'agence de placement et son client sont tous deux visés par les mesures anti-représailles.

4. Négociation collective

La négociation collective et la procédure de grief doivent servir à donner une voix au travail aux employés. Les employeurs peuvent également déposer des griefs à l'encontre du syndicat et, dans certaines circonstances, des employés peuvent le faire

personnellement en vertu de la *LRT de 1995* en alléguant que le syndicat a agi de façon arbitraire ou discriminatoire.

Le secteur public est très organisé; son taux global de syndicalisation est cependant inférieur à 30 % en Ontario. Les taux relatifs aux hommes, et surtout aux jeunes hommes, ont diminué (de près de 20 % entre 1981 et 2004), alors que les taux concernant les femmes âgées de 45 à 64 ans ont augmenté de 8 %, surtout parce que le service public compte plus de femmes. Ce que nous appelons le « travail précaire » a de faibles taux de syndicalisation et les travailleurs effectuant certains types de travail précaire, comme les travaux domestiques, n'ont pas le droit de se syndiquer ou de négocier collectivement. Les travailleurs agricoles sont exclus de la *LRT de 1995* et sont assujettis à la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, L.O. 2000, chap. 16. La constitutionnalité de cette loi a été contestée en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* et la question est devant la Cour suprême du Canada.²⁵

C. Ententes fédérales-provinciales

Comme l'ont fait 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 vise spécifiquement les travailleurs étrangers temporaires « dont la présence en Ontario peut contribuer à promouvoir les priorités de la province en matière de développement économique ».²⁶ L'Ontario participe au Programme de désignation des candidats des provinces qui lui permet de sélectionner des immigrants pour obtenir un statut de résident permanent en priorité. Le programme est actionné par les employeurs et il vise les personnes qualifiées ou ayant fait des études supérieures.²⁷

L'Ontario, la ville de Toronto et le gouvernement fédéral ont également 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 ».²⁸

D. Droit international

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. L'Organisation internationale du Travail a promulgué huit conventions fondamentales qui visent les droits des travailleurs, dont cinq ont été ratifiées par le Canada. 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. 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.²⁹

IV. IMPACTS DU TRAVAIL PRÉCAIRE CHEZ LES TRAVAILLEURS

L'impact du travail précaire n'a pas que des implications à court terme, mais il peut aussi en avoir à long terme dans plusieurs sphères de la vie personnelle.

A. Impacts des lois sur les conditions de travail

Les travailleurs qui travaillent assez d'heures pour recevoir certains avantages sociaux peuvent ne pas y avoir droit parce que ces heures ont été effectuées pour différents employeurs. Ils peuvent également ne pas avoir droit à des congés selon la *LNE de 2000*, car ces derniers ne sont offerts qu'aux employés travaillant pour des employeurs ayant 50 employés ou plus, par exemple.

Les travailleurs qui effectuent des tâches temporaires pour différents employeurs peuvent ne pas accumuler suffisamment d'heures pour l'un d'eux de façon à bénéficier des mesures de protection liées à l'ancienneté, même si les lois ne font pas explicitement la distinction entre employés permanents ou à temps plein et employés temporaires. Les personnes employées depuis moins de trois mois n'ont pas droit à un

préavis de départ et elles n'ont pas droit à une indemnité de cessation d'emploi si elles occupent leurs fonctions depuis moins de cinq ans. Un travailleur qui s'est remis d'un accident de travail n'a pas droit à la réintégration selon la *LSPAAT de 1997* si elle ou il ne détenait pas son emploi de façon continue depuis au moins un an au moment de l'accident.³⁰ Les employés temporaires maintenant reconnus à titre d'employés de l'agence de placement sont plus susceptibles de bénéficier de ces droits que ceux qui dénichent leur propre emploi, leurs droits étant précisés séparément dans la *LNE de 2000*.³¹

Les domestiques ne sont pas exclus des mesures de protection de la *LNE de 2000*; il leur est cependant difficile de faire valoir leurs droits, puisqu'ils travaillent dans la résidence privée de leurs employeurs et, dans bien des cas, compte tenu de leur statut d'immigrant, de leur langue et de leur genre. Cela dit, ils sont exclus de la *LSST* et ils n'ont pas le droit d'agir collectivement selon la *LRT de 1995*. Les travailleurs à domicile (soit les personnes qui effectuent du travail rémunéré chez eux pour une entreprise) peuvent également avoir de la difficulté à faire valoir leurs droits compte tenu de leur isolement.³²

Parce que de nombreuses lois font référence à la relation d'emploi, certains travailleurs vulnérables, considérés comme étant des « entrepreneurs (in)dépendants » ou autrement autonomes, n'en bénéficient pas, même s'ils sont largement soumis au contrôle d'un tiers. Ainsi, ils ne bénéficient pas des mesures de protection de la *LSPAAT de 1997* à moins d'assumer leurs propres cotisations.

La *LNE de 2000* est régulièrement modifiée. On note tout particulièrement les récentes améliorations du cas des travailleurs qui obtiennent du travail par le biais d'agences de placement (mentionnées ci-dessus), ainsi que des aides familiaux résidents.³³ En juin 2006, le gouvernement ontarien a étendu la portée de la *LSST* aux travailleurs agricoles rémunérés dans certaines sortes de fermes provinciales.³⁴

En décembre 2009, 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. En août 2010, le ministère du Travail poursuivit deux sociétés et leurs représentants selon la *LSST* et des accusations furent déposées au pénal en octobre 2010. L'Ontario a également décidé de nommer un seul responsable pour toute la

formation en santé et sécurité au travail, responsabilité jusqu'alors répartie parmi les agences.³⁵

La *LNE de 2000* contient des dispositions relatives aux représailles contre les travailleurs qui se plaignent de leurs conditions de travail. Les travailleurs vulnérables hésitent souvent à porter plainte parce qu'ils comptent sur leur emploi, qu'ils craignent de pires représailles ou qu'il leur manque les connaissances ou les compétences pour se plaindre, malgré les renseignements disponibles dans plusieurs langues sur le site Internet du ministère du Travail. Un travailleur migrant peut être rapatrié à l'initiative de l'employeur ou peut ne pas être réinvité au pays.

Ces commentaires font état de certains des problèmes que posent les lois de nature protectrice pour les travailleurs effectuant différents types de travail précaire. La Partie IV du Document d'information explore l'impact de la législation de façon plus détaillée pour ceux qui souhaitent obtenir de plus amples renseignements.

Existe-t-il d'autres motifs pour lesquels les mécanismes de protection législative sont moins efficaces pour les travailleurs effectuant du travail précaire qu'ils le sont pour d'autres travailleurs?

Seriez-vous en mesure de nous faire part de vos expériences relatives aux mécanismes de protection législative qui nous aideraient à mieux comprendre cette problématique?

B. Impacts dans la vie quotidienne

Les travailleurs « vulnérables » ne le sont pas seulement au travail, où ils font face à plus de risques physiques, mais également dans leur vie quotidienne, où ils doivent surmonter des défis, dans leurs familles et dans leur vie sociale et communautaire, par rapport à leur santé et à celle de leur famille, aux occasions d'améliorer leur vie ou leurs vieux jours, entre autres.

Des conditions de travail précaires signifient souvent que les travailleurs vulnérables vivent dans la pauvreté ou presque. Il est donc important de s'occuper des conditions de travail précaires dans le cadre de la Stratégie de réduction de la pauvreté du gouvernement ontarien, lancée en décembre 2008. L'article 2(2) de la *Loi de 2009 sur la*

réduction de la pauvreté, L.O. 2009, chap. 10, reconnaît le « 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 », groupes surreprésentés parmi ceux qui effectuent du travail précaire.

Compte tenu des bas salaires, les travailleurs ont souvent besoin d'avoir plus d'un emploi ou ils doivent faire de longues heures, ce qui les rend plus vulnérables aux maladies. La santé des travailleurs vulnérables souffre, non seulement à cause du travail lui-même, mais aussi par manque d'accès à des avantages sociaux complémentaires, ce qui les rend peu disposés à consulter un médecin. Ils peuvent répugner à prendre congé en cas de maladie par peur de perdre leur emploi. Pour les travailleurs migrants, admettre la maladie peut signifier le rapatriement ou l'impossibilité de revenir l'année suivante. Les employeurs sont responsables d'obtenir des cartes d'assurance maladie pour les travailleurs agricoles migrants, ce qu'ils ne font pas toujours. La santé mentale peut être fragilisée par le stress et l'insécurité grandissante. Certains travailleurs peuvent changer d'emploi souvent, ce qui exige des réajustements constants aux employeurs et aux conditions. D'autres cependant, et surtout les travailleurs migrants, ne peuvent pas changer d'employeurs et ne peuvent occuper qu'un emploi, quelles qu'en soient les conditions de travail.³⁶

Compte tenu des exigences liées au cumul d'emplois ou du temps requis pour trouver un nouvel emploi ou un emploi supplémentaire, il peut rester peu de temps à passer en famille ou pour créer des amitiés. Quand les deux membres d'un couple effectuent du travail précaire, des conflits d'horaire peuvent accroître la difficulté de nourrir la vie de couple ou de passer du temps en famille avec les enfants, s'ils en ont.

Les travailleurs qui effectuent ce genre de travail peuvent avoir peu de temps à consacrer à la formation pour trouver un travail plus stable et mieux rémunéré. Ils peuvent être exclus des programmes de formations offerts par les employeurs. Ils peuvent avoir peu de temps à consacrer à l'amélioration de leurs compétences linguistiques en anglais ou en français ou à bénéficier de programmes d'établissement des immigrants.³⁷

Les travailleurs vulnérables qui ont fait ce genre de travail pour la majeure partie de leur vie active ont peu de biens et peu de soutiens financiers (comme un régime de retraite) lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite.

Les travailleurs vulnérables doivent-ils supporter d'autres coûts dans la vie quotidienne que l'on n'a pas mentionnés aux présentes?

V. MESURES CORRECTIVES PROPOSÉES

La Commission du droit de l'Ontario n'a pas encore étudié toutes les questions qui se posent, ni les recommandations qu'elle pourrait faire pour y répondre, le cas échéant. Ce document de consultation sert à vous inviter à faire connaître vos opinions et à partager vos expériences. Il pourrait être utile, cependant, d'entendre ce que d'autres ont proposé à titre de solutions ou d'options. La CDO n'a pas pris position à cette étape du projet. Elle prend cependant note du fait qu'une prémisse soutenant ces options : flexibilité peut être utile à la fois aux employeurs et aux travailleurs dans certaines circonstances. Ceci ne signifie cependant pas que les travailleurs devraient être désavantagés par cette flexibilité ou qu'il faudrait en abuser.

Voici quelques-unes des propositions de réformes formulées par d'autres :

- Améliorer les mesures de protection législatives, comme celles prévues à la *LNE de 2000*;
- Élaborer d'autres mesures de protection législative visant les travailleurs vulnérables ou le travail précaire;
 - Élargir la définition d'« employé » dans toutes les lois relatives à l'emploi;
 - Réformer les lois qui ne sont pas relatives à l'emploi, mais qui touchent la vie des travailleurs vulnérables;
 - Créer des mécanismes d'application des lois plus efficaces, surtout pour les travailleurs agricoles migrants ou les aides familiaux résidants;
 - Ajouter une disposition de licenciement abusif dans la *LNE de 2000* pour les travailleurs non syndiqués, et ce, afin de s'attaquer aux représailles déguisées;
 - Étudier d'autres formes de représentation collective, comme le syndicalisme minoritaire, pour qu'une accréditation syndicale ne nécessite pas l'appui d'une majorité des employés;
 - Préparer une liste de « pratiques exemplaires » permettant de réduire l'impact négatif du travail précaire ou de fournir de meilleures chances aux immigrants et aux femmes et les communiquer aux employeurs;

- Augmenter les mesures de protection d'aide sociale afin d'assurer une flexibilité d'embauche sans désavantager les travailleurs.

Avez-vous des commentaires à formuler relativement à l'une de ces propositions de votre point de vue de travailleur, de représentant des travailleurs, d'employeur ou de responsable de la mise en application des normes en matière d'emploi?

Avez-vous des suggestions de réformes précises qui aideraient à réduire l'étendue du travail que nous qualifions de « précaire » ou certains de ses aspects négatifs?

VI. COMMENT PARTICIPER À CE PROJET

De nombreuses personnes provenant de secteurs différents auraient une contribution valable à apporter à la CDO dans le cadre de ce projet. Nous aimerions tous vous entendre.

- Vous êtes un travailleur ou une travailleuse vulnérable et seriez donc la personne la mieux placée pour décrire vos propres expériences.
- Vous êtes quelqu'un qui défend les droits des travailleurs vulnérables ou qui leur fournit des services et seriez prêt(e) à organiser une rencontre entre la CDO et des travailleurs vulnérables.
- Vous avez étudié la question et seriez prêt(e) à partager vos travaux avec nous.
- Vous êtes un employeur ayant mis en oeuvre des « pratiques exemplaires » dans ce domaine ou l'employé(e) d'un tel employeur. La création d'une liste de pratiques exemplaires proposées permettrait à la CDO d'aller au-delà des lois pour recommander des solutions permettant d'en améliorer l'efficacité.

Il existe plusieurs façons de faire valoir votre opinion et de nous aider à connaître le point de vue de ceux que ce projet souhaite aider :

- Envoyez-nous vos commentaires par écrit, par télécopieur, par courriel ou dans notre boîte de commentaires en ligne.
- Que vous soyez employeur, travailleur, représentant des travailleurs ou fournisseur de services, appelez-nous afin de fixer un rendez-vous en personne ou par téléphone pour parler de vos expériences.
- Aidez-nous à organiser un groupe de discussion avec des travailleurs qui effectuent du travail précaire.
- Nous pouvons nous déplacer dans différentes régions de la province ou organiser des consultations électroniques.
- Vous pourriez avoir d'autres suggestions sur la meilleure façon de faire valoir vos opinions et d'aider des tiers à nous faire part de leurs expériences.

Nous déploierons tous les efforts nécessaires pour que nos consultations soient tenues dans les langues les plus appropriées; cependant, comme les ressources de la CDO sont limitées, nous apprécierions des suggestions sur la façon d'aborder cette difficulté.

Pour prendre connaissance du document d'information connexe au présent document de consultation, veuillez vous rendre au <http://www.lco-cdo.org>.

COORDONNÉES DE LA COMMISSION DU DROIT DE L'ONTARIO

Tél. : 416.650.8406

Tél. sans frais : 1.866.950.8406

TTY : 416.650.8082

TTY sans frais : 1.877.650.8082

Télec. : 416.650.8418

lawcommission@lco-cdo.org

*Dites-nous que vous souhaitez nous parler du projet sur les travailleurs vulnérables.
Nous discuterons de la meilleure façon pour vous d'y participer.*

NOTES

(D'autres sources sont précisées au document d'information)

¹ Les sources consultées au sujet de l'évolution de la nature du travail comprennent les suivantes : Conseil économique du Canada, *L'Emploi au futur : tertiarisation et polarisation : un rapport de synthèse*, Ottawa, 1990; 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; 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; Leah Vosko, dir, *Precairous Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's, 2006; Fudge, Judy, « Beyond Vulnerable Workers: Towards a New Standard Employment Relationship » (2005) 12:2 Canadian Labour & Employment Law Journal 151, 159.

² *Dunmore c Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016, 2001 CSC 94 [Dunmore]. Le ministère du Travail utilise ce terme pour faire référence aux jeunes travailleurs qui entrent dans le marché du travail pour la première fois, et surtout dans un contexte de formation, ainsi qu'aux travailleurs dont la santé et la sécurité sont plus à risque.

³ Pour une répartition statistique, voir Vosko, note 1, 23, tableau 1.2. Voir aussi 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>. Selon Almey, « [D]epuis la fin des années [19]70, nous observons que 7 femmes sur 10 travaillent à temps partiel ».

⁴ À ce sujet, voir Cranford, Cynthia, Fudge, Judy, Tucker, Eric et Leah Vosko, *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's, 2005; 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>; Immigrant Women's Center, « Women and Self Employment », en ligne : <http://www.stjosephwomen.on.ca/index.php?page=self>; Almey, note 3.

⁵ Voir 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; Monsebraaten, Laurie, « Fighting for dignity on the job », *The Toronto Star*, 11 juillet 2009, en ligne : <http://www.thestar.com/article/664487>.

⁶ Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, Toronto, Workers Action Centre, 2007, 18.

⁷ 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 (New York, 1991).

⁸ Pour plus de renseignements, voir Citoyenneté et Immigration Canada, *Document d'information : Améliorations au Programme des travailleurs étrangers temporaires, Programme des travailleurs*

étrangers temporaires, *Rôles fédéraux*, en ligne :

<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2010/2010-08-18.asp>.

⁹ 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*, 2e 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 : Nations unies, *International Migration Report 2006 : A Global Assessment*, New York, ONU, 2009, en ligne : http://www.un.org/esa/population/publications/2006_MigrationRep/report.htm, note 9, 93.

¹⁰ Cette relation de travail de plus en plus fréquente a été appelée le « milieu de travail sans frontières » : 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.

¹¹ Quant aux mesures du travail précaire, voir Baxter, Jamie, « Federal-Provincial Gaps Affecting Precarious Workers in Ontario », mémoire déposé auprès de la CDO en décembre 2009; Cranford, Cynthia J. et Leah Vosko, « Conceptualizing Precarious Employment: Mapping Wage Work Across Social Location and Occupational Context » dans *Vosko*, note 1, 49.

¹² Les dimensions de la situation sociale ne devraient pas être vues comme des notions indépendantes ou composées, ni de façon isolée, mais plutôt comme des relations qui s'entrecroisent. Pour une justification à ce sujet, voir 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 Law Journal* 131; 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, 48. Pour d'autres sources ayant trait à la situation sociale, voir aussi Fuller, Sylvia, « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race, and Migration » (2008) 88:1 *Social Indicators Research* 31, 34; Commission du droit du Canada, note 1.

¹³ Le lien entre l'emploi précaire et les aînés est un domaine particulièrement préoccupant compte tenu du vieillissement de la population canadienne. Les vingt prochaines années devraient être le théâtre d'un virage démographique important où le nombre de Canadiens et de Canadiennes de plus de 65 ans devrait pratiquement doubler, passant de 13,2 % à 24,5 % : Turcotte, 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>. Pour des programmes relatifs aux aînés, voir Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Initiative ciblée pour les travailleurs âgés*, en ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/sm/ps/rhdcc/pcpe/icta.shtml>. Les coûts de ce programme sont partagés avec les provinces et territoires. L'Ontario participe aux programmes visant les travailleurs âgés de 55 à 64 ans qui vivent dans les régions « fortement touchées par la récession », et surtout dans les collectivités « dont le taux de chômage est élevé [et] 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>.

¹⁴ Spécifiquement sur le sujet des désavantages des personnes handicapées par rapport à l'emploi, 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. Pour les programmes du gouvernement ontarien se rapportant à la problématique des personnes handicapées et de l'emploi, voir Ministère des Services sociaux et communautaires, « Talent au travail », en ligne : <http://www.mcscs.gov.on.ca/talent/>.

¹⁵ Sur la « structuration selon le sexe » du milieu de travail, voir *Cranford et Vosko*, note 11. Plus particulièrement, les femmes sont plus impliquées dans les tâches domestiques à la maison, en allant des soins aux enfants et 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. 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>. 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.

¹⁶ Pour approfondir les concepts, voir Vic Satzewich, « The Political Economy of Race and Ethnicity » dans Peter S. Li dir, *Race and Ethnic Relations in Canada*, 2e éd, New York, Oxford University Press, 1999; 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.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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) 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 auteures font également référence à la p. 24 au fait 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; voir aussi Jiménez. Marina, « Immigrants battle chronic low income », *The Globe and Mail*, 31 janvier 2007, A5.

¹⁹ Plus de 60 % de la croissance de la population canadienne est due à l'immigration. Un résident sur cinq est né à l'extérieur du Canada et plus de la moitié des immigrants se sont installés en Ontario, bien qu'ils s'installent maintenant de plus en plus ailleurs au pays. Une portion croissante des immigrants provient de l'Asie, y compris du Moyen-Orient, d'autres de l'Amérique du Sud et centrale, des Caraïbes et de l'Afrique, leurs nombres ayant légèrement augmenté entre 2001 et 2006. Pour des sources sur l'immigration, voir 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>; Reinhart, Anthony, « A nation of newcomers », *The Globe and Mail*, 5 décembre 2007, A1; 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>.

²⁰ Sur les immigrants détenant des statuts temporaires, voir 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 »], 62, cité dans Baxter, Jamie, « Precarious Pathways: Evaluating the Provincial Nominee Programs in Canada », mars 2010, document non publié archivé à la CDO.

²¹ Sur la diversité des résidents sans statut, voir l'exemple de la communauté brésilienne : 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.

²² 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>.

²³ *Cranford et Vosko*, note 11, 64-65.

²⁴ 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>.

²⁵ 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>. 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. Pour le rapport intérimaire du Comité de l'OIT sur la liberté syndicale, voir en ligne : <http://socialtravail.uqam.ca/files/2010/11/OIT.N°-2704.Ontario.pdf>.

²⁶ *L'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. Il 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>.

-
- ²⁷ Voir les conditions du Programme de désignation des candidats de la province sur le site *Perspectives Ontario*, en ligne : <http://www.ontarioimmigration.ca/fr/pnp/index.htm>.
- ²⁸ *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>.
- ²⁹ La *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille* fut 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>. Voir une liste des conventions de l'Organisation internationale du Travail, en ligne : <http://www.ilo.org/ilolex/french/convidisp1.htm>. Les conventions fondamentales se rapportent au travail forcé, à la liberté d'association, à la discrimination et au travail des enfants. 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. 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>.
- ³⁰ Voir les dispositions suivantes de la *LNE de 2000* : 54 (licenciement); 64(1) (indemnité de cessation d'emploi) et la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, L.O. 1997, chap. 16, art 41(1).
- ³¹ *LNE de 2000*, Partie XVIII.1.
- ³² Sur l'exclusion des travailleurs à domicile de la négociation collective, voir l'article 3(a) de la *LRT de 1995*. Le ministère du Travail a publié une fiche d'information relative aux droits des travailleurs à domicile : Ministère du Travail de l'Ontario, « Travailleurs à domicile », en ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/factsheets/fs_homeworkers.php.
- ³³ *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.
- ³⁴ Sur l'application de la *LSST* aux travailleurs agricoles, voir le *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 1, 256.
- ³⁵ Pour des sources à ce sujet, voir 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>; « 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>; 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 en Ontario en vertu des modifications au *Code criminel* promulguées par le projet de loi 45 il y a six ans); 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>.
- ³⁶ Sur l'impact sur la santé, voir les sources suivantes : 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 1, 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>- (« Symposium TFW »). 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>. 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>; McLaughlin, Janet, « Challenges and Considerations: Providing Accessible Health Care for TFW », *Symposium TFW*, 32; 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.

³⁷ 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>.