



LAW COMMISSION OF ONTARIO
COMMISSION DU DROIT DE L'ONTARIO

Travailleurs vulnérables et travail précaire

RAPPORT FINAL

Décembre 2012

Disponible en ligne au www.lco-cdo.org

Available in English

ISBN : 978-1-926661-57-5

La présente publication peut être citée comme suit : Commission du droit de l'Ontario,
Travailleurs vulnérables et le travail précaire (Toronto : décembre 2012)

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 les doyens des facultés de droit de l'Ontario. L'Université York fournit aussi un soutien à la CDO. Celle-ci est établie à l'Osgoode Hall Law School de l'Université York, dans l'édifice Ignat Kaneff.

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 soutenir la recherche universitaire. 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.

RAPPORTS FINAUX DE LA COMMISSION DU DROIT DE L'ONTARIO

Cadre du droit touchant les personnes handicapées (septembre 2012)
Cadre du droit touchant les personnes âgées (avril 2012)
La modernisation de la *Loi sur les infractions provinciales* (août 2011)
Responsabilité solidaire selon la *Loi sur les sociétés par actions* de l'Ontario (février 2011)
Partage des régimes de retraite en cas d'échec du mariage (décembre 2008)
Les frais d'encaissement des chèques du gouvernement (novembre 2008)

AVERTISSEMENT

Les opinions ou les points de vue exprimés dans nos travaux de recherche, nos constatations et nos recommandations ne représentent pas nécessairement ceux de nos bailleurs de fonds, de nos partisans, du Groupe consultatif sur les projets ou des parties nommées ci-dessus.

Commission du droit de l'Ontario
2032 Ignat Kaneff Building
Osgoode Hall Law School, York University
4700 Keele Street
Toronto, Ontario, Canada
M3J 1P3

Tél. : 416-650-8406
TTY : 1-877-650-8082
Télec. : 416-650-8418
Courriel : LawCommission@lco-cdo.org
www.lco-cdo.org

AVANT-PROPOS

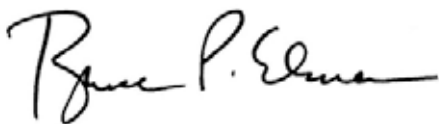
La Commission du droit de l'Ontario a le plaisir de publier le présent Rapport final sur les travailleurs vulnérables et le travail précaire.

Le présent projet tire son origine de plusieurs propositions de projet de la Commission du droit, y compris celles qui ont été présentées lors du Colloque sur la créativité tenu en novembre 2006 (qui a mené à la création de la Commission du droit), ainsi que des suggestions de la section du droit du travail et d'analyse juridique féministe de l'Association du Barreau de l'Ontario, et notamment de questions soulevées lors de la Conférence sur la racialisation de la pauvreté, qui a eu lieu en avril 2008. Le Conseil des gouverneurs de la CDO a approuvé le projet en juin 2008.

Le Rapport final met l'accent sur les difficultés que posent les emplois incertains et faiblement rémunérés pour un nombre croissant d'Ontariens et qui résultent de diverses influences économiques, technologiques et internationales. Nous avons mis en évidence les rapports et recherches importants sur les questions et présenté 47 recommandations de changements, en accordant une importance toute particulière à la Loi sur les normes d'emploi et à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'aux lois, règlements, politiques, processus et activités de formation et d'éducation connexes. Bien que le Rapport mette surtout l'accent sur le nombre disproportionné de femmes, de personnes racialisées et d'immigrants exerçant un travail précaire, les recommandations profiteraient à tous les travailleurs occupant des emplois précaires si elles étaient mises en œuvre.

Le présent Rapport a été distribué aux ministères gouvernementaux concernés et aux organismes et personnes qui s'intéressent aux questions en jeu. La CDO se réjouit de pouvoir ajouter le présent Rapport aux travaux en cours concernant les moyens les plus efficaces de répondre aux besoins des travailleurs vulnérables.

Le Conseil des gouverneurs a approuvé le Rapport final en décembre 2012. L'approbation du Conseil illustre la responsabilité collective de ses membres de gérer et d'administrer les affaires de la Commission du droit, mais elle ne signifie pas que chacun d'eux ou les organismes auxquels ils appartiennent ou qu'ils représentent soutiennent le rapport.



Bruce P. Elman, président, Conseil des gouverneurs



Patricia Hughes, directrice exécutive

Les personnes suivantes ont contribué à ce projet :

Personnel de la CDO

Norine Nathanson, ministère du Procureur général, avocate résidente détachée (chef de projet)
Mohan Sharma, ministère du Procureur général, avocate résidente détachée (chef de projet jusqu'en août 2011)
John T.D. Hill, ministère du Procureur général, avocate résidente détachée (2008-2009)
Sue Gratton (avocate chercheuse)
Kirsten Manley-Casimir (Avocate chercheuse jusqu'en mai 2011)
Rovena Hajdëri (avocate chercheuse jusqu'en mai 2009)
Adrian Smith (chercheur à contrat)

Étudiants chercheurs

Geetika Bagga (Faculté de droit Osgoode Hall)
Jamie Baxter (Faculté de droit de l'Université de Toronto)
Amar Bhatia (Faculté de droit de l'Université de Toronto)
Michael Da Silva (Faculté de droit de l'Université de Toronto)
Andrea Dias (Faculté de droit Osgoode Hall)
Samantha Foster (Faculté de droit Osgoode Hall)
Stuart Hargreaves (Faculté de droit de l'Université de Toronto)
Zohra Hasham (Faculté de droit Osgoode Hall)
Nathalie Kalina (Faculté de droit Osgoode Hall)
Leanne Melnyk (Faculté de droit de l'Université Western Ontario)
Sarah Molyneaux (Faculté de droit Osgoode Hall)
Sahra Panjwani (Faculté de droit Osgoode Hall)
Patrick Simon (Université d'Ottawa)

Membres du Groupe consultatif du projet

Erika Gates-Gasse, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants
Mary Gellatly, Parkdale Community Legal Clinic
Sean Kennedy, Association du Barreau de l'Ontario
Deena Ladd, Workers' Action Centre
Ken Linington, Labour Issues Coordinating Committee/Flowers Canada (Ontario)
Katherine Lippel, Université d'Ottawa
Mary-Ellen McIntyre, Centre for Spanish Speaking Peoples
Naveen Mehta, Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce – Canada (TUAC)
Benita Swarbrick, ministère du Travail
Eric Tucker, Faculté de droit Osgoode Hall
Leah Vosko, Université York
Mark Wales, Fédération de l'agriculture de l'Ontario
Armine Yalnizyan, Centre canadien de politiques alternatives

Membres du Conseil des gouverneurs au cours de ce projet

Bruce P. Elman, membre à titre personnel (depuis mai 2012); président du Conseil des gouverneurs (depuis septembre 2012)
Larry Banack, membre à titre personnel, président du Conseil des gouverneurs (de juillet 2009 à août 2012)
Mark L. Berlin, membre à titre personnel (depuis janvier 2012)
Gwen Boniface, Fondation du droit de l'Ontario (depuis septembre 2011)
Christopher D. Breddt, Barreau du Haut-Canada (depuis mars 2008)
Nathalie Des Rosiers, membre à titre personnel (depuis novembre 2009)
Adam Dodek, Doyens des facultés de droit de l'Ontario (depuis juillet 2011)
William Flanagan, Doyens des facultés de droit de l'Ontario (de janvier 2009 à octobre 2009)
L'honorable juge **Stephen Goudge** (depuis septembre 2009)
Neena Gupta, membre à titre personnel (de juillet 2007 à janvier 2012)

Marie Henein, membre à titre personnel (de juillet 2007 à mai 2009)
Ian Holloway, Doyens des facultés de droit de l'Ontario (de novembre 2009 à mai 2011)
Frank Iacobucci, Fondation du droit de l'Ontario (de janvier 2007 à juin 2011)
L'honorable juge **Russell Juriansz** (de juillet 2008 à septembre 2009)
Mark Leach, ministère du Procureur général (depuis juin 2012)
Yves Le Bouthillier, Doyens des facultés de droit de l'Ontario (janvier 2007 à décembre 2008)
Jinyan Li, Faculté de droit Osgoode Hall (de juillet 2009 à mai 2010)
L'honorable juge **James MacPherson** (de janvier 2007 à juin 2008)
Patrick Monahan, Faculté de droit Osgoode Hall, président du Conseil des gouverneurs
(de janvier 2007 à juin 2009)
Maria Paéz Victor, membre à titre personnel (depuis janvier 2012)
Andrew Pinto, membre à titre personnel (depuis juillet 2012)
Murray Segal, ministère du Procureur général (de janvier 2007 à mai 2012)
Lorne Sossin, Faculté de droit Osgoode Hall (depuis juin 2010)
Patricia Hughes, membre d'office, directrice exécutive (depuis septembre 2007)

Membres du Comité consultatif sur la recherche

Patricia Hughes, présidente de la Commission du droit de l'Ontario (de juillet 2007 à décembre 2011)
Jeffrey B. Berryman, Faculté de droit de l'Université de Windsor (de juillet 2007 à décembre 2011)
Jamie Cameron, Faculté de droit Osgoode Hall (de juillet 2007 à juin 2009)
Brenda Cossman, Faculté de droit de l'Université de Toronto (de juillet 2007 à octobre 2008)
Tony Duggan, Faculté de droit de l'Université de Toronto (d'octobre 2008 à septembre 2011)
Markus Gehring, Faculté de droit civil de l'Université d'Ottawa (de juin 2009 à décembre 2011)
Sébastien Grammond, Faculté de droit civil de l'Université d'Ottawa (de juillet 2007 à juin 2009)
Kai Hildebrandt, Département de communication de l'Université de Windsor (de mars 2008 à juin 2011)
Berend Hovius, Faculté de droit de l'Université Western Ontario (juin 2008 à décembre 2011)
Lesley Jacobs, Faculté des arts libéraux et études professionnelles de l'Université York
(d'octobre 2008 à décembre 2011)
Erik Knutsen, Faculté de droit de l'Université Queen's (de juillet 2007 à décembre 2011)
James Leal, Barreau du Haut-Canada (de juillet 2007 à décembre 2011)
Roxanne Mykitiuk, Faculté de droit Osgoode Hall (de juin 2009 à décembre 2011)
Mark Perry, Faculté de droit de l'Université Western Ontario (de juillet 2007 à juin 2008)
Anne Marie Predko, ministère du Procureur général (de juillet 2007 à décembre 2011)
Carol Rogerson, Faculté de droit de l'Université de Toronto (de septembre 2011 à décembre 2011)
Anthony Vanduzer, Faculté de droit civil de l'Université d'Ottawa (de novembre 2007 à décembre 2011)
Janice Vauthier, représentante des avocats du secteur privé (de mars 2008 à avril 2010)

La Commission du droit de l'Ontario tient à remercier les multiples organismes et personnes qui ont contribué au projet en participant aux consultations, en présentant des observations et en fournissant des commentaires. L'annexe B renferme la liste complète des organismes et des spécialistes qui ont contribué au projet.

La Commission du droit de l'Ontario tient également à remercier Andrea Strom, directrice, Miranda Gass-Donnelly, avocate, ainsi que le ministère du Procureur général pour leur coordination des précieux commentaires que nous avons reçus de la part de nombreux ministères du gouvernement au sujet des ébauches du présent rapport.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	1
I. INTRODUCTION.....	7
II. LES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES ET LE TRAVAIL PRÉCAIRE : DE QUOI S'AGIT-IL?.....	11
A. La montée du travail précaire.....	11
B. La toile de fond économique	14
C. Le travail précaire : de quoi cela a-t-il l'air?.....	17
D. L'identification des travailleurs vulnérables	22
1. Les femmes et les chefs de famille monoparentale	22
2. Les personnes racialisées.....	23
3. Les nouveaux arrivants au Canada et les immigrants de longue date	24
4. Les travailleurs migrants temporaires	26
5. Les Autochtones	30
6. Les personnes handicapées.....	30
7. Les jeunes.....	31
8. Les travailleurs sans statut.....	32
E. Les effets négatifs du travail précaire sur les travailleurs vulnérables.....	33
1. La santé physique et mentale.....	33
2. Les relations sur le plan familial et communautaire	35
3. La formation et l'instruction.....	35
4. Le vieillissement.....	36
5. Les coûts intergénérationnels.....	36
F. Le débat contemporain sur le travail précaire.....	37
1. L'étude de la Commission du droit du Canada	37
2. Le rapport Arthurs	37
3. Le rapport Dean	39
G. Le travail précaire et le droit.....	40
1. La Charte et la législation des droits de la personne	40
2. Le droit international	41
3. Le droit et les initiatives stratégiques à l'échelon national.....	42
III. LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE NORMES D'EMPLOI ET LA RÉFORME LÉGISLATIVE : LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI ET LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES CONNEXES.....	45
A. Les questions de principe générales	45
B. Le plancher de droits minimaux	48
1. La réduction et la mise à jour des exemptions	48
2. Le salaire minimum	52
3. Les employés à temps partiel rémunérés proportionnellement au même taux que les employés à temps plein	53
4. Les avantages sociaux	55

5. Les congés d'urgence/pour raison médicale	56
C. La connaissance des droits et des obligations	59
1. Les mesures de sensibilisation, d'éducation et d'information du public	59
2. La remise d'un document portant sur la LNE au début de la relation de travail	62
3. La présentation des conditions de la relation d'emploi	63
D. L'exécution de la Loi sur les normes d'emploi	64
1. Une critique du modèle existant	64
2. Les problèmes particuliers qui découlent des mesures d'exécution actuelles	68
3. Les pénalités	77
E. Les mécanismes qui étayent les mesures d'observation et d'exécution	79
1. L'apport et la participation des employés	79
2. Mettre l'accent sur l'échelon supérieur de l'industrie	82
3. Une réponse aux préoccupations des travailleurs étrangers temporaires : la crainte d'un rapatriement	84
4. Faire respecter les droits des travailleurs vulnérables par la voie d'une association	90
5. Le Conseil consultatif sur des solutions novatrices au travail précaire	99
F. Les lois sur l'emploi qui protègent les travailleurs étrangers temporaires	100
G. Le travail autonome	108
1. L'ampleur du travail autonome	108
2. Le travail autonome à son propre compte	109
3. Le cadre juridique	110
4. Le problème principal : les erreurs de classement	112
5. Les possibilités de réforme	114
IV. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	119
A. Le cadre législatif applicable	119
1. Les représailles et les modifications de 2011	120
2. Les comités mixtes sur la santé et la sécurité (CMSS)	120
B. Le rapport Dean	122
1. Une formation obligatoire sur la santé et la sécurité pour les travailleurs et les superviseurs	124
2. Une formation obligatoire pour les travailleurs de la construction et d'autres secteurs relevés	124
3. Un plus grand nombre de visites proactives et de campagnes d'application de la loi pour les travailleurs vulnérables	124
4. Une affiche énonçant les droits et responsabilités aux termes de la LSST	126
5. Des produits d'information sur la LSST	126
6. Des dispositions règlementaires pour les principaux dangers associés au travail agricole	127
7. Les représailles	128
8. Un comité nommé en vertu de l'article 21 pour les travailleurs vulnérables	129
C. Les questions relatives aux soins de santé ainsi qu'à la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail	130
V. LA FORMATION ET L'INSTRUCTION	140
A. La formation en cours d'emploi	140
B. Emploi Ontario	145
C. Les programmes axés sur les femmes	149
D. Les immigrants récents	150
VI. UNE STRATÉGIE PROVINCIALE EXHAUSTIVE	154
VII. LISTE DES RECOMMANDATIONS	156

ANNEXE A : RECOMMANDATIONS À COURT, MOYEN ET LONG TERME 156

ANNEXE B : PERSONNES ET ENTITÉS AYANT CONTRIBUÉ AU PROJET 173

NOTES DE FIN 176

SOMMAIRE

I. Introduction

La nature de l'emploi évolue et la relation d'emploi type, fondée sur un emploi continu et à temps plein, dans le cadre duquel le travailleur a accès à un bon salaire et à des avantages sociaux intéressants, n'est plus la structure d'emploi prédominante, si tant est qu'elle l'a déjà été. De nos jours, plus d'emplois sont précaires et offrent moins de sécurité d'emploi, peu d'avantages sociaux, sinon aucun, et un contrôle minimal sur les conditions de travail. Le travail précaire peut être un travail à contrat, à temps partiel, autonome ou temporaire. Ce changement touche tous les groupes de travailleurs, mais ce sont les femmes, les personnes racialisées et les immigrants récents qui sont les plus susceptibles d'être des « travailleurs vulnérables » exerçant un travail précaire. Le Projet de la CDO portant sur les travailleurs vulnérables et le travail précaire évalue les mesures de protection dont disposent ces travailleurs en Ontario ainsi que la protection qu'assure à ce type de travail la législation provinciale conçue pour protéger les travailleurs, comme la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

II. Les travailleurs vulnérables et le travail précaire : De quoi s'agit-il?

Des facteurs tels que la dépendance accrue des employeurs à l'égard des travailleurs contractuels, le déclin de l'industrie manufacturière, la révolution de l'information, les progrès technologiques phénoménaux et la demande en travailleurs plus instruits ont tous contribué à l'accroissement de la précarité du travail.

Le travail précaire est caractérisé par l'instabilité des emplois, l'absence d'avantages sociaux, de bas salaires et le degré de contrôle exercé sur le processus. Ce travail comporte peut-être aussi plus de risques d'accident. Dans ce chapitre sont présentés des renseignements plus détaillés sur les genres de travail précaire sur lesquels porte le Projet, y compris les formes que ce travail revêt et les types de travail que l'on peut souvent qualifier de précaires; on compte notamment le travail d'agence temporaire, le travail autonome, le travail à temps partiel, le travail occasionnel ou le travail des migrants temporaires.

Il est important de comprendre que la « vulnérabilité » ne fait pas référence aux travailleurs eux-mêmes, mais à la situation à laquelle ils sont confrontés parce qu'ils exercent un travail précaire et à cause d'autres désavantages liés au sexe, à l'immigration, à la race et à d'autres caractéristiques. Le mouvement accru des « travailleurs invités » venant d'autres pays – un phénomène d'envergure mondiale – est un facteur qui intensifie le rôle que jouent les travailleurs vulnérables au sein de l'économie. Le chapitre explique pourquoi les femmes et les parents élevant seuls des enfants, les personnes racialisées, les nouveaux arrivants et les immigrants établis de longue date, les travailleurs migrants temporaires, les personnes handicapées, les jeunes, les Autochtones et les travailleurs sans statut s'exposent tous, peut-être plus que d'autres, à exercer un emploi précaire.

Le travail précaire a une incidence sur des aspects de la vie des travailleurs vulnérables, qui sont sans rapport avec l'emploi lui-même. Ce travail mène à un risque accru d'accidents et de maladie, de stress et de défis en matière d'accès à des soins médicaux. Il peut avoir une incidence sur les relations familiales et le degré de participation à la vie de la collectivité. Il peut aussi être difficile de trouver le temps et l'énergie nécessaires pour rehausser son degré

de scolarité ou suivre des activités de formation. Les personnes d'un certain âge qui ont accompli ce type de travail toute leur vie durant n'auront pas de régime de retraite et n'auront pas pu accumuler d'épargnes. De façon plus générale, ces travailleurs et leur famille subiront vraisemblablement les coûts intergénérationnels de la pauvreté. De plus, ce ne sont pas seulement les travailleurs vulnérables eux-mêmes et leur famille qui sont touchés, mais la société dans son ensemble.

La *Charte canadienne des droits et libertés*, le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, les lois nationales et les diverses initiatives stratégiques et législatives internationales ont tous eu une incidence sur le travail précaire.

III. La politique en matière de normes d'emploi et la réforme législative : La Loi sur les normes d'emploi et les dispositions législatives connexes

La *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) et les dispositions législatives connexes constituent ensemble la loi principale concernant les normes minimales en Ontario. Les principales questions abordées sont l'exécution de la LNE, les questions de principe, l'établissement d'un plancher de droits minimaux et une meilleure connaissance des droits des employés et des obligations des employeurs.

Après avoir examiné les réformes que l'on pourrait apporter à la LNE, nous recommandons que *le gouvernement de l'Ontario, en consultation avec les intervenants, mettent à jour, révisent et simplifient les exemptions que comporte la LNE et la réglementation connexe, ce qui inclut des exemptions professionnelles précises et que cet examen permette d'établir et d'appliquer des principes qui visent à s'assurer que la justification des exemptions est mise en équilibre avec la nécessité de réduire le travail précaire et de fournir des normes minimales de base à un secteur plus large de la population active.* (Recommandation n° 1)

Nous recommandons de plus que *la LNE contienne un énoncé de principe général lié à la détermination à protéger des droits minimaux de base, à étayer l'observation des règles et à favoriser la sensibilisation et l'éducation des membres du public, des employeurs et des travailleurs.* (Recommandation n° 2)

D'autres recommandations comprennent *un examen des questions relatives au salaire minimum, la convocation du Comité pour élaborer un processus permettant d'examiner les questions relatives au salaire minimum en répondant de manière équilibrée aux besoins des entreprises et des employés, une rémunération proportionnelle égale pour les travailleurs à temps partiel occupant des postes équivalents, ainsi qu'une analyse des options concernant la fourniture d'avantages sociaux aux personnes exerçant un travail atypique.* (Recommandations nos 3, 4 et 5) Nous recommandons aussi *un examen des dispositions en matière de congé d'urgence personnelle que comporte la LNE afin de trouver des moyens d'étendre les avantages aux lieux de travail comptant moins de 50 employés.* (Recommandation n° 6)

Nous soulignons l'importance de *s'assurer que les travailleurs et les employeurs sont au courant de leurs droits et de leurs obligations* et nous formulons une recommandation en ce sens en ce qui concerne l'éducation publique, la sensibilisation et l'établissement de partenariats. (Recommandation n° 7) Cela inclut la recommandation que *les employeurs remettent l'affiche d'information relative à la LNE sous la forme d'un document à tous les nouveaux employés (dans la langue de ces derniers, si possible) et fournissent à tous les employés un avis écrit énonçant leur statut en matière d'emploi et les conditions de leur contrat d'emploi.* (Recommandations nos 8 et 9) D'importantes préoccupations ont été soulevées au sujet de l'exécution de la LNE, notamment des préoccupations concernant l'actuel modèle d'observation volontaire, lequel est principalement fondé sur le dépôt de plaintes et devrait, à notre avis, mettre davantage l'accent sur les mesures d'exécution proactives et les enquêtes élargies. Nous recommandons que *l'on continue de recourir à diverses méthodes d'exécution, en mettant davantage l'accent sur les*

processus d'exécution proactifs et les enquêtes élargies, surtout dans les secteurs à risques élevés (Recommandations n^{os} 10 et 16) Un problème particulier du modèle d'exécution volontaire a été soulevé : l'obligation des employés de faire des démarches auprès de leur employeur pour tenter de régler leurs problèmes avant de déposer une plainte en vertu de la LNE, de même que l'application des exemptions relatives à cette obligation; nous recommandons un examen de cette politique et de ce processus afin de déterminer s'il existe des effets négatifs et, dans l'affirmative, s'il convient d'éliminer la politique. Quoi qu'il en soit, nous recommandons d'améliorer les communications au sujet des exemptions disponibles. (Recommandations n^{os} 11 et 12) Nous recommandons également des moyens d'offrir une assistance personnelle directe aux travailleurs pour les aider à établir leurs demandes d'indemnisation. (Recommandation n^o 13) L'observation de la LNE peut être améliorée par des moyens indirects : nous favorisons des mécanismes descendants qui encouragent les entreprises à assumer un rôle de chef de file sur le plan de l'observation de la LNE dans les cas où les sous-traitants et les travailleurs d'agences temporaires sont associés à l'entreprise (Recommandation n^o 20) et nous recommandons de créer un conseil consultatif sur des solutions novatrices au travail précaire, qui serait formé d'intervenants compétents, en vue de mettre au point des initiatives permettant d'améliorer l'observation et le processus d'exécution. (Recommandation n^o 26)

Parmi les autres recommandations relatives aux mesures d'exécution, on compte notamment : *une prorogation de délai discrétionnaire au-delà du délai de six mois prévu pour la présentation des réclamations de salaire en vertu de la LNE dans des circonstances particulières; une procédure accessible pour le dépôt des plaintes de tierces parties, assortie de mesures de protection contre les plaintes non fondées; l'obligation des employeurs ayant contrevenu à la LNE d'assumer les frais des enquêtes et des inspections.* Nous recommandons aussi de renforcer les orientations de politique destinées aux agents des normes d'emploi pour décourager encore davantage les récidivistes et l'inobservation volontaire. (Recommandations n^{os} 14, 15, 17 et 18)

Nous discutons des conseils de travail et recommandons que le *ministère du Travail se penche sur la notion d'utiliser les principes des conseils de travail dans les lieux de travail non syndiqués affichant de fortes concentrations de travailleurs vulnérables.* (Recommandation n^o 19)

Les travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés ont plusieurs préoccupations, notamment la crainte d'être rapatriés. Nous recommandons *des changements qui pourraient aider à réduire cette crainte ou aider les travailleurs à présenter leurs réclamations, comme une formation supplémentaire pour les travailleurs migrants et les employeurs, l'audition des plaintes de représailles avant le rapatriement, un processus décisionnel autonome pour les travailleurs migrants avant le rapatriement, ainsi que de meilleures mesures de soutien pour aider les travailleurs migrants à présenter leurs demandes.* Nous recommandons aussi que les syndicats et les groupes communautaires continuent à élaborer des services novateurs et à les élargir pour aider les travailleurs migrants à faire valoir leurs droits reconnus par la loi. (Recommandations n^{os} 21, 22, 23 et 24)

Les travailleurs agricoles sont exemptés de l'application de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario, et leur droit de s'associer et de faire des démarches auprès de leur employeur est plutôt visé par la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* (LPEA) qui, selon la Cour suprême du Canada, est constitutionnelle. Ce faisant, la Cour suprême a considéré que la loi incluait une obligation de négocier de bonne foi, et nous recommandons que *le gouvernement de l'Ontario modifie explicitement la LPEA en y incluant les éléments de négociation de bonne foi qu'a relevés la Cour suprême du Canada.* (Recommandation n^o 25).

L'Ontario a promulgué la *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi*, mais, jusqu'ici, elle ne l'a appliquée qu'aux aides familiaux, même si elle envisage de protéger d'autres travailleurs étrangers temporaires. Nous recommandons que cette loi s'applique à tous les travailleurs étrangers temporaires. (Recommandation n^o

27) Nous recommandons aussi que *le gouvernement de l'Ontario négocie une entente d'échange de renseignements avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Citoyenneté et Immigration Canada et assure la coordination des politiques sur la protection des travailleurs avec le gouvernement fédéral dans le but de rehausser les mesures de protection destinées aux travailleurs étrangers temporaires.* (Recommandation n° 28)

Environ 15 % de la population active exerce un travail autonome. Ce groupe inclut ceux qui exploitent une entreprise et qui emploient peut-être d'autres personnes, et ceux que l'on appelle les « travailleurs autonomes à leur propre compte », qui ressemblent peut-être plus à des employés qu'à des entrepreneurs autonomes, par exemple. Les femmes et les membres des minorités visibles sont plus susceptibles de se trouver dans la catégorie des travailleurs à leur propre compte que dans d'autres formes de travail autonome, et les taux d'emploi à temps partiel chez les travailleurs autonomes à leur propre compte sont élevés, notamment dans le cas des femmes. Les travailleurs autonomes ne sont pas visés par la LNE et la difficulté consiste donc à déterminer si un travailleur est autonome ou s'il est un employé. *Nous recommandons que le ministère du Travail prenne des mesures (exécution proactive, éducation publique, élaboration de politiques) pour réduire les erreurs de classement et que le gouvernement de l'Ontario envisage d'étendre certaines mesures de protection de la LNE aux travailleurs autonomes ou trouve d'autres formes de protection. Nous recommandons aussi d'exiger que les employeurs ou les entrepreneurs fournissent aux travailleurs des renseignements sur leur statut en matière d'emploi et que des formulaires types soient élaborés à l'appui de ce processus.* (Recommandations nos 29, 30 et 31)

IV. La santé et la sécurité

Au chapitre IV, nous analysons la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* et la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT)*, de même que leur application aux travailleurs vulnérables. La LSST exige soit la création d'un comité mixte sur la santé et la sécurité, soit la désignation d'un délégué pour s'occuper des préoccupations relatives à la sécurité au travail. Nous croyons qu'il serait utile *que les activités d'exécution de la LSST comportent des inspections proactives afin de s'assurer que les comités mixtes sur la santé et la sécurité ont été établis.* (Recommandation n° 32) *Nous soulignons l'importance de veiller à ce que les discussions sur la santé et la sécurité entre les intervenants de l'industrie et du gouvernement comprennent les travailleurs ou leurs représentants.* (Recommandation n° 33)

Nous signalons qu'un certain nombre de recommandations figurant dans le rapport Dean qu'a produit le Comité consultatif d'experts de la santé et de la sécurité au travail ont été mises en œuvre, ou que ce travail est en cours. Nous prenons appui sur les travaux du rapport Dean pour fournir une orientation sur sa mise en œuvre, de manière à ce qu'il profite le plus aux travailleurs vulnérables. Nous souscrivons à l'intention de la recommandation du rapport Dean concernant l'intensification des inspections proactives et des campagnes d'information sur les mesures d'exécution dans les lieux de travail et les secteurs où se concentrent les travailleurs vulnérables, mais nous ajoutons qu'il serait bon de prévoir que *les secteurs où se concentrent les travailleurs vulnérables soient considérés comme ceux l'agriculture, du tourisme réceptif et des services de nettoyage, et que les lieux de travail où l'on trouve des travailleurs d'agences de placement temporaire, et des travailleurs étrangers temporaires, actifs dans tous les secteurs, constituent une priorité pour les activités d'exécution proactives menées en vertu de la LSST.* (Recommandation n° 34) Pour renforcer l'accès des travailleurs migrants aux processus accélérés visant les audiences en matière de représailles tenues en vertu de la LSST, nous recommandons de veiller à ce que les plaintes des travailleurs étrangers temporaires soient entendues avant le rapatriement. (Recommandation n° 35) Nous souscrivons également à la recommandation du rapport Dean selon laquelle un comité consultatif spécial des travailleurs vulnérables devrait être créé en vertu de l'article 21 de la LSST, et nous précisons les secteurs que ce comité devrait considérer, selon nous, comme prioritaires. (Recommandation n° 36)

Des préoccupations ont été soulevées au sujet de certaines politiques et pratiques de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), notamment en ce qui concerne l'incidence du système d'évaluation de l'expérience sur les travailleurs d'agences temporaires dans les cas où des blessures et accidents sont attribués à l'agence de placement temporaire plutôt qu'au lieu de travail où l'incident a eu lieu. Nous recommandons que *le gouvernement de l'Ontario et la CSPAAT examinent l'incidence de ces politiques et pratiques.* (Recommandation n° 37)

Nous traitons de la réglementation des chaînes d'approvisionnement en rapport avec la santé et la sécurité ainsi que la LNE, et nous recommandons que le gouvernement de l'Ontario élabore des politiques qui *tiennent compte du rendement des fournisseurs sur le plan de la santé et de la sécurité dans le cadre de l'évaluation des propositions de travail relatives aux marchés publics, ce qui inclut la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport Dean à cet égard.* (Recommandation n° 38)

Selon nos recherches, les travailleurs étrangers temporaires peuvent éprouver de la difficulté à avoir accès aux soins de santé ou aux avantages de la CSPAAT auxquels ils ont droit, ou sont rapatriés avant d'être en mesure de le faire. Nous recommandons que *le gouvernement de l'Ontario mette en œuvre, à titre de projet pilote, un service mobile de clinique médicale à l'intention des travailleurs migrants qui leur donnerait accès à des soins médicaux ainsi qu'à une aide pour remplir les demandes d'indemnisation, de préférence dans leur langue.* (Recommandation n° 39) Nous recommandons également que *le gouvernement de l'Ontario travaille avec les administrations municipales, les employeurs, les Foreign Agricultural Resource Management Services (F.A.R.M.S) (qui joue un rôle administratif en rapport avec le programme des travailleurs agricoles saisonniers), les collectivités et les groupes de défense des travailleurs pour offrir diverses formes de soutien aux travailleurs migrants.* (Recommandation n° 40)

V. La formation et l'instruction

La disparition des emplois d'échelon intermédiaire est l'un des facteurs qui contribuent au travail précaire. Le nombre des emplois de premier échelon a augmenté, mais ce ne sont plus eux qui mènent aux postes d'échelon intermédiaire mieux rémunérés et plus sûrs qui existaient dans le passé; l'intensification des emplois axés sur le savoir ne profite pas à ceux qui n'ont pas suivi la formation appropriée. Les employeurs semblent avoir moins d'attachement envers les travailleurs peu spécialisés et investissent moins dans leur formation. La formation et l'instruction sont l'un des principaux moyens de réduire la précarité d'emploi, alors que le marché du travail moderne exige une main-d'œuvre adaptable. L'Association des manufacturiers canadiens a souligné la nécessité de l'apprentissage en milieu de travail, et elle offre elle-même des activités de formation dans certains secteurs, en association avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada et le Congrès du travail du Canada, afin d'inciter à participer de manière accrue au perfectionnement des compétences. Nous recommandons que *l'Ontario prenne appui sur le mandat de l'Ordre des métiers pour établir des critères de reconnaissance des compétences plus souples visant une plus vaste gamme de compétences apprises en cours d'emploi et dans le cadre de contrats à court terme.* (Recommandation n° 41) *Nous recommandons que l'Ontario évalue les programmes de formation et élargisse ceux qui démontrent leur capacité à réduire la précarité.* (Recommandation n° 42) *Nous recommandons une augmentation des possibilités de formation et l'élaboration de partenariats entre le gouvernement et les employeurs, en tenant compte des besoins du marché du travail et aussi des besoins particuliers des femmes, des personnes racialisées et des immigrants récents.* (Recommandations nos 43-46)

VI. Une stratégie provinciale exhaustive

Les difficultés que suscite le travail précaire et qui touchent les travailleurs vulnérables et, de ce fait, la société ontarienne dans son ensemble revêtent une nature pluridimensionnelle et ont une incidence sur les intervenants d'un large éventail de secteurs. Nous croyons qu'une réponse efficace à ces difficultés exige *une stratégie provinciale faisant appel à plusieurs ministères et intervenants en vue de lancer des initiatives coordonnées et exhaustives, conformément au principe de la Stratégie de réduction de la pauvreté.* (Recommandation n° 47)

I. INTRODUCTION

La nature de l'emploi évolue. Selon des données émanant du Canada et d'autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), la relation d'« emploi type », fondée sur un emploi continu et à temps plein dans le cadre duquel le travailleur a accès à un bon salaire et à de bons avantages sociaux, n'est plus la structure d'emploi prédominante, si tant est qu'elle l'a déjà été¹. De plus en plus, elle est remplacée par des formes de travail plus précaires, et ce sont ces changements dans la nature du travail et les caractéristiques de la nouvelle catégorie des travailleurs exerçant un travail précaire qui ont donné naissance au projet de la Commission du droit de l'Ontario (CDO) sur les travailleurs vulnérables et le travail précaire.

La nature de l'emploi évolue ... [L]a relation d'« emploi type », fondée sur un emploi continu et à temps plein dans le cadre duquel le travailleur a accès à un bon salaire et à de bons avantages sociaux, n'est plus la structure d'emploi prédominante...

L'objectif de ce projet est de formuler des recommandations visant à répondre aux difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs vulnérables exerçant un travail précaire. Les travailleurs vulnérables sont ceux dont le travail est caractérisé par une faible rémunération ou des heures de travail insuffisantes, peu ou pas d'avantages sociaux, une faible sécurité d'emploi et un contrôle minimal sur leurs conditions de travail. Il s'agit dans une mesure disproportionnée de femmes, d'immigrants (tant des nouveaux arrivants que des personnes établies au Canada) ou de personnes racialisées². Le Projet est axé, en particulier, sur le rôle que jouent la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* pour ce qui est de protéger ces travailleurs. Cependant, il passe également en revue les programmes et les mécanismes de soutien communautaires et gouvernementaux existants qui se rapportent à la défense des travailleurs, aux employeurs, aux activités de formation et d'éducation, de même qu'au rôle des syndicats, et il formule des recommandations connexes.

L'idée du Projet portant sur les travailleurs vulnérables et le travail précaire tire son origine de plusieurs sources, dont le Colloque sur la créativité tenu en novembre 2006, qui a mené à la création de la CDO, les suggestions de la section du droit du travail et de la section d'analyse juridique féministe de l'Association du Barreau de l'Ontario, de même que la Conférence sur la racialisation de la pauvreté, qui a eu lieu en avril 2008³. Le Projet a été approuvé par le Conseil des gouverneurs de la CDO en juin 2008.

La CDO a entrepris un premier examen de la documentation et une première série de consultations avant de publier son document d'information et son document de consultation au début de 2011. La CDO a commandé deux documents de recherche sur l'étendue de l'insécurité du marché du travail ainsi que sur les approches relatives aux mesures d'exécution et d'observation de la législation applicable⁴. Au cours du projet, la CDO a consulté plusieurs particuliers, experts, associations d'entreprises, syndicats et organismes communautaires, y compris plus de 100 travailleurs, et reçu des observations de leur part. Le 15 août 2012, la CDO a produit un rapport préliminaire qui a été affiché sur notre site Web et qui invitait le public à fournir ses commentaires. Le rapport préliminaire a été distribué à plus de 1 200 organismes, particuliers et médias ciblés. Nous remercions tous ceux qui nous ont fourni des commentaires. Ceux-ci nous aident à déterminer la valeur de nos recommandations et

à comprendre les conséquences potentiellement imprévues. Nous n'avons pu intégrer au rapport final toutes les questions soulevées dans les commentaires; cependant, nous avons tenté de le faire dans la mesure du possible. Nous tenons à souligner que tous les commentaires ont été examinés avec soin. Pour respecter leur vie privée, nous n'avons pas nommé les répondants particuliers, mais une liste des organismes et experts qui ont contribué au rapport figure à l'annexe B.

Le présent rapport est le fruit de nombreuses recherches, des consultations et des observations d'un large éventail d'intervenants, ainsi que des conseils du Groupe consultatif du projet⁵, formé d'employeurs et de syndicats, d'universitaires, de membres du secteur public et d'autres, en vue de fournir des commentaires, des conseils et une expertise. Les membres du Groupe consultatif ont participé à des réunions et à des appels téléphoniques, et leur expertise a été soigneusement prise en considération lors de la rédaction du présent rapport. La CDO tient à remercier les membres de ce groupe pour leur contribution précieuse et le temps qu'ils ont consacré à ce projet. Les points de vue exprimés dans le présent rapport ne sont pas nécessairement ceux des membres du Groupe consultatif. La diversité des perspectives que ces derniers ont fournies et de celles des intervenants que nous avons consultés a permis à la CDO de prendre conscience de l'équilibre délicat qu'il faut atteindre pour pouvoir répondre de manière efficace et nuancée aux enjeux dont il est question dans le présent rapport.

Nous comprenons très clairement qu'il faut tenir compte des facteurs économiques pour effectuer des changements dans le contexte du travail, surtout – mais pas seulement – dans un climat économique difficile.

Un commentaire sur la composition du Groupe consultatif du projet : malgré de nombreux efforts de notre part, nous avons eu beaucoup de difficultés à obtenir la participation des organismes d'employeurs, à l'opposé des organismes syndicaux et des organismes liés aux travailleurs. Pendant plusieurs mois et à toutes les étapes du projet, nous avons déployé des efforts de sensibilisation considérables et invité un vaste éventail d'organismes d'employeurs. Nous avons notamment tenté de communiquer avec les employeurs avec l'aide de l'Association du Barreau de l'Ontario et du ministère du Travail et affiché des invitations précises sur les sites Web pertinents. Cependant, nos efforts n'ont pas permis d'obtenir des commentaires du milieu des affaires à ce niveau. Nous avons connu plus de succès lors de nos consultations. Certains organismes ont bien voulu nous rencontrer et de nombreux organismes ont présenté des observations écrites utiles dans le cadre du projet. Le rapport préliminaire a été distribué notamment à d'importants organismes liés aux employeurs, dont certains ont affiché le rapport sur leur site Web pour demander aux lecteurs de fournir des commentaires à la CDO. Cependant, exception faite du secteur agricole, nous avons reçu très peu de commentaires directs du milieu des affaires au sujet du rapport préliminaire. Malgré cela, nous avons soigneusement examiné les points de vue exprimés par les organismes d'employeurs qui ont participé au projet soit par l'intermédiaire du Groupe consultatif du projet, soit lors des consultations, soit en présentant des observations. Nous avons examiné les recherches et reçu les commentaires provenant d'autres sources, dont le gouvernement, afin de cerner les préoccupations du monde des affaires au sujet de questions particulières. Nous avons fait d'importants efforts pour nous assurer d'intégrer les préoccupations et points de vue exprimés à nos discussions

et recommandations. Nous comprenons très clairement qu'il faut tenir compte des facteurs économiques pour effectuer des changements dans le contexte du travail, surtout – mais pas seulement – dans un climat économique difficile. Dans les domaines qui prêtent à controverse, lorsque la réponse appropriée nécessiterait un examen et une discussion plus poussés, nous avons jeté les bases des futures discussions et mesures à prendre.

La CDO reconnaît que les petites entreprises sont très sensibles aux procédures administratives et aux exigences réglementaires supplémentaires. Les petites entreprises constituent la majorité des entreprises en Ontario. Dans sa réponse à la CDO, le gouvernement de l'Ontario a fait remarquer que 94 % des entreprises ontariennes emploient moins de 50 personnes et que 75 % de ces entreprises ont moins de 10 employés. Plusieurs d'entre elles emploient des travailleurs à temps partiel, occasionnels et saisonniers, leur paient le salaire minimum ou presque, ont des ressources financières limitées et font de minces marges de profit⁶. Le rapport Dean a reconnu les difficultés auxquelles ces employeurs sont confrontés sur le plan de la conformité aux exigences en matière de santé et de sécurité. Par conséquent, dans nos recommandations, nous nous sommes efforcés de tenir compte de l'incidence des mesures recommandées sur les petites entreprises.

Nous tenons aussi à souligner que nous sommes conscients de l'incidence des recommandations sur le plan des ressources pour le gouvernement. Bien que certaines des recommandations soient relativement simples et peu coûteuses, la CDO reconnaît que d'autres auront d'importantes conséquences sur le plan des ressources pour le gouvernement de l'Ontario et que la capacité de mise en œuvre du gouvernement est assujettie à des limites, surtout à court terme. Le présent rapport décrit les problèmes auxquels l'Ontario est actuellement confrontée. Cependant, puisque le monde du travail ne cesse d'évoluer, nous cernons aussi certaines questions qui serviront à orienter les discussions concernant l'avenir. Par conséquent, certaines des solutions que nous proposons peuvent être mises en œuvre maintenant et plusieurs d'entre elles auront des conséquences minimales ou moyennes sur le plan des ressources. D'autres recommandations peuvent être considérées comme des initiatives à plus long terme. Ainsi, à l'annexe A, nous avons organisé nos recommandations selon leurs conséquences sur le plan des ressources, en indiquant s'il s'agit d'initiatives à court terme, à moyen terme ou à long terme.

Pour aborder certaines des questions examinées dans le présent rapport, nous avons eu recours à des études effectuées antérieurement par d'autres, qui ont enrichi et éclairé les consultations, recherches et discussions de la CDO. Nous avons pu puiser dans ces travaux de base et, à plusieurs égards, nous en inspirer, pour élaborer notre analyse en vue de faire avancer notre examen des questions et de proposer de nouvelles recommandations sur la façon d'aborder la situation dans laquelle se trouvent les travailleurs vulnérables.

De par sa nature même, l'élaboration de politiques est un exercice d'équilibre. Nous reconnaissons qu'il y a des coûts et des avantages associés au changement. Aucune

Acune nouvelle loi ou politique ne peut être mise en place sans avoir d'incidence sur les travailleurs, les entreprises et le gouvernement ... [N]ous avons tenté ... de choisir les idées ayant les meilleures chances de succès qui procureront le plus d'avantages possibles et qui produiront le moins d'impacts négatifs possibles [et] avoir contribué à l'élaboration d'un plan adapté aux besoins de l'Ontario...

nouvelle loi ou politique ne peut être mise en place sans avoir d'incidence sur les travailleurs, les entreprises et le gouvernement; dans la mesure du possible, nous avons tenté d'anticiper les effets positifs et négatifs de nos recommandations. Il ne s'agit pas d'une science exacte. La tâche nécessite à la fois un examen raisonné et l'établissement d'hypothèses bien fondées. En tenant compte de ces facteurs, nous avons tenté, dans le présent rapport, de choisir les idées ayant les meilleures chances de succès qui procureront le plus d'avantages possibles et qui produiront le moins d'impacts négatifs possible. De cette manière, nous espérons avoir contribué à l'élaboration d'un plan adapté aux besoins de l'Ontario qui permettra de répondre aux besoins des travailleurs vulnérables qui exercent un emploi précaire.

Au départ, le présent rapport fait état des questions et recherches importantes concernant les travailleurs vulnérables et le travail précaire. Suivent ensuite des chapitres particuliers sur les normes d'emploi, la santé et la sécurité, ainsi que la formation et l'éducation. Des recommandations sont présentées à l'égard des modifications législatives particulières et des changements de procédure et de politique se rapportant au thème de chaque chapitre. Nous prévoyons que cette façon d'organiser le rapport permettra aux bureaux du gouvernement et aux autres organismes qui abordent le sujet d'une façon similaire de le consulter facilement. Cependant, tel qu'il est indiqué ci-dessus, nous avons aussi organisé nos recommandations pour tenir compte des considérations relatives au temps, aux ressources humaines et aux coûts.

II. LES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES ET LE TRAVAIL PRÉCAIRE : DE QUOI S'AGIT-IL?

A. La montée du travail précaire

« 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 [...] 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. »

Commission du droit de l'Ontario, Travailleurs vulnérables et travail précaire, Document d'information, Décembre 2010

Au cours des dernières décennies, le travail à temps partiel, le travail temporaire et le travail occasionnel ont connu une nette progression. Ce genre de travail manque de sécurité et offre des avantages restreints aux travailleurs. Ce phénomène est un facteur qui a contribué aux taux croissants d'inégalité des revenus dans de nombreux pays membres de l'OCDE, ainsi qu'à des troubles sociaux dans certains d'entre eux⁷. D'une part, les entreprises sont avantagées par la capacité d'augmenter ou de réduire facilement les effectifs. Certains soutiennent que cette capacité a permis à l'économie canadienne de mieux réagir aux crises financières que les économies européennes plus réglementées. De plus, à n'en pas douter, certains travailleurs choisissent ce type de travail pour la souplesse qu'il offre⁸. Par contre, plusieurs travailleurs qui se situent à l'extrémité inférieure de l'échelle des salaires et des compétences perdent du terrain dans des emplois peu sûrs qu'ils ne choisissent pas et se débattent afin de pouvoir gagner un salaire décent⁹. La nature du travail précaire a aussi été touchée par la migration mondiale des travailleurs, qui pose des défis à de nombreux pays, dont le Canada¹⁰.

Même si l'évolution de la nature du travail et la migration connexe de travailleurs prennent de l'ampleur depuis plusieurs décennies, la crise économique mondiale a fait ressortir encore plus ces tendances. La situation économique du Canada a peut-être permis à ce dernier de résister au ralentissement de l'économie mieux que de nombreux autres pays, mais il est néanmoins confronté à d'importants déficits, à des recettes plus faibles, à un taux de chômage élevé ainsi qu'à des projections économiques peu encourageantes¹¹. L'état actuel de l'économie se répercute sur les entreprises et, partant, sur les emplois¹². Les gouvernements s'efforcent de réduire les déficits tout en continuant de stimuler les affaires et de créer des emplois. Dans ce contexte, les initiatives visant à améliorer les mécanismes de soutien destinés aux travailleurs vulnérables ne sont pas seulement impératives; il faut aussi qu'elles soient réalisables et économiques.

Dans le cadre du présent projet, la CDO a examiné l'effet des lois sur les travailleurs qui exercent des formes précaires de travail (les « travailleurs vulnérables »). Tant le « travail précaire » que le « travailleur vulnérable » sont définis dans le document d'information de la CDO :

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 [...] 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 [...] Les principaux types de travail précaire sont : l'emploi dit indépendant, l'emploi à temps partiel (stable et occasionnel) et l'emploi temporaire.

[...]

On 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 le présent 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)¹³.

C'est donc dire que, dans ce contexte, la vulnérabilité ne fait pas référence *aux travailleurs eux-mêmes, mais à la situation à laquelle ils sont confrontés*, tant dans leur milieu de travail que dans d'autres aspects de leur vie, comme leur état de santé, leur famille, leur aptitude à prendre part aux activités de leur collectivité de même que leur intégration à la vie en Ontario.

Parmi les caractéristiques de la précarité qui sont mentionnées dans la description qui précède, le fait de gagner un bas revenu est un élément clé. Ainsi, une personne autonome et à revenu élevé qui exécute des contrats successifs (comme le fait un consultant) ne serait pas considérée comme un « travailleur vulnérable ». Il convient de souligner que notre définition comprend les travailleurs à temps partiel ou occasionnels dont le taux horaire est bon mais qui, dans l'ensemble, gagnent un faible revenu en raison de leurs heures insuffisantes. Le projet se soucie du nombre croissant des travailleurs pauvres au Canada, dont un grand nombre travaillent dans des conditions précaires¹⁴. Les emplois peu rémunérés comportent souvent peu d'avantages sociaux, sinon aucun, comme une assurance-santé complémentaire.

Conjuguée à un bas revenu, l'insécurité d'emploi est aussi l'une des caractéristiques marquantes des emplois précaires. La crainte de perdre son emploi peut être attribuable à des phénomènes qui touchent l'ensemble du secteur privé, comme l'automatisation de la main-d'œuvre ou les contraintes économiques. Les travailleurs étrangers temporaires exercent un emploi précaire quand la crainte qu'ils éprouvent d'être renvoyés dans leur pays d'origine les empêche de se prévaloir des mesures de protection juridiques auxquels ils ont droit; ils craignent que leur emploi ne soit pas « sûr », même durant la période de travail restreinte que leur offrent les programmes des travailleurs étrangers.

Ce groupe de travailleurs qui gagnent de bas salaires et qui sont touchés par d'autres mesures de précarité, a été qualifié de « précaire » par Guy Standing, qui décrit ce groupe comme une catégorie socioéconomique qui prend de plus en plus d'ampleur :

[TRADUCTION] [...] dans bien des pays, au moins le quart de la population adulte entre dans la catégorie du précaire. Il n'est pas seulement question pour ces personnes d'avoir un travail peu sûr et

d'exercer des emplois à durée limitée et à protection minimale en matière de travail, encore que tout cela soit généralisé. C'est le fait de se trouver dans une situation qui ne procure aucun sentiment de carrière, aucun sentiment d'identité professionnelle sûre et peu de droits, sinon aucun, aux avantages qu'offrent le secteur public et le secteur privé et qu'en étaient venues à considérer comme un dû plusieurs générations de ceux qui estimaient appartenir au prolétariat industriel ou au salariat¹⁵.

« La situation est devenue désespérée pour plusieurs personnes et pèse très lourdement sur les gens et leurs familles [...] elle n'est pas seulement stressante, elle est démoralisante »

Soumission à la CDO, le 30 septembre, 2012

Bien que nous ayons mis l'accent sur les femmes, ainsi que sur les immigrants récents et les personnes racialisées, nous reconnaissons que le travail précaire ne touche pas seulement ces groupes particuliers. Il s'agit d'un fait dont nous discuterons davantage ci-après et qui a été clairement illustré dans une réponse au rapport préliminaire que nous avons reçue de l'épouse d'un homme qui [TRADUCTION] « n'a pu obtenir un emploi permanent à temps plein pendant quatre ans, malgré ses compétences utiles et ses excellents antécédents de travail ». Elle raconte qu'on a demandé à son époux d'accomplir un travail pour lequel il n'était pas formé et qu'il considérait dangereux et qu'il s'est vu offrir un travail temporaire pour un salaire à peine plus élevé que le salaire minimum, alors que la convention collective prévoyait un taux beaucoup plus élevé. Elle précise que [TRADUCTION] « [l]a situation est devenue désespérée pour plusieurs personnes et pèse très lourdement sur les gens et leurs familles [...] elle n'est pas seulement stressante, elle est démoralisante »¹⁶.

Le processus de consultation que la CDO a mené dans le cadre du présent projet a renforcé les thèmes entourant les travailleurs vulnérables et le travail précaire, des thèmes que de nombreux commentateurs ont relevés, comme : (i) un manque de connaissance, tant chez les employeurs que chez les employés, des droits des employés et des responsabilités des employeurs; (ii) l'absence d'un moyen rapide de régler les plaintes; (iii) les obstacles à l'exécution des droits des travailleurs; et (iv) le besoin de jouir de droits minimaux, fondamentaux et applicables de manière plus générale en matière d'emploi. Le manque de représentation ou de « porte-parole » chez les travailleurs qui exercent un travail précaire suscite, en particulier, une préoccupation importante¹⁷. On est bien conscient de l'évolution du travail, mais certains se demandent si le régime réglementaire existant s'adapte à cette mutation. Pour les employeurs, la relation d'emploi type n'est peut-être plus le modèle normatif des emplois, mais bien des travailleurs sont encore à la recherche d'emplois permanents stables, bien rémunérés et offrant des avantages sociaux.

La transformation qui se déroule dans le monde du travail est dynamique, et même les experts ne sont pas sûrs de l'endroit où cela nous mènera. Les gouvernements, les entreprises, les organismes communautaires et les syndicats ont tous et chacun un rôle à jouer et se doivent de tendre la main aux travailleurs vulnérables qui se sentent délaissés. Le présent rapport décrit l'ampleur du problème et ceux qui en sont victimes et de quelle façon, et il suggère aussi une série de mesures qui peuvent être prises à court ou à moyen terme en vue de répondre aux besoins des travailleurs vulnérables.

B. La toile de fond économique

Alors que les économies occidentales s'éloignaient des industries manufacturière et agricole en faveur du secteur des services et de l'industrie du savoir dans les années 1970, une tendance est apparue sur les marchés du travail au sein de ces économies – y compris le Canada – vers des niveaux accrus de travail à temps partiel et temporaire, au détriment des postes à temps plein¹⁸. Le fait que les femmes (qui occupent une part disproportionnée des postes à temps partiel et temporaires) ont continué à se joindre à la population active en grand nombre a amplifié encore davantage ce changement. En analysant les données de 1999 à 2009, Noack et Vosko ont relevé une stabilité (qu'ils ont appelée « précarité persistante ») dans la structure générale de la population active de l'Ontario, en ce qui concerne la proportion de travailleurs à temps plein, à temps partiel et autonomes¹⁹. Cependant, en se fondant sur des données couvrant la récession actuelle (2000-2011), le ministère du Travail précise que le travail temporaire en particulier a continué à augmenter progressivement, mais de façon appréciable, au cours des années 2000. En 2000, 8,9 pour cent des employés en Ontario étaient des travailleurs temporaires; en 2011, ce chiffre s'élevait à 10,9 pour cent²⁰.

« Si le nombre total des Canadiennes et Canadiens en chômage est redevenu semblable aux niveaux d'avant la récession, la qualité des emplois a changé. Il y a un plus grand nombre de personnes qu'avant la récession qui travaillent à temps partiel ou à leur compte. Ce qui importe le plus, c'est que le travail temporaire a augmenté considérablement »

Congrès du travail du Canada, Bulletin de surveillance de la récession, hiver 2010.

De plus, la récente récession économique a eu un effet sur la croissance des formes d'emploi plus précaires. Par exemple, le Congrès du travail du Canada a fait valoir que « [s]i le nombre total des Canadiennes et Canadiens en chômage est redevenu semblable aux niveaux d'avant la récession, la qualité des emplois a changé. Il y a un plus grand nombre de personnes qu'avant la récession qui travaillent à temps partiel ou à leur compte. Ce qui importe le plus, c'est que le travail temporaire a augmenté considérablement »²¹. Cette conclusion semble être confirmée par les statistiques de l'OCDE. Selon celles-ci, dans toutes les économies de l'OCDE, le pourcentage des travailleurs occupant un emploi à temps partiel est passé de 12 % en 2001 à 16,5 % en 2011, tandis que le pourcentage des travailleurs occupant un emploi temporaire est passé de 11 % en 2001 à 12 % en 2011. Pour le Canada, le pourcentage des travailleurs à temps partiel est passé de 18,1 % à 19,9 % et le pourcentage des travailleurs temporaires est passé de 12,8 % à 13,7 % au cours de la même période²².

Cela donne à penser que, malgré la structure relativement stable du marché du travail canadien au début du vingt et unième siècle, ce marché commence à subir une autre transition susceptible de mener à une augmentation du nombre de Canadiens occupant des formes d'emploi précaires.

Dans la présente section sont décrites certaines des pressions subies au sein de l'économie et du marché du travail qui contribuent à cette montée de l'emploi précaire. En Ontario, le marché du travail est influencé par des tendances économiques qui ont transformé la façon dont on mène les affaires. La mondialisation et le libre-échange ont donné lieu à la création de marchés d'envergure mondiale. Les entreprises de l'Ontario doivent de plus en plus rivaliser avec des économies émergentes, qui ont l'avantage de bénéficier d'une main-d'œuvre moins rémunérée et de relativement peu de contrôles réglementaires. La révolution technologique des trois

dernières décennies a entraîné une nette diminution des frais de communication et de transport pour ceux qui importent de l'étranger. Par exemple, lors des consultations que la CDO a menées, les cultivateurs de légumes de l'Ontario ont déclaré qu'ils faisaient concurrence à des producteurs situés en Amérique centrale et en Amérique du Sud, en plus de leurs concurrents californiens habituels²³. Cependant, cela est moins le cas pour les services locaux qui ne sont offerts que sur les marchés locaux.

L'augmentation du nombre des lieux de travail fragmentés et de plus petite taille signifie qu'il existe pour les employés moins de chances d'avancement à l'interne, de sorte que plusieurs stagnent dans des postes situés au bas de l'échelle.

Ces tendances, auxquelles s'est ajoutée la récession mondiale qui a commencé en 2008, ont fortement incité les entreprises à baisser les prix à la consommation, ce qui, par ricochet, les a amenées à restructurer leur effectif en tant que de stratégie de compression des dépenses. Le fait de conserver un effectif souple permet aux entreprises de réagir rapidement aux pressions qu'exerce la concurrence. Cette souplesse s'obtient en ayant recours à un plus grand nombre d'employés temporaires ou à temps partiel et en embauchant moins d'employés permanents à temps plein. Dans certains cas, les employeurs offrent parfois des ententes de partage de poste aux employés existants afin d'éviter des mises à pied²⁴. Il est possible aussi que des entreprises externalisent entièrement certaines fonctions, réduisant ainsi la taille globale de leur effectif tout en dépendant davantage de travailleurs contractuels (il s'agit souvent d'anciens employés)²⁵. Cela a eu pour résultat de fissurer le marché du travail²⁶. L'augmentation du nombre des lieux de travail fragmentés et de plus petite taille signifie qu'il existe pour les employés moins de chances d'avancement à l'interne, de sorte que plusieurs stagnent dans des postes situés au bas de l'échelle²⁷. Bien que les défenseurs des droits des travailleurs estiment souvent que la souplesse est un élément purement négatif, il convient de souligner que les entreprises la considèrent comme un choix commercial légitime qui leur permet de s'organiser de manière à pouvoir réagir à la tourmente économique. Même si certains travailleurs apprécient les avantages de la souplesse – mais pas ses inconvénients – ils sont parfois disposés à accepter le compromis. La légitimité de l'emploi simultané de la souplesse et de la sécurité a été reconnue dans la notion européenne de « flexicurité », qui permet aux entreprises d'engager et de licencier des travailleurs de façon souple, tout en sachant qu'il existe des programmes de sécurité du revenu et de recyclage professionnel financés par le gouvernement.

La révolution de l'information et les progrès technologiques phénoménaux des trente dernières années, de même que la transformation graduelle d'une économie de fabrication en une économie de services, se sont répercutés eux aussi sur le marché du travail. Dans les lieux de travail, l'automatisation a réduit la demande générale en travailleurs, et la demande qui subsiste s'adresse de plus en plus à des travailleurs très scolarisés ou hautement spécialisés. Selon Harry Arthurs, dans le document intitulé *Équité au travail*, plus de 70 % des nouveaux emplois exigent d'avoir suivi des études postsecondaires, 25 % exigent un diplôme universitaire et seuls 6 % des emplois n'exigent pas de certificat d'études secondaires²⁸, ce qui donne un bassin relativement restreint d'emplois disponibles pour les travailleurs vulnérables et une sécurité d'emploi réduite pour les travailleurs non spécialisés. La politique canadienne en matière d'immigration a réagi à cette situation en priorisant l'immigration de travailleurs hautement spécialisés²⁹.

La tendance mondiale que représente la migration internationale a elle aussi une incidence sur la combinaison des travailleurs que l'on trouve sur le marché du travail au Canada. Un élément de cette tendance est le mouvement accru des « travailleurs invités ». Bien que les travailleurs étrangers temporaires arrivent souvent au pays pour accomplir un travail hautement spécialisé, de nombreux travailleurs non spécialisés provenant de pays en voie de développement migrent à la recherche d'emplois offrant une rémunération supérieure à celle qu'ils peuvent gagner dans leur pays. En plus d'avoir besoin d'une main-d'œuvre hautement spécialisée, le Canada doit composer avec une population vieillissante et une main-d'œuvre qui n'est plus disposée à exercer des emplois ardues et souvent peu rémunérés, comme le travail agricole et la prestation de soins. Pour combler ces besoins en travailleurs, le Canada autorise l'entrée temporaire de travailleurs invités peu spécialisés. Nous discuterons de cette question en plus de détail dans la section sur les travailleurs migrants temporaires³⁰.

Les proportions accrues de postes de premier échelon (ou de niveau d'entrée) à une extrémité de l'échelle du marché du travail en Ontario et de postes axés sur le savoir à l'autre extrémité ont généralement eu pour effet d'écartier les postes d'échelon intermédiaire. Ce phénomène, appelé « économie en sablier » ...

Les proportions accrues de postes de premier échelon (ou de niveau d'entrée) à une extrémité de l'échelle du marché du travail en Ontario et de postes axés sur le savoir à l'autre extrémité ont généralement eu pour effet d'écartier les postes d'échelon intermédiaire. Ce phénomène, appelé « économie en sablier », a contribué non seulement à une polarisation des professions et des revenus, mais aussi à une polarisation sociale³¹.

Ces faits ont également eu une incidence sur les taux de syndicalisation. Les emplois professionnels et de gestion forment une part grandissante du marché du travail, et ils sont moins souvent syndiqués. On tend aussi à croire que la taille plus petite des entreprises, par suite de la fissuration du marché du travail, fait en sorte qu'il est plus difficile de syndiquer les travailleurs³².

Les conditions du marché du travail, l'évolution de la main-d'œuvre et l'intensification du travail précaire ont tous contribué à une hausse marquée de l'inégalité des revenus au Canada depuis les vingt dernières années³³. Durant cette période, le groupe le plus nanti des Canadiens a augmenté sa part du revenu national total par rapport à celle des Canadiens à revenu modique ou moyen. Une partie du problème est l'écart grandissant entre les salaires versés à la tranche supérieure de 10 % des salariés et ceux qui sont versés à la tranche inférieure de 10 %. Cependant, l'inégalité des gains dépend aussi du type d'emploi que les personnes exercent, ainsi que de leurs modalités de travail. Par exemple, les travailleuses représentent un pourcentage plus élevé de la population active qu'il y a vingt ans. Mais les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et de toucher un revenu inférieur³⁴. Dans le même ordre d'idées, l'augmentation du nombre des emplois autonomes par rapport aux relations d'emploi types peut intervenir d'une certaine façon dans la croissance de cette inégalité parce que, bien que certains entrepreneurs autonomes puissent être très prospères, les travailleurs autonomes se concentrent habituellement dans les groupes à revenus relativement faibles³⁵. Même si la mondialisation et les progrès technologiques ont permis d'intensifier la productivité et les perspectives de travail, ce sont, dans une

mesure disproportionnée, les travailleurs hautement spécialisés qui en bénéficient, plutôt que les travailleurs peu ou pas spécialisés.

Même s'il est évident que les revenus sont de plus en plus inégaux au Canada, les vastes répercussions de ce phénomène pour la société sont moins claires. Certains soutiennent que cette inégalité touche le bien-être de tous les échelons de la société, pas seulement les pauvres³⁶. Selon Richard Wilkinson, les sociétés plus égales ont de meilleures relations sociales. Les collectivités sont plus solides, et on relève des niveaux de confiance supérieurs et des niveaux d'homicide, d'hostilité et de discrimination inférieurs³⁷. De plus, les sociétés moins égales présentent des normes de santé inférieures à la moyenne et une espérance de vie plus courte³⁸. D'autres, comme l'Institut Fraser, font valoir que la liberté économique (définie comme suit : choix personnel, échanges volontaires coordonnés par les marchés, liberté d'entrer dans les marchés et d'y faire concurrence, et protection des personnes et de leurs biens contre toute agression) est indispensable à des niveaux supérieurs de prospérité et de bien-être, à une espérance de vie plus longue, ainsi qu'à un meilleur bien-être chez les femmes³⁹. On s'entend généralement pour dire, toutefois, que la croissance de l'emploi précaire en Ontario au cours des trente dernières années exige une réponse prudente sur le plan des lois et des politiques : une réponse qui protège les intérêts des travailleurs tout en veillant à ce que les entreprises ontariennes demeurent concurrentielles au sein de la nouvelle économie mondiale.

Même si la mondialisation et les progrès technologiques ont permis d'intensifier la productivité et les perspectives de travail, ce sont, dans une mesure disproportionnée, les travailleurs hautement spécialisés qui en bénéficient, plutôt que les travailleurs peu ou pas spécialisés.

C. Le travail précaire : de quoi cela a-t-il l'air?

Noack et Vosko ont évalué la prévalence du travail précaire en Ontario par rapport à certaines dimensions de l'insécurité du marché du travail, dont un faible revenu, peu de contrôle sur le processus de travail et un accès restreint à des mesures de protection de nature réglementaire. Les auteurs adoptent quatre indicateurs, tirés des données disponibles, en tant que mesures de la précarité : un faible revenu (défini comme équivalant à moins de 1,5 fois le salaire minimum), pas de régime de retraite, une entreprise de petite taille et pas de protection syndicale⁴⁰. Même s'il existe d'autres indicateurs importants du travail précaire, dont une absence de régime d'assurance complémentaire en matière de services médicaux et de soins dentaires et de la vue, les données sont insuffisantes pour permettre de les mesurer⁴¹.

Considéré séparément, chacun des quatre indicateurs a une incidence sur une part importante des travailleurs ontariens. Environ 75 % d'entre eux n'ont pas de protection syndicale. Tout juste moins de 50 % n'ont pas de régime de retraite de l'employeur. Environ 33 % gagnent systématiquement un salaire bas et 20 % travaillent dans une petite entreprise⁴². Cependant, c'est la combinaison de ces situations qui équivaut à un emploi précaire. Les auteurs considèrent que les travailleurs exercent un emploi précaire s'ils répondent à au moins trois de ces quatre critères. En se fondant sur cette mesure, ils ont constaté dans leur étude que, dans la main-d'œuvre ontarienne, 33 % des emplois sont précaires. Mais ce chiffre reflète les emplois qui combinent *n'importe quelle* série de trois des quatre critères, y compris près de 11 % d'emplois qui ne comportent pas un bas salaire (mais qui regroupent les trois autres critères). Même si cette dernière catégorie d'emplois peut être précaire, en ce sens que les emplois sont

moins sûrs, discontinus ou non assortis d'un régime de retraite ou d'une protection syndicale, les personnes qui les exercent ne sont pas considérées comme vulnérables dans le cadre que la CDO a établi. Pour les besoins du présent rapport, il est plus pertinent de considérer la proportion approximative de 22 % des emplois en Ontario qui sont caractérisés par un bas salaire, plus deux des trois autres indicateurs de précarité : l'absence de régime de retraite, l'absence de syndicat et/ou une entreprise de petite taille. Il est important de se rappeler qu'il ne s'agit pas de la seule façon d'évaluer l'ampleur du travail précaire en Ontario et que, malgré son utilité, elle a des limites. Pris individuellement, les facteurs décrits ci-dessus peuvent être ou ne pas être un indicateur de précarité, selon les circonstances. Quoi qu'il en soit, une telle façon de définir le travail précaire ne tient pas compte de tous les facteurs énoncés dans la définition de la CDO.

Noack et Vosko sont d'avis que la forme d'emploi est liée à la précarité. Par exemple, les employés à plein temps ont moins de risques d'exercer un travail précaire que les employés à temps partiel. Environ 33 % de ces derniers occupent un poste à bas salaire, sans syndicat et sans régime de retraite, comparativement à près de 9 % des employés à temps plein⁴³. Même si les emplois peuvent être décrits comme étant à temps partiel, dans certains cas les travailleurs exercent peut-être plus d'un emploi à temps partiel et ne sont donc pas décrits à juste titre comme étant à temps partiel⁴⁴. Les gens peuvent choisir un emploi à temps partiel ou occasionnel pour plusieurs raisons : par exemple, obligations familiales, préférences personnelles ou études, ou parce qu'ils ont quitté un emploi à temps plein, mais ont besoin d'un revenu à temps partiel. Cependant, selon un récent rapport de Statistique Canada, en 2011, 36,9 % des travailleurs à temps partiel âgés entre 25 et 44 ans occupaient un tel emploi pour d'autres raisons, notamment en raison des conditions du marché et de l'impossibilité de trouver du travail à temps plein⁴⁵.

Dans le même ordre d'idées, les travailleurs temporaires risquent davantage d'exercer un travail précaire que les travailleurs permanents⁴⁶. Il s'agit là d'un fait important car, à l'heure actuelle, les employés temporaires ne bénéficient peut-être pas entièrement des dispositions des normes d'emploi de l'Ontario qui exigent une durée de service minimale (comme une période de vacances, un avis de cessation d'emploi et une indemnité de départ)⁴⁷. De plus, une fois qu'un travailleur accepte un emploi temporaire, il devient plus difficile pour lui de progresser, et il y a un risque qu'il gagne un revenu moindre de nombreuses années durant⁴⁸. L'incertitude que l'on associe aux emplois temporaires rend par définition ces emplois précaires. Cependant, les formes différentes de travail temporaire présentent aussi des caractéristiques singulières qui ajoutent à leur précarité⁴⁹. Un exemple de cela est le travail qu'accomplissent les travailleurs migrants temporaires, comme il en sera question à la prochaine section du présent rapport. Un autre exemple est le travail qu'exécutent les travailleurs d'agences temporaires.

Les travailleurs d'agences temporaires sont un phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur au sein du marché du travail. Selon le ministère du Travail, on compte plus de 1 000 agences de placement temporaire, qui emploient une partie des quelque 735 000 employés temporaires présents en Ontario⁵⁰. Les travailleurs de ces agences

gagnent habituellement une rémunération inférieure à celle des employés permanents et bénéficient d'une moins bonne protection syndicale⁵¹. Il est possible que des travailleurs cherchent du travail par l'entremise d'agences temporaires pour préserver une vie professionnelle souple ou trouver rapidement du travail. Ces agences sont également une option pour les travailleurs tels que les immigrants récents dont les titres de compétence ne sont pas reconnus par les employeurs ordinaires. Autrefois, les employeurs embauchaient des travailleurs d'agences temporaires en vue de combler temporairement des postes dont les titulaires habituels étaient malades ou absents. De plus en plus, toutefois, il semble qu'au moins certains employeurs considèrent le travail d'agence temporaire comme une stratégie permanente pour maintenir un effectif souple⁵².

La relation triangulaire qui existe entre le travailleur, l'agence de placement temporaire et le client peut faire en sorte que le travailleur ne soit pas au courant de ses droits juridiques et qu'il soit plus exposé à un travail dangereux ou à des conditions de travail peu sûres.

La relation triangulaire qui existe entre le travailleur, l'agence de placement temporaire et le client peut faire en sorte que le travailleur ne soit pas au courant de ses droits juridiques et qu'il soit plus exposé à un travail dangereux ou à des conditions de travail peu sûres. Les travailleurs d'agences temporaires ont moins de contrôle sur leur lieu de travail et, de ce fait, risquent moins de se plaindre des conditions de sécurité. Ils sont soumis, dans une mesure disproportionnée, à d'autres facteurs de risque d'accidents au travail, comme une mauvaise supervision, une formation et une expérience insuffisantes, la jeunesse et peu de qualifications, de même qu'une exposition à des tâches hautement dangereuses. Ces employés sont habituellement moins intégrés à l'effectif du lieu de travail, ce qui peut avoir des conséquences sur le plan de la santé et de la sécurité, dans les cas où on ne leur offre pas la même formation en matière de sécurité qu'aux employés ordinaires⁵³. Dans certains cas, les travailleurs d'agences temporaires sont embauchés dans le but bien précis d'effectuer des tâches dangereuses de façon à ce que les employés ordinaires n'aient pas à le faire⁵⁴. Même si, dans ce scénario, l'agence temporaire est légalement l'employeur, cette dernière n'est pas présente sur place et est peu en mesure de garantir des conditions de travail sûres⁵⁵.

Le milieu réglementaire est actuellement structuré de façon à ce que l'agence temporaire, à titre d'employeur, paie les primes de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail de ses travailleurs. Certains employeurs déplacent le coût des tâches à risques élevés en embauchant des travailleurs d'agences temporaires et ils se soustraient ainsi aux primes majorées qui s'appliquent aux accidents survenant au travail. Il est possible aussi que les travailleurs d'agences temporaires soient défavorisés par la politique qu'applique l'Ontario en matière de réemploi. Dans certaines circonstances, les employeurs sont tenus de réembaucher des travailleurs dits accidentés, et des incitatifs pécuniaires leur sont consentis pour qu'ils se conforment à cette obligation⁵⁶. Cependant, les agences de placement temporaire s'acquittent de cette obligation en réinscrivant simplement le travailleur sur la liste de placement sur le marché du travail. Il n'existe aucune protection pour garantir par la suite que l'on offre réellement aux travailleurs des emplois convenant à leurs compétences⁵⁷.

Les entreprises qui confient des fonctions spécialisées à des entreprises externes, lesquelles fournissent directement des travailleurs ou sous-traitent avec un organisme tiers en vue d'obtenir des travailleurs, sont une autre tendance qui prend de l'ampleur.

Cette situation crée une chaîne d'impartition dans le cadre de laquelle les employés du client, les employés à contrat et les employés sous-traitants peuvent tous travailler dans le lieu de travail du client. L'externalisation est associée à une diminution des emplois dans les grandes entreprises, à une augmentation des emplois dans les petites ou moyennes entreprises ainsi qu'à une augmentation des emplois atypiques, tels que l'emploi autonome et le travail temporaire⁵⁸.

Comme dans le cas des travailleurs d'agences temporaires, les employés contractuels et sous-traitants sont vulnérables à un certain nombre d'égards. Premièrement, l'externalisation des tâches permet souvent à une entreprise de se distancer des responsabilités qu'impose la réglementation à l'égard de ces travailleurs, ce qui réduit les mesures de protection offertes au travail. Les chaînes contractuelles ont tendance à créer des responsabilités fragmentées et une certaine confusion qui mine la responsabilité à l'égard de la santé et de la sécurité au travail⁵⁹. Deuxièmement, la décision de confier du travail en sous-traitance est souvent prise par souci d'économie⁶⁰. En traitant la main-d'œuvre comme un simple produit, les entreprises sont plus concurrentielles. Cependant, pour les travailleurs, il en résulte une diminution des revenus et des avantages sociaux.

Le travail autonome peut aussi être précaire. Bien que plusieurs choisissent un travail autonome en raison de la souplesse et du contrôle qu'il offre, d'autres sont forcés d'exercer un emploi autonome par les forces du marché du travail⁶¹. Même si l'emploi autonome est habituellement associé aux petites entreprises, de nombreux travailleurs autonomes n'en emploient pas d'autres. Ces « travailleurs autonomes à leur propre compte » vendent leurs propres services dans un large éventail de situations. Par exemple, les professionnels autonomes à leur propre compte, comme les comptables et les médecins, exercent un contrôle élevé sur leurs activités professionnelles et gagnent habituellement un revenu élevé. En revanche, le secteur des travailleurs autonomes à leur propre compte inclut aussi des travailleurs tels que les préposés aux soins personnels, qui peuvent dépendre d'un seul ou de plusieurs clients, travailler au domicile de leur client et gagner un simple revenu de subsistance. En 2000, 30 % des travailleurs autonomes à leur propre compte exerçaient leurs activités chez leur client, et 18 % ont déclaré que l'un de leurs clients était un ancien employeur⁶². Dans de telles circonstances, surtout quand il n'y a qu'un seul client, le degré de dépendance peut entraîner de la précarité ou, il se peut aussi que, ce qu'un client appelle un emploi autonome peut être, en réalité, une relation d'emploi.

Les travailleuses autonomes se concentrent habituellement dans des formes d'emploi autonome plus précaires⁶³. Dans ces circonstances, elles « choisissent » souvent ce type d'emploi pour la souplesse qu'il procure et qui leur permet d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale. Cela peut donner à penser que ces femmes exercent un contrôle sur leur vie professionnelle, mais le fait est qu'elles demeurent principalement responsables de l'exécution d'un travail non rémunéré à domicile. La décision d'adopter un travail précaire en vue de s'acquitter de cette responsabilité n'est pas vraiment un choix mais, pour un grand nombre de femmes, une nécessité pratique⁶⁴.

Les immigrants autonomes exercent eux aussi, dans une mesure disproportionnée, des formes plus précaires d'emploi autonome. Ils sont plus susceptibles que les travailleurs nés au Canada d'être autonomes involontairement, c'est-à-dire à cause des difficultés qu'ils ont à trouver un emploi rémunéré⁶⁵.

Malgré le vaste continuum que représente le travail autonome à son propre compte, le revenu moyen des travailleurs autonomes à leur propre compte est nettement inférieur à celui des employeurs autonomes. Chez les femmes, les minorités visibles et les immigrants qui sont des travailleurs autonomes à leur propre compte, le revenu moyen est encore plus bas⁶⁶. Par ailleurs, les travailleurs autonomes effectuent en général plus d'heures de travail que les employés et ils ont moins de chance d'avoir accès à des activités de formation ou à des avantages sociaux⁶⁷. Pour toutes ces raisons, les travailleurs autonomes à leur propre compte courent le risque d'être employés de façon précaire⁶⁸. Et ceux qui se trouvent dans une relation de dépendance le sont encore plus⁶⁹.

Selon Noack et Vosko, certains types d'emploi sont également plus susceptibles d'être précaires. En 2008, dans les secteurs des services alimentaires et de l'hébergement, par exemple, ils ont constaté qu'environ les trois quarts des emplois étaient précaires. Ces secteurs emploient habituellement des femmes ayant tout au plus un diplôme d'études secondaires, et un grand nombre d'entre elles sont racialisées ou sont arrivées depuis peu au Canada. Un grand nombre de ces emplois sont à temps partiel⁷⁰. Dans le même ordre d'idées, selon les mesures de Noack et Vosko, le secteur agricole comportait une proportion élevée d'emplois précaires (80,5 % en 1999; 64,7 % en 2008). Dans ce cas-ci, cependant, le travailleur caractéristique est de sexe masculin, et près de deux sur cinq sont des employés temporaires ou saisonniers⁷¹. Les secteurs des services, comme les services de réparation, d'entretien, de buanderie, de soins personnels et de soutien d'entreprises et de bâtiments étaient eux aussi composés, dans une mesure disproportionnée, d'emplois précaires⁷².

Par contraste, les emplois du secteur public sont ceux qui présentent le moins de risques d'être précaires. Un grand nombre de ces emplois sont syndiqués et les employeurs sont principalement de grandes organisations, comme les gouvernements ou les universités, et ils sont assujettis à des normes d'emploi strictes⁷³. Cependant, la privatisation envahissante à laquelle on assiste dans plusieurs secteurs a réduit le nombre des emplois de ce genre dont disposent les travailleurs ontariens.

Le manque d'accès aux études et à une formation axée sur les compétences est un autre facteur lié à l'emploi précaire. Selon la définition de Noack et Vosko, tout juste plus de 60 % des Ontariens sans diplôme d'études secondaires exerçaient un emploi précaire en 2008. Ce chiffre tombe à 43 % chez ceux qui détiennent un diplôme d'études secondaires, mais pas d'études postsecondaires, et à 17 % chez ceux qui ont décroché un diplôme universitaire⁷⁴. La tendance s'explique en partie par le fait que les types d'emploi qui sont plus susceptibles d'être précaires (dans le secteur des services et le secteur agricole, par exemple) sont aussi ceux qui n'exigent pas de

diplôme d'études avancées. Cependant, Noack et Vosko ont constaté que même dans la catégorie des emplois permanents à temps plein, les travailleurs ayant des niveaux de scolarité inférieurs ont plus de risques d'exercer un emploi précaire⁷⁵.

Le lien entre la précarité et le travail temporaire et à temps partiel, de même que le travail effectué dans certaines catégories d'emploi peu spécialisées, illustre aussi la nature sexospécifique et racialisée du travail précaire. Les femmes, les immigrants et les personnes racialisées sont tous surreprésentés dans ces formes et ces types d'emploi⁷⁶.

D. L'identification des travailleurs vulnérables

N'importe qui peut exercer un emploi précaire, mais la précarité risque plus de toucher les travailleurs qui se trouvent dans des « situations sociales déjà marginalisées ».

N'importe qui peut exercer un emploi précaire, mais la précarité risque plus de toucher les travailleurs qui se trouvent dans des « situations sociales déjà marginalisées ». Cela inclut les femmes, les chefs de famille monoparentale (des femmes, principalement), les groupes racialisés, les nouveaux immigrants, les travailleurs étrangers temporaires, les Autochtones, les personnes handicapées, les adultes âgés et les jeunes. Le lien entre les travailleurs marginalisés et l'emploi précaire s'explique en partie par la difficulté qu'ont ces travailleurs à avoir accès à des études supérieures ainsi qu'à une formation axée sur les compétences⁷⁸. Il est également important de signaler qu'ils exercent plus souvent des emplois temporaires ou à temps partiel. Cependant, même chez ceux qui occupent un poste permanent à temps plein, les femmes, les membres des minorités visibles et les nouveaux immigrants sont plus susceptibles d'exercer un emploi précaire que d'autres⁷⁹.

Le Projet ne saurait rendre justice à la situation et aux circonstances uniques dans lesquelles se trouvent tous les groupes vulnérables de travailleurs. Bien que, dans le présent rapport, la CDO ait choisi de mettre l'accent sur la situation des femmes, des immigrants et des personnes racialisées qui font partie de la population active, on trouvera ci-après un bref exposé sur certains groupes qui sont désavantagés sur le marché du travail. Dans le document intitulé *Cadre du droit touchant les personnes âgées : Promotion d'une égalité réelle pour les personnes âgées par les lois, les politiques et les pratiques*, la CDO a examiné certaines des questions liées au travail qui touchent les personnes âgées. La situation des personnes handicapées est examinée dans le document de la CDO intitulé *Cadre du droit touchant les personnes handicapées : Promotion d'une égalité réelle pour les personnes handicapées par les lois, les politiques et les pratiques*⁸⁰.

1. Les femmes et les chefs de famille monoparentale

Il ressort des études canadiennes que les femmes exercent plus d'emplois précaires que les hommes⁸¹. Par exemple, les femmes sont surreprésentées dans le secteur du travail à temps partiel et temporaire⁸². Même si 50 % des travailleurs de l'Ontario sont des femmes, celles-ci représentent 72 % des travailleurs à temps partiel permanents⁸³. Elles sont également surreprésentées au sein des groupes les plus faiblement rémunérés, comme ceux qui gagnent le salaire minimum⁸⁴. Même dans le secteur du travail à temps plein, les femmes sont plus susceptibles de gagner moins que leurs homologues masculins, et cet écart salarial général exacerbe le problème des femmes qui exercent un travail précaire⁸⁵.

Dans le contexte de l'Ontario, Noack et Vosko ont constaté que le secteur où l'on retrouve le plus d'emplois précaires est celui de l'alimentation et de l'hébergement, qui emploie habituellement des femmes ayant tout au plus un diplôme d'études secondaires. Tant les femmes racialisées que les nouvelles immigrantes sont surreprésentées dans ce secteur. Ce dernier emploie aussi la proportion la plus élevée de travailleurs à temps partiel, dont le tiers environ sont temporaires⁸⁶.

Dans certains cas, les femmes optent pour un emploi à temps partiel ou temporaire parce que celui-ci leur procure la souplesse dont elles ont besoin pour assumer leurs responsabilités en matière de services domestiques et de prestations de soins – encore que ce choix soit illusoire lorsqu'il est rendu nécessaire par le fait que les employeurs ou la société ne tiennent pas compte de ces responsabilités⁸⁷. D'autres choisissent un tel emploi pour des raisons d'études ou pour d'autres raisons personnelles volontaires. Certaines femmes travaillent à temps partiel uniquement parce qu'elles sont incapables de décrocher un emploi à plein temps⁸⁸.

Les travailleurs racialisés subissent également un degré disproportionné de difficultés au sein du marché du travail ... et le travail qu'ils sont en mesure d'obtenir « risque nettement plus d'être peu sûr, temporaire et faiblement rémunéré ».

Le nombre élevé de femmes qui exercent un travail précaire est, dans une certaine mesure, le résultat de leur rôle social classique de pourvoyeuses de soins⁸⁹. Selon le « contrat entre les sexes » qui typifiait la classe moyenne dans les années 1950, les hommes étaient principalement chargés du soutien financier et les femmes restaient à la maison pour prendre soin de la famille. (Dans de nombreuses familles de la classe ouvrière, les femmes ont toujours travaillé à l'extérieur du foyer, prenant soin des enfants d'autres femmes, veillant à l'entretien de maisons et travaillant dans des usines et des magasins, par exemple.) De nos jours, en raison de la conjoncture socioéconomique actuelle, il faut souvent deux revenus pour subvenir aux besoins d'une famille, et, dans de nombreuses sphères de la vie, les choix et la participation des femmes ont augmenté. La majorité d'entre elles se sont jointes à la population active. L'unité familiale est elle aussi plus variée, et compte un nombre croissant de parents seuls. Et pourtant, les femmes continuent d'assumer la responsabilité première de la prestation des soins⁹⁰. En 2010, les femmes canadiennes ont passé en moyenne un nombre total de cinquante heures par semaine à prendre soin des enfants du ménage, soit deux fois plus que les hommes (vingt-quatre heures)⁹¹. En 2008, tout juste plus de 90 % des femmes ont déclaré travailler à temps partiel à cause de leurs responsabilités en matière de soin des enfants, comparativement à moins de 1 % chez les hommes⁹². De ce fait, la précarité des emplois qu'exercent les femmes est influencée en partie par les politiques publiques concernant les prestations de maternité et le soin des enfants⁹³.

2. Les personnes racialisées

Les travailleurs racialisés subissent également un degré disproportionné de difficultés au sein du marché du travail⁹⁴. Ils connaissent des taux de chômage supérieurs, et le travail qu'ils sont en mesure d'obtenir [TRADUCTION] « risque nettement plus d'être peu sûr, temporaire et faiblement rémunéré »⁹⁵. En général, les hommes et les femmes racialisés gagnent moins que les hommes et les femmes non racialisés, respectivement⁹⁶. Le sexe joue lui aussi un rôle à cet égard, car les femmes racialisées constituent l'un des groupes les plus vulnérables⁹⁷. De plus, en 2005, les familles racialisées risquaient trois fois plus de vivre dans la pauvreté que les familles non

racialisées⁹⁸. Au travail, il arrive souvent que les travailleurs migrants temporaires ne travaillent qu'avec d'autres travailleurs migrants – souvent ceux qui sont originaires du même pays – plutôt que de travailler avec des Canadiens⁹⁹.

3. Les nouveaux arrivants au Canada et les immigrants de longue date

Les nouveaux arrivants au Canada exercent aussi, dans une mesure disproportionnée, des emplois précaires. Là encore, la forme d'emploi est ici importante. Bien que les nouveaux immigrants représentent environ 10 % des travailleurs ontariens, ils constituent près de 16 % des travailleurs à temps partiel temporaires¹⁰⁰.

Les immigrants récents [TRADUCTION] « ont soutenu tout le poids de l'impact de la récession », ayant été [TRADUCTION] « touchés dans une mesure disproportionnée par la hausse des taux de chômage, les réductions du travail à temps plein et une assise manufacturière en déclin¹⁰¹ ». On pourrait s'attendre à ce que les nouveaux immigrants se trouvent provisoirement dans des emplois moins stables et peu rémunérés à leur arrivée au Canada, mais qu'ils passent ensuite à de meilleurs emplois à la longue, surtout s'ils sont instruits. C'était peut-être vrai autrefois, mais un rapport de Statistique Canada révèle qu'entre 1991 et 2006 le pourcentage des immigrants ayant suivi des études universitaires qui occupaient des emplois pour lesquels les études requises étaient faibles avait augmenté, et ce, tant chez les nouveaux immigrants que chez les immigrants de longue date¹⁰². Dans le cas des nouveaux immigrants, le pourcentage avait augmenté de 22 % à 28 % chez les hommes et de 36 % à 44 % chez les femmes. Dans le cas des immigrants de longue date, le pourcentage était passé de 12 % à 21 % chez les hommes et de 24 % à 29 % chez les femmes. Par contraste, le pourcentage des travailleurs nés au Canada et ayant suivi des études universitaires qui exerçaient des emplois exigeant peu d'études était demeuré stable, à 10 %, durant la même période. Le rapport arrive à la conclusion suivante :

[L]es difficultés habituellement constatées chez les immigrants récents s'étendent aujourd'hui aux immigrants de plus longue date. Cela porte à croire également que les difficultés des immigrants récents ne sont pas nécessairement temporaires¹⁰³.

Dans le même ordre d'idées, une autre étude a comparé les revenus des immigrants racialisés diplômés de l'université et les immigrants non racialisés diplômés de l'université en fonction de leur situation générationnelle. Cette étude a conclu qu'il existait un écart de revenus considérable entre les travailleurs racialisés et non racialisés de la première génération et que cet écart se poursuivait dans la deuxième génération¹⁰⁴. Pour la première génération, cet écart de revenus peut être attribuable en partie à un phénomène appelé « déqualification », lequel peut survenir lorsque des immigrants ont des compétences limitées en anglais ou manquent d'expérience de travail au Canada, ou alors quand des employeurs ne reconnaissent pas les titres de compétence non canadiens ou se livrent à de la discrimination¹⁰⁵. La déqualification

est également sexospécifique. Les emplois qui n'exigent pas d'expérience acquise au Canada comportent souvent des tâches manuelles qui conviennent davantage aux travailleurs masculins qu'aux travailleurs féminins¹⁰⁶. Dans *Made in Canada*, Faraday fait remarquer que les aides familiaux résidants qui ont une formation d'infirmière ou d'infirmier ou comme autre professionnel de la santé sont particulièrement touchés par la déqualification, parce que les permis de travail des travailleurs étrangers temporaires limitent la participation aux programmes d'éducation et de formation¹⁰⁷.

Dans sa réponse au rapport préliminaire, l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants a souligné qu'un statut d'immigrant incertain – comme celui des demandeurs du statut de réfugié et des travailleurs étrangers temporaires – contribue de manière significative à la précarité¹⁰⁸. Selon une étude récente, ceux qui arrivent au Canada avec un statut d'immigrant précaire sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire et ce, même après la régularisation de leur statut¹⁰⁹.

Pour les travailleurs particuliers et leurs familles, la déqualification a des conséquences aussi bien financières qu'affectives¹¹⁰. En particulier, les travailleurs se disent frustrés par leur incapacité à procurer à leurs enfants le niveau de vie dont jouissent les enfants canadiens¹¹¹. Dans certains cas, il est possible que les travailleurs internalisent graduellement un sentiment inférieur de valeur personnelle et un statut de seconde classe¹¹². La plupart des études montrent que les travailleurs non spécialisés ou ceux qui ont suivi peu d'études figurent parmi les plus vulnérables, qu'ils soient nés au Canada ou non.

Le fait d'avoir suivi des études offre aux immigrants une certaine protection contre l'emploi précaire. Un rapport de Statistique Canada a conclu en 2012 que, même si les immigrants diplômés de l'université, et surtout les immigrants récents, connaissent des taux de chômage nettement supérieurs à ceux des diplômés d'université nés au Canada, les immigrants diplômés de l'université s'en tiraient mieux que les immigrants moins instruits et légèrement mieux que la moyenne par rapport à la population totale du Canada¹¹³. Ce rapport a également fait état d'améliorations au fil du temps chez les immigrants.

Les mauvaises conditions de travail que subissent les immigrants récents sont souvent exacerbées par des obstacles linguistiques. Par exemple, ces travailleurs peuvent être incapables de lire les avis de sécurité affichés au travail et il est possible qu'ils n'aient pas connaissance des droits que leur confère la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*¹¹⁴.

4. Les travailleurs migrants temporaires

Des travailleurs peuvent entrer légalement au Canada et exercer des emplois exigeant peu de compétences pendant une période restreinte dans le cadre de trois programmes de travailleurs étrangers temporaires qu'administre le gouvernement fédéral. Selon des statistiques recueillies en 2011, on comptait plus de 106 000 travailleurs étrangers temporaires en Ontario au 1^{er} décembre 2011 et plus de 67 000 entrées de travailleurs de cette catégorie en 2011¹¹⁵. Selon une ventilation des

Le nombre de travailleurs étrangers temporaires qui sont arrivés au Canada a augmenté au cours des dernières années, tant dans la catégorie des travailleurs hautement spécialisés que dans celle des travailleurs peu spécialisés. Bien qu'ils soient beaucoup plus nombreux qu'il y a 10 ans, le nombre de travailleurs inscrits au programme pilote des travailleurs peu spécialisés était environ le même en 2011 qu'en 2007.

catégories de ces 67 000 travailleurs, près de 25 000 se rangent dans la catégorie des cadres/professionnels ou des travailleurs spécialisés et techniques (niveaux O, A et B de la Classification nationale des professions [CNP]) tandis qu'environ 20 500 sont moins spécialisés (niveau C de la CNP), et un grand nombre d'entre eux sont des travailleurs agricoles saisonniers (y compris ceux qui sont visés par le Programme des travailleurs agricoles saisonniers [PTAS] décrit ci-après) et les aides familiaux résidants, tandis qu'environ 800 font partie des travailleurs moins spécialisés de niveau D. Les niveaux d'environ 4 600 travailleurs ne sont pas indiqués et près de 17 000 sont [TRADUCTION] « classés comme ayant un code de profession synthétique qui comprend les autorisations de travail ouvertes. Cela indique qu'ils peuvent être autorisés à travailler en tant qu'époux/conjoint/enfant d'un travailleur étranger qui attend d'obtenir son statut de résident permanent ou qui participe à un programme d'Expérience internationale Canada »¹¹⁶. Ces personnes ne sont pas incluses dans des catégories de la CNP¹¹⁷. Le nombre de travailleurs étrangers temporaires qui sont arrivés au Canada a augmenté au cours des dernières années, tant dans la catégorie des travailleurs hautement spécialisés que dans celle des travailleurs peu spécialisés. Dans le cadre du présent projet, nous nous intéressons surtout à la situation des travailleurs peu spécialisés titulaires de permis de travail ordinaires : les travailleurs des niveaux C et D de la CNP, y compris les travailleurs visés par le PTAS et les aides familiaux résidants. Bien qu'ils soient beaucoup plus nombreux qu'il y a 10 ans, le nombre de travailleurs inscrits au programme pilote des travailleurs peu spécialisés était environ le même en 2011 qu'en 2007. Le nombre de travailleurs visés par le PTAS est aussi demeuré relativement stable, tandis que le nombre d'aides familiaux résidants est en baisse¹¹⁸.

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) permet à des travailleurs du Mexique, de la Jamaïque et d'un certain nombre de pays des Antilles de rester et de travailler pendant une période maximale de huit mois chaque année chez un employeur unique désigné (à moins d'être transférés)¹¹⁹. Administré par les Foreign Agricultural Resource Management Services (F.A.R.M.S.), le PTAS permet à environ 1 400 agriculteurs ontariens d'employer de 15 000 à 20 000 travailleurs chaque année – plus que n'importe quelle autre administration canadienne¹²⁰. Ce programme permet à des agents de liaison du pays d'origine des travailleurs d'assurer des services de supervision et de liaison entre les employeurs et les travailleurs pendant que ces derniers se trouvent au Canada. En 2011, bien que 18 783 postes vacants aient été approuvés, moins de 16 000 travailleurs sont arrivés en Ontario pour des périodes de travail variant entre quelques semaines et huit mois¹²¹.

Le Programme concernant les aides familiaux résidants permet à des aides familiaux de servir comme travailleurs domestiques pendant une période de deux ans, et ils ont le choix de demander la résidence permanente après la période d'admissibilité¹²². Le projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP) permet à des travailleurs étrangers qualifiés d'obtenir des permis de travail d'une durée de 24 mois, renouvelable jusqu'à un maximum de quatre ans, afin de travailler dans des secteurs tels que le travail de bureau, la santé, les ventes et les services, les transports ainsi que la fabrication et l'agriculture¹²³.

La politique du Canada en matière d'immigration est en voie de révision afin de pouvoir répondre de façon plus souple aux besoins des employeurs et à la capacité des immigrants de s'intégrer à la société canadienne...

La politique du Canada en matière d'immigration est en voie de révision afin de pouvoir répondre de façon plus souple aux besoins des employeurs et à la capacité des immigrants de s'intégrer à la société canadienne¹²⁴, ce qui a amené à mettre davantage l'accent sur les immigrants hautement spécialisés. Les programmes des travailleurs étrangers temporaires ont aussi récemment fait l'objet de changements. Pour tenir compte de leur vulnérabilité accrue, des mesures de protection fédérales supplémentaires ont été accordées aux catégories les plus vulnérables de travailleurs étrangers temporaires – à savoir, les aides familiaux résidants et les travailleurs des niveaux C et D de la CNP – en avril 2011, avec l'introduction d'un examen plus strict. Pour les travailleurs des niveaux C et D de la CNP (et les aides familiaux résidants), cet examen comprend des contrats types et des évaluations plus approfondies de l'authenticité de l'offre d'embauche de l'employeur¹²⁵. Les contrats destinés aux travailleurs agricoles et aux aides familiaux résidants des niveaux C et D de la CNP ont été raffermis et comportent maintenant des mesures de protection plus strictes que celles qui s'appliquent aux autres travailleurs de ces deux niveaux; le PTAS a toujours été soumis à un degré élevé de réglementation et de supervision, et cela se reflète dans ses clauses contractuelles¹²⁶. Ces mesures de protection seront examinées en plus de détail au chapitre III, sous la rubrique « Les lois sur l'emploi qui protègent les travailleurs étrangers temporaires ».

D'autres changements fédéraux annoncés en avril 2012 ont eu un effet sur les salaires des travailleurs étrangers temporaires. En vertu de la structure antérieure, les employeurs étaient tenus de payer aux travailleurs temporaires le salaire médian des professions dans une région donnée. Selon le gouvernement, il en résultait parfois que les travailleurs étrangers étaient mieux rémunérés que les travailleurs canadiens pour le même travail, et le salaire médian n'était pas déterminé de la même façon dans toutes les régions. Dans le cadre du nouveau système, les employeurs peuvent offrir aux travailleurs étrangers temporaires hautement spécialisés un salaire inférieur de 15 % au salaire médian déterminé par Statistique Canada. Ils peuvent offrir aux travailleurs peu spécialisés un salaire inférieur de cinq pour cent au salaire médian. Cependant, l'employeur est encore tenu de démontrer que le salaire proposé est le même que le salaire qu'il paie à ses employés canadiens qui occupent le même emploi au même endroit. Un travailleur étranger temporaire ne peut en aucun cas recevoir une rémunération inférieure à celle d'un Canadien occupant le même poste auprès du même employeur. Par conséquent, la nouvelle politique semble avoir pour seul but de protéger les employeurs qui ont engagé des Canadiens à un salaire inférieur au salaire médian pour le poste et qui souhaitent engager des travailleurs étrangers temporaires au même salaire. Les salaires des travailleurs peu spécialisés ne peuvent être inférieurs au salaire minimum. Par ailleurs, la nouvelle politique ne s'applique pas aux travailleurs agricoles saisonniers ou aux aides familiaux résidants¹²⁷.

Les défenseurs des droits des travailleurs critiquent l'initiative décrite ci-dessus et les programmes des travailleurs migrants temporaires en général à cause de la vulnérabilité que vivent les travailleurs peu spécialisés du fait de leur travail temporaire et de leur situation d'immigrant. Un sujet de discussion est la disposition du PTAS qui

permet de « désigner » des travailleurs, c'est-à-dire de permettre aux agriculteurs de désigner des travailleurs particuliers pour qu'ils reviennent à la même exploitation agricole, une pratique courante qui a lieu dans jusqu'à 80 % des cas¹²⁸. Les F.A.R.M.S. considèrent que cette façon de faire est un avantage important pour les employeurs qui souhaitent réembaucher de bons travailleurs, ainsi que pour les employés désignés eux-mêmes. Par contre, l'Alliance des travailleurs agricoles et Faraday (dans *Made in Canada*) réprovent cette pratique, faisant valoir que le pouvoir qu'elle procure aux employeurs contribue à l'hésitation qu'ont les travailleurs à se plaindre de conditions inférieures à la norme¹²⁹.

Certains défenseurs des droits des travailleurs favorisent l'élimination des programmes des travailleurs temporaires, en soutenant que seul l'octroi de la résidence permanente à l'arrivée permettra de réduire complètement la vulnérabilité créée par les programmes des travailleurs temporaires destinés aux travailleurs peu spécialisés. Cependant, à l'échelon international, le PTAS est perçu d'une manière favorable, ainsi que comme une norme en ce qui a trait à certaines pratiques exemplaires¹³⁰. En fait, quand le gouvernement fédéral a affermi les clauses contractuelles concernant les travailleurs agricoles des niveaux C et D de la CNP, il a semblé s'orienter vers une harmonisation du programme avec les conditions du PTAS. Philip Martin, de l'Organisation internationale du travail, a exprimé l'avis que les programmes des travailleurs invités sont là pour rester :

Lors des consultations ... les travailleurs eux-mêmes ont décrit les avantages à long terme de ces programmes.

[traduction] Lorsqu'on examine comment améliorer le système actuel, il faut garder à l'esprit trois principes qui font l'objet d'un vaste consensus. Premièrement, même si elles ne fonctionnent pas parfaitement, les politiques gouvernementales font bel et bien une différence dans la façon dont de nombreux migrants arrivent, la façon dont ils sont traités dans le pays et s'ils vont retourner ou rester. Deuxièmement, les avantages économiques généraux que représente le fait de déplacer des travailleurs au-delà des frontières sont positifs, car les migrants individuels et leurs employeurs se trouvent dans une situation plus avantageuse, et le PNB mondial augmente parce que plus de travailleurs ont des emplois mieux rémunérés. Troisièmement, dans un monde de lois et de droits, il est préférable pour tous que la migration de travail soit légale et ordonnée¹³¹.

Lors des consultations que la CDO a menées, les travailleurs eux-mêmes ont décrit les avantages à long terme de ces programmes. Ils ont déclaré que le PTAS leur procure une source de revenus nettement plus élevés que celle dont ils disposent dans leur pays d'origine, ce qui leur permet de mieux subvenir aux besoins de leurs familles et de faire instruire leurs enfants¹³². Les travailleurs ont déclaré qu'ils revenaient année après année et qu'un grand nombre d'entre eux entretenaient des relations positives et mutuellement avantageuses avec leurs employeurs. Ils étaient rémunérés d'une manière conforme à leurs clauses contractuelles et aux heures qu'ils travaillaient, les lois en matière de santé et de sécurité étaient respectées, les conditions de logement étaient agréables et ils jouissaient d'une relation de travail productive avec leurs employeurs. Nombreux sont les travailleurs qui ont fait aussi des commentaires sur les amitiés et les contacts personnels de longue date qu'ils avaient noués avec

leur employeur et les habitants des collectivités où ils travaillaient. Ils ont exprimé systématiquement leur gratitude à l'égard de la possibilité de gagner un revenu au Canada.

Cependant, on a constaté que les travailleurs agricoles migrants présentent un risque accru de lésions, de maladies et de décès de nature professionnelle et qu'ils ont parfois de la difficulté à avoir accès aux soins de santé et à l'indemnisation en cas d'accident auxquels ils ont droit. Les travailleurs migrants peu spécialisés sont vulnérables au recrutement abusif et à d'autres pratiques abusives, tandis que les travailleuses s'exposent à un risque de harcèlement sexuel au travail¹³³.

Cependant, on a constaté que les travailleurs agricoles migrants présentent un risque accru de lésions, de maladies et de décès de nature professionnelle et qu'ils ont parfois de la difficulté à avoir accès aux soins de santé et à l'indemnisation en cas d'accident auxquels ils ont droit.

Lors de nos consultations, nous avons entendu quelques travailleurs évoquer leurs craintes d'être rapatriés, des représailles de la part des employeurs en réponse à des plaintes, des préoccupations sur le plan de la santé et de la sécurité, des heures insuffisantes, des congés insuffisants, des logements ne répondant pas aux normes et des transports insuffisants. Un grand nombre de ces plaintes se répètent dans les études de recherche¹³⁴. Selon les contrats du PTAS, il incombe aux employeurs de fournir gratuitement aux travailleurs qui participent à ce programme un « logement propre et approprié » et ils sont soumis à des normes en matière de santé ainsi qu'à une supervision de la part d'agents de liaison¹³⁵. Dans le cadre du programme agricole des niveaux C et D de la CNP, les clauses des contrats types exigent que les employeurs fournissent un logement qui a été inspecté et qui répond aux normes minimales nationales concernant les logements agricoles. Les employeurs peuvent déduire des frais au titre du logement. Les défenseurs des droits des travailleurs ont fait état de divers problèmes lors de nos consultations concernant les travailleurs agricoles, comme le surpeuplement, des installations de cuisine inadéquates, des punaises de lit, des fuites, des moisissures et une absence de chauffage¹³⁶. On nous a dit que dans certains cas les inspecteurs du logement locaux n'inspectaient qu'un seul des pavillons-dortoirs dans une exploitation agricole, et pas les autres, avec le résultat que les installations inadéquates passaient inaperçues¹³⁷.

Pour les travailleurs migrants temporaires peu spécialisés, il est essentiel pour leur statut d'immigrant restreint au Canada de conserver leur emploi. La perte d'un emploi a un prix élevé – leur renvoi du Canada, l'obligation de trouver du travail dans leur pays d'origine (qui leur rapportera une fraction de ce qu'ils gagnaient en Ontario), les conséquences pour leur revenu familial et la probabilité qu'ils ne puissent pas revenir au Canada. Selon une étude récente, un statut de résident légal précaire est lié au travail précaire même après qu'une personne devient un résident permanent¹³⁸. Par conséquent, ces travailleurs vivent un type particulier d'insécurité d'emploi qui peut les dissuader d'exercer leurs droits juridiques. Cela a porté la Metcalf Foundation et la Migrant Workers Alliance for Change à soutenir que l'octroi de la résidence permanente est la seule solution complète qui puisse réduire la vulnérabilité des travailleurs étrangers temporaires, tandis que Goldring et Landolt font valoir que [TRADUCTION] « la combinaison des entrées permanentes et des entrées temporaires devrait favoriser les premières »¹³⁹. Bien que les décisions fédérales en matière d'immigration ne soient pas visées par le présent rapport, nous formulerons

des commentaires et des recommandations qui, dans les domaines relevant de la compétence de l'Ontario, pourraient renforcer les mesures de protection destinées aux travailleurs migrants dans le cadre des programmes pour travailleurs peu spécialisés, alors que ces programmes sont en vigueur.

5. Les Autochtones

Sur le marché du travail, la population autochtone a connu des difficultés particulières qui se sont empirées après la récession. Environ 300 000 Autochtones vivent en Ontario; environ 80 pour cent vivent hors réserve¹⁴⁰. En 2008, le taux de chômage en Ontario des Autochtones âgés entre 25 et 54 ans et vivant hors réserve était de 9,2 pour cent, alors que celui de la population non autochtone était de 5,2 pour cent. En 2010, l'écart s'était élargi, avec un taux de chômage de 12,6 pour cent chez les Autochtones et de 7,2 pour cent chez les non-Autochtones. Cela suit la tendance nationale générale des dernières années. Les pertes d'emploi entre 2008 et 2010 ont touché tous les groupes d'âge, surtout les jeunes Autochtones. Dans le principal groupe d'âge actif de la population autochtone (de 25 à 54 ans), l'emploi à temps plein dans le secteur privé a diminué considérablement¹⁴¹.

Même lorsque des personnes handicapées exercent un emploi, elles sont plus susceptibles d'exercer un emploi temporaire ou à temps partiel qui présente des caractéristiques de précarité. Ces emplois procurent habituellement des salaires inférieurs à la moyenne, même après avoir pris en compte le nombre inférieur d'heures travaillées.

Dans son rapport de 2012 sur les services publics en Ontario, Drummond a fait état des difficultés particulières auxquelles sont confrontés les Autochtones, surtout les jeunes, sur le marché du travail¹⁴². Drummond a souligné [TRADUCTION] « [l']écart alarmant » au niveau du rendement académique entre les Premières Nations vivant dans les réserves et la population non autochtone. Pour remédier à la situation, il a recommandé notamment d'investir massivement dans l'éducation en vue d'améliorer les résultats sur le plan de la santé et sur les plans économique et social¹⁴³.

6. Les personnes handicapées

Les personnes handicapées sont depuis longtemps défavorisées sur le marché du travail¹⁴⁴. En 2006, 51 % seulement des personnes handicapées âgées de 15 à 64 ans exerçaient un emploi, par rapport à 75 % des personnes non handicapées. En d'autres termes, le taux de chômage des personnes en âge de travailler qui souffraient d'un handicap se situait à plus de 10 %, tandis qu'il était inférieur à 7 % dans le cas des personnes non handicapées¹⁴⁵.

Même lorsque des personnes handicapées exercent un emploi, elles sont plus susceptibles d'exercer un emploi temporaire ou à temps partiel qui présente des caractéristiques de précarité¹⁴⁶. Ces emplois procurent habituellement des salaires inférieurs à la moyenne, même après avoir pris en compte le nombre inférieur d'heures travaillées¹⁴⁷. En 2006, en Ontario, le revenu moyen des personnes handicapées était de 25 304 \$, comparativement à 38 358 \$ chez les personnes non handicapées¹⁴⁸. Le faible revenu d'emploi disponible peut être un facteur qui dissuade les personnes handicapées d'entrer sur le marché du travail, particulièrement lorsque ces personnes sont admissibles à des mesures de soutien du revenu par l'entremise du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH). De plus, ces emplois n'offrent souvent pas de prestations d'assurance-maladie complémentaires, ce qui peut

être un facteur important pour les personnes handicapées qui ont besoin de façon constante de médicaments ou de traitements¹⁴⁹.

Chez les personnes handicapées, la précarité peut être étroitement liée à de la discrimination systémique au sein de la population active. Il est possible que ces personnes « choisissent » un emploi atypique uniquement parce qu'elles ne disposent pas de mesures d'accommodement appropriées dans un poste à temps plein permanent¹⁵⁰.

La *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* est une loi novatrice qui contribue à l'identification et à la suppression des obstacles à l'égalité des personnes handicapées en établissant des normes proactives. Par exemple, dans le domaine de l'emploi, les employeurs des secteurs public et privé doivent informer les candidats des mesures d'adaptation disponibles lors du processus de recrutement, élaborer des procédures pour la création de plans d'adaptation individuels destinés aux employés handicapés et établir des procédures de retour au travail pour les employés qui ont été absents en raison d'un handicap¹⁵¹.

En réponse au rapport préliminaire, le gouvernement de l'Ontario a souligné ce qui suit :

[TRADUCTION]

Le ministère des Services sociaux et communautaires finance les mesures de soutien à l'emploi destinées à tous, y compris les personnes handicapées. Les services de soutien à l'emploi du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) et du programme Ontario au travail sont financés en fonction du succès des résultats des clients et le POSPH fournit une prestation de santé supplémentaire transitoire aux bénéficiaires qui quittent le programme pour occuper un emploi jusqu'à ce qu'une protection comparable soit disponible chez l'employeur.¹⁵²

7. Les jeunes

En Ontario, les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) présentent un taux de chômage nettement supérieur à celui des travailleurs d'âge mûr¹⁵³. En août 2012, ce taux était de 17,7 %, comparativement à 6,3 % chez les travailleurs âgés de 25 ans ou plus, le taux d'emploi total pendant l'été pour les étudiants ontariens âgés de 15 à 24 ans atteignant 43,3 %. En avril 2012, ce taux était de 16,4 % comparativement à 6,3 % chez les travailleurs âgés de 25 ans ou plus¹⁵⁴. La difficulté qu'ont les jeunes à entrer sur le marché du travail a amené un grand nombre d'entre eux à accepter des formes atypiques d'emploi, comme un emploi temporaire, saisonnier ou à temps partiel et des stages non payés¹⁵⁵. En 2011, plus de 50 % des jeunes travailleurs exerçaient un emploi à temps partiel, par rapport à tout juste moins de 14 % des travailleurs âgés de 25 ans ou plus¹⁵⁶. Les jeunes sont également surreprésentés dans les formes temporaires d'emploi¹⁵⁷. Bien sûr, de nombreux jeunes continuent de poursuivre leurs études en plus de travailler, et cela explique en partie la tendance qu'ils ont à accepter des emplois atypiques¹⁵⁸.

Un répondant à notre rapport préliminaire a fourni une analyse détaillée de l'application inappropriée des stages non payés qui ne font pas partie d'un programme de formation générale. Les employeurs qui utilisent les stages non payés de façon inappropriée exploitent le manque d'expérience des jeunes travailleurs, profitent de leur besoin d'obtenir de l'expérience et contribuent à leur situation précaire. En réduisant l'emploi des jeunes, de telles pratiques ont une incidence négative générale et à long terme sur l'économie ontarienne¹⁵⁹. Dans leur réponse au rapport préliminaire, les travailleurs canadien(ne)s de l'automobile (TCA) ont exprimé des préoccupations au sujet du salaire minimum moins élevé des étudiants¹⁶⁰.

Des problèmes de santé et de sécurité contribuent au travail précaire des jeunes travailleurs. Ces derniers présentent systématiquement des taux supérieurs à la moyenne d'accidents de travail. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail signale que, chaque année, 10 000 jeunes travailleurs sont victimes d'un accident qui les empêche de retourner au travail le lendemain¹⁶¹. Il y a plusieurs raisons à cela. Les jeunes sont habituellement plus inexpérimentés et ceux qui exercent un emploi temporaire ou à temps partiel ne suivent habituellement pas une formation en matière de sécurité¹⁶². Comme ils ne font que commencer leur vie professionnelle, il est possible aussi qu'ils veuillent impressionner leur employeur et ne soient pas disposés à signaler les problèmes de sécurité¹⁶³.

Ces derniers présentent systématiquement des taux supérieurs à la moyenne d'accidents du travail... chaque année, 10 000 jeunes travailleurs sont victimes d'un accident qui les empêche de retourner au travail le lendemain.

Le ministère du Travail de l'Ontario considère que la sécurité au travail des jeunes travailleurs est une priorité¹⁶⁴. Des initiatives d'information, des campagnes de sensibilisation du public ainsi que des mesures d'application ciblées, dans le cadre de campagnes d'inspection de lieux de travail, ont permis de réduire avec succès les taux d'accident¹⁶⁵.

8. Les travailleurs sans statut

Les travailleurs sans statut ou non munis des documents requis n'ont pas le statut d'immigrant qui est exigé pour pouvoir rester au Canada. Ces travailleurs sont hautement exposés au risque d'être exploités par les employeurs car, souvent, ils ne peuvent pas ou ne veulent pas se prévaloir des normes d'emploi ou des mesures de protection en matière de santé et de sécurité¹⁶⁶. Les problèmes entourant la protection au travail des travailleurs sans statut sont complexes et ils débordent du cadre du projet de la CDO, qui traite de façon plus générale des travailleurs vulnérables et du travail précaire. Néanmoins, un grand nombre des recommandations que formule la CDO en vue d'améliorer les conditions relatives aux travailleurs vulnérables aideront aussi les travailleurs sans statut.

Maintenant que nous avons identifié un éventail de travailleurs vulnérables au sein du marché du travail en Ontario, nous examinons dans la section suivante l'effet qu'a le travail précaire sur les femmes, les immigrants et les personnes racialisées en particulier.

E. Les effets négatifs du travail précaire sur les travailleurs vulnérables

1. La santé physique et mentale

Les études lient systématiquement les emplois précaires à des issues négatives sur le plan de la santé physique et mentale¹⁶⁷. En fait, l'Organisation mondiale de la santé considère la prédominance mondiale du travail précaire comme un facteur qui contribue de façon marquée à « la mauvaise santé et [aux] inégalités sanitaires »¹⁶⁸. Ce risque accru pour la santé découle de plusieurs facteurs, dont certains sont brièvement décrits ici.

LE RISQUE D'ACCIDENT ET DE MALADIE

Le travail précaire est plus susceptible d'être un travail exigeant sur le plan physique et de comporter des risques pour la santé et la sécurité¹⁶⁹. Cela est particulièrement vrai pour les nouveaux arrivants au Canada, qui, plus que les travailleurs nés au Canada, s'exposent au fait d'exercer un travail exigeant sur le plan physique¹⁷⁰. Selon le Comité consultatif d'experts de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario (le « rapport Dean »), ce risque accru peut être attribuable, en partie, à un manque d'expérience ou de formation sur l'emploi exercé ou les dangers en cause, un manque de connaissance sur les droits en matière de santé et de sécurité au travail, de même que la crainte de perdre son emploi ou, dans certains cas, d'être expulsé¹⁷¹. Dans son rapport de 2010, le Comité consultatif a formulé plusieurs recommandations au sujet de ces préoccupations, dont des activités de formation obligatoires sur la sensibilisation à la santé et à la sécurité à l'intention des nouveaux travailleurs et des superviseurs, ainsi que de meilleures mesures de protection contre les représailles exercées lorsque les travailleurs vulnérables font état de préoccupations sur le plan de la santé et de la sécurité¹⁷². Ces recommandations sont analysées plus loin dans le présent rapport, dans le chapitre portant sur la santé et la sécurité.

L'insécurité accrue d'un emploi précaire signifie que les travailleurs vivent parfois au jour le jour sans savoir s'ils effectueront suffisamment d'heures de travail dans une journée ou une semaine pour pouvoir suffire à leurs besoins fondamentaux.

L'EFFET D'UN REVENU PEU ÉLEVÉ

Le faible revenu que gagnent les travailleurs précaires peut aussi avoir un effet préjudiciable sur leur état de santé. Un faible revenu signifie souvent que les travailleurs doivent exercer plus d'un emploi ou accomplir de longues heures de travail. Par ricochet, de longues heures de travail signifient qu'ils risquent davantage de tomber malades ou de se blesser. Un faible revenu peut aussi avoir une incidence sur l'accès des travailleurs à [TRADUCTION] « des moyens de transport sûrs et des aliments nutritifs suffisants¹⁷³ ». Sans moyen de transport sûr, les travailleurs s'exposent à des formes de transport plus risquées ou se trouvent dans l'impossibilité de se déplacer pour avoir accès à des soins de santé¹⁷⁴.

L'INSÉCURITÉ D'EMPLOI ET LE STRESS

L'insécurité d'emploi associée au travail précaire peut amener les travailleurs à subir un stress considérable. Même si la souplesse que procurent un emploi autonome ainsi qu'un emploi temporaire et à temps partiel peut permettre à certains travailleurs

vulnérables de jongler avec leurs responsabilités familiales, bien souvent ces arrangements sont imprévisibles. Les travailleurs ne sont souvent pas avisés à l'avance de leur calendrier de travail, ils sont affectés à des postes fractionnés ou ils sont chroniquement [TRADUCTION] « sur appel »¹⁷⁵. L'insécurité accrue d'un emploi précaire signifie que les travailleurs vivent parfois au jour le jour sans savoir s'ils effectueront suffisamment d'heures de travail dans une journée ou une semaine pour pouvoir suffire à leurs besoins fondamentaux. Cette tension sur le plan professionnel, la pression exercée par le fait d'occuper de multiples emplois, des heures de travail irrégulières ou longues, un statut incertain sur le plan du visa et un manque de mesures de protection juridiques sont des éléments qui peuvent tous contribuer au stress¹⁷⁶. Dans le cas des travailleurs migrants temporaires, cette situation peut être exacerbée par la solitude causée par la séparation de la famille, par l'isolement social et géographique ainsi que par un manque d'activités récréatives¹⁷⁷. Lors des consultations de la CDO, des travailleurs ont dit avoir des problèmes de santé mentale, dont la tension, l'épuisement et la dépression¹⁷⁸. Il a également été conclu que les tensions professionnelles se répercutent sur la santé physique¹⁷⁹.

Dans certains cas, la nature fragmentée et isolée du travail précaire empêche les travailleurs d'éprouver un sentiment de satisfaction au travail, ainsi que de nouer des relations professionnelles gratifiantes. Par exemple, les employés temporaires ou à temps partiel ne se voient peut-être pas attribuer suffisamment d'heures de travail pour pouvoir s'intégrer entièrement à leur lieu de travail, ni bénéficier de la continuité d'emploi qui leur permet de voir les résultats de leur labeur¹⁸⁰. Cela peut avoir un effet négatif sur la santé mentale. Dans le même ordre d'idées, la tendance des immigrants récents exerçant des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés a elle aussi été associée à un déclin de la santé mentale¹⁸¹.

OBSTACLES À L'ACCÈS À DES TRAITEMENTS MÉDICAUX ET À DES MÉDICAMENTS

Lors de ses consultations, la CDO a entendu dire que les travailleurs précaires ont de la difficulté à avoir accès à des médicaments, surtout des médicaments d'ordonnance. Ils ne bénéficient généralement pas d'avantages sociaux et, comme leur rémunération est faible, les médicaments sont relativement coûteux¹⁸². Par exemple, moins de 10 % des travailleurs temporaires bénéficient d'une assurance-maladie complémentaire, et seuls 2 % ont accès à des prestations de soins dentaires¹⁸³. Ce manque d'accès aux prestations d'assurance-santé et à des jours de maladie payés incite les employés vulnérables à faire abstraction des accidents et des maladies qu'ils subissent plutôt que d'obtenir des traitements médicaux. Dans le cas des nouveaux arrivants et des travailleurs étrangers temporaires, l'accès aux soins de santé est souvent entravé par la langue et d'autres obstacles culturels¹⁸⁴. Selon certains, un manque de prestations de maladie peut mettre en péril la santé des femmes enceintes. Selon un défenseur des droits des travailleurs, les femmes enceintes sans statut d'immigrante n'ont pas de protection en matière de santé et doivent économiser leur argent pour pouvoir subir des examens médicaux et obtenir de l'aide à la naissance de leur enfant. Il peut arriver que ces femmes se soustraient aux examens si elles n'ont pas de fonds suffisants ou n'ont pas les moyens de perdre des heures de travail¹⁸⁵. De plus, dans les lieux de travail comptant moins de 50 personnes, les femmes enceintes ne sont pas visées par

les dispositions en matière de congé d'urgence personnelle de la *Loi sur les normes d'emploi* et elles ne reçoivent peut-être pas un temps de congé suffisant pour se rendre aux rendez-vous médicaux nécessaires¹⁸⁶. Dans sa réponse au rapport préliminaire, le gouvernement de l'Ontario a fait remarquer que ceux qui n'ont aucune protection peuvent être en mesure de se rendre à un centre de santé communautaire pour obtenir des soins de base et que [TRADUCTION] « les hôpitaux ontariens ne peuvent refuser de traiter ou d'admettre une personne dans les cas où un tel refus mettrait la vie de cette personne en danger, quel que soit son statut de résident ou sa situation sur le plan des assurances »¹⁸⁷.

Enfin, le manque de prestations de santé associé au travail précaire empêche peut-être les personnes vulnérables qui bénéficient de l'aide sociale d'obtenir carrément un emploi. Dans son document de discussion, la Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario (CESASO) indique : « [c]ompte tenu de la croissance des emplois à temps partiel et à faible revenu, les gens ont de plus en plus de difficultés à gagner assez d'argent et à recevoir des prestations de santé suffisantes dans le cadre de leur emploi pour remplacer les prestations d'aide sociale »¹⁸⁸.

Par exemple, les employés temporaires ou à temps partiel ne se voient peut-être pas attribuer suffisamment d'heures de travail pour pouvoir s'intégrer entièrement à leur lieu de travail, ni bénéficier de la continuité d'emploi qui leur permet de voir les résultats de leur labeur.

2. Les relations sur le plan familial et communautaire

L'emploi précaire a vraisemblablement aussi un effet négatif sur les relations qu'une personne entretient sur le plan personnel, familial et communautaire. Le fait d'exercer de multiples emplois, d'effectuer de longues heures de travail ou d'avoir à chercher du travail additionnel aura pour effet de limiter le temps qu'une personne peut consacrer à ces relations, voire le temps passé à nouer de telles relations. Cette situation peut susciter des sentiments de valeur de soi négatifs et miner l'intégrité personnelle. À la longue, la personne peut perdre le réseau de soutien informel que constituent sa famille et ses amis¹⁸⁹.

Des heures de travail imprévisibles peuvent aussi faire des ravages dans la vie familiale et la vie sociale du travailleur, qui aura plus de difficulté à organiser des services de garde stables, et elles empêchent les travailleurs de s'adonner à d'autres activités bénéfiques sur le plan social, comme le fait de participer à la vie de leur collectivité.

3. La formation et l'instruction

Les travailleurs précaires ont peu de chances d'avoir accès à des activités de formation ou d'instruction qui leur permettent de rehausser leurs compétences. Sans formation, ils ont moins de chances de trouver un travail plus stable et mieux rémunéré. Cette situation contribue à une vulnérabilité économique à long terme et perpétue le cycle du travail précaire¹⁹⁰.

Les programmes de soutien de l'emploi actuellement disponibles en Ontario ne sont pas bien conçus pour cibler les besoins des travailleurs les plus vulnérables. De nombreux programmes d'Emploi Ontario ne s'adressent qu'aux personnes qui touchent des prestations d'assurance-emploi (AE) du gouvernement fédéral. Pourtant, les travailleurs qui exercent un emploi atypique sont moins susceptibles de répondre aux exigences d'admissibilité à l'AE¹⁹¹. Les travailleurs autonomes dépendants sont carrément exclus du programme, et les travailleurs temporaires ou à temps partiel

ne sont peut-être pas capables d'accumuler le nombre minimal d'heures d'emploi assurables qui sont requises pour être admissibles¹⁹². Selon un rapport récent, seuls 25 % des travailleurs de Toronto qui sont sans emploi ont droit à l'AE¹⁹³.

Même ceux qui ont les moyens de payer des cours de formation doivent trouver suffisamment de temps pour pouvoir les suivre. Quelques travailleurs tentent de suivre une formation tout en exerçant de multiples emplois – une pratique qui a des conséquences négatives sur la santé et contribue à exercer des tensions sur le plan de l'emploi. Il arrive souvent que le permis de travail d'un travailleur étranger temporaire lui interdise de suivre une formation professionnelle ou lui impose des restrictions strictes à cet égard¹⁹⁴.

4. Le vieillissement

L'impact d'une vie d'emploi précaire augmente avec l'âge. Sans accès à des économies suffisantes ou à un régime de retraite privé, les travailleurs vulnérables continuent peut-être de travailler pendant que d'autres prennent leur retraite, ou, s'ils prennent leur retraite, ils vivent peut-être la pauvreté. Cette situation contribue à des effets négatifs sur la santé et intensifie la dépendance et le coût des mesures d'aide financées par l'État qui sont accordées au moment de la retraite, comme le Programme de la sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti pour les adultes âgés à faible revenu. Les femmes en seront plus touchées que les hommes, à cause, d'une part, du nombre élevé de femmes qui exercent un travail précaire et, d'autre part, de l'espérance de vie plus longue des femmes. Pour une analyse plus générale de certaines des difficultés auxquelles sont confrontés les adultes âgés en Ontario, et particulièrement ceux qui gagnent un faible revenu, voir le rapport final de la CDO sur son projet, intitulé « *Cadre du droit touchant les personnes âgées* »¹⁹⁵.

5. Les coûts intergénérationnels

Enfin, la nature du travail précaire aura vraisemblablement aussi des coûts intergénérationnels. Il ne semble pas y avoir d'études qui examinent précisément les conséquences que peuvent avoir pour les enfants le fait qu'un parent exerce un emploi précaire. Cependant, certaines études montrent que la pauvreté a des coûts intergénérationnels élevés¹⁹⁶. Le fait de grandir dans un ménage à faible revenu semble se répercuter sur les résultats scolaires d'un enfant et les chances qu'il peut avoir dans la vie¹⁹⁷. Même si cette transmission de la pauvreté n'est pas bien comprise, le fait de gagner un faible revenu impose des limites à l'argent que les parents peuvent consacrer [TRADUCTION] « aux aliments nutritifs, aux frais d'études, aux activités physiques et à d'autres activités parascolaires »¹⁹⁸. Par ailleurs, le travail précaire risque de restreindre le temps passé en famille, et le stress qu'engendre ce type d'emploi est susceptible d'avoir un effet néfaste sur la vie familiale¹⁹⁹. Si, par ailleurs, les parents ont un statut juridique précaire au Canada, ce fait défavorisera vraisemblablement leurs enfants, même si ces derniers sont nés au Canada²⁰⁰. Néanmoins, le Canada a un taux relativement élevé de mobilité intergénérationnelle. Seuls environ 20 % à 25 % des enfants canadiens qui grandissent dans la pauvreté demeureront pauvres à l'âge adulte, comparativement à un pourcentage de 40 % à 60 % aux États-Unis²⁰¹.

[L]a pauvreté a des coûts intergénérationnels élevés. Le fait de grandir dans un ménage à faible revenu semble se répercuter sur les résultats scolaires d'un enfant et les chances qu'il peut avoir dans la vie ...

F. Le débat contemporain sur le travail précaire

L'intensification du travail précaire suscite une attention et un débat accrus au sujet de la nécessité de protéger les travailleurs vulnérables²⁰². Un large éventail d'études et de rapports portent sur ce sujet, dont les documents décrits ci-dessous²⁰³ :

1. L'étude de la Commission du droit du Canada

Il convient de noter tout particulièrement le projet lancé par la Commission du droit du Canada (CDC) sur les travailleurs vulnérables en 2004. Ce projet a abordé les enjeux de façon plus générale – en ne se limitant pas à la situation en Ontario – et examiné les questions sous réglementation fédérale²⁰⁴. Ce projet n'était pas encore terminé quand la CDC a cessé ses activités. Néanmoins, son document de discussion jette un peu de lumière sur les façons dont le cadre réglementaire actuel néglige de protéger et de soutenir les travailleurs vulnérables, en soulignant les problèmes suivants :

[L]a pauvreté ... fait de gagner un faible revenu impose des limites à l'argent que les parents peuvent consacrer «aux aliments nutritifs, aux frais d'études, aux activités physiques et à d'autres activités parascolaires».

- le cadre réglementaire n'a pas suivi la montée du travail précaire et les formes plus souples de travail qu'offrent les employeurs;
- l'application des lois et des règlements existants n'est pas suffisante pour protéger les travailleurs vulnérables;
- les mécanismes de soutien offerts aux travailleurs vulnérables sont insuffisants pour leur permettre de faire la transition à un emploi plus stable et mieux rémunéré;
- les lois et les politiques existantes ne tiennent pas convenablement compte des obligations relatives au travail non rémunéré²⁰⁵.

Le document de discussion relève ensuite plusieurs pistes de réforme possibles, dont une augmentation des revenus des travailleurs faiblement rémunérés, l'expansion des lois du travail de façon à protéger davantage les travailleurs vulnérables, et le fait de lier l'admissibilité aux prestations (comme l'assurance-emploi ou le Régime de pension du Canada) à des facteurs autres que la relation d'emploi²⁰⁶.

2. Le rapport Arthurs

Le rapport Arthurs de 2006, intitulé « Équité au travail », donne également un aperçu fort utile des problèmes que suscite la nature changeante du travail. Arthurs a été chargé par le gouvernement fédéral d'examiner les normes du travail contenues dans la partie III du *Code canadien du travail*²⁰⁷. De nombreux lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral au Canada sont des organisations de grande taille, comme les banques, les sociétés de télécommunication, les entreprises de transport et les sociétés de pipeline. De ce fait, il y a relativement moins de travailleurs faiblement rémunérés et par ailleurs vulnérables qui relèvent de la compétence fédérale que ceux qui relèvent de la compétence provinciale²⁰⁸. Ce fait, conjugué au régime

règlementaire différent qui régit les lieux de travail fédéraux, restreint la mesure dans laquelle les recommandations d'Arthurs éclairent le projet de la CDO. Cependant, son rapport brosse tout de même un tableau exhaustif du lieu de travail moderne, ainsi que des tendances sociales et économiques qui l'influencent.

À l'instar du présent rapport, qui étudie l'évolution démographique de la population active de l'Ontario au cours des dernières décennies, le rapport Arthurs procède à un examen semblable dans le contexte fédéral. Il signale que la population active est plus diversifiée et que les femmes travaillent en nombre accru, de sorte que « le ménage à deux revenus est devenu la norme ». En 1961, ce n'était que dans 19 % des ménages que les deux conjoints travaillaient, tandis qu'en 2001 ce pourcentage était passé à 62 %. Les structures familiales se sont diversifiées et « l'immigration a transformé la composition ethnique, raciale, culturelle et religieuse des lieux de travail [...] canadiens »²⁰⁹. Les groupes qui étaient depuis toujours sous-représentés au sein de la population active, comme les Autochtones et les personnes handicapées, sont de plus en plus présents et nombreux. En général, la population active est mieux instruite et l'on note une orientation vers les professions axées sur le savoir. De ce fait, tant les travailleurs que les employeurs mettent de plus en plus l'accent sur l'instruction et la formation. Plus de gens optent pour un emploi autonome – soit par choix, soit par nécessité en raison d'autres obligations, soit parce qu'ils ne sont pas arrivés à trouver une forme traditionnelle d'emploi. Cela a donné lieu à « des relations de plus en plus ambiguës entre ces travailleurs et les personnes avec lesquelles ils travaillent et les entreprises qu'ils servent »²¹⁰.

Les structures familiales se sont diversifiées et « l'immigration a transformé la composition ethnique, raciale, culturelle et religieuse des lieux de travail [...] canadiens ».

Le rapport Arthurs fait également état de la difficulté à répondre aux besoins des travailleurs vulnérables uniquement sous l'angle des normes du travail, et isolément des mécanismes de soutien sociaux plus généraux que sont, par exemple, un soutien du revenu, ainsi qu'un logement et des services de garde d'enfants abordables²¹¹.

RÉPONSE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA AU RAPPORT ARTHURS EN 2009

La Chambre de commerce du Canada représente [TRADUCTION] « plus de 300 chambres de commerce locales représentant 175 000 entreprises de toutes tailles »²¹². Dans sa réponse au rapport Arthurs, la Chambre de commerce du Canada a indiqué que, dans l'ensemble, le rapport maintenait un équilibre entre les points de vue des travailleurs et ceux des employeurs; cependant, elle a exprimé des préoccupations au sujet de certaines recommandations. De plus, elle a souligné le fait important – que nous reconnaissons – que l'économie a changé depuis 2006.

[TRADUCTION]

Le monde a changé depuis que la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales a publié son rapport en 2006 [...] Il en a résulté une demande de produits et services plus faible, assortie d'un accès plus restreint au crédit. Cela limite la capacité des entreprises de survivre et, encore plus, leur capacité de croître. Si jamais les employeurs canadiens avaient besoin de souplesse pour gérer

leurs relations avec les employés, c'est maintenant. En cette période économique difficile, il est essentiel que le gouvernement n'impose aucun autre coût ou fardeau administratif aux entreprises au moyen de règlements supplémentaires qui ne s'attaquent pas à un véritable problème de manière pratique et qui ne donnent pas lieu à des améliorations pour les employés ou les employeurs²¹³.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous reconnaissons les complexités économiques décrites ci-dessus et nous convenons que les nouveaux règlements touchant les employeurs doivent s'attaquer à de véritables problèmes de manière constructive. Par conséquent, nous avons agi avec soin au moment de proposer de nouveaux mécanismes de réglementation et nous en avons proposé seulement lorsque nous étions d'avis qu'il était nécessaire d'aborder des problèmes concrets. De nombreux exemples illustrent notre approche, notamment notre réponse aux propositions visant à proroger le délai de prescription applicable aux réclamations visées par la LNE, à harmoniser la définition d'un « employé » dans toutes les lois et à mettre en œuvre un registre des employeurs de travailleurs étrangers temporaires.

Le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à mettre en œuvre le rapport Dean et, à ce jour, d'importants travaux ont déjà été effectués.

3. Le Rapport Dean

En janvier 2010, le ministre du Travail de l'Ontario a chargé un Comité consultatif d'experts de la santé et de la sécurité au travail de procéder à une étude du système de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario. Ce comité, présidé par Tony Dean, était formé d'universitaires et de représentants des travailleurs et des employeurs ayant une expérience des questions relatives à la santé et à la sécurité. Le rapport Dean a été publié en décembre 2010. Les recommandations qui y figuraient étaient axées sur une amélioration des activités de formation, des ressources et des mesures de soutien, sur des mesures de protection contre les représailles ainsi que sur une structure de prévention, fondée sur la LSST, qui serait alignée sur les mesures d'exécution.

À la suite des recommandations du Comité d'experts, des modifications ont été apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ainsi qu'à la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, faisant du ministère du Travail l'organisme responsable de la prévention des maladies et des accidents²¹⁴. Les changements ont mené à la nomination du premier directeur général de la prévention de l'Ontario en vue de coordonner le système de prévention et la constitution d'un nouveau conseil de prévention et ils permettront d'établir des normes concernant les associations de santé et de sécurité, l'éducation et la formation dans des lieux de travail et la promotion de la sécurité au travail. Certaines recommandations du rapport Dean visent les travailleurs vulnérables, tandis que d'autres, malgré leur caractère plus général, prévoient des avantages précis pour cette partie de la population active. Le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à mettre en œuvre le rapport Dean et, à ce jour, d'importants travaux ont déjà été effectués.

G. Le travail précaire et le droit

Dans les chapitres qui suivent, la CDO examine la *Loi sur les normes d'emploi* ainsi que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, les deux régimes législatifs qui jouent un rôle de premier plan dans les réponses aux problèmes que présente l'emploi précaire en Ontario²¹⁵. Cette section-ci expose le contexte dans lequel s'inscrit cette analyse en indiquant un certain nombre d'autres lois, règlements et politiques qui peuvent avoir une incidence sur l'emploi précaire en Ontario²¹⁶.

1. La Charte et la législation des droits de la personne

Les droits constitutionnels consacrés dans la Charte ne s'appliquent qu'en rapport avec l'exercice du pouvoir gouvernemental et les activités que mènent des organisations s'il existe un lien suffisant avec le gouvernement²¹⁷. Par conséquent, la Charte n'entre généralement pas en jeu lorsqu'il est question des employeurs du secteur privé ou des syndicats. Cependant, les droits qu'elle confère peuvent avoir une incidence indirecte sur les intervenants privés, par exemple dans les cas où une loi omet de fournir à certains employés la même protection ou les mêmes avantages qu'elle procure à d'autres²¹⁸. Par exemple, l'exclusion des travailleurs agricoles du régime de négociation collective que comporte la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario et le régime particulier qui vise les travailleurs agricoles ont été l'objet de contestations importantes qui étaient fondées sur la Charte²¹⁹.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario s'applique pour sa part aux employeurs du secteur privé et aux syndicats. Il interdit la discrimination en matière d'emploi fondée sur un certain nombre de caractéristiques personnelles : « la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap »²²⁰. Comme nous l'avons vu plus tôt, les travailleurs qui sont marginalisés sur le plan social à cause de l'une ou plusieurs de ces caractéristiques sont plus susceptibles d'exercer un travail précaire. Le Code ne définit pas le mot « emploi » mais, selon la Commission des droits de la personne, ce terme engloberait la plupart des formes de travail précaire, y compris le travail à contrat et le travail d'agence temporaire²²¹. Le Code reconnaît toutefois que certains emplois comportent des exigences professionnelles établies de bonne foi, et les employeurs peuvent faire des distinctions sur ce fondement, mais les qualités requises ne seront considérées comme établies de façon raisonnable et de bonne foi que si la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de l'employé ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié²²². Le Code reconnaît également le droit de faire valoir ses droits en vertu du Code (c.-à-d., le droit d'être exempt de toute discrimination) sans craindre de représailles²²³. Cela est analogue à ce que prévoient la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur les normes d'emploi*, qui interdisent de la même façon les représailles exercées contre ceux qui font valoir leurs droits en vertu de ces deux lois²²⁴.

2. Le droit international

Il existe à l'échelon international plusieurs conventions qui traitent des travailleurs vulnérables et de l'emploi précaire. Un certain nombre d'entre elles ont été ratifiées par le Canada et, de ce fait, elles lient l'Ontario. Ces conventions reflètent les normes internationales régissant le traitement des travailleurs et il s'agit d'outils importants pour interpréter le droit national, dont la Charte et le *Code des droits de la personne*²²⁵.

Le droit international a été particulièrement influent dans la jurisprudence récente interprétant la liberté d'association qu'autorise l'alinéa 2d) de la Charte. Dans l'arrêt *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, la majorité de la Cour suprême du Canada a pris en considération le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et la Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du travail (OIT) (la Convention n° 87) pour conclure que le droit de négocier collectivement est protégé dans le cadre de la liberté d'association que confère l'alinéa 2d)²²⁶. Comme l'ont fait remarquer le juge en chef McLachlin et le juge LeBel :

Le Code de droits de la personne de l'Ontario ... interdit la discrimination en matière d'emploi fondée sur un certain nombre de caractéristiques personnelles ... les travailleurs qui sont marginalisés sur le plan social à cause de l'une ou plusieurs de ces caractéristiques sont plus susceptibles d'exercer un travail précaire.

[...] les engagements actuels du Canada en vertu du droit international et l'opinion internationale qui prévaut actuellement en matière de droits de la personne constituent une source persuasive pour l'interprétation de la portée de la Charte²²⁷.

Plus récemment, dans l'arrêt *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, la Cour suprême a confirmé de nouveau son opinion selon laquelle le droit international est un outil d'interprétation²²⁸.

Le Canada a adhéré au PIDESC en 1976. Ce pacte reconnaît le droit de travailler ainsi que l'obligation correspondante qu'a l'État de créer des programmes et des politiques propres à assurer « un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales »²²⁹. Il reconnaît de plus le droit à des « conditions de travail justes et favorables », ce qui comprend un salaire équitable, une rémunération égale pour un travail de valeur égale, une « existence décente », des conditions de travail sûres et saines ainsi que le droit à des périodes de repos, à une limitation des heures de travail et à une rémunération les jours fériés²³⁰. Le PIDESC prévoit également le droit de former des syndicats et celui de faire la grève²³¹. Ces principes lient à la fois le gouvernement fédéral et les gouvernements des provinces, encore qu'il existe des moyens restreints de les faire appliquer²³². En particulier, le principe d'une « existence décente » a suscité une certaine attention dans la documentation spécialisée, et Arthurs s'en est inspiré dans son rapport intitulé « Équité au travail ». Ce principe a éclairé de la même façon le propre examen qu'a fait la CDO sur le travail précaire en intégrant dans son analyse de la législation ontarienne un souci pour une équité fondamentale et la santé et la sécurité au travail, ainsi que la reconnaissance de l'importance d'une pleine participation des travailleurs à la vie au travail, à la vie familiale et à la vie dans la collectivité²³³.

[L]e principe d'une « existence décente » a suscité une certaine attention dans la documentation spécialisée ... Ce principe a éclairé de la même façon le propre examen qu'a fait la CDO sur le travail précaire en intégrant dans son analyse de la législation ontarienne un souci pour une équité fondamentale et la santé et la sécurité au travail, ainsi que la reconnaissance de l'importance d'une pleine participation des travailleurs à la vie au travail, à la vie familiale et à la vie dans la collectivité.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a aussi adopté un certain nombre d'instruments fondamentaux traitant des droits des travailleurs, dont la Convention n° 87. Cette dernière confère aux travailleurs et aux employeurs le droit « sans distinction d'aucune sorte [...] de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières »²³⁴. La Convention exige de plus que les pays prennent « toutes les mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical »²³⁵. Dans l'arrêt *Health Services*, la Cour suprême du Canada a fait remarquer que la ratification, par le Canada, de la Convention n° 87 dénotait « non seulement le consensus international, mais aussi des principes que le Canada s'est lui-même engagé à respecter »²³⁶. La Cour s'est fondée sur la Convention n° 87 pour considérer que la liberté d'association, dans la Charte, inclut le droit des syndiqués de négocier collectivement.

Il existe toutefois plusieurs instruments de l'OIT que le Canada n'a pas ratifiés, dont une autre convention axée sur la liberté d'association, la Convention (n° 98) concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective²³⁷. Le Canada n'a pas ratifié non plus plusieurs conventions de l'OIT et de l'ONU qui protègent les droits des travailleurs migrants²³⁸. La question de savoir la mesure dans laquelle ces conventions lient le Canada du simple fait que ce dernier est membre de l'OIT suscite un certain débat. Que ce soit le cas ou non, la Cour suprême s'est fondée sur des conventions non ratifiées qui, dit-elle, offrent « un fondement normatif » pour ce qui est d'interpréter le droit national²³⁹.

3. Le droit et les initiatives stratégiques à l'échelon national

Une initiative législative qui pourrait avoir une incidence sur de nombreux travailleurs vulnérables est la Stratégie ontarienne de réduction de la pauvreté, qui a été lancée en 2008²⁴⁰. Le préambule de la *Loi de 2009 sur la réduction de la pauvreté* reconnaît que la « réduction de la pauvreté soutient le développement social, économique et culturel de l'Ontario »²⁴¹. Elle explique également que :

[...] [c]ette stratégie 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 [...]²⁴².

Les principes de la *Loi* reconnaissent que la pauvreté est liée au marché du travail, en indiquant que la population de l'Ontario :

[...] recèle un potentiel non exploité qui doit être mis à profit en fournissant un appui à l'essor de l'économie et de la société ontariennes et en éliminant les obstacles qui empêchent la pleine participation de tous à cet essor, en particulier celle des personnes qui subissent une discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap²⁴³.

La Stratégie reconnaît également le risque accru de pauvreté parmi des groupes tels que les immigrants, les femmes, les mères célibataires, les personnes handicapées, les Autochtones et les groupes racialisés²⁴⁴.

La Stratégie de réduction de la pauvreté comporte des initiatives axées sur l'instruction, les programmes parascolaires, la prestation fiscale pour enfants, l'examen de l'aide sociale, les dispositions législatives visant à protéger les aides familiaux résidents et les travailleurs d'agences temporaires ainsi que l'application de normes d'emploi améliorées²⁴⁵. Ces initiatives illustrent la sensibilisation du gouvernement à ce problème ainsi que sa détermination à le contrer. Par exemple, le mandat de l'Examen du système d'aide sociale de l'Ontario consistait à déterminer de quelle façon améliorer le système d'aide sociale de la province, en particulier en rehaussant les perspectives d'emploi des personnes qui dépendent de l'aide sociale et qui sont en mesure d'exercer un emploi rémunéré. Le rapport final de la Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario, *Améliorer les perspectives : Réforme de l'aide sociale en Ontario*, comprend 108 recommandations²⁴⁶. Ces recommandations mettent l'accent sur une approche multidisciplinaire entre le gouvernement de l'Ontario, les municipalités et les membres des Premières Nations visant à regrouper le POSPH et le programme Ontario au travail en un seul programme, à simplifier la structure des avantages, à nommer un commissaire provincial à l'aide sociale, à s'attaquer à l'inégalité des revenus et à encourager les bénéficiaires de l'aide sociale à sortir du système²⁴⁷.

D'autres initiatives du gouvernement de l'Ontario, comme les hausses du salaire minimum et son engagement à mettre en œuvre le rapport Dean sur la santé et la sécurité au travail, sont également des faits importants qui répondent aux besoins des travailleurs vulnérables. L'Ontario a également souligné la mise en application proactive des normes d'emploi à l'intention de certains groupes de travailleurs vulnérables. Par exemple, quand de nouvelles normes ont été légiférées en 2009 à l'égard des agences de placement temporaire, le gouvernement a mis sur pied une équipe spécialisée chargée de procéder à des inspections ciblées afin de s'assurer que l'on respectait les exigences. À l'été 2012, dans le secteur des agences de placement temporaire qui représentait une partie importante de la population active en Ontario, le ministère du Travail a effectué des vérifications de conformité qui comportaient des activités d'exécution proactive visant les agences ayant des travailleurs vulnérables, des antécédents de violations et un nombre élevé de plaintes²⁴⁸.

Le gouvernement de l'Ontario s'efforce également d'attirer des investissements et de créer des emplois en Ontario, compte tenu surtout de la nette réduction du secteur manufacturier de base de l'Ontario.

Le gouvernement fédéral a fait état de sa préoccupation à l'égard des travailleurs

exerçant des formes d'emploi peu sûres grâce à des initiatives visant à trouver des moyens qui permettent aux travailleurs autonomes d'avoir droit à des prestations d'assurance-emploi spéciales et aux employés du secteur privé de prendre part à des régimes de retraite collectifs, enregistrés et autofinancés. Le gouvernement fédéral a aussi affermi récemment des dispositions réglementaires concernant les travailleurs étrangers temporaires, qui procureront à ces derniers des mesures de protection additionnelles²⁴⁹.

Les réponses du gouvernement à la hausse de l'emploi précaire doivent évaluer le besoin de protéger les travailleurs par rapport à celui d'attirer des entreprises qui offrent des emplois ainsi que des avantages économiques à long terme pour tous. Il s'agit là d'un jeu d'équilibre délicat, compte tenu surtout de la situation économique mondiale qui prévalait à l'époque où le présent rapport a été rédigé. Cependant, c'est précisément à ce moment-ci que l'on a le plus grandement besoin d'une réponse efficace. Dans les chapitres qui suivent, la CDO évalue les réponses stratégiques et législatives clés de l'Ontario au problème que représente l'emploi précaire et suggère des moyens d'apporter des améliorations, tout en tenant compte de leurs répercussions pour les employeurs et de leur impact sur le plan des ressources pour le gouvernement ontarien.

III. LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE NORMES D'EMPLOI ET LA RÉFORME LÉGISLATIVE : LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI ET LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES CONNEXES

Dans le présent chapitre, il est question de la mesure dans laquelle la *Loi sur les normes d'emploi* et les dispositions législatives connexes traitent du travail précaire. Pour combler toute lacune, des réformes possibles sont proposées. Le présent chapitre traite de questions de principe, soit l'établissement d'un plancher général de droits minimaux et une meilleure connaissance des droits des employés et des obligations des employeurs. Les mesures d'exécution sont un élément central de normes d'emploi efficaces, et les systèmes d'exécution, tant proactive que réactive, doivent réagir convenablement. Enfin, il est question dans ce chapitre des mécanismes qui étayent l'observation et l'exécution de la LNE, tant de façon générale qu'en rapport avec des catégories précises de travailleurs vulnérables.

Les mesures d'exécution sont un élément central de normes d'emploi efficaces, et les systèmes d'exécution, tant proactive que réactive, doivent réagir convenablement.

A. Les questions de principe générales

En Ontario, les normes d'emploi sont réglementées par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE), laquelle énonce les droits minimaux des travailleurs et les obligations de ceux qui les emploient²⁵⁰. La LNE réglemente un large éventail de questions relatives au travail, dont le salaire minimum, les relevés d'emploi, les heures, les vacances, les congés, les cessations d'emploi et les départs, et elle inclut des dispositions d'exécution pertinentes, telles que les mesures de protection spéciales qui s'adressent aux travailleurs des agences de placement temporaire. Même si le cadre législatif prévoit des mesures de protection minimales de base pour de nombreux travailleurs, des exemptions nombreuses et des règles spéciales destinées aux travailleurs de secteurs précis ont été adoptées, principalement par voie réglementaire. La LNE s'applique à tous les travailleurs, mais elle est surtout importante pour les employés non syndiqués, car les travailleurs syndiqués bénéficient souvent de normes plus strictes et de mécanismes permettant de faire appliquer les contrats.

La LNE est entrée en vigueur en Ontario en 1969, combinant plusieurs lois relatives au travail²⁵¹. Depuis son adoption, elle a été souvent modifiée. Les changements législatifs apportés entre les années 1970 et le début des années 1990 ont surtout élargi les protections législatives accordées aux travailleurs grâce à l'introduction d'exigences en matière d'avis de cessation d'emploi, ainsi que de dispositions concernant les indemnités de cessation d'emploi, les congés de maternité et les mesures de protection en cas de faillite²⁵². Les changements apportés au cours de cette période n'ont pas tous eu pour résultat d'accorder des droits élargis, car des taux de salaire minimum ont été introduits à l'intention des serveurs travaillant dans le secteur des services d'accueil.

Les réformes introduites au milieu des années 1990 ont eu pour effet de raccourcir les délais de prescription applicables aux réclamations et de limiter le montant qu'il était possible de réclamer en cas de perte de salaire. Le gouvernement de l'Ontario a

imposé au cours de cette même période, et pour plusieurs années, un gel du salaire minimum²⁵³. De plus, certaines dispositions en matière de congé ont été amplifiées et clarifiées. Les déclarations que le gouvernement a faites au moment d'apporter ces changements législatifs étaient axées sur l'efficacité et la souplesse administratives, mais mettaient également en lumière la nécessité de protéger les travailleurs les plus vulnérables²⁵⁴.

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* a apporté d'importants changements, avec l'introduction de dispositions accrues en matière de congé parental, de mesures de protection contre les représailles et de congés d'urgence personnelle²⁵⁵. Certaines restrictions ont été éliminées en rapport avec l'admissibilité aux jours fériés et certaines dispositions en matière d'application ont été introduites. Parallèlement, le nombre maximal d'heures de travail par semaine pouvait être augmenté grâce à une entente conclue entre l'employé et l'employeur, les pauses et les périodes de vacances pouvaient être scindées en des périodes plus petites, et le temps supplémentaire pouvait être réparti en moyenne sur une période de quatre semaines.

En réponse à la croissance des agences de placement temporaire, de nouvelles mesures de protection pour les travailleurs de ces agences ont été introduites dans le cadre de la Loi de 2009 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (agences de placement temporaire).

En réponse à la croissance des agences de placement temporaire, de nouvelles mesures de protection pour les travailleurs de ces agences ont été introduites dans le cadre de la *Loi de 2009 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (agences de placement temporaire)*²⁵⁶. Ces dispositions obligent les agences à fournir aux travailleurs des renseignements sur ces dernières, sur les tâches à effectuer et sur les conditions de travail, et il leur est interdit de facturer des frais aux travailleurs. De plus, les restrictions concernant les employeurs clients qui concluent des contrats d'emploi avec des travailleurs ont été supprimées. Par ailleurs, grâce à d'autres modifications réglementaires apportées en même temps, les travailleurs des agences de placement temporaire sont désormais visés par les dispositions de la LNE en matière de salaire pour jour férié, de licenciement et de cessation d'emploi²⁵⁷.

La LNE a été l'objet d'autres modifications en 2010 dans le cadre de la *Loi de 2010 favorisant un Ontario propice aux affaires*²⁵⁸. Cette loi a créé un certain nombre d'obligations à l'intention des employés cherchant à présenter une demande en vertu de la LNE, avec le résultat que les auteurs des demandes sont maintenant habituellement tenus de faire des démarches auprès de leurs employeurs avant que l'on fasse enquête sur une demande présentée en vertu de la LNE, encore que, dans certains cas, comme ceux des employés vulnérables, cette obligation puisse faire l'objet d'une renonciation. Les agents des normes d'emploi (ANE) ont également obtenu la possibilité de faciliter les règlements à un stade anticipé des procédures avec le consentement des parties. Selon Vosko et ses collaborateurs, jusqu'à 80 % des cas sont réglés à la phase initiale par voie de conformité à une décision que rend un ANE au sujet du salaire à payer, du règlement, du retrait ou du rejet de la plainte²⁵⁹. Les défenseurs des droits des travailleurs s'inquiètent du fait que les auteurs des demandes peuvent se sentir contraints de régler pour moins que ce qui leur est dû. De plus, ils considèrent de manière négative n'importe quelle activité préalable à une ordonnance qui ne mène pas à une conclusion formelle contre l'employeur. À leur avis, il est important de tenir un relevé officiel des employeurs non conformes en vue de procédures d'exécution ultérieures²⁶⁰.

Bien des choses ont été écrites et dites au sujet du régime de réglementation des relations de travail. Même si les commentaires qui suivent, entendus par le comité de l'Équité au travail, se rapportent au régime qu'établit le *Code canadien du travail*, ils reflètent les deux opinions divergentes qui sont ressorties au sujet de la LNE²⁶¹.

Deux points de vue généraux sur les relations en milieu de travail se sont dégagés des audiences, mémoires et rapports de recherche. D'une part, de nombreux employeurs insistent sur le caractère contractuel, consensuel et bilatéral de ces relations. « Laissez-nous régler ces questions avec nos employés », « Nos employés sont heureux de leurs conditions de travail », « Les conditions et modalités devraient être établies dans un contrat entre l'employeur et l'employé », semblaient-ils dire. D'autre part, de nombreux syndicats, travailleurs et groupes de défense des droits insistent sur le déséquilibre intrinsèque du pouvoir entre les travailleurs et les employeurs qui, selon eux, empêche la négociation équitable sur le marché du travail en général, et dans la plupart des relations d'emploi en particulier. Ils soutiennent qu'une réglementation est nécessaire pour annuler les résultats de ce déséquilibre duquel ne peut vraisemblablement découler aucune compréhension consensuelle ou contractuelle juste. La première position se rapproche peut-être davantage de la façon dont, à travers l'histoire, le droit a considéré les relations entre employeur et employés; la seconde reflète sans doute davantage la réalité du monde du travail d'aujourd'hui. Cependant, aucune de ces deux perspectives ne peut être ignorée. Dans la vie, comme en droit, les relations en milieu de travail sont façonnées par les contrats et la réglementation²⁶².

Dans le même ordre d'idées, les recherches et les consultations que la CDO a menées ont fait ressortir de nombreuses préoccupations chez les défenseurs des droits des travailleurs et les universitaires, à savoir que le processus des réclamations que prévoit la LNE, tel qu'il est actuellement configuré, impose aux employés un fardeau trop lourd pour ce qui est de faire valoir eux-mêmes leurs réclamations. Les défenseurs des droits des travailleurs ont plaidé en faveur d'un système qui impose aux employés moins de responsabilités pour ce qui est de poursuivre leurs réclamations individuelles, faisant pencher la balance en faveur d'une intensification des inspections, des enquêtes et des poursuites engagées par le gouvernement. Sous cet angle, un modèle d'exécution idéal est envisagé comme étant à la fois expéditif et compatible avec un accent mis sur des réponses dissuasives et impératives. Les défenseurs des droits des travailleurs et les universitaires se sont également prononcés en faveur d'une expansion des mesures de protection législatives. Les employeurs, en revanche, ont exprimé des préoccupations au sujet des effets qu'une intensification de la réglementation - de même que les dépenses accrues qui en résulteraient - auraient sur leurs entreprises, dont plusieurs doivent se mesurer à d'autres au sein d'une économie mondiale. Les employeurs favorisaient une aide à l'observation pour les entreprises dans le cadre des dispositions d'exécution existantes. Les travailleurs eux-mêmes se souciaient principalement de l'accès aux mesures de protection que comporte la loi actuelle ainsi que de la crainte de représailles.

Depuis la promulgation de la LNE initiale, le gouvernement est au courant du besoin de répondre aux intérêts des travailleurs et des employeurs. En 1968, au moment d'introduire la loi, le ministre du Travail a fait les commentaires suivants : [TRADUCTION] « quand il est question d'examiner les améliorations à apporter aux normes d'emploi, nous devons améliorer mais également maintenir un équilibre qui nous aidera à conserver nos industries et à en attirer de nouvelles dans la province »²⁶³.

Cet exercice de mise en équilibre a été l'élément moteur des multiples modifications qui ont été apportées à la LNE au fil des ans. Le résultat est une loi qui énonce de vastes mesures de protection en matière d'emploi, mais qui les limite au moyen de règles et d'exemptions spéciales. Certaines de ses dispositions ne s'appliquent pas aux petites entreprises. Des règles ou des exemptions propres à un secteur particulier ont été promulguées pour certaines professions dans des industries telles que l'agriculture, la construction, les soins en établissement, ainsi que les restaurants et l'hébergement. Dans d'autres cas, il est possible que les travailleurs occasionnels, temporaires ou à temps partiel ne soient pas admissibles à certaines mesures de protection à cause d'un nombre d'heures insuffisant ou de la nature discontinue de leur emploi. Il en résulte un cadre législatif qui, selon certains, ne répond plus à son objectif, lequel consiste à offrir à l'ensemble des travailleurs un plancher de droits minimaux.

« [Q]uand il est question d'examiner les améliorations à apporter aux normes d'emploi, nous devons améliorer mais également maintenir un équilibre qui nous aidera à conserver nos industries et à en attirer de nouvelles dans la province. »

L'hon. Dalton Bales, c.r.,
ministre du Travail de
l'Ontario (1968)

Dans l'intervalle, la lutte pour trouver le juste équilibre se poursuit. Comme il est indiqué dans « Équité au travail » :

Que dire maintenant de l'argument voulant que la réglementation par l'État a aussi ses limites et que si elle impose un fardeau excessif aux entreprises et paralyse l'économie, nous serons tous dans une situation plus critique – les travailleurs vulnérables, leurs employeurs et le reste d'entre nous? Ce point n'est pas seulement une préoccupation légitime, il constitue une question cruciale. Néanmoins, la plupart des gens conviennent qu'à un moment donné, cette crainte doit être écartée, et on doit laisser les préoccupations morales ou normatives prendre le pas sur les inquiétudes économiques ou commerciales. À notre époque et dans un pays aussi riche et soucieux des aspirations morales que le Canada, nous ne pouvons tolérer certains types de conditions de travail²⁶⁴.

Pour la CDO, la question est de savoir si, dans l'économie d'aujourd'hui et de demain, l'Ontario atteint le juste équilibre et, sinon, quelle est la nouvelle orientation qu'il convient de suivre.

B. Le plancher de droits minimaux

1. La réduction et la mise à jour des exemptions

Comme nous l'avons signalé, la LNE vise à légiférer des normes d'emploi minimales, mais elle contient une multitude de règles et d'exemptions spéciales. Dans certains cas, les exceptions sont propres à un secteur particulier, pour lequel la LNE prévoit un traitement différent pour certaines catégories de travailleurs²⁶⁵. Par exemple, il existe quatre catégories d'ouvriers agricoles : les travailleurs agricoles, les cueilleurs,

les travailleurs quasi agricoles et les employés du secteur de l'aménagement paysager. Tous, sauf les travailleurs agricoles, ont droit à un salaire minimum. Les cueilleurs ont droit aux congés fériés, mais pas les travailleurs agricoles, les travailleurs quasi agricoles et les employés du secteur de l'aménagement paysager. Il existe des règles spéciales pour la plupart des travailleurs de la construction et plusieurs autres professions ou secteurs. Les heures de travail, les périodes de repas et la rémunération du temps supplémentaire sont d'autres secteurs où il existe des exemptions précises pour certaines professions. Les travailleurs agricoles et les cueilleurs en sont totalement exemptés.

Dans d'autres cas, les travailleurs atypiques ne sont pas admissibles à certaines protections que confère la *Loi* à cause d'un emploi discontinu ou de l'insuffisance des heures de travail. Si l'emploi précaire n'est pas [TRADUCTION] « synonyme d'emploi atypique », l'insécurité du travail est souvent associée à l'exercice de formes atypiques ou discontinues de travail²⁶⁶. Dans l'état actuel des choses, la plupart des dispositions de la LNE n'excluent pas explicitement les employés atypiques. En fait, il existe un certain nombre de dispositions qui tiennent spécifiquement compte des périodes d'emploi discontinues. Il y a toutefois des cas où la protection qu'assure la LNE est soumise à une période d'admissibilité. Ainsi, les personnes qui occupent plusieurs postes à temps partiel peuvent travailler 60 heures par semaine, mais ne jamais avoir droit à une rémunération des heures supplémentaires, car elles ne travaillent pas plus de 44 heures par semaine auprès d'un employeur particulier. Dans leur réponse au rapport provisoire, les représentants du gouvernement ont souligné que [TRADUCTION] « [L]es normes d'emploi ont pour but de s'assurer qu'un employeur n'exploite pas un employé dans le cadre de cette relation. Cependant, un employeur ne peut être responsable de la totalité des circonstances d'un employé »²⁶⁷. Bien que cela soit vrai, en même temps, compte tenu de la discontinuité et de l'insécurité grandissantes sur le marché du travail, les lois visant à protéger les travailleurs doivent être adaptées aux nouvelles façons d'organiser le travail afin d'être efficaces. Dans le même ordre d'idées, certains travailleurs qui occupent des postes temporaires successifs peuvent ne jamais avoir droit à une période de vacances de deux semaines, car il est possible qu'ils n'effectuent jamais douze mois de travail à un poste donné. La paie de vacances n'est pas assujettie à ces périodes d'admissibilité. Cependant, le préavis de licenciement exige au moins trois mois d'emploi. L'indemnité de cessation d'emploi exige cinq ans d'emploi, et l'employeur doit avoir une liste de paye de 2,5 millions de dollars, ou alors l'interruption doit faire partie d'une cessation d'emploi massive. Dans ce cas, non seulement la durée de service détermine l'admissibilité, mais la taille de l'entreprise est un facteur déterminant dans l'admissibilité à une protection. Comme le gouvernement de l'Ontario l'a souligné dans sa réponse au rapport préliminaire, de telles différences sont fondées sur le point de vue selon lequel les périodes d'admissibilité sont considérées comme raisonnables pour les droits en question. Bien que cela puisse être vrai, lorsqu'une part importante du travail disponible est à court terme et précaire, les mesures de protection en matière d'emploi qui ne couvrent que les formes d'emploi typiques ne répondent pas aux besoins du nombre croissant de travailleurs exerçant un emploi atypique. À notre avis, le temps

[L]orsqu'une part lorsqu'une part importante du travail disponible est à court terme et précaire, les mesures de protection en matière d'emploi qui ne couvrent que les formes d'emploi typiques ne répondent pas aux besoins du nombre croissant de travailleurs exerçant un emploi atypique. À notre avis, le temps est venu de songer à créer d'autres types de mesures de protection pour les travailleurs atypiques.

est venu de songer à créer d'autres types de mesures de protection pour les travailleurs atypiques.

Les modifications législatives qui sont entrées en vigueur le 6 novembre 2009 sont un exemple d'une telle reconnaissance des nouvelles réalités du monde du travail. La *Loi de 2009 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (agences de placement temporaire)* a confirmé que les travailleurs d'une agence de placement temporaire sont des employés de l'agence. Par application du règlement à la même date, les dispositions en matière de licenciement et de cessation d'emploi de la *Loi sur les normes d'emploi* sont devenues applicables aux employés des agences de placement temporaire²⁶⁸. Elles s'appliquent tant que se poursuit la relation d'emploi entre l'agence et l'employé, que ce dernier travaille ou non à titre ponctuel auprès d'un client de l'agence.

[I]l est temps de mettre à jour, de revoir et de simplifier les exemptions de la LNE. Il est important de déterminer si chacune repose sur des considérations sectorielles et d'intérêt public qui sont d'actualité et légitimes.

L'écheveau de règles spéciales que comporte la LNE est à ce point complexe que le ministère du Travail a élaboré sur son site Web un outil concernant les règles particulières qui aide les employés et employeurs à identifier les professions visées par des exemptions ou des règles particulières. Il est probable que chaque exemption propre à une profession particulière a été mise en place en vue de répondre à un besoin perçu de ce secteur qui était pertinent au moment de la promulgation de la *Loi*, pour introduire dans la législation une mesure de souplesse qui répondrait aux besoins des employeurs actifs sur un marché concurrentiel. Cependant, les défenseurs des droits des travailleurs perçoivent les exemptions de façon négative : [TRADUCTION] « la plupart des exemptions sont liées à la réglementation de la rémunération des heures supplémentaires, aux heures de travail et au salaire minimum, ce qui favorise un régime réglementaire qui permet aux employeurs de minimiser les coûts et la planification du travail »²⁶⁹.

À notre avis, la pertinence actuelle des exemptions suscite des préoccupations légitimes. Le temps a passé et la *Loi* a été modifiée d'une manière fragmentaire au cours d'une période prolongée. Cela donne une loi qui est difficile à comprendre et à suivre. L'effet a miné le message législatif que l'Ontario prévoyait, c'est-à-dire un engagement vis-à-vis de mesures de protection minimales disponibles à grande échelle dans les lieux de travail. De l'avis de la CDO, il est temps de mettre à jour, de revoir et de simplifier les exemptions de la LNE. Il est important de déterminer si chacune repose sur des considérations sectorielles et d'intérêt public qui sont d'actualité et légitimes. Les exemptions professionnelles qui ne sont plus pertinentes ou justifiées devraient être abrogées. Pour les travailleurs à temps partiel, occasionnels et temporaires, vu la prolifération de cette forme de travail atypique, il faudrait faire de sérieux efforts pour relever les lacunes que comportent les mesures de protection et les combler.

Les considérations d'intérêt public devraient prendre en compte une compréhension moderne de la nouvelle économie ainsi que des répercussions négatives du travail précaire et, en particulier, de son effet disproportionné sur les personnes racialisées, les femmes, les handicapés, les Autochtones, les jeunes, les immigrants récents et les personnes qui travaillent dans certains secteurs. Chaque exemption devrait être examinée en tenant compte de ces considérations dans le but général d'amoindrir la vulnérabilité et d'offrir aux travailleurs de l'Ontario une série plus uniforme et largement disponible de droits minimaux.

La LNE bénéficierait de l'inclusion d'un énoncé de principe général dans un préambule à la Loi en vue de souligner la détermination du gouvernement à offrir aux employés des mesures de protection minimales de base, d'étayer l'observation des règles et de favoriser la sensibilisation et la formation des membres du public, des employeurs et des employés.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

1. Que le gouvernement de l'Ontario :
 - a) en consultation avec le milieu syndical et les représentants des propriétaires/dirigeants d'entreprise, mette à jour, révise et simplifie les exemptions que comporte la LNE et la réglementation connexe, ce qui inclut une revue des exemptions professionnelles existantes, dans le but de s'assurer que les exemptions sont justifiées par des considérations sectorielles et d'intérêt public d'actualité;
 - b) veille à ce que cette revue permette d'établir et d'appliquer des principes qui visent à promouvoir un plancher largement disponible de droits fondamentaux des travailleurs, y compris le fait que la justification des exemptions soit mise en équilibre avec la nécessité de réduire le travail précaire et d'offrir des normes minimales de base à un secteur plus large de la population active.

Toute modification législative devrait faire l'objet d'une surveillance visant à en identifier les effets sur les travailleurs vulnérables²⁷⁰. Un conseil consultatif sur des solutions novatrices au travail précaire, ainsi qu'il est recommandé à la recommandation n° 26, serait en mesure de fournir au ministère du Travail des conseils sur la pertinence, la justification et l'effet d'exemptions et de règles spéciales propres à un secteur particulier.

La LNE bénéficierait de l'inclusion d'un énoncé de principe général dans un préambule à la Loi en vue de souligner la détermination du gouvernement à offrir aux employés des mesures de protection minimales de base, d'étayer l'observation des règles et de favoriser la sensibilisation et la formation des membres du public, des employeurs et des employés. Une modification semblable a été apportée à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en réponse au rapport Dean; dans cette loi a été ajoutée une nouvelle disposition énonçant les pouvoirs du ministre du Travail à l'égard de la promotion de la santé et de la sécurité au travail, de la prévention des maladies professionnelles, de la sensibilisation du public, ainsi que de la reconnaissance par les employeurs et les travailleurs de l'importance de la santé et de la sécurité, de même que de l'éducation²⁷¹.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

2. Que le gouvernement ontarien codifie dans la LNE un énoncé de principe général soulignant sa détermination à protéger des droits minimaux de base en matière d'emploi, à étayer l'observation des règles et à favoriser la sensibilisation et l'éducation des membres du public, des employeurs et des travailleurs.

2. Le salaire minimum

En 2009, selon Statistique Canada, 8,1 % des travailleurs de l'Ontario touchaient le salaire minimum; la moyenne canadienne était de 5,8 %²⁷². Les défenseurs des droits des pauvres soutiennent le salaire minimum à titre d'initiative stratégique de réduction de la pauvreté. Bien que la politique du salaire minimum ait suscité la controverse (les économistes étant pour ou contre le salaire minimum comme outil efficace de réduction de la pauvreté), chaque province ou territoire canadien a établi un salaire minimum²⁷³.

En date du 31 mars 2010, le taux de salaire minimum en Ontario a été porté à 10,25 \$ l'heure pour la plupart des emplois. Le gouvernement de l'Ontario a haussé le salaire minimum d'environ 50 % par rapport à 6,85 \$ au début de l'année 2004 en partie pour compenser les gels antérieurs et veiller à ce que le salaire minimum devance considérablement l'inflation²⁷⁴.

Pendant les années antérieures aux augmentations, les défenseurs des droits des travailleurs avaient demandé que le salaire minimum soit porté à 10 \$. Après sept augmentations, en février 2011, le gouvernement a annoncé qu'il ne hausserait plus le salaire minimum mais, plutôt, qu'il « nommera[it] un comité représentant les entreprises et les travailleurs pour lui fournir des conseils sur le salaire minimum avant le budget de 2012 »²⁷⁵. Cette nouvelle a été accueillie favorablement par la Chambre de commerce de l'Ontario, qui avait recommandé que le gouvernement :

1. crée une commission ou un conseil indépendant d'examen du salaire minimum constitué d'entreprises (représentant divers secteurs et diverses tailles d'entreprise), de représentants syndicaux et de groupes sociaux;
2. procède régulièrement à des examens du salaire minimum qui comprennent une évaluation des incidences économiques sur l'économie provinciale;
3. assortisse toute augmentation du salaire minimum de mesures sociales destinées aux Ontariens à faible revenu, de manière à ne pas compter principalement sur les coûts opérationnels des entreprises (salaire minimum) pour s'attaquer aux problèmes de pauvreté dans la province²⁷⁶.

Cependant, au moment de la rédaction du présent rapport, rien n'indique que le comité en question ait été constitué.

Quelques défenseurs des droits des travailleurs et universitaires continuent de demander des augmentations additionnelles du salaire minimum, en liant le salaire minimum à l'indice du seuil de faible revenu (SFR), en réglementant le taux par l'entremise d'un organisme indépendant du gouvernement, ou en rajustant le salaire minimum en fonction de l'inflation²⁷⁷. Le monde des affaires a formulé des mises en garde au sujet des effets négatifs d'une hausse marquée²⁷⁸. Dans son rapport de 2011, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a exprimé l'avis qu'une augmentation importante du salaire minimum a généralement un effet plus négatif que positif pour les employés à faible revenu qui travaillent dans une petite ou moyenne entreprise, où les employeurs doivent absorber les coûts additionnels d'une telle mesure en réduisant les heures de travail ou les activités de formation ou en éliminant des emplois²⁷⁹. Ces entreprises emploient de nombreuses personnes travaillant au salaire minimum, et ce sont elles qui assumeraient le coût d'une telle augmentation.

À notre avis, le travail du comité proposé aurait été instructif si ce dernier avait été mis en œuvre. Un tel comité constituerait une tribune où les représentants des employeurs et des employés pourraient conseiller le gouvernement pour l'aider à déterminer la meilleure approche à long terme en ce qui concerne le salaire minimum tout en maintenant un équilibre entre les besoins des entreprises et ceux des employés. La CDO soutient la mise sur pied du comité consultatif du salaire minimum.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

3. Que le gouvernement de l'Ontario mette sur pied le comité du salaire minimum, ou un organisme analogue, pour étudier les questions relatives au salaire minimum tout en maintenant un équilibre entre les besoins des entreprises et ceux des employés.

3. Les employés à temps partiel rémunérés proportionnellement au même taux que les employés à temps plein

Les consultations et les recherches de la CDO ont révélé qu'il était nécessaire de réagir à la situation des travailleurs à temps partiel qui touchent une rémunération inférieure à celle des travailleurs à temps plein. Même s'il existe souvent des raisons commerciales légitimes pour embaucher des employés à temps partiel, certains employeurs semblent recourir à cette formule pour embaucher des travailleurs à un tarif inférieur²⁸⁰. Arthurs fait valoir que, à moins que la différence soit justifiée par les niveaux de compétence, l'expérience ou la description de tâches, de tels écarts sont inévitables pour les personnes travaillant à temps partiel et, en fin de compte, ils réduiront également les normes concernant les travailleurs à temps plein²⁸¹. Les effets négatifs de cette situation sont exacerbés par le fait que le travail à temps partiel est hautement sexospécifique et que, chez les travailleurs à temps partiel, les femmes sont plus susceptibles d'être

faiblement rémunérées²⁸². Comme il a été mentionné plus tôt, même si le choix est un facteur qui compte pour bon nombre de femmes travaillant à temps partiel, ce choix est fréquemment illusoire quand les femmes sont liées par des responsabilités de nature domestique et en matière de prestation de soins.

Les données recueillies donnent également à penser que les parents vivant seuls – il s’agit souvent de femmes – les travailleurs racialisés et les immigrants récents sont plus susceptibles de se retrouver dans un travail temporaire à temps partiel²⁸³. Il en résulte que le fait de rémunérer des travailleurs à temps partiel à un tarif inférieur à celui des travailleurs à plein temps crée, dans une mesure disproportionnée, une vulnérabilité au sein des groupes traditionnellement défavorisés. Quelques membres du Groupe consultatif du projet ont fait des commentaires sur la nécessité que les dispositions sur le salaire égal (proportionnel) s’appliquent à l’ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs occasionnels, temporaires et à temps partiel. Cela paraîtrait justifiable en l’absence d’un motif clair pour distinguer le travail accompli en fonction de l’expérience, des compétences ou de la description de tâches.

Les données recueillies donnent également à penser que les parents vivant seuls – il s’agit souvent de femmes – les travailleurs racialisés et les immigrants récents sont plus susceptibles de se retrouver dans un travail temporaire à temps partiel. Il en résulte que le fait de rémunérer des travailleurs à temps partiel à un tarif inférieur à celui des travailleurs à plein temps crée, dans une mesure disproportionnée, une vulnérabilité au sein des groupes traditionnellement défavorisés.

Les efforts visant à réduire le traitement inégal des travailleurs à temps partiel pourraient servir à plusieurs fins. Ils auraient pour effet d’augmenter proportionnellement l’équivalence du taux de salaire des employés à temps partiel, annulant ainsi en partie certains des impacts négatifs que subissent dans une mesure disproportionnée les femmes et d’autres groupes traditionnellement défavorisés qui travaillent à temps partiel. Il en résulterait une hausse des revenus et, peut-être, une moins grande dépendance à l’égard de l’aide sociale. Cela pourrait servir à promouvoir des conditions de travail équitables et souples d’une manière qui pourrait rendre le travail à temps partiel plus attrayant aux yeux des travailleurs. Tant les entreprises que les employés en profiteraient.

Il faudrait rédiger les dispositions législatives avec soin pour s’assurer de définir la notion du travail égal d’une manière qui soit relativement facile à identifier. Des leçons peuvent être tirées de l’expérience du Royaume-Uni, où des dispositions législatives ont été adoptées pour protéger les travailleurs à temps partiel d’un traitement moins favorable²⁸⁴. Les dispositions législatives visent aussi à promouvoir des conditions de travail souples. Selon au moins un rapport, bien que les mesures de protection prévues par la loi aient permis d’améliorer la situation de certains travailleurs à temps partiel et contribué à réduire la discrimination, le fait que les travailleurs doivent, au cas par cas et dans le cadre d’un litige, faire valoir qu’ils ont fait l’objet d’un « traitement moins favorable », constitue un obstacle à l’accès généralisé à leurs droits. De plus, la définition de « traitement moins favorable » prévue par la loi a été difficile à préciser, notamment en l’absence d’un employé à temps plein pouvant servir de comparateur. Par conséquent, on estime que la Loi a eu un impact limité sur la transformation de la nature du travail à temps partiel²⁸⁵. En dernière analyse, nous favorisons une rémunération égale et proportionnelle pour les travailleurs à temps partiel, tout en reconnaissant que l’élaboration d’une réponse législative efficace devra tenir compte de certaines complexités.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

4. Que le gouvernement de l'Ontario, en tenant compte de la complexité du problème, examine les modifications qui pourraient être apportées à la LNE pour veiller à ce que les travailleurs à temps partiel soient rémunérés proportionnellement au même tarif que les travailleurs à temps plein occupant des postes équivalents, en l'absence d'un motif permettant d'établir une différence en fonction de l'expérience, des compétences ou de la description de tâches.

4. Les avantages sociaux

Arthurs a suggéré que le gouvernement étudie un éventail de possibilités en vue d'élaborer de nouveaux mécanismes, comme une banque d'avantages ou d'autres moyens d'offrir une protection aux travailleurs atypiques dans le cadre d'un régime d'assurance collective achetée par les employés et/ou les employeurs ou un régime offert par un organisme public.

« Quel que soit le modèle adéquat, il faut trouver une façon d'offrir une protection aux travailleurs vulnérables qui n'y ont pas accès à l'heure actuelle. »

Arthurs, Équité au travail

Quel que soit le modèle adéquat, il faut trouver une façon d'offrir une protection aux travailleurs vulnérables qui n'y ont pas accès à l'heure actuelle. De plus, il vaudrait mieux trouver la solution plus tôt que tard. Alors que les taux de syndicalisation sont en baisse, alors que davantage de travailleurs passent des grandes entreprises aux petites et qu'un nombre croissant de travailleurs passent d'un emploi régulier à des contrats atypiques ou au travail indépendant, le bien-fondé d'une nouvelle approche relative à une couverture d'assurance repose sur une nouvelle base : ce ne sont pas seulement les travailleurs vulnérables qui ont besoin de protection, mais une proportion croissante de la population active²⁸⁶.

Dans des observations présentées à la CDO, on a fait valoir que [TRADUCTION] « la possibilité d'une agence d'avantages s'inspirant de l'expérience de la CSPAAT fondée sur les primes multi-employeurs pourrait être étudiée [...] La création d'agences, de conseils ou d'entités fiduciaires multi-employeurs [...] serait rentable et constituerait un moyen créatif de s'assurer que les employés obtiennent la protection dont ils ont besoin »²⁸⁷.

La Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario a indiqué que « la province devrait trouver des façons de dissocier les prestations pour les médicaments sur ordonnance, les soins dentaires et les autres services de santé du système d'aide sociale afin de les offrir à tous les Ontariens à faible revenu²⁸⁸ ». L'examen propose un modèle possible : un régime collectif d'assurance gouvernementale administré par le gouvernement ou le secteur privé, avec des subventions progressives pour les salariés à faible revenu.

Une autre proposition qui a été suggérée pour répondre aux besoins des travailleurs temporaires sur le plan des avantages sociaux est le fait d'obliger les employeurs à payer une prime pour les contrats de travail à court terme. Ce point de vue a aussi été exprimé par Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO) dans sa réponse au rapport préliminaire de la CDO. PEPSO a proposé d'examiner la notion du supplément pour travailleurs occasionnels qui existe en Australie, en vertu de laquelle les employés occasionnels doivent recevoir un salaire de 15 à 25 % plus élevé que le salaire minimum, à titre de compensation pour l'absence de certains droits, comme les congés payés. Dans certains cas, les travailleurs à temps partiel ont également droit à une augmentation du taux applicable au travail à temps partiel. En France, les travailleurs d'agences temporaires et les travailleurs à contrat d'une durée déterminée reçoivent un pourcentage additionnel de leur rémunération (10 % et 6 %, respectivement) à la fin de leur travail. Le gouvernement, après avoir consulté les représentants des employés et des employeurs, pourrait peut-être examiner ultérieurement si cette idée peut être adaptée pour une partie ou la totalité des travailleurs à court terme en vue de compenser le manque d'avantages. Nous sommes conscients qu'une telle innovation aurait, pour les employeurs, des répercussions sur le plan des coûts, mais elle pourrait aussi permettre de réduire en partie la vulnérabilité créée par les formes d'emploi occasionnelles et temporaires, ce qui rendrait ce type de travail moins précaire. L'Australian Industry Group, qui représente les employeurs, a soutenu que la souplesse du travail occasionnel profite tant aux employeurs qu'aux employés et que le supplément pour travailleurs occasionnels attire plusieurs employés occasionnels²⁸⁹. L'examen d'une telle initiative obligerait forcément à effectuer une analyse détaillée des coûts et des avantages qu'elle représenterait pour toutes les parties en vue de déterminer la meilleure voie à suivre. Il serait également justifié d'étudier la situation de l'initiative menée en Australie et en France. Le Conseil consultatif sur des solutions novatrices pour le travail précaire (recommandation n° 26) pourrait examiner de telles questions.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

5. Que le gouvernement ontarien ait recours au Conseil consultatif sur des solutions novatrices pour le travail précaire (recommandation n° 26), en consultation avec les représentants du milieu syndical, du patronat et du secteur de l'assurance, pour étudier diverses options concernant la fourniture d'avantages sociaux aux travailleurs atypiques et aux autres travailleurs non protégés, en prenant en considération les concepts d'une banque d'avantages et d'une prime obligatoire pour les travailleurs temporaires à contrat d'une durée déterminée, entre autres options.

5. Les congés d'urgence/pour raison médicale

LES CONGÉS D'URGENCE PERSONNELLE POUR LES EMPLOYÉS ATYPIQUES

Les dispositions de la LNE en matière de congé d'urgence personnelle prévoient une période annuelle de dix jours de congé non rémunérés en cas de maladie, de

blessure, d'urgence médicale, de deuil ou d'une situation d'urgence concernant un proche parent. Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux employés dont l'employeur emploie régulièrement au moins cinquante personnes. Même si ce n'est pas indiqué explicitement dans la *Loi*, le ministère du Travail indique que les employés à temps partiel ont droit chaque année à la pleine période de dix jours même s'ils n'ont commencé leur emploi qu'en cours d'année²⁹⁰. Par ailleurs, bien que le Guide de politique et d'interprétation de la LNE soit muet sur l'admissibilité des employés temporaires aux congés d'urgence personnelle, le ministère du Travail a précisé que les employés temporaires sont admissibles à de tels congés²⁹¹. Par contraste, le guide indique explicitement que les congés pour raison médicale, par exemple, sont offerts aux employés à contrat²⁹².

[L]es répondants ont fait remarquer que le manque d'accès à un congé d'urgence personnelle est particulièrement difficile pour les travailleurs vulnérables, qui travaillent souvent dans de petites entreprises. L'exemple des femmes enceintes obligées de se rendre à un rendez-vous chez le médecin a été évoqué comme une lacune particulièrement critique.

Le congé familial pour raison médicale est un congé d'une durée de huit semaines, qui permet d'offrir des soins ou du soutien à des membres prescrits de la famille qui sont gravement malades et qui risquent de décéder. Contrairement aux congés d'urgence personnelle, ce congé familial ne se limite pas aux grandes entreprises. Le congé familial pour aidants naturels était un autre congé d'une durée de huit semaines qui a été présenté à l'Assemblée législative en décembre 2011 et qui procurait un congé protégé et non payé d'au plus huit semaines pour permettre aux employés d'apporter des soins et un soutien à un membre de la famille « gravement » malade ou blessé. Il n'était pas nécessaire que le décès soit imminent et il n'existait aucune restriction à l'égard des personnes qui travaillaient dans une petite entreprise. Puisque la législature a été prorogée pendant l'étude du projet de loi au comité, il reste à voir si le projet de loi sera présenté de nouveau à l'avenir. Le congé familial pour aidants naturels représente une reconnaissance prescrite par la loi et relativement récente des responsabilités familiales qu'assument les travailleurs. Pourtant, ce congé ne dépend pas de la taille de l'entreprise de l'employeur, comme ce l'est dans le cas du congé d'urgence personnelle. Ces différences sur le plan de l'admissibilité portent à se demander s'il faut passer en revue les dispositions sur les congés d'urgence personnelle pour s'assurer que chaque disposition est solidement fondée sur des raisons d'ordre public actuelles.

Lors des consultations de la CDO, les répondants ont fait remarquer que le manque d'accès à un congé d'urgence personnelle est particulièrement difficile pour les travailleurs vulnérables, qui travaillent souvent dans de petites entreprises²⁹³. L'exemple des femmes enceintes obligées de se rendre à un rendez-vous chez le médecin a été évoqué comme une lacune particulièrement critique. Cependant, les intervenants n'ont pas tous convenu que les dispositions en matière de congé devraient être élargies davantage. Certains organismes d'employeurs ont fait remarquer que les dispositions en matière de congé ne profitent pas nécessairement aux travailleurs à faible revenu et que ces dispositions sont principalement utilisées, et de façon inappropriée dans certains cas, par des travailleurs occupant des postes plus spécialisés. Certains membres du Groupe consultatif du projet se sont dits en faveur de l'idée d'étendre le congé d'urgence personnelle à la totalité des employés et de promulguer des dispositions concernant les congés de maladie payés.

La CDO croit que le congé d'urgence personnelle devrait être offert à tous les travailleurs, quelle que soit la taille de l'entreprise. Nous sommes conscients, toutefois, que les entreprises de petite taille fonctionnent peut-être avec moins de souplesse que les entreprises de grande taille. Les employeurs ont également fait état de leurs préoccupations quant à la capacité de demeurer concurrentiels face à une réglementation moins stricte dans les provinces voisines²⁹⁴. Un compromis qui a été suggéré est la possibilité de légiférer un congé d'urgence personnelle prolongé tout en classant les congés disponibles dans des catégories plus définies, comme c'est le cas à l'Île-du-Prince-Édouard. La législation de cette province en matière de normes d'emploi prévoit trois jours de maladie par année en cas de maladie et de blessure; de plus, après cinq ans d'emploi, un jour de congé de maladie payé est disponible. Trois jours de congé non payés sont disponibles en cas de deuil, et l'un de ces jours est rémunéré si c'est un membre de la famille immédiate qui est décédé²⁹⁵. L'inconvénient pour les travailleurs est que l'on imposerait des limites plus définies à la durée du congé que l'on pourrait prendre pour n'importe quelle catégorie donnée; cependant, il s'agirait d'une façon d'accorder une protection à tous, tout en réduisant au minimum les effets sur les entreprises. Nous ne favorisons pas nécessairement une telle suggestion. Il s'agit simplement d'un exemple d'une autre approche qui a été mentionnée dans le cadre de nos consultations. Il serait nécessaire d'évaluer les coûts et avantages de l'approche pour déterminer s'il vaut la peine de la prendre en considération. Au moment du présent rapport, nous constatons que l'Île-du-Prince-Édouard est la seule province canadienne ayant adopté des dispositions sur les congés de maladie payés dans sa législation sur les normes d'emploi et que ces dispositions sont très limitées.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

6. Que le gouvernement ontarien examine les dispositions en matière de congé d'urgence personnelle que comporte la LNE pour s'assurer que chaque disposition est justifiée par des raisons d'ordre public actuelles, afin de trouver des moyens d'étendre cet avantage aux personnes qui travaillent dans un lieu de travail comptant moins de cinquante employés (y compris les employés à temps partiel, occasionnels et temporaires de ces petites entreprises).

LE CONGÉ POUR RAISON MÉDICALE PROLONGÉ

Quelques membres du Groupe consultatif du projet croient que la *Loi sur les normes d'emploi* devrait protéger les travailleurs en cas de maladie de longue durée. Des preuves anecdotiques ont été citées au sujet de modèles européens prometteurs de régimes d'assurance obligatoires payés par l'employeur. On a aussi évoqué la possibilité d'obliger légalement les employeurs à étendre les avantages aux travailleurs atypiques si les employés à temps plein sont protégés. La loi de la Saskatchewan qui exige que l'on accorde des avantages à certains employés à temps partiel a été évoquée, mais il vaut la peine de mentionner que cette loi comporte des limites importantes. Pour ce qui est de s'abstenir de recommander que des employeurs offrent des avantages aux travailleurs atypiques, les commentaires qu'Arthurs a faits sont utiles :

[N]ous proposons ... que le gouvernement de l'Ontario étudie les options relatives à l'octroi d'avantages sociaux aux travailleurs atypiques en ayant recours au Conseil consultatif sur des solutions novatrices pour le travail précaire.

Il ne fait aucun doute que certains employeurs décident de ne pas accorder de protection aux travailleurs atypiques dans le seul but de réduire leurs coûts de main-d'œuvre. Cependant, il est également probable que le fait d'accorder une protection aux travailleurs atypiques et à ceux qui sont au service des PME est plus compliqué et onéreux que dans le cas des travailleurs employés à temps plein dans de grandes entreprises. Le problème actuariel de répartir les risques dans un petit groupe, les déséconomies administratives de régimes à petite échelle et le problème du calcul au prorata de certains avantages pour les travailleurs à temps partiel représentent tous des désincitations éventuelles pour les employeurs qui songent à accorder des avantages sociaux aux travailleurs atypiques. Ces problèmes sont gravement exacerbés par les difficultés que pose la collecte des cotisations d'une population de passage, notamment les travailleurs temporaires et les travailleurs d'agences de placement, et le versement des prestations. Il est difficile d'établir clairement si les obstacles que j'ai cernés concernant l'octroi d'avantages sociaux sont réels ou purement hypothétiques. Cependant, je ne suis pas disposé à recommander que les employeurs soient tenus de fournir des avantages sociaux aux travailleurs atypiques à moins d'être convaincu qu'il est pratiquement possible pour eux de le faire²⁹⁶.

Bien que nous ne recommandions pas que la loi octroie des avantages sociaux aux travailleurs atypiques, nous proposons – à la recommandation 5 – que le gouvernement de l'Ontario étudie les options relatives à l'octroi d'avantages sociaux aux travailleurs atypiques en ayant recours au Conseil consultatif sur des solutions novatrices pour le travail précaire (Recommandation 26).

C. La connaissance des droits et des obligations

1. Les mesures de sensibilisation, d'éducation et d'information du public

Dans « Équité au travail », Arthurs fait remarquer :

Les programmes destinés à sensibiliser les travailleurs et les employeurs à leurs droits et à leurs obligations [...] sont l'un des meilleurs moyens d'assurer la conformité aux normes du travail. Lorsque c'est possible, ces programmes devraient être entrepris en collaboration avec des organismes représentant les employeurs, les travailleurs ou des organismes de défense²⁹⁷.

Le manque de connaissance des travailleurs et des employeurs à propos de leurs droits et de leurs responsabilités est un thème qui a été souvent mentionné lors des consultations de la CDO par les représentants du gouvernement, les employeurs, les travailleurs, les fournisseurs de services communautaires, les défenseurs des droits des travailleurs et les universitaires²⁹⁸.

Le ministère du Travail a fait des efforts considérables pour répondre aux préoccupations entourant le manque de connaissance en créant son site Web sur la LNE où l'on trouve, sous une forme multilingue, des informations, des outils spéciaux et des coordonnées concernant la ligne téléphonique du ministère. Malgré ces efforts, les consultations ont montré qu'un accès restreint aux ordinateurs, les limites de

littéracie et des connaissances linguistiques, de même que la crainte de représailles, créent des obstacles à l'accès des travailleurs au système. Lors des consultations que nous avons menées auprès de travailleurs étrangers temporaires, la CDO a entendu dire que certains n'avaient reçu aucune information sur leurs droits avant leur arrivée au Canada et qu'ils ignoraient vers qui se tourner pour obtenir de l'aide.

Des efforts plus poussés pour rehausser l'éducation du public seraient un moyen efficace de faire passer le message. À titre d'exemple, il est proposé dans le rapport « Working on the Edge » que l'on fasse la promotion des droits des employés et des responsabilités des employeurs dans le cadre d'une campagne d'éducation publique menée par le ministère du Travail²⁹⁹. Une campagne axée sur des annonces, des affiches et des séances d'information ferait mieux connaître la loi aux travailleurs et aux entreprises en faisant ressortir l'appui du gouvernement en faveur de la protection des travailleurs vulnérables et en soutenant les employeurs qui respectent les exigences de la LNE. D'après les informations que nous avons reçues lors de nos consultations et dans les observations, la CDO signale l'importance d'une éducation publique active plutôt que passive. L'accent mis par le ministère du Travail sur le fait de communiquer activement les informations aux travailleurs et aux employeurs plutôt que de se fier principalement au site Web du ministère aurait un impact plus marqué. Tant les représentants des employeurs que ceux des travailleurs ont fait état de leurs préoccupations au sujet d'un recours excessif à Internet pour diffuser des informations au public. Ce n'est pas tout le monde qui a accès à Internet, et les régions rurales de l'Ontario n'ont pas toujours accès au service haute vitesse³⁰⁰. Les documents et les séances d'éducation publique devraient être situés là où les travailleurs et les employeurs se trouvent, dans des endroits publics tels que le métro et l'autobus, à la télévision, ainsi que dans les lieux de travail. Dans ses commentaires concernant le rapport préliminaire, la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic a fait valoir qu'il serait important de s'assurer que les documents et séances sont à la disposition des collectivités ethnoraciales³⁰¹. Les comités gouvernement-employeur-employé existants seraient peut-être un autre moyen de diffuser des informations. Une telle campagne pourrait être lancée dans le cadre d'une stratégie provinciale de plus grande envergure que nous suggérons à la recommandation n° 47.

Une campagne axée sur des annonces, des affiches et des séances d'information ferait mieux connaître la loi aux travailleurs et aux entreprises en faisant ressortir l'appui du gouvernement en faveur de la protection des travailleurs vulnérables et en soutenant les employeurs qui respectent les exigences de la LNE.

Le ministère du Travail mène actuellement un certain nombre de séances d'information auprès de groupes de travailleurs et d'employeurs. Des programmes comme ceux-là, notamment ceux qui mettent l'accent sur des contacts personnels entre le ministère et le milieu de l'emploi, doivent être soutenus et élargis. Comme l'a fait remarquer le Chinese Interagency Network of Greater Toronto, il serait très utile d'accorder aux travailleurs un meilleur accès au personnel du ministère du Travail, pour qu'ils puissent lui adresser toute question ou plainte et obtenir des renseignements³⁰². Divers commentateurs ont proposé d'améliorer l'accès à la LNE par des contacts personnels directs ainsi que dans le cadre de partenariats entre le ministère et la collectivité³⁰³.

Le ministère du Travail est bien placé pour continuer d'étendre ses programmes d'information actuels et nouer des partenariats avec le milieu de l'emploi grâce à la mise en œuvre d'initiatives destinées aux travailleurs œuvrant dans les secteurs et les groupes qui, dans une mesure disproportionnée, sont touchés par un emploi précaire, soit, notamment, les travailleurs étrangers temporaires, les immigrants récents, les jeunes, les handicapés, les personnes racialisées, les Autochtones et les femmes.

[U]n programme qui établit des partenariats entre le milieu de l'emploi et le gouvernement pour améliorer la connaissance des droits et des responsabilités serait avantageux.

Un certain nombre de commentateurs ont préconisé un modèle fondé sur le New York Wage Watch Program, que le département du Travail de l'État de New York a lancé à titre de projet-pilote en 2009³⁰⁴. Il s'agit d'un programme de partenariat officiel entre le gouvernement et divers organismes communautaires qui a pour but d'organiser des séances sur les droits des travailleurs, de fournir aux employeurs des renseignements sur l'observation des exigences, de distribuer de la documentation et de soumettre au département du Travail les cas de violation. Il s'agit d'un projet innovateur qui forme des membres de la collectivité travaillant en étroite collaboration avec les travailleurs et les employeurs sur le terrain ainsi qu'avec les organismes gouvernementaux chargés d'appliquer les lois du travail. Le programme a suscité une certaine controverse, en ce sens qu'il est structuré comme un programme d'information et d'éducation, mais ses opposants ont exprimé le souci qu'il s'agit, en réalité, d'une forme d'exécution à l'échelon communautaire dont on se sert comme mécanisme de syndicalisation³⁰⁵. De plus, les opposants soutiennent que le programme a été mis en œuvre sans consulter le milieu des employeurs. À notre avis, un programme qui établit des partenariats entre le milieu de l'emploi et le gouvernement pour améliorer la connaissance des droits et des responsabilités serait avantageux. De pair avec la recommandation récente du rapport Drummond en faveur d'une participation accrue des intervenants et des groupes communautaires à l'élaboration des politiques, la mise en œuvre de tout programme de cette nature obligerait à consulter les organismes d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'à étudier avec soin l'efficacité et les effets du programme de l'État de New York³⁰⁶. Un partenariat gouvernement-collectivité entre le ministère du Travail et l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) a permis d'offrir aux groupes d'immigrants et d'établissement plus de 40 séances d'éducation sur place au cours desquelles [TRADUCTION] « des agents des normes d'emploi ont offert une introduction de base à la LNE, une démonstration des outils, ainsi que des copies de documents imprimés »³⁰⁷.

Comme le suggèrent les recommandations nos 13 et 23, l'expansion des services relatifs aux droits des travailleurs que fournit le système d'Aide juridique Ontario et/ou les organismes communautaires servant les travailleurs vulnérables serait un autre moyen de rehausser la capacité d'offrir des séances d'éducation et d'établir des partenariats entre le gouvernement et le milieu de l'emploi. L'objectif serait de rehausser la connaissance de la LNE. Cette option permettrait d'amoindrir la crainte que ressentent les travailleurs à l'idée de poursuivre des réclamations légitimes sous le régime de la LNE, ce qui mènerait à un accès accru à la justice.

Une stratégie simple et presque gratuite que l'on pourrait utiliser pour rehausser la connaissance de la LNE et soutenir l'observation des exigences dans les lieux de travail serait de remettre un document aux employés au début de la relation de travail.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

7. Que le ministère du Travail :
 - a) lance une campagne de sensibilisation publique sur les droits et les responsabilités que prévoit la *Loi sur les normes d'emploi*;
 - b) réponde aux besoins des travailleurs et des employeurs en informations additionnelles sur la LNE, et continue d'offrir et d'étendre les mécanismes d'information grâce à des séances d'information ou d'éducation sur la LNE, dont, notamment, aux personnes faisant partie des secteurs et des groupes à risque élevé;
 - c) noue des partenariats avec les organismes représentant les employeurs, les employés et la collectivité de façon à ce que les travailleurs et les employeurs aient une meilleure connaissance des droits et des responsabilités que prévoit la LNE.

2. La remise d'un document portant sur la LNE au début de la relation de travail

Une stratégie simple et presque gratuite que l'on pourrait utiliser pour rehausser la connaissance de la LNE et soutenir l'observation des exigences dans les lieux de travail serait de remettre un document aux employés au début de la relation de travail. À l'heure actuelle, le paragraphe 2(3) de la *Loi sur les normes d'emploi* exige que les employeurs mettent en montre dans le lieu de travail une affiche d'information qui présente les droits et les responsabilités que prévoit la LNE et qui indique les coordonnées du ministère du Travail. Elle doit être rédigée en anglais et dans la langue de la majorité des employés du lieu de travail si le ministère fournit l'affiche dans la langue de la majorité. Cette affiche – un document d'une page – est disponible sous forme imprimable au site Web du ministère du Travail. Les employeurs peuvent l'obtenir sur le site Web gratuitement et en plusieurs langues. Nous suggérons d'apporter à la LNE une modification qui obligerait les employeurs, au début de la relation de travail, à non seulement mettre l'affiche bien en vue, mais aussi à en remettre une copie sous la forme d'un document à tous les nouveaux employés, et ce, tant en anglais que dans la langue du travailleur, si cela est possible. À notre avis, cela augmenterait les chances que l'on mette à la disposition des travailleurs des informations de base sur la LNE. Cela augmenterait aussi les chances que les travailleurs emportent le document chez eux, le lisent et, peut-être aussi, que d'autres membres de la famille en prennent également connaissance. Une telle mesure offre la possibilité d'inciter à en parler et à poser des questions. Cela pourrait amener plus de travailleurs à consulter le site Web du ministère. En remettant un tel document au début de la relation de travail, les employeurs ouvriraient la voie à l'établissement d'un sentiment d'engagement à l'égard de l'observation de la LNE dans les lieux de travail.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

8. Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin d'exiger que les employeurs remettent l'affiche relative à la LNE sous la forme d'un document à tous les nouveaux employés et ce, en anglais et, dans la mesure du possible, dans la langue de l'employé.

3. La présentation des conditions de la relation d'emploi

Arthurs a souligné qu'il est important pour les employeurs et les travailleurs de bien comprendre les conditions d'emploi; il a recommandé que la loi oblige les employeurs à fournir aux employés non syndiqués un avis écrit des taux de rémunération, des heures de travail, des congés fériés, des vacances annuelles et des conditions de travail au début de la relation d'emploi. Une obligation d'indiquer par écrit la situation et les conditions de la relation de travail améliorerait les chances d'observation des exigences :

[...] en rappelant aux employeurs leur obligation de se conformer à la loi et en sensibilisant les employés à la possibilité de recourir à des mesures correctives en cas d'infraction à la loi. [...] [U]ne bonne compréhension facilitera le recours de la partie lésée et peut-être aussi la tâche de la partie défenderesse [...]³⁰⁸.

Les travailleurs d'agences temporaires doivent recevoir des informations décrivant l'affectation de travail, les heures de travail et le taux de salaire, aux termes de l'article 74.6 de la LNE³⁰⁹. À l'heure actuelle, conformément aux nouvelles exigences fédérales, les travailleurs étrangers temporaires (niveaux C et D de la CNP et aides familiaux résidants) sont tenus de recevoir ce type d'informations dans les contrats d'emploi types. Cela donne à penser que le gouvernement est conscient de l'effet de protection que ce type de document écrit procure aux travailleurs vulnérables. À notre avis, cette exigence devrait s'appliquer à l'ensemble des employés. Une description claire des conditions liées à l'emploi, dès le début de la relation, offre la possibilité d'une meilleure observation et, le cas échéant, d'une aide pour faire valoir les droits que confère la LNE. Dans la section sur le travail autonome, cette notion fera l'objet d'une discussion plus approfondie dans le contexte des entrepreneurs indépendants.

Une description claire des conditions liées à l'emploi, dès le début de la relation, offre la possibilité d'une meilleure observation et, le cas échéant, d'une aide pour faire valoir les droits que confère la LNE.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

9. a) Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin d'obliger les employeurs à fournir à tous les employés un avis écrit de leur statut en matière d'emploi et des conditions de leur contrat d'emploi;
- b) que le ministère du Travail établisse des formulaires types afin d'aider les employeurs à s'acquitter de cette tâche.

D. L'exécution de la Loi sur les normes d'emploi

1. Une critique du modèle existant

Dans la présente section, nous décrivons l'approche générale que suit l'Ontario à l'égard de l'exécution des normes d'emploi ainsi que les difficultés qui y sont associées. Nous analysons plus loin une série de questions incidentes qui découlent de l'exécution actuelle de la LNE.

Le modèle de réglementation de la LNE de l'Ontario a été décrit comme une [TRADUCTION] « combinaison d'approches législatives “strictes” et “souples” », dans laquelle le mot « souples » fait référence à la [TRADUCTION] « dépendance du gouvernement envers une observation volontaire de la part des employeurs ou un comportement d'autoréglementation de la part des entreprises » et le mot « strictes » désigne [TRADUCTION] « les ordonnances de paiement, les ordonnances d'exécution, ainsi que les amendes ou les poursuites »³¹⁰. Arthurs a fait remarquer que les défenseurs des droits des travailleurs et les universitaires considèrent en général la relation d'emploi essentiellement comme un déséquilibre intrinsèque de forces plutôt que comme une situation dans laquelle les parties à un contrat sont sur un pied d'égalité et que, en raison de cela, ils sont en faveur d'un système qui met principalement l'accent sur l'exécution d'enquêtes et de poursuites au sujet des violations des normes d'emploi en tant que responsabilité publique semblable à celle du système de justice pénale. Ces défenseurs rejettent l'idée d'un modèle d'auto-exécution qui, à leur avis, confie trop de responsabilités aux requérants individuels. Mais la réalité est plus complexe que cela. Un système d'exécution purement public comme le système de justice pénale est axé sur l'objectif d'intérêt public qui consiste à rendre justice pour la société dans son ensemble. L'indemnisation individuelle de la partie lésée joue un rôle moins important. Selon nous, un modèle de droit purement public ne fonctionnerait pas dans le cas des normes d'emploi parce qu'un objectif clé doit être le fait d'indemniser des personnes de la perte qu'ils ont subie. Par conséquent, le système doit, forcément, conserver des éléments du processus de justice civile. Comme le fait remarquer Arthurs, le système est un mélange hybride de règlements et de contrats, de droit public et de droit privé³¹¹.

Arthurs considère que le succès du modèle existant dépend dans une large mesure de sa capacité à assurer le respect des exigences.

En bout de ligne, c'est la question de la conformité qui fait le succès ou l'échec des normes du travail. Une non-conformité à grande échelle détruit les droits des travailleurs, déstabilise le marché du travail, décourage les employeurs respectueux des lois, qui sont court-circuités par ceux qui ne les respectent pas, et diminue le respect de la population envers la loi³¹².

Le ministère du Travail de l'Ontario s'efforce de promouvoir l'approche « souple » à l'égard de la conformité volontaire dans le cadre de sa stratégie de formation, de sensibilisation et de partenariat. Le site Web du ministère présente les buts de cette stratégie :

Le dialogue avec les employeurs et les employés visés par la Loi sur les normes d'emploi fait toutefois partie du Programme des normes d'emploi depuis le tout début. On sait depuis longtemps que la formation favorise le respect des normes d'emploi.

Ministère du Travail

- créer un milieu où les employeurs et les employés connaissent leurs droits et leurs devoirs aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE);
- faire en sorte que les employeurs soient plus conscients des devoirs que leur impose la LNE, et veiller à ce qu'ils aient les outils et ressources dont ils ont besoin pour observer la LNE;
- favoriser l'observation de la LNE.

L'approche que suit le ministère montre que ce dernier saisit bien le lien qui existe entre la formation et l'observation.

Le déploiement officiel de l'initiative Formation, sensibilisation et partenariat a commencé en 2009. Le dialogue avec les employeurs et les employés visés par la *Loi sur les normes d'emploi* fait toutefois partie du Programme des normes d'emploi depuis le tout début. On sait depuis longtemps que la formation favorise le respect des normes d'emploi³¹³.

Les informations sont fournies par l'entremise d'un service téléphonique multilingue qui a reçu plus de 300 000 appels en 2011³¹⁴. Le ministère a répondu à 9 000 demandes de renseignements transmises par courriel en 2010, et son site Web comporte de très nombreux outils, vidéos et documents explicatifs, et de nombreuses ressources sont disponibles en 23 langues³¹⁵. Le ministère organise aussi des séances d'information directes avec des groupes d'employeurs et d'employés. Comme l'a expliqué le gouvernement dans sa réponse au rapport préliminaire, [TRADUCTION] « [d]e nombreux documents sur le site Web, y compris des outils interactifs, sont disponibles pour aider les employeurs à s'instruire et à s'assurer qu'ils se conforment à la LNE. Parmi les outils interactifs, on compte notamment l'outil pour les heures de travail et les heures supplémentaires, le calculateur du salaire pour jour férié et les outils de cessation d'emploi et de licenciement »³¹⁶. Lorsque des inspections ou des enquêtes sur les réclamations mettent au jour des violations de la LNE, les agents des normes d'emploi sont habilités à imposer des sanctions administratives progressives, à délivrer des procès-verbaux en vertu de la partie I de la *Loi sur les infractions provinciales* et à engager des poursuites en vertu de la partie III de cette loi.

Cependant, comme le signale Doorey, cette approche a ses limites.

[traduction] [...] de nombreux employeurs évaluent les coûts liés à l'observation par rapport à la probabilité relativement faible d'être pris en défaut et aux pénalités minimales qui sont associées à un manquement, et ils prennent la décision économique de ne pas se conformer aux exigences [...]. Le ministère du Travail présente déjà des ressources considérables sur ses divers sites Web, et il offre une aide téléphonique pour fournir des conseils aux travailleurs. Cependant, peu d'employés vulnérables savent comment trouver ces sites Web ou même les chercher, même en présumant qu'ils ont accès à Internet ou qu'ils sont au courant de l'existence du service téléphonique. Le ministère du Travail a eu la bonne idée de traduire certaines des informations en plusieurs langues, mais le site général du ministère est en anglais et les travailleurs non anglophones ont de la difficulté à le consulter. Plus fondamentalement, un modèle destiné à aider les travailleurs

vulnérables qui impose à ces derniers le fardeau d'avoir à effectuer des recherches sur Internet et à réclamer ensuite ce à quoi ils ont droit légalement sera toujours inefficace³¹⁷.

L'opinion ci-dessus a été reprise par le Chinese Interagency Network of Greater Toronto dans ses commentaires concernant le rapport préliminaire³¹⁸. Il est ressorti de nos consultations que le manque d'exécution des normes d'emploi est fréquemment signalé³¹⁹. Nous avons entendu parler de salaires inférieurs au salaire minimum chez les travailleurs d'agences de placement temporaire et les travailleurs étrangers temporaires. Ces derniers ont fait état de salaires impayés. Les agences temporaires continuent, a-t-il été dit, de percevoir des frais même si les nouvelles dispositions interdisent cette pratique³²⁰. De telles pratiques et d'autres violations de contrat ont également été mentionnées par les travailleurs et les défenseurs des droits des travailleurs lors de nos consultations avec la Migrant Workers Alliance for Change³²¹. Les travailleurs sans statut ont été victimes de multiples violations³²². La CDO a été mise au courant de l'existence d'« agents » qui placent des travailleurs agricoles étrangers temporaires chez des employeurs, ce qui crée une relation d'emploi triangulaire semblable à celle des agences de placement temporaire. Les employeurs ne paient pas plus que le salaire minimum de 10,25 \$ l'heure à l'agent, et le travailleur reçoit de ce dernier un montant inférieur (aussi peu que 7,50 \$ l'heure)³²³. Selon le Chinese Interagency Network of Greater Toronto, certains employeurs modifient les registres des salaires pour dissimuler le fait que des travailleurs ont travaillé un nombre d'heures excessif et reçu moins que le salaire minimum. Dans un cas, un employé a fait une semaine de 60 heures et s'est vu payer 7 \$ l'heure, une partie de son salaire ayant été versée en espèces pour dissimuler le taux et les heures de travail dans le registre³²⁴. Les problèmes liés aux salaires impayés, aux indemnités de vacances, aux indemnités de cessation d'emploi, aux heures supplémentaires et aux jours fériés ont été les principales plaintes signalées au ministère du Travail³²⁵. Certains laissent entendre que les violations de la LNE sont généralisées³²⁶.

Nous avons entendu parler de salaires inférieurs au salaire minimum chez les travailleurs d'agences de placement temporaire et les travailleurs étrangers temporaires. Ces derniers ont fait état de salaires impayés. Les agences temporaires continuent, a-t-il été dit, de percevoir des frais même si les nouvelles dispositions interdisent cette pratique.

[traduction] Ce qui ressort nettement de l'expérience vécue par les travailleurs est la « quotidienneté » des conditions de travail inférieures à la norme. Les travailleurs ne font pas juste état d'une seule expérience vécue sur le plan des violations que commettent les employeurs. Quand on examine les expériences de travail antérieures, il devient clair que les personnes qui exercent un travail précaire et touchent un faible revenu sont victimes, emploi après emploi, de violations des normes du travail [...] les travailleurs passent d'un mauvais emploi à un autre, sans protection aucune contre les violations des employeurs³²⁷.

Malgré ces comptes rendus, les recherches et les consultations que la CDO a menées ont révélé que la plupart des employeurs se conforment aux dispositions législatives.

[traduction] Ces conclusions n'indiquent pas que tous les employeurs, ou la plupart d'entre eux, violent les NE [normes d'emploi]. Un grand nombre d'entre eux se conforment bel et bien à la LNE. Cependant, la prévalence des violations mine la situation des employeurs qui se conforment aux normes minimales en

matière de travail et contribue à exercer une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail³²⁸.

Les défenseurs des droits des travailleurs ont fait remarquer, avec raison selon nous, que l'actuel processus met exagérément l'accent sur les enquêtes portant sur les plaintes individuelles de violations de la part des employeurs³²⁹. La détection de ces dernières se fait principalement par les mesures d'auto-exécution et les réclamations individuelles des travailleurs. Cette approche a été qualifiée de [TRADUCTION] « coûteuse, et risque de surcharger la capacité disponible »³³⁰.

On s'entend généralement pour dire que l'exécution proactive est un mécanisme nettement plus efficace pour assurer l'application des mesures de protection prévues par la LNE que le système réactif qui consiste à répondre à des plaintes individuelles. Le vérificateur général a laissé entendre que la nécessité d'augmenter le nombre d'inspections proactives est démontrée par le fait que l'on a découvert des violations dans 40 % à 90 % de ces inspections³³¹. Vosko et ses collaborateurs ont souligné le succès des inspections proactives et le fait que 92 % à 99 % des cas confirmés de salaires impayés sont recouvrés grâce à des processus proactifs, tandis qu'environ la moitié seulement sont recouvrés au moyen du processus de réclamation individuelle³³². Les données actuelles du ministère du Travail soutiennent ces constatations : elles indiquent qu'environ 60 % des sommes dues sont recouvrées dans le cadre d'enquêtes et que 98 % sont recouvrées au moyen d'inspections proactives. Selon le ministère, la différence est attribuable en partie au fait que les inspections proactives visent les entreprises actives, tandis que les enquêtes se rapportent parfois aux entreprises insolvables.

Dans « Équité au travail », Arthurs a déclaré :

J'ai reçu de nombreux mémoires mentionnant que la stratégie d'application du Programme du travail devrait être plus proactive. Au lieu de se concentrer sur le traitement des plaintes des travailleurs, les inspecteurs devraient prendre l'initiative de vérifier de façon aléatoire des secteurs ou des entreprises qui affichent un profil de non-conformité ou faire un effort concerté pour assurer l'application des dispositions spécifiques de la Partie III qui semblent donner lieu à des infractions trop fréquentes. Ces mémoires sont plausibles et j'y souscris³³³.

Le régime de santé et de sécurité au travail est considéré comme un système qui met plus l'accent sur les activités d'exécution proactive que le système de la LNE³³⁴. En plaidant en faveur d'une exécution plus proactive des dispositions du régime de la LNE, Vosko et ses collaborateurs font ressortir que même s'il peut paraître raisonnable de donner la priorité à une plus grande protection au chapitre de la santé et de la sécurité par rapport aux mesures de protection relatives à l'emploi, auxquelles il est possible de remédier au moyen d'une indemnisation pécuniaire, il ne faudrait pas trop insister sur les différences, compte tenu des effets négatifs sur la qualité de vie associée à un travail précaire prolongé³³⁵.

On semble s’entendre généralement pour dire que l’Ontario devrait changer d’orientation et se concentrer davantage sur les activités d’exécution proactives. Nous sommes d’accord. Cependant, on continuera d’avoir besoin d’un modèle qui répond aussi aux plaintes individuelles.

La meilleure façon d’assurer la conformité semble être le recours à un éventail de stratégies qui devraient comprendre l’information, l’éducation, la persuasion et la surveillance proactive – toutes conçues pour encourager la conformité sans faire appel à la coercition. Les stratégies devraient également inclure des recours et des sanctions efficaces – administratives, civiles et pénales – de sévérité croissante. Les sanctions devraient être utilisées lorsque les mesures non coercitives ne produisent pas les résultats souhaités, particulièrement dans le cas d’infractions flagrantes. Les stratégies de conformité devraient fonctionner en grande partie de façon proactive, plutôt que d’être mises en œuvre après qu’une infraction a été commise. Elles devraient en outre s’attaquer aussi bien aux causes profondes et aux motifs caractéristiques de non-conformité persistante qu’aux infractions isolées³³⁶.

[...] Il reste qu’il est très difficile de refuser d’entendre un plaignant dont la cause semble valable en droit³³⁷.

« On semble s’entendre généralement pour dire que l’Ontario devrait changer d’orientation et se concentrer davantage sur les activités d’exécution proactives. Nous sommes d’accord. Cependant, on continuera d’avoir besoin d’un modèle qui répond aussi aux plaintes individuelles. »

Professeur Eric Tucker

À long terme, une meilleure exécution en première ligne peut avoir pour effet de réduire le nombre de plaintes individuelles grâce à une amélioration de l’observation. Entre-temps, nous reconnaissons qu’une recommandation visant à accroître les mesures d’exécution proactives aura d’importantes conséquences sur le plan des ressources pour le gouvernement de l’Ontario.

La Commission du droit de l’Ontario recommande :

10. Que le ministère du Travail mette davantage l’accent sur les processus d’exécution proactifs prévus par la LNE tout en continuant à recourir à un éventail de stratégies, dont l’observation volontaire, les inspections proactives et les réponses aux plaintes individuelles.

2. Les problèmes particuliers qui découlent des mesures d’exécution actuelles

FAIRE DES DÉMARCHES AUPRÈS DE L’EMPLOYEUR AVANT DE FORMULER UNE RÉCLAMATION

Comme nous l’avons noté, le principal mode d’exécution que prévoit la structure actuelle de la LNE – le processus des réclamations individuelles – a été l’objet de nombreux commentaires négatifs. Les opinions de la plupart des universitaires et défenseurs des droits des travailleurs concordent avec les commentaires du professeur Eric Tucker : [TRADUCTION] « il est peu vraisemblable que la plupart des travailleurs soient des protagonistes assurés »³³⁸. En d’autres termes, les travailleurs vulnérables, exerçant un emploi peu sûr, sont mal placés pour formuler des plaintes. On a laissé entendre que le système des réclamations individuelles est plus problématique à cause du fait

que, depuis toujours, le ministère du Travail incite les employés à tenter par eux-mêmes de recouvrer ce qui leur est dû³³⁹. Fait non surprenant, les défenseurs des droits des travailleurs voient d'un très mauvais œil la promulgation de changements en vertu de la *Loi favorisant un Ontario propice aux affaires* qui ont eu pour effet d'imposer des obligations additionnelles à de nombreux plaignants avant qu'une enquête débute³⁴⁰.

Conformément aux modifications qui sont entrées en vigueur en janvier 2011, le directeur des Normes d'emploi peut exiger que le plaignant prenne certaines mesures, comme communiquer avec l'employeur au sujet du manquement commis et fournir des renseignements au sujet de la réponse de l'employeur. Même si ce n'est pas indiqué explicitement dans la loi ou le Guide de politique et d'interprétation concernant la LNE, il ressort clairement des déclarations faites dans son site Web que le ministère du Travail a pris la décision générale d'exiger que tous les plaignants entrent en contact avec leurs employeurs au sujet du manquement commis sauf s'il est décidé de renoncer à cette exigence³⁴¹. Les documents du ministère du Travail indiquent clairement qu'il est possible de faire des exceptions pour les travailleurs vulnérables, comme les aides familiaux résidants, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs ayant des obstacles linguistiques, les travailleurs qui craignent leurs employeurs, les travailleurs ayant des motifs liés au *Code des droits de la personne* ou les travailleurs ayant d'autres raisons appropriées³⁴². Des exceptions peuvent être faites aussi pour des situations telles que celles pour lesquelles le délai de prescription de six mois est sur le point de prendre fin ou celles où il est impossible de situer l'employeur. Ces exceptions peuvent être accordées, sur demande, vraisemblablement dans le cadre du pouvoir discrétionnaire dont dispose le directeur (ou son délégué). On ignore la fréquence avec laquelle ces exceptions sont demandées ou accordées.

Bien que la CDO n'ait pas entendu de cas dans lesquels le ministère avait refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire dans des situations appropriées, il ressort manifestement des documents que nous avons examinés que les défenseurs des droits des travailleurs croient que le processus dissuade fortement les travailleurs de déposer une réclamation. À titre d'exemple, la campagne « Color of Poverty » et la Metro Chinese and Southeast Asian Legal Clinic ont soutenu l'élimination de toutes les exigences impératives concernant les travailleurs qui tentent de faire rectifier par eux-mêmes les manquements à la LNE auprès des employeurs avant de déposer une réclamation³⁴³. Nous ne sommes pas sûrs si les défenseurs des droits des travailleurs fondent leurs objections sur des cas concrets où le ministère n'a pas renoncé à l'exigence pour les travailleurs vulnérables, ou s'ils croient que l'on dissuade simplement d'emblée les travailleurs de déposer des réclamations, même par la possibilité d'avoir à faire des démarches auprès de l'employeur. Il est possible aussi que la disposition du ministère à renoncer à l'exigence pour les travailleurs vulnérables soit mal connue parmi les représentants des employés et des travailleurs. Le site Web du ministère du Travail – ainsi que le formulaire de réclamation et le manuel disponible dans plusieurs langues – mentionnent les exceptions qui dispenseront généralement les employés de leur obligation de communiquer avec leur employeur avant le dépôt

d'une réclamation. Cependant, il est souligné ailleurs sur le site Web que la plupart des employés doivent entrer en contact avec leur employeur. Les commentaires faits en ligne et les renseignements sur la LNE relevés parmi les intervenants révèlent que les exceptions ne sont souvent pas mentionnées³⁴⁴. Quoi qu'il en soit, il est possible que, par principe, les défenseurs des droits des travailleurs s'opposent à ce que l'on exige des travailleurs qu'ils demandent une protection spéciale à titre d'exception plutôt que d'en bénéficier de plein droit. Dans sa réponse au rapport préliminaire, le gouvernement de l'Ontario a indiqué que l'exigence d'aborder les employeurs est fondée sur un désir d'améliorer l'efficacité, en précisant que [TRADUCTION] « [s]i la plainte est réglée à la satisfaction de l'employé, celui-ci peut obtenir un recours plus rapidement et il en résulte aussi des économies de ressources pour le gouvernement dans le cadre du processus d'exécution »³⁴⁵.

Quel que soit le fondement précis de leurs objections, les défenseurs des droits des travailleurs ont peu confiance dans le système actuel.

Quel que soit le fondement précis de leurs objections, les défenseurs des droits des travailleurs ont peu confiance dans le système actuel. La CDO n'a pas pu déterminer s'il y avait eu un effet quelconque sur les réclamations depuis la mise en œuvre de la *Loi favorisant un Ontario propice aux affaires*. Les données que l'on pourrait obtenir du ministère du Travail ne sont pas disponibles pour la période pertinente. À notre avis, ce problème est assez sérieux pour justifier la tenue d'un examen. Conformément aux conclusions tirées dans le rapport Drummond, lesquelles recommandent que les ministères améliorent leurs processus de collecte de données et établissent des politiques fondées sur des données probantes, nous sommes d'avis qu'il faudrait entreprendre d'évaluer l'effet des changements apportés à la *Loi favorisant un Ontario propice aux affaires* dans le but de déterminer si le nombre des réclamations a diminué depuis l'entrée en vigueur de cette loi et, dans l'affirmative, si le changement de politique a été le facteur déclencheur³⁴⁶. Si oui, cela justifierait que l'on reconsidère la décision de principe qui exige, en règle générale, que les employés entrent en contact avec leurs employeurs avant de déposer une réclamation en vertu de la LNE.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

11. Que le ministère du Travail :
 - a) recueille des données et procède à une évaluation afin de déterminer l'effet de la politique exigeant que les employés fassent des démarches auprès de leur employeur avant de déposer une réclamation fondée sur la LNE;
 - b) envisage d'éliminer la politique si l'évaluation révèle l'existence d'effets négatifs, comme une diminution du nombre des réclamations due aux changements de principe.

12. Que le ministère du Travail améliore les communications au sujet des exemptions permettant aux travailleurs vulnérables de faire des démarches auprès des employeurs au début d'une réclamation fondée sur la LNE.

ACTIVER ET FACILITER LE TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS EN VERTU DE LA LNE

Lors des consultations, il a été indiqué que les longs délais de règlement des réclamations déposées en vertu de la LNE posaient des problèmes³⁴⁷. Pour améliorer les choses, le ministère du Travail a mis sur pied un groupe de travail en août 2010 en vue de régler un arriéré de 14 000 plaintes liées aux normes d'emploi. En octobre 2011, l'arriéré n'existait plus³⁴⁸. Certains ont critiqué ce processus parce qu'il encourage les travailleurs à accepter moins que ce qui leur est dû à titre de règlement, une pratique que les défenseurs des droits des travailleurs considèrent négativement³⁴⁹.

Le fait d'aider personnellement les travailleurs à établir leur réclamation a été signalé comme un moyen d'améliorer l'accessibilité aux mesures de protection de la LNE et d'activer potentiellement le processus d'établissement des réclamations, ce qui compenserait les effets du manque d'accès à Internet ou des obstacles de nature linguistique. Des renseignements appropriés sur les réclamations pourraient aider en fin de compte le travail des arbitres lors du processus décisionnel³⁵⁰. Le professeur David Doorey, dans une proposition connexe, a envisagé l'idée d'un guichet unique pour les employés ayant besoin d'aide et de conseils en rapport avec les questions visées par la LNE, ainsi que celle d'un bureau correspondant pour les employeurs ou bien d'un bureau spécialisé servant les deux groupes³⁵¹. Une aide personnelle directe pourrait être fournie par l'intermédiaire de centres d'aide juridique ou de bureaux financés par le gouvernement qui serviraient les travailleurs et les employeurs et qui rempliraient un rôle semblable à celui que joue le Bureau des conseillers des travailleurs (BCT) et le Bureau des conseillers du patronat dans les domaines de la sécurité et de l'assurance au travail. Le BCT précise que sa charge de travail actuelle lui cause certaines difficultés, en raison de son double mandat (travailleurs blessés non syndiqués et repréaillés visées par la LSST), de la complexité croissante des causes de la CSPAAAT et des demandes de participation aux questions stratégiques³⁵². Quelle que soit la façon dont le service est

structuré, il serait important d'aider les travailleurs à faire valoir leurs réclamations et d'aider les employeurs à y répondre, en veillant à ce que les renseignements requis, présentés sous la forme appropriée, soient soumis au ministère. Des réclamations et des réponses convenablement documentées auraient pour effet d'activer le processus de règlement des réclamations, ainsi que d'en améliorer la qualité. Comme le souligne le professeur Doorey, il est également important de soutenir les employeurs. À notre avis, les petites entreprises bénéficieraient particulièrement de ce service.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

13. Que le gouvernement de l'Ontario facilite et active le processus d'établissement des réclamations déposées en vertu de la LNE en offrant aux travailleurs et aux employeurs un mécanisme leur permettant d'obtenir sur ce plan une aide personnelle grâce à des services de soutien additionnels, comme les centres d'Aide juridique Ontario, le Bureau des conseillers des travailleurs ou d'autres types de services d'aide aux travailleurs et aux employeurs.

Des réclamations et des réponses convenablement documentées auraient pour effet d'activer le processus de règlement des réclamations, ainsi que d'en améliorer la qualité.

LE DÉLAI DE PRESCRIPTION ET LE PLAFOND PÉCUNIAIRE

L'article 111 de la LNE fixe un délai de prescription de six mois pour ce qui est du dépôt d'une plainte en matière salariale. Dans le cas d'un recouvrement de salaire, le délai de prescription est de douze mois lorsqu'il y a plus d'une violation relative au salaire du même employé, pourvu qu'une des violations ait eu lieu durant la période de six mois. Un délai de prescription de douze mois s'applique aussi au recouvrement d'une indemnité de vacances. Pour ce qui est des contraventions à l'égard desquelles la mesure de réparation sollicitée est une réintégration ou une indemnisation, le délai de prescription général est de deux ans aux termes du paragraphe 96(3). Les délais de prescription impératifs peuvent être prolongés dans des cas exceptionnels de dissimulation frauduleuse dans le cadre de laquelle l'employé a été induit en erreur³⁵³.

Le délai de prescription plus court qui a été établi pour les recouvrements de salaire a été adopté en 1996. Lors de son adoption, le gouvernement a fait valoir qu'il s'agissait d'un moyen d'améliorer l'efficacité administrative, d'augmenter les chances de succès des enquêtes et de l'application de la loi, de mieux utiliser l'argent des contribuables et d'introduire une certaine souplesse, ce qui profiterait aux travailleurs et aux employeurs³⁵⁴. Cependant, ce changement a suscité la controverse à l'époque. Aujourd'hui, des intervenants continuent à demander un retour au délai de prescription de deux ans qui existait avant 1996. Ils soutiennent que les plaignants retardataires n'ont aucun recours en vertu de la LNE et ont pour seul choix de demander réparation devant les tribunaux civils. Les plaignants trouveront difficile de suivre le processus judiciaire. Des observateurs ont fait remarquer que la plupart des plaintes sont déposées après que les travailleurs ont quitté l'emploi en question, et certains d'entre eux quittent leur emploi alors que des montants considérables de salaire impayé leur sont dus. [TRADUCTION] « La suppression d'emplois et les difficultés que représente le fait d'apprendre comment faire valoir ses droits en matière de NE »

font que le délai de prescription de six mois présente un obstacle de taille à ceux qui veulent avoir accès aux mesures de protection qu'offre la LNE³⁵⁵. Malgré cela, la plupart des provinces prévoient actuellement des délais de prescription de six à douze mois. La LNE impose également un plafond pécuniaire de 10 000 \$ pour le recouvrement des sommes dues. Selon les critiques, [TRADUCTION] « le plafond de 10 000 \$ que la LNE impose aux sommes d'argent qu'il est possible de recouvrer laisse ces travailleurs sans recours par l'entremise du processus de réclamation [lié aux normes d'emploi] »³⁵⁶.

Les augmentations récentes du salaire minimum, ainsi que le fait que la plupart des plaignants visés par la LNE ont quitté leur emploi, donnent à penser que l'on pourrait songer à étendre le délai de prescription que prévoit la LNE pour les cas de recouvrement de salaire et à hausser le plafond pécuniaire à 25 000 \$³⁵⁷. Une sanction pécuniaire plus élevée ferait concorder le plafond de la LNE avec celui de la Cour des petites créances. À notre avis, il ne semble pas y avoir de justification suffisamment valable pour plafonner la LNE à un taux inférieur à celui de la Cour des petites créances. Par contre, le délai de prescription a été établi et maintenu depuis 1996 dans une fourchette compatible avec celle des autres provinces. Un retour à un délai de prescription de deux ans semble ne pas correspondre aux tendances actuelles. Quelle que soit l'analyse, l'efficacité et la capacité d'enquêter avec succès sont des objectifs importants qui profitent à toutes les parties et qui permettent d'utiliser efficacement les ressources du gouvernement. Cependant, nous comprenons aussi que la plupart des travailleurs attendent d'avoir quitté leur emploi avant de présenter une réclamation et peuvent ainsi avoir perdu leur droit de réclamer des salaires impayés depuis longtemps. Nous aimerions que soit prévu un pouvoir discrétionnaire de proroger le délai de prescription dans les cas où, en raison de circonstances atténuantes, la réclamation n'a pas été présentée dans le délai de six mois. Pour ce faire, il faudrait apporter une modification législative prévoyant que le directeur a le pouvoir discrétionnaire de proroger le délai dans des circonstances particulières. Une politique pourrait être élaborée pour préciser les raisons du défaut de présenter une réclamation en temps opportun qui pourraient entraîner l'exercice d'un tel pouvoir discrétionnaire. Une disposition d'application générale pourrait permettre d'examiner d'autres raisons possibles, au gré du directeur, l'objectif général étant de fournir un meilleur accès à la justice aux travailleurs les plus vulnérables.

Il est souhaitable, selon nous, que le ministère du Travail établisse un mécanisme facile d'accès et bien annoncé permettant de recevoir les informations de tierces parties.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

14. Que le gouvernement de l'Ontario :
- a) modifie la LNE de manière à prévoir une prorogation du délai discrétionnaire pour les réclamations de salaire dans des circonstances particulières;
 - b) hausse le plafond pécuniaire que fixe la LNE à 25 000 \$.

LES PLAINTES D'UNE TIERCE PARTIE ET LES PLAINTES ANONYMES

[traduction] Rares sont les employés non syndiqués qui déposent une plainte en vertu de la LNE. Les mécanismes d'exécution de cette dernière sont utilisés presque exclusivement par des employés syndiqués, qui peuvent déposer un grief dans le cadre d'une convention collective, ainsi que par d'anciens employés, congédiés par leur employeur ou ayant démissionné³⁵⁸.

Le vérificateur général a exprimé un point de vue analogue³⁵⁹. Cela dénote l'existence d'un système qui ne répond pas au besoin de protéger les travailleurs pendant qu'ils exercent un emploi. Il a été proposé, à titre de recours partiel, que le ministère du Travail accepte de recevoir les plaintes d'une tierce partie ainsi que les plaintes anonymes :

[traduction] [...] en vue d'effectuer des inspections de façon à atténuer les menaces faites aux travailleurs dont les droits sont violés. La mise en œuvre de cette recommandation signifierait que les travailleurs exerçant un emploi particulièrement précaire, et faisant face à des menaces accrues de représailles, ne seraient pas obligés de s'en prendre à leurs employeurs [...]³⁶⁰.

On nous a informés que le ministère du Travail acceptera des renseignements anonymes/fournis par des tiers et qu'une inspection peut être lancée sur la foi de ces renseignements. Il est possible de fournir des renseignements directement sur le portail des normes d'emploi du site Web du ministère ou en appelant le Centre d'information sur les normes d'emploi (centre d'appels)³⁶¹. Cependant, cette option n'est pas annoncée et ne semble pas être bien connue. Il est souhaitable, selon nous, que le ministère du Travail établisse un mécanisme facile d'accès et bien annoncé permettant de recevoir les informations de tierces parties. Ces informations pourraient servir de moyen de déterminer ou de cibler des inspections proactives. Comme l'a souligné le gouvernement dans ses commentaires sur le rapport préliminaire, la capacité du ministère de répondre aux renseignements fournis de façon anonyme a des limites. Cependant, à notre avis, il pourrait s'agir d'un mécanisme important servant à répondre aux nombreuses préoccupations sérieuses que nous avons entendues au sujet des représailles exercées³⁶². Il pourrait être nécessaire d'examiner si les dispositions de la LNE en matière de protection contre les représailles protégeront suffisamment les employés qui sont aussi des tiers plaignants lorsque leur identité est connue, ou s'il existe une protection pour les employés au nom desquels un tiers plaignant (à l'extérieur du lieu de travail) présente une plainte.

Dans les observations qu'ils ont présentées à la CDO, les représentants des employeurs ont souligné l'importance d'établir des freins et contrepoids intégrés de façon à garantir que les plaintes non fondées et vexatoires ne déclenchent pas des inspections coûteuses et injustifiées³⁶³. Il s'agit d'un argument valable. Il serait important d'élaborer des critères de principe permettant de déterminer si des informations émanant d'une tierce partie, en soi ou de pair avec d'autres informations dont disposent les inspecteurs, constitueraient un fondement suffisant pour justifier le déclenchement d'une inspection.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

15. Que le ministère du Travail :

- a. établisse un mécanisme accessible et bien annoncé – comme une ligne d'assistance téléphonique – qui permettrait aux ANE de recevoir des plaintes de tierces parties ou des plaintes anonymes susceptibles de déclencher la tenue d'une inspection proactive;
- b. fixe des critères de principe correspondants afin de garantir que les plaintes non fondées ne déclenchent pas d'inspections injustifiées.

Rendant compte des pratiques relatives à l'exécution de la LNE en 2004, le vérificateur général s'est dit préoccupé par le fait que le ministère du Travail axait ses efforts presque entièrement sur les enquêtes relatives aux plaintes individuelles déposées contre d'anciens employeurs, et ce, même si des inspections proactives antérieures avaient mis au jour des contraventions dans 40 à 90 percent des cas.

Rendant compte des pratiques relatives à l'exécution de la LNE en 2004, le vérificateur général s'est dit préoccupé par le fait que le ministère du Travail axait ses efforts presque entièrement sur les enquêtes relatives aux plaintes individuelles déposées contre d'anciens employeurs, et ce, même si des inspections proactives antérieures avaient mis au jour des contraventions dans 40 % à 90 % des cas. Comme il a été mentionné plus tôt, d'autres ont fait écho à cette préoccupation³⁶⁴. Le vérificateur général a conclu qu'il n'y avait pas eu d'améliorations importantes depuis qu'une vérification, menée en 1991, avait révélé l'existence de lacunes sur le plan des enquêtes, des inspections proactives et des poursuites. Dans son rapport de 2004, il a recommandé que l'on effectue plus d'inspections proactives, que l'on donne de meilleurs conseils aux ANE en matière d'exécution et que le ministère évalue l'effet d'obliger les employeurs à payer les frais d'une enquête lorsqu'on relevait une contravention. Dans son rapport complémentaire de 2006, le vérificateur général a constaté que des progrès avaient été accomplis dans certains secteurs, mais il a découvert que la recommandation selon laquelle les employeurs contrevenants devraient payer les frais d'inspection n'avait pas été mise en œuvre. Cependant, le ministère s'est engagé à envisager d'apporter ce changement lors d'un examen législatif futur. Les représentants des employeurs ont dit craindre que le recouvrement des frais d'inspection pour les infractions mineures aient pour effet d'imposer des pénalités sans commune mesure avec la violation et d'éroder le soutien des employeurs à la conformité à la LNE³⁶⁵. À notre avis, leurs préoccupations sont fondées; par conséquent, nous ne proposons pas nécessairement une approche uniformisée. Une telle modification nécessiterait clairement l'élaboration de politiques visant à identifier les situations appropriées et la mesure dans laquelle l'outil serait utilisé dans chaque situation.

Le vérificateur général a fait remarquer que le ministère du Travail avait augmenté le nombre d'inspections proactives, lequel était passé de 151 en 2003-2004 à 2 355 en 2004-2005 et à 2 560 en 2005-2006. Il a considéré qu'il s'agissait là des nouveaux niveaux de référence à partir desquels établir les objectifs futurs³⁶⁶. Le nombre d'inspections proactives a chuté de plus de 50 % en 2010-2011, lorsque seulement 1 093 inspections ont été menées. Cependant, il y en a eu 2 248 en 2011-2012³⁶⁷. Le ministère du Travail indique actuellement que les intervenants seront consultés dans le

cadre du Programme des normes d'emploi, alors que celui-ci adopte [TRADUCTION] « un modèle d'application de la loi plus proactif ». L'équipe consacrée à l'application de la loi [TRADUCTION] « se concentrera sur les récidivistes et les secteurs à risques élevés pour les travailleurs vulnérables »³⁶⁸.

Il a été recommandé de prioriser les secteurs à risque élevé où l'on trouve des travailleurs vulnérables dans les lieux de travail où une intervention aura un effet marqué et permettra de jouer un rôle dissuasif³⁶⁹. Les campagnes d'exécution et de sensibilisation sont soutenues, et elles ciblent les secteurs [TRADUCTION] « fissurés » dans lesquelles les décisions sont « téléchargées » par de gros employeurs à un réseau complexe d'employeurs de plus petite taille, comme c'est le cas dans les secteurs de l'accueil, des services de conciergerie et de la construction³⁷⁰.

...[D]es travailleurs migrants qui travaillaient aux côtés de travailleurs canadiens ont signalé que l'on demandait rarement à ces derniers d'effectuer des heures supplémentaires et ... ils étaient généralement mieux traités ... [L]es tentatives que les travailleurs migrants avaient faites pour faire état de ce genre de préoccupations auprès des employeurs avaient mené à des représailles de la part de ces derniers, qui avaient insisté pour qu'ils effectuent des heures additionnelles en les menaçant de les congédier s'ils refusaient.

Comme il a été mentionné, il serait efficace que le ministère du Travail veille à ce que la représentation disproportionnée de travailleurs vulnérables dans certains secteurs et certains groupes soit prise en considération au moment de déterminer les secteurs à cibler en vue d'une augmentation des inspections proactives. Par exemple, nos consultations ont révélé que les travailleurs étrangers temporaires étaient régulièrement tenus de travailler tard et la fin de semaine sans recevoir une rémunération d'heures supplémentaires ou une indemnité de vacances. Dans certains cas, des travailleurs migrants qui travaillaient aux côtés de travailleurs canadiens ont signalé que l'on demandait rarement à ces derniers d'effectuer des heures supplémentaires et, selon les informations que nous avons reçues ils étaient généralement mieux traités. Nous avons entendu parler de cas où les tentatives que les travailleurs migrants avaient faites pour faire état de ce genre de préoccupations auprès des employeurs avaient mené à des représailles de la part de ces derniers, qui avaient insisté pour qu'ils effectuent des heures additionnelles en les menaçant de les congédier s'ils refusaient. Nous avons entendu parler d'agressions sexuelles à l'endroit d'employées dans les lieux de travail³⁷¹.

Dans ses commentaires, le Chinese Interagency Network of Greater Toronto a proposé que l'on mène un plus grand nombre d'enquêtes élargies pour réduire la dépendance à l'égard de l'application volontaire de la LNE au moyen de réclamations individuelles³⁷². La vérification de 1991 a spécifiquement indiqué que la non-augmentation du nombre des enquêtes était un problème important. Lorsque des violations étaient constatées, l'enquête n'était pas étendue de manière à déterminer si d'autres employés avaient été victimes de violations semblables. Dans son rapport de 2004, le vérificateur général n'a relevé aucune augmentation marquée du nombre des enquêtes étendues concernant des contraventions confirmées.

Pour pouvoir bien remplir son mandat, le ministère a l'obligation de protéger les droits des employés encore au service de l'employeur qui hésiteraient à déposer une demande de paiement.

Le fait, pour le ministère, d'étendre à d'autres employés du même employeur les enquêtes sur des demandes de paiement qui visent des sommes élevées, et ce, afin de déterminer l'existence d'autres infractions, serait un moyen efficace et efficient d'appliquer les normes d'emploi³⁷³.

Cependant, selon le rapport du vérificateur général, en date de l'année 2006, il n'y avait eu aucune amélioration notable du nombre d'enquêtes étendues menées par le ministère³⁷⁴. Il semble qu'il s'agisse d'un problème récurrent. Lorsque l'absence d'enquêtes élargies a été signalée en 1991, 1 795 enquêtes élargies avaient eu lieu (sur 18 582 plaintes). Le nombre d'enquêtes élargies était passé à 802 en 2003-2004. Bien qu'on nous informe que le ministère procède à la réinspection de 10 % des employeurs au cours d'une année donnée, les plus récentes données indiquent qu'il y a eu cinq enquêtes élargies en 2010-2011 et qu'il y en a eu 53 en 2011-2012³⁷⁵. Le ministère du Travail a précisé qu'il peut s'agir d'une sous-estimation du nombre d'enquêtes élargies, en raison de la façon dont les renseignements sont enregistrés dans la base de données³⁷⁶.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

16. Que le ministère du Travail :

- a) augmente considérablement le nombre des inspections proactives, surtout dans les secteurs à risque élevé, en se fondant sur des niveaux de référence établis;
- b) établisse des initiatives d'exécution proactives et stratégiques, qui ciblent les lieux de travail où les risques de contravention sont élevés, y compris ceux formés de concentrations de travailleurs étrangers temporaires, de travailleurs d'agences temporaires, d'immigrants récents, de travailleurs racialisés, de jeunes, de handicapés et d'Autochtones, ainsi que les secteurs reconnus pour leurs taux élevés de pratiques inférieures aux normes en vigueur;
- c) mène des enquêtes étendues quand il décèle des contraventions;
- d) veille à ce que les activités d'exécution comprennent un suivi des contraventions antérieures.

17. Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin de permettre que soient rendues des ordonnances exigeant que les employeurs ayant contrevenu à la LNE assument les frais des enquêtes et des inspections, lorsque les circonstances s'y prêtent.

3. Les pénalités

Il existe diverses sanctions qui peuvent être imposées à la suite d'une contravention à la LNE. Les agents des normes d'emploi ont le pouvoir discrétionnaire de recourir ou non à ces options : les ordonnances de versement du salaire (jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par employé, en plus des frais d'administration), les ordonnances d'indemnisation ou de réintégration, les ordonnances de conformité, les amendes (295 \$, en plus de la suramende compensatoire et des dépens), les avis de violation

(250 \$ pour la première violation, jusqu'à concurrence de 1 000 \$ pour les violations ultérieures, la somme étant dans plusieurs cas multipliée par le nombre d'employés touchés) et les poursuites (amende maximale de 50 000 \$ pour les particuliers ou 12 mois d'emprisonnement, ou les deux, 100 000 \$ pour les personnes morales et un montant plus élevé pour les condamnations ultérieures, jusqu'à concurrence de 500 000 \$). De plus, le tribunal peut exiger que l'employeur paie les salaires impayés, indemnise l'employé ou réintègre celui-ci dans ses fonctions.

Le vérificateur général a fait remarquer qu'au cours des cinq années antérieures à 2004, il n'y avait eu que 63 déclarations de culpabilité en vertu de la LNE. Des poursuites n'avaient pas été engagées, même si les montants à payer étaient élevés. Dans son rapport de 2004, il a recommandé que le ministère du Travail donne de meilleures instructions aux ANE à propos de l'utilisation appropriée des mesures d'exécution, y compris les avis de contravention et les poursuites, et qu'il surveille davantage l'utilisation de ces mesures afin d'assurer une certaine uniformité d'application. Après la publication du rapport du vérificateur général, les poursuites ont atteint un sommet de 594 en 2006-2007 et de 505 en 2008-2009, mais elles sont tombées à 196 en 2010-2011, et quatre d'entre elles seulement ont été des poursuites engagées en vertu de la partie III de la *Loi sur les infractions provinciales* (LIP), qui ont donné lieu à l'imposition d'une amende plus sévère³⁷⁷. Les poursuites sont dans une très large mesure du type de la partie I, ce qui donne lieu à des amendes d'un montant total de 360 \$ ou moins³⁷⁸. Les défenseurs des droits des travailleurs sont d'avis que [TRADUCTION] « les avis de contravention ne sont pas une mesure efficace contre les violations au départ, pas plus qu'ils ne servent de mesure dissuasive contre les violations en cours ou à venir »³⁷⁹.

Les commentateurs conviennent que le système doit disposer de pénalités et de sanctions efficaces, et les appliquer³⁸⁰. Certains observateurs sont en faveur de normes législatives ou de principe plus sévères, laissant moins de pouvoirs discrétionnaires entre les mains des ANE³⁸¹. D'autres suggestions comprennent des amendes prescrites par la loi pour les contraventions confirmées, même dans le cadre du processus de règlement, ainsi qu'une intensification des poursuites. En général, les consultations ont révélé un certain mécontentement face à l'application actuelle des pénalités, jugées inefficaces pour dissuader les employeurs non conformes. Les défenseurs des droits des travailleurs ne soutiennent pas l'application généralisée que l'on fait à l'heure actuelle des avis de contravention en vertu de la partie I de la LIP qui, à leur avis, n'encouragent pas suffisamment la conformité. Ils préconisent plutôt des amendes qui doublent ou triplent le montant à payer, ainsi que le paiement d'intérêts sur tout salaire non versé, un pouvoir dont les ANE ne disposent pas à l'heure actuelle. Les défenseurs des droits des travailleurs considèrent que les frais administratifs de 10 % que l'on impose aux ordonnances de versement de salaire sont un moyen insuffisant d'inciter les employeurs non conformes à payer les salaires qui sont dus³⁸².

La CDO convient qu'il est nécessaire de recourir à des sanctions efficaces pour faire respecter la loi. Les 196 poursuites engagées en 2010-2011 étaient le résultat d'environ 17 000 plaintes³⁸³. Le Guide de politique et d'interprétation concernant la LNE, qui s'adresse aux ANE, aux avocats, aux spécialistes des ressources humaines

et à d'autres personnes, explique les dispositions législatives applicables et la jurisprudence. Cependant, ce document donne fort peu d'instructions précises aux ANE quant à l'application des diverses sanctions. Si, d'une part, les ANE doivent avoir la souplesse requise pour pouvoir réagir convenablement au très grand nombre de circonstances individuelles qu'ils rencontrent, ils ont également besoin d'instructions claires au sujet du moment où engager des poursuites, notamment dans les cas où il est nécessaire de prendre des mesures dissuasives dans le cas des récidivistes et d'une inobservation délibérée des ordonnances de paiement. Certains commentateurs ont demandé des politiques de poursuites obligatoires. Nous ne sommes pas d'accord. De telles politiques peuvent avoir des conséquences négatives imprévues parce qu'elles injecteraient une rigidité inutile dans le système. Le régime existant possède des mécanismes de dissuasion adéquats : cependant, dans sa mise en œuvre actuelle – par exemple, en raison de l'utilisation des procès-verbaux comme sanction principale – il est moins efficace qu'il pourrait l'être. À notre avis, il faudrait recourir davantage aux sanctions plus dissuasives qui sont disponibles dans le cadre du régime législatif actuel lorsque les circonstances s'y prêtent.

[L]es ANE doivent avoir la souplesse requise pour pouvoir réagir convenablement au très grand nombre de circonstances individuelles qu'ils rencontrent, ils ont également besoin d'instructions claires au sujet du moment où engager des poursuites, notamment dans les cas où il est nécessaire de prendre des mesures dissuasives dans le cas des récidivistes et d'une inobservation délibérée des ordonnances de paiement.

Il faudrait fournir aux ANE des instructions et une formation précises qui mettraient l'accent sur la dissuasion dans le choix des pénalités et des sanctions à imposer (c.-à-d., avis de violation et poursuites) dans les cas de récidive et d'inobservation délibérée. À notre avis, les récidivistes sont notamment ceux qui ont fait l'objet d'ordonnances antérieures telles que les ordonnances de versement du salaire prévues par la LNE.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

18. Que le ministère du Travail affermis les directives de principe fournies aux ANE ainsi que les activités de formation de soutien afin que les ANE choisissent des sanctions dissuasives dans les cas appropriés, surtout pour les récidivistes et pour ceux qui, délibérément, ne se conforment pas aux ordonnances de paiement.

E. Les mécanismes qui étayent les mesures d'observation et d'exécution

1. L'apport et la participation des employés

Le professeur Anil Verma soutient que « l'employé peut apporter une contribution tout à fait précieuse à l'amélioration des normes du travail »³⁸⁴. D'autres commentateurs sont d'accord. Prenant appui sur ce concept, la CDO a examiné les façons d'améliorer la connaissance et l'observation de la LNE grâce à un meilleur « apport des employés » par l'entremise de conseils de travail mixtes employés-employeurs. Ce cadre existe en Ontario sous le régime de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, sous la forme d'un système de comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail³⁸⁵. Nous avons étudié la notion d'importer un tel système dans la LNE en vue d'améliorer l'observation, particulièrement dans les lieux de travail non syndiqués employant des travailleurs à faible revenu.

Roy Adams a proposé d'adopter le modèle allemand des conseils de travail des employés³⁸⁶. Selon ce modèle, les conseils de travail sont un organe élu et obligatoire dans les lieux de travail allemands comptant cinq employés ou plus. Le conseil a des droits prévus par voie législative en matière de consultation, d'information et de participation. Les droits de participation, appelés « codétermination », autorisent à exercer une compétence décisionnelle mixte à l'égard d'un large éventail de sujets, dont les heures, la santé et la sécurité au travail, la formation, la classification des postes ainsi que les congédiements individuels et massifs. Les conseils de travail coexistent avec les syndicats³⁸⁷. À moins que la convention collective l'approuve, les conseils de travail ne s'occupent pas de la négociation des salaires³⁸⁸. Selon Adams, ce modèle est considéré comme efficace, tant par le patronat que par les syndicats; il considère que sa résilience, à la suite des ralentissements économiques survenus dans les années 1980 et 1990, est un indice de ce succès³⁸⁹.

En 2006, le professeur Verma a fait remarquer que même si l'Union européenne s'est servie de ce modèle pour concevoir diverses mesures destinées à intensifier la participation des travailleurs, le gouvernement allemand évaluait le système des conseils de travail au vu d'une concurrence internationale accrue et a procédé à des changements de nature législative pour l'adapter à l'évolution de la situation³⁹⁰. Dans bien des cas, les changements ont affermi le système. La procédure d'élection a été simplifiée, les conseils pouvaient maintenant être établis pour d'autres types de relations commerciales, comme des conseils de travail mixtes recoupant des entreprises connexes, ou il était possible de créer des conseils divisionnaires pour des produits ou des types d'entreprise particuliers. La portée des activités des conseils a été accrue, et des politiques en matière d'équité et de discrimination ont été introduites. Le professeur Verma a conclu que « les conseils de travail n'étaient pas des moyens parfaits de résister aux pressions de la mondialisation », pas plus que l'on pourrait transférer globalement le modèle allemand au lieu de travail canadien. Il a toutefois souligné la valeur des principes sur lesquels sont fondées les conditions de travail pour ce qui est des décisions prises conjointement au sujet des lieux de travail³⁹¹.

En se fondant sur ce concept, nous avons examiné la possibilité de créer un modèle de conseils de travail dans les lieux de travail de l'Ontario, qui auraient pour objectif d'accroître la participation et la connaissance des employés, d'engager des discussions entre les employeurs et les employés sur des sujets liés à la LNE et, peut-être, de régler les différends. Si le conseil était mis en œuvre efficacement, son existence contribuerait à réduire l'isolement des travailleurs en créant un système de soutien et de représentation au sein du lieu de travail. Les ANE pourraient se fonder sur le conseil de travail comme source d'informations lors de leurs enquêtes ou de leurs inspections. L'introduction des conseils de travail obligerait à former les représentants des employés et des employeurs. Ce fait à lui seul pourrait avantager le lieu de travail grâce à une amélioration des connaissances. Lors de nos consultations, il a été suggéré que l'établissement des conseils de travail en vertu de la LNE pourrait être facilité en « greffant » ces conseils à la structure existante des comités mixtes que prévoit la LSST.

[V]u les difficultés auxquelles les travailleurs vulnérables sont confrontés, nous sommes d'avis qu'il est important d'examiner de nouvelles façons d'aborder les questions relatives au maintien des normes minimales. Nous ne pouvons continuer à nous fier complètement aux pratiques et procédures existantes.

Les membres du Groupe consultatif du projet ont réagi de façon différente à l'idée générale d'introduire des conseils de travail et, plus précisément, d'utiliser l'actuel régime de la LSST pour leur implantation. Certains membres représentant les intérêts des travailleurs ont indiqué que les comités établis en vertu de la LSST ne sont pas fonctionnels ou efficaces dans de nombreux lieux de travail et ont exprimé des préoccupations au sujet de l'intimidation et des représailles dans les lieux de travail non syndiqués. Les membres représentant les employeurs ont signalé que les comités de santé et de sécurité fonctionnent bien dans un milieu non syndiqué et que la plupart des employés ne fonctionnent pas bien dans un état de crainte à l'égard de l'employeur. Cependant, ils ont fait part de leurs préoccupations à l'égard des coûts de ces conseils. Les représentants du gouvernement ont fait valoir qu'il était possible que le format des conseils de travail mixtes prévus par la LSST ne puisse être facilement transposé au contexte de la LNE³⁹². Les mêmes préoccupations ont été exprimées dans les commentaires sur le rapport préliminaire provenant du Workers Action Centre et des Parkdale Community Legal Services. On nous a informés que les employés dans les lieux de travail non syndiqués sont mal placés pour faire appliquer la LNE, en raison des déséquilibres de pouvoir qui existent dans les lieux de travail non syndiqués. Il faudrait [TRADUCTION] « une formation externe sur la LNE [et] [...] une procédure de traitement des plaintes des employés au sein du ministère du Travail en cas de représailles ou de violation du mandat du conseil »³⁹³. Les TCA ont souligné l'absence d'un rôle pour les syndicats et ont exprimé la préoccupation selon laquelle les conseils de travail favoriseraient des solutions de rechange à la syndicalisation qui nuiraient aux tentatives de former un syndicat au sein des entreprises non syndiquées³⁹⁴. Cependant, nous constatons que le modèle travailleur-employeur mixte visé par la LSST existe tant au sein des entreprises syndiquées qu'au sein des entreprises non syndiquées. De plus, de nombreux lieux de travail mentionnés dans le présent projet sont non syndiqués³⁹⁵.

Nous comprenons les préoccupations qui ont été exprimées. Cependant, vu les difficultés auxquelles les travailleurs vulnérables sont confrontés, nous sommes d'avis qu'il est important d'examiner de nouvelles façons d'aborder les questions relatives au maintien des normes minimales. Nous ne pouvons continuer à nous fier complètement aux pratiques et procédures existantes. L'élaboration d'un mécanisme permettant d'intégrer certains des principes des conseils de travail aux lieux de travail non syndiqués pourrait aider à s'adapter à la nature changeante du lieu de travail moderne. Dans notre rapport préliminaire, nous nous sommes penchés sur la valeur d'un projet pilote dans certains lieux de travail non syndiqués ayant des concentrations de travailleurs vulnérables. Bien que nous soutenions encore l'idée d'un tel projet, les commentaires que nous avons reçus nous portent à croire qu'une approche plus conservatrice est justifiée. Pour le moment, nous recommandons simplement que la notion d'élaborer et d'utiliser certains des principes des conseils de travail dans les lieux de travail non syndiqués ayant des concentrations de travailleurs vulnérables soit étudiée dans le cadre de consultations gouvernement-intervenants. Selon les résultats de ces consultations, un projet pilote devrait être envisagé.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

19. Que le ministère du Travail étudie, dans le cadre de consultations avec des intervenants, la notion d'utiliser les principes des conseils de travail dans les lieux de travail non syndiqués où l'on trouve une concentration élevée de travailleurs vulnérables.

Ce « fissurage » de l'emploi par le recours à des travailleurs externes ... oblige à réagir en se concentrant sur les « niveaux supérieurs des structures de l'industrie de façon à changer le comportement aux niveaux inférieurs, où les violations risquent le plus de survenir ».

2. Mettre l'accent sur l'échelon supérieur de l'industrie

Dans son rapport de 2010 sur les mesures d'exécution stratégique qu'il a établi pour la Division des heures de travail et des salaires du département du Travail des États-Unis, David Weil a reconnu que, à cause des effets extrêmes de la concurrence, les entrepreneurs s'éloignaient de l'emploi direct pour s'orienter plutôt vers la sous-traitance et le recours aux travailleurs temporaires et aux travailleurs d'agences temporaires, et que cela avait pour résultat d'affaiblir l'effet des approches classiques à l'égard de l'exécution. Ce « fissurage » de l'emploi par le recours à des travailleurs externes, selon Weil, oblige à réagir en se concentrant sur les [TRADUCTION] « niveaux supérieurs des structures de l'industrie de façon à changer le comportement aux niveaux inférieurs, où les violations risquent le plus de survenir »³⁹⁶. Le rapport appuie une approche coordonnée à l'égard des mesures d'exécution stratégiques, en identifiant et en priorisant les lieux de travail où il y a une forte concentration de travailleurs vulnérables, qui sont moins susceptibles de se plaindre, ainsi que les secteurs où il y a des chances de changer les comportements des employeurs. L'une des stratégies analysées est celle où le gouvernement intervient auprès des échelons supérieurs de l'industrie ou d'une entreprise au moyen de communications non confrontationnelles faisant ressortir la détermination du gouvernement à l'égard du respect des normes d'emploi ainsi que le rôle important que joue l'échelon supérieur de l'industrie.

Dans son rapport, Weil propose de cibler des entreprises de marque afin d'encourager les membres de la direction qui travaillent sur le terrain à respecter les normes d'emploi. Les entreprises de ce genre se fient à leur « image de marque » pour créer un produit unique, doté d'une base de clientèle fidèle qui est disposée à payer un surplus pour la marque. Pour ces entreprises, une bonne image est importante, et les gouvernements peuvent exploiter cet intérêt en vue d'inciter les entreprises à agir comme chefs de file au sein de leur domaine de marque en donnant la priorité à l'observation des normes d'emploi à l'égard des travailleurs externes qui sont affiliés à leur entreprise. Les employeurs respectueux des normes pourraient être mis en évidence dans des campagnes publiques et bénéficier d'encouragements additionnels par des formes de reconnaissance spéciale. De plus, parmi ces entreprises, le fait de rendre publics les résultats obtenus sur le plan de l'observation ou de l'inobservation inciterait de manière importante les entreprises et les marques rivales au sein du secteur à se conformer aux exigences.

Dans son rapport, Weil propose de coordonner les activités d'exécution parmi les succursales ou les franchises d'une entreprise de marque. Il recommande que dans les cas où l'on décèle des violations, une partie de la solution pourrait comprendre une entente exhaustive visant la totalité des points de vente ou des succursales d'une entreprise particulière. Les communications concernant les objectifs à atteindre sur le plan de l'exécution et les solutions établies comme celles qui précèdent pourraient être annoncées de manière très visible au sein des entreprises qui emploient des travailleurs vulnérables. Il serait ainsi possible de faire pression sur les chaînes d'approvisionnement. Par souci d'efficacité, il serait nécessaire d'imposer des pénalités dissuasives si l'on décelait des violations³⁹⁷. Vu que les petites entreprises sont tenues par la loi de se conformer à la LNE, on nous a demandé à quoi il servirait de faire participer les plus grandes entreprises à l'observation de la chaîne d'approvisionnement. À notre avis, étant donné que la sous-traitance et l'externalisation sont une réalité de la nouvelle économie et que les ressources du ministère du Travail consacrées à l'application de la loi sont limitées, il convient de faire assumer aux plus grandes entreprises la responsabilité des effets de la sous-traitance, pour assurer le respect des exigences dans toute la chaîne d'approvisionnement. On a fait valoir qu'il serait utile de recourir à de telles méthodes pour encourager les grandes entreprises à inciter les entreprises affiliées à adopter des normes plus élevées que les normes minimales³⁹⁸. Nous convenons qu'une telle solution pourrait être intégrée à une échelle croissante de mesures de reconnaissance et incitatives destinées aux grandes entreprises qui assument la responsabilité des actions des entreprises qu'elles engagent. D'autres moyens de mobiliser les chaînes d'approvisionnement sont analysés dans le chapitre portant sur la santé et la sécurité.

Les politiques des salaires équitables en vigueur dans certaines municipalités ontariennes, dont plusieurs s'inspirent du modèle de la ville de Toronto, sont un autre mécanisme qui repose sur l'idée d'imposer à l'employeur principal la responsabilité de s'assurer du respect des exigences et du caractère équitable des salaires des sous-traitants. Les politiques des salaires équitables protègent les travailleurs en exigeant que les entrepreneurs auprès de la ville paient les sous-traitants aux taux courants indiqués dans l'annexe des salaires équitables. Ces politiques exigent le respect des conditions et heures de travail acceptables. Au départ, la Politique des salaires équitables ne s'appliquait qu'au secteur de la construction. Par la suite, elle s'est élargie pour s'appliquer à d'autres secteurs industriels, comme ceux des services de bureau et de nettoyage. Elle tente de créer des règles du jeu équitables pour les concurrents syndiqués et non syndiqués et protège les travailleurs. Fait à noter, les politiques des salaires équitables ne s'appliquent pas aux petites entreprises et peuvent être abandonnées dans certaines circonstances. Les politiques des salaires équitables ont suscité la controverse et ont été critiquées au cours des dernières années pour avoir entraîné une hausse des coûts. Cependant, les partisans de ces politiques font valoir que celles-ci ne font pas augmenter les coûts de façon importante³⁹⁹. Le gouvernement de l'Ontario a adopté depuis 1995 une politique sur les justes salaires pour les contrats relatifs à la construction, au nettoyage des immeubles et à la sécurité. En 2007, il a annoncé un examen de la politique, qui n'avait pas été mise à jour ni examinée depuis

son adoption. Nous n'avons pu déterminer le résultat de cet examen. Bien que la portée des politiques des salaires équitables puisse être limitée dans la situation où se trouvent plusieurs travailleurs vulnérables, notamment au sein des petites entreprises, nous remarquons qu'elles ont permis de protéger les travailleurs grâce à une forme d'observation de la chaîne d'approvisionnement. Ainsi, certains de leurs principes pourraient servir à élaborer des politiques sur la chaîne d'approvisionnement pour les sous-traitants au sein des plus grandes entreprises⁴⁰⁰.

Les travailleurs peu spécialisés au sein des programmes des travailleurs étrangers temporaires ont des préoccupations bien précises, en raison du fait que leur permis de travail canadien est directement lié à un employeur particulier.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

20. Que le ministère du Travail :
- a. élabore des processus d'intervention auprès de l'échelon supérieur de l'industrie pour s'attaquer aux cas d'inobservation de la LNE lorsque les travailleurs sont affiliés à l'entreprise, notamment ceux qui travaillent en sous-traitance pour de petites entreprises et les travailleurs d'agences temporaires;
 - b. cerne, reconnaisse et encourage les entreprises qui jouent un rôle de chef de file en s'assurant que l'on respecte les normes d'emploi et que l'on applique des normes plus élevées que les normes minimales pour les travailleurs externes, notamment ceux qui travaillent en sous-traitance pour de petites entreprises et les travailleurs d'agences temporaires.

3. Une réponse aux préoccupations des travailleurs étrangers temporaires relatives à crainte d'un rapatriement

Les travailleurs peu spécialisés au sein des programmes des travailleurs étrangers temporaires ont des préoccupations bien précises, en raison du fait que leur permis de travail canadien est directement lié à un employeur particulier. Un certain nombre de programmes de travailleurs étrangers temporaires permettent à un employé licencié de trouver un autre emploi dans un délai précisé, mais il existe d'importantes limites à leur capacité de transfert. Le contrat que prévoit le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) prévoit le rapatriement de l'employé dans son pays d'origine quand l'employeur, en consultation avec l'agent du gouvernement, met fin à l'emploi pour cause d'inobservation, de refus de travailler ou d'un autre motif suffisant. Bien qu'il existe des mécanismes pour éviter un licenciement anticipé (lesquels sont décrits plus en détail ci-après), quand ces mécanismes échouent, les travailleurs visés par le PTAS doivent rentrer sans délai dans leur pays d'origine. Dans *Made in Canada*, il a été expressément souligné que les permis de travail liés sont l'une des principales causes de la vulnérabilité des travailleurs⁴⁰¹. Selon les défenseurs des droits des travailleurs migrants, la solution consisterait à créer des permis de travail ouverts, propres à un secteur donné ou propres à une province donnée et, finalement, à prévoir des mécanismes permettant aux travailleurs d'obtenir la résidence permanente⁴⁰².

Les permis de travail sont une fonction de l'immigration fédérale et ne sont donc pas visés par le présent rapport. Cependant, les recherches ont démontré que les préoccupations entourant le licenciement, le rapatriement ou le non-renouvellement d'un contrat peuvent dissuader de manière concrète les travailleurs d'avoir accès aux recours juridiques provinciaux qui sont destinés à les protéger⁴⁰³. Il n'est pas nécessaire que l'employeur menace expressément un travailleur de le rapatrier; cette menace peut être implicite. Ou alors la crainte découle simplement du statut temporaire des travailleurs migrants; ces derniers savent qu'ils peuvent être renvoyés chez eux ou non rappelés. Cela, nous a-t-on dit, étouffe concrètement les plaintes qu'un travailleur peut avoir au sujet d'un manquement aux normes d'emploi, à la législation en matière de santé et de sécurité ou aux normes en matière de logement⁴⁰⁴.

S'il est possible de rapatrier un travailleur sans chance d'appel ou d'examen indépendant, cela prive concrètement ce dernier des voies de recours juridique qu'offre la législation ontarienne, comme le fait de solliciter une protection en invoquant les dispositions anti-représailles que comporte la LNE⁴⁰⁵. Quand les travailleurs ne sont plus en Ontario, il leur est difficile d'exercer ces droits juridiques.

Les préoccupations que suscite le rapatriement ont aussi été évoquées dans le rapport Dean, relativement à l'examen de la santé et de la sécurité au travail⁴⁰⁶. En réponse, ce rapport a recommandé que l'on active l'audition des plaintes pour représailles à la Commission des relations de travail de l'Ontario, et les changements pertinents ont désormais été mis en œuvre. À notre avis, il faudrait créer un mécanisme semblable dans le contexte de la *Loi sur les normes d'emploi*. Cela aiderait tous les travailleurs exposés à des représailles, mais tout particulièrement les travailleurs étrangers temporaires dont la vulnérabilité est plus marquée.

Bien que le processus de « désignation » que comporte le PTAS puisse être avantageux pour les travailleurs et les employeurs, il peut aussi créer chez les employés une certaine inquiétude, à savoir qu'ils ne seront pas « désignés » par l'employeur pour revenir au Canada l'année suivante ou qu'ils seront refusés par le ministère du Travail de leur pays d'origine. Les travailleurs ont indiqué qu'en raison de la disponibilité de travailleurs agricoles dans le cadre du projet-pilote concernant les niveaux C et D de la CNP, il existe un autre bassin de travailleurs qui peuvent remplacer les travailleurs actuellement visés par le PTAS.

Malgré les préoccupations évoquées au sujet du rapatriement, les taux de cessation d'emploi réelle des travailleurs visés par le PTAS ne sont pas élevés. Les F.A.R.M.S. ont indiqué que, sur le nombre approximatif de 15 000 travailleurs visés par le PTAS en 2009 et en 2010, seuls 73 et 120, respectivement, ont été rapatriés pour rupture de contrat et, pour toutes les raisons invoquées, environ 0,5 % seulement des travailleurs sont rapatriés⁴⁰⁷. C'est donc dire que les F.A.R.M.S. et les agents de liaison n'ont pas considéré que la cessation d'emploi est un outil qu'utilisent les employeurs visés par le PTAS pour exercer un contrôle abusif sur leurs travailleurs. Le Labour Issues Coordinating Committee (LICC) a précisé que [TRADUCTION] « [I]a plupart des lieux de travail agricoles sont de nature coopérative et l'employeur travaille coude à coude

avec l'employé »⁴⁰⁸. De plus, ils ont considéré que la cessation d'emploi était une voie de dernier recours. On nous a informés qu'avant d'y recourir les employeurs tenteront souvent de régler les problèmes directement avec les travailleurs. En cas d'échec, ils communiqueront souvent avec les F.A.R.M.S., qui, de pair avec l'employeur et l'agent de liaison, s'efforceront de régler le problème ou de négocier le transfert du travailleur en question à un autre employeur (avec l'accord de Ressources humaines et Développement des compétences Canada [RHDCC]). On nous a toutefois avisés que ces transferts n'ont pas lieu souvent⁴⁰⁹. Les F.A.R.M.S. ont signalé qu'une cessation d'emploi a des conséquences négatives pour les employeurs sur le plan des frais administratifs, des frais de déplacement et des autres frais à engager pour embaucher un travailleur visé par le PTAS, et ils ont souligné le rôle que jouent les agents de liaison dans le règlement des problèmes des travailleurs⁴¹⁰. Les Services de liaison appuient ces points de vue, et ont indiqué qu'il n'y a pas de mesures de cessation d'emploi et de rapatriement effectuées, à volonté, par l'employeur. Dans le cadre du contrat d'emploi, l'agent de liaison doit être consulté avant une cessation d'emploi et, si l'employeur agit de manière déraisonnable, les F.A.R.M.S. intercéderont et discuteront de l'affaire avec lui. Il est possible aussi que cet employeur ne puisse plus disposer de travailleurs, mais cela n'est arrivé qu'à de rares occasions. Comme l'a souligné le Labour Issues Coordinating Committee, [TRADUCTION] « les travailleurs sont voulus et nécessaires pour la viabilité de l'entreprise [...] des travailleurs blessés ou mécontents réduisent grandement l'efficacité dont l'entreprise a besoin »⁴¹¹.

Malgré les mécanismes établis dans le cadre du PTAS pour réduire le plus possible les cessations d'emploi, nos consultations et nos recherches ont néanmoins révélé que, parmi ces travailleurs, la perte d'emploi et le rapatriement suscitent de vives préoccupations⁴¹². C'est la peur elle-même, qui a été relevée dans la recherche comme principal élément empêchant les travailleurs de faire valoir leurs droits, qui les rend vulnérables à une exploitation de la part des employeurs non conformes⁴¹³. Les travailleurs qui font partie des niveaux C et D de la CNP ont peut-être légèrement plus de mobilité en ce sens qu'ils peuvent demander d'être transférés s'ils sont capables de trouver un autre employeur admissible qui veut et peut obtenir une opinion sur le marché du travail (OMT) et entreprendre avec succès le processus d'embauche d'un travailleur étranger temporaire. Par contre, les travailleurs visés par le PTAS bénéficient de l'assistance des agents de liaison et des F.A.R.M.S. en cas de transfert⁴¹⁴.

À notre avis, la réponse la plus efficace à la crainte de rapatriement des travailleurs serait d'élaborer un processus de prise de décision indépendante préalablement à un rapatriement. Étant donné que les cas réels de rapatriement surviennent peu souvent dans le cadre du PTAS, un tel processus ne devrait pas créer de difficultés importantes pour les employeurs participants. Cependant, il serait important de veiller à ce que le processus soit conçu pour minimiser les impacts sur les employeurs agricoles. Comme on ne semble pas disposer aisément de statistiques sur le rapatriement pour ce qui est du programme des niveaux C et D de la CNP, on ignore dans quelle mesure cela a lieu dans le cadre de ce programme mais, à l'évidence, ce genre de mécanisme serait avantageux pour les employés qui ne bénéficient pas des pratiques et de la supervision

du PTAS et qui sont donc plus susceptibles d'avoir besoin de mesures de protection. Par ailleurs, la mise en œuvre d'un niveau additionnel de supervision est peut-être un moyen d'améliorer la confiance des travailleurs étrangers temporaires et d'apaiser leurs craintes. À notre avis, un organisme décisionnel indépendant, formé de représentants du ministère du Travail ou de RHDC ainsi que de représentants des travailleurs et des employeurs, aiderait à garantir que l'on n'utilise pas le rapatriement comme moyen de représailles contre les travailleurs qui tentent d'avoir accès leurs droits, ou que le rapatriement est, par ailleurs, injustifié. Un tel mécanisme serait particulièrement important pour les travailleurs des niveaux C et D de la CNP. Le processus devrait être très simple et efficace. Il devrait permettre de se réunir et de prendre une décision dans des délais très courts. Il serait important que le système de prise de décision ne devienne pas surchargé en raison de la procédure et des retards. Bien que nous soyons en faveur de dispositions de réintégration provisoire quand les circonstances s'y prêtent, nous sommes conscients qu'il existerait des difficultés dans tout processus qui réintègre les employeurs et les employés dans une relation qui ne fonctionne plus pour l'une des parties ou les deux⁴¹⁵.

Bien que nous soyons en faveur de dispositions de réintégration provisoire quand les circonstances s'y prêtent, nous sommes conscients qu'il existerait des difficultés dans tout processus qui réintègre les employeurs et les employés dans une relation qui ne fonctionne plus pour l'une des parties ou les

Dans ses commentaires concernant le rapport préliminaire, le Labour Issues Coordinating Committee a précisé qu'il ne fallait pas surcharger de réglementation les employeurs agricoles pour réagir à une petite minorité d'employeurs fautifs. L'importance d'adopter des lois que les employeurs comprennent et en lesquelles ils croient a été qualifiée d'élément clé pour obtenir le respect des exigences. On nous a conseillé d'éviter les [TRADUCTION] « lois draconiennes » qui prévoient des sanctions disproportionnées par rapport à la gravité de l'infraction. Selon le Labour Issues Coordinating Committee, il était important [TRADUCTION] « [d]'informer, d'instruire et de conseiller, et d'imposer progressivement des sanctions de plus en plus graves pour modifier le comportement ». À notre avis, en principe, une approche progressive est logique, en reconnaissant qu'il est important de s'assurer que les employeurs récidivistes se voient imposer des sanctions appropriées.

Selon les commentaires du gouvernement concernant le rapport préliminaire, une solution de rechange à un processus décisionnel indépendant consisterait à fournir plus de renseignements aux participants au PTAS au sujet de la faible probabilité d'un rapatriement, des mesures de protection en place et du processus préalable au rapatriement. On a aussi proposé de renseigner les employés sur la façon d'aborder les employeurs et les agents de liaison pour leur faire part de leurs préoccupations et de renseigner les employeurs sur la façon de répondre convenablement aux préoccupations exprimées⁴¹⁶. Il s'agit d'une bonne idée. Idéalement, une telle solution coexisterait avec le mécanisme décisionnel.

Dans ses commentaires concernant le rapport préliminaire, la section des libertés civiles et des droits de la personne de l'Association du Barreau de l'Ontario (ABO) a présenté un point de vue similaire à celui de Faraday, selon lequel un organe administratif devrait être créé pour entendre toutes les questions relatives aux modalités des contrats des travailleurs migrants avant le rapatriement⁴¹⁷. La section de l'ABO a aussi souligné le fait important que les travailleurs migrants n'étaient parfois pas disponibles lors de

l'audition de leur cause. La section de l'ABO a fait valoir que des modifications législatives s'imposaient pour [TRADUCTION] « permettre l'audition des plaintes des employés rapatriés au moyen d'autres formes de preuve, comme les affidavits ou les déclarations enregistrées sur bande magnétoscopique, et d'autres dispositions pour le contre-interrogatoire⁴¹⁸ ». La question pourrait bénéficier d'un examen plus approfondi.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

21. Que le gouvernement de l'Ontario :
 - a. modifie la LNE afin d'y inclure un processus permettant de s'assurer du traitement accéléré des plaintes de représailles et, dans le cas des travailleurs migrants, de veiller à ce que ces plaintes soient entendues avant le rapatriement.
 - b. travaille avec les F.A.R.M.S. et d'autres organismes qui desservent les travailleurs visés par les programmes des travailleurs migrants temporaires peu spécialisés, afin de fournir :
 - i. des renseignements aux travailleurs migrants temporaires au sujet du processus du rapatriement hâtif et de la probabilité d'un tel rapatriement;
 - ii. une formation aux employés quant à la façon d'aborder les employeurs et les agents de liaison pour leur faire part de leurs préoccupations;
 - iii. une formation aux employeurs quant à la façon de s'assurer que les employés se sentent à l'aise pour exprimer leurs préoccupations et que les employeurs sont réceptifs à ces préoccupations.

22. Que le gouvernement de l'Ontario, en coordination avec le gouvernement fédéral :
 - a) établisse un processus décisionnel indépendant en vue de revoir les décisions relatives au rapatriement de travailleurs étrangers temporaires avant le rapatriement proprement dit afin de veiller à ce que le licenciement ne soit pas une mesure de représailles contre le fait d'avoir eu recours aux droits que la loi fédérale ou provinciale ou le contrat confère aux travailleurs;
 - b) pour ce qui est des représailles, l'organisme décisionnel indépendant ait le pouvoir d'ordonner la réintégration provisoire des travailleurs, dans des circonstances appropriées en attendant l'issue des décisions et des appels;
 - c) dans les cas où l'on conclut que des représailles ont été exercées, il soit prévu que l'on puisse transférer les travailleurs à un autre employeur ou, le cas échéant, qu'ils soient réintégrés.

Un processus décisionnel indépendant, antérieur au rapatriement ... serait un secteur où une représentation juridique pourrait jouer un rôle utile.

Les organismes qui fournissent des services juridiques aux travailleurs migrants temporaires doivent être soutenus. Un processus décisionnel indépendant, antérieur au rapatriement, comme il a été décrit plus tôt, serait un secteur où une représentation juridique pourrait jouer un rôle utile. En général, la disponibilité d'une aide juridique ou d'autres mesures de soutien à l'intention des travailleurs permettraient d'améliorer la connaissance des droits des travailleurs, ainsi que l'accès à ces droits, dans le cas des travailleurs étrangers temporaires et des autres travailleurs vulnérables. Nous avons entendu ou rencontré des organismes tels que le Caregivers Action Centre qui soutiennent les aides familiaux résidants, ainsi que le Bureau des conseillers des travailleurs, qui fournit une assistance aux travailleurs qui présentent des plaintes pour représailles. Dans sa réponse au rapport préliminaire, le Bureau des conseillers des travailleurs a fait valoir qu'il serait important que les travailleurs migrants aient un soutien juridique dans les cas de représailles⁴¹⁹. Nous avons entendu parler du rôle crucial que jouent les cliniques d'aide juridique en fournissant un soutien aux travailleurs. Lors de nos consultations, nous avons rencontré les représentants de plusieurs organismes et avons été mis au courant d'autres entités qui fournissent aux travailleurs migrants des services de soutien, d'aide, de défense et d'information⁴²⁰. Par exemple, les centres de soutien de l'Agricultural Workers Alliance (AWA) administrent quatre centres à Bradford, Leamington, Simcoe et Virgil et relèvent de l'Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce ainsi que de l'Agricultural Workers Alliance. Ces centres fournissent une aide directe ou indirecte aux travailleurs agricoles migrants au sujet de leurs préoccupations en matière de rapatriement, ainsi que des demandes d'indemnisation des accidents du travail, des prestations de congé parental, du Régime de pensions du Canada, de l'assurance-emploi et de l'assurance-santé⁴²¹. Dans la région de Niagara, la Clinique juridique communautaire de Niagara Sud s'est associée au Groupe d'intérêt des travailleurs migrants de Niagara, un groupe formé d'organismes communautaires et de bénévoles, afin de fournir des services juridiques et d'autres mesures de soutien aux travailleurs migrants. Ce type de travail novateur entrepris par les syndicats et les groupes communautaires est un pas positif qui mènera à la création de nouvelles façons de fournir un soutien aux travailleurs migrants désireux de faire valoir leurs droits prévus par la loi. Comme il a été mentionné précédemment, dans le cadre d'un partenariat du ministère du Travail avec l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI), le ministère a offert plus de 40 séances d'éducation au cours desquelles des renseignements et ressources de base sur les normes d'emploi ont été fournis⁴²².

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

23. Que le gouvernement de l'Ontario soutienne l'établissement d'un plus grand nombre de mesures juridiques et d'autres mesures de soutien à l'intention des travailleurs migrants temporaires qui font valoir leurs droits et qui présentent des demandes par l'entremise de services juridiques élargis ou d'autres mécanismes du genre.
24. Que les syndicats et les groupes communautaires continuent d'établir et d'étendre des services novateurs afin d'aider les travailleurs migrants à faire valoir leurs droits juridiques et à présenter des demandes.

4. Faire respecter les droits des travailleurs vulnérables par la voie d'une association

Nombreux sont les commentateurs qui sont d'avis que la syndicalisation est l'un des moyens les plus efficaces d'amoindrir la vulnérabilité des travailleurs et de faire respecter leurs droits. Les avantages de la syndicalisation ont été décrits comme des valeurs sociales importantes liées au bien-être des travailleurs et offrant un moyen de faire connaître leurs griefs⁴²³. Comme l'a fait remarquer la Cour suprême du Canada :

Il est largement reconnu que la législation du travail offre non seulement une tribune pour faire valoir des griefs précis, mais qu'elle favorise aussi le dialogue dans un milieu de travail conflictuel. Comme l'écrit P. Weiler, la syndicalisation établit une sorte de démocratie politique sur le lieu de travail, assujettissant l'employeur et l'employé à la « règle de droit » [...] ⁴²⁴.

Malgré les avantages qu'offre la syndicalisation aux travailleurs, les syndicats n'ont jamais été une panacée. Même au plus fort de la syndicalisation au Canada, seuls 35 % environ des travailleurs ontariens étaient syndiqués⁴²⁵. Même si de nombreux défenseurs des droits des travailleurs font pression pour que l'on intensifie la syndicalisation à titre de remède au travail précaire, la perspective d'une syndicalisation accrue semble être en décalage par rapport aux tendances mondiales. Les syndicats eux-mêmes évaluent le rôle qu'il leur convient de jouer dans la conjoncture économique et sociale d'aujourd'hui et de demain⁴²⁶. L'Ontario, à l'instar d'une grande partie du monde industrialisé, est en train de vivre une réduction graduelle des taux de syndicalisation⁴²⁷. Même si les syndicats canadiens demeurent solides par rapport aux États-Unis et que, en fait, en chiffres absolus, l'adhésion syndicale prend de l'ampleur au Canada, le degré de syndicalisation (c'est-à-dire le pourcentage de la population active du Canada qui est syndiqué) a diminué entre 1997 et 2010, passant de 33,7 % à 31,5 %⁴²⁸. Comme l'indiquent les données de 2011, les taux de syndicalisation sont nettement plus élevés dans le secteur public (74,7 %) que dans le secteur privé (17,5 %). Au Canada, les taux applicables au secteur privé, qui se situaient à environ 19,9 % en 2001, ont diminué au cours de la dernière décennie⁴²⁹. Et, parmi les administrations canadiennes, c'est l'Ontario qui, en 2010, affichait le deuxième taux

de syndicalisation le plus faible, à 27,9 %⁴³⁰. Fait intéressant, si les taux nationaux applicables aux hommes ont diminué au cours de la dernière décennie, chez les femmes, les taux de syndicalisation ont augmenté à 32,7 %, soit plus que la moyenne nationale. Ces chiffres suivent une tendance qui a débuté en 2006, quand les taux de syndicalisation des femmes ont surpassé pour la première fois ceux des hommes⁴³¹.

Les diminutions qui sont survenues ont été attribuées aux changements économiques, technologiques et sociaux radicaux qui sont intervenus au cours des 30 dernières années⁴³². Les pressions concurrentielles provoquées par la mondialisation, le libre-échange et les ralentissements économiques amoindrissent le pouvoir de négociation des syndicats et, dans un contexte d'insécurité financière, les travailleurs sont moins disposés à s'organiser. Le déclin de l'industrie manufacturière a lui aussi été un facteur contributif marquant en Ontario. Il est important de noter que le rôle joué par la plupart des syndicats au Canada a depuis toujours été étroit, axé sur les négociations relatives aux salaires, à la sécurité d'emploi et aux conditions de travail dans le lieu de travail immédiat, plutôt que sur les questions de nature plus générale que sont la formation, l'embauche et le perfectionnement professionnel⁴³³. Compte tenu de l'émergence des formes de travail précaires et atypiques, ce modèle est en déclin. Le modèle wagnerien de négociation collective qui a été adopté dans la *Loi sur les relations de travail* (LRT) de l'Ontario a été conçu dans le contexte d'un lieu de travail classique, comportant un employeur unique et de nombreux employés exécutant des compétences standardisées dans un lieu de travail unique, un scénario qui devient de jour en jour moins fréquent au sein de l'économie moderne⁴³⁴.

Un secteur sur lequel a été centré le débat entourant les travailleurs vulnérables est l'exclusion expresse des travailleurs agricoles du régime classique des relations de travail de l'Ontario.

Des commentateurs ont laissé entendre que les syndicats doivent adopter une vision plus large qui répond aux besoins singuliers des travailleurs exerçant leurs activités dans des relations d'emploi atypiques⁴³⁵. La question de la syndicalisation est toujours hautement politisée, mais elle est particulièrement délicate au cours de la période d'incertitude économique que nous traversons actuellement. En revanche, d'autres font valoir que [TRADUCTION] « l'adhésion syndicale joue un rôle central pour ce qui est de limiter les emplois précaires »⁴³⁶.

Un secteur sur lequel a été centré le débat entourant les travailleurs vulnérables est l'exclusion expresse des travailleurs agricoles du régime classique des relations de travail de l'Ontario. En 1992, un Groupe d'étude, examinant la question de l'extension des droits de négociation collective aux travailleurs de l'agriculture, a examiné la situation dans d'autres administrations et a fait remarquer que le fait de procurer aux travailleurs agricoles le droit de négocier collectivement n'avait pas donné de résultats importants sur le plan de l'organisation, pas plus que cela n'avait eu d'effets négatifs excessifs sur les exploitations agricoles dans ces administrations⁴³⁷. Le Groupe d'étude a proposé un régime de négociation collective comportant une unité de négociation exclusive et un processus de négociation collective qui mettait l'accent sur la négociation et les grèves interdites, mais qui prévoyait un arbitrage exécutoire en cas d'impasse. Ce modèle a été adopté dans la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture* (LRTA). Il convient de signaler que la LRTA excluait de sa portée les travailleurs agricoles les plus vulnérables de l'Ontario – les travailleurs étrangers temporaires et d'autres travailleurs

saisonniers⁴³⁸. La LRTA a été de courte durée, ayant été abrogée par le gouvernement nouvellement élu en 1995. En réaction à la prorogation, l'Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) et les travailleurs agricoles individuels représentés dans *Dunmore et al c. Ontario (Attorney General)* ont contesté l'exclusion des travailleurs agricoles du régime des relations de travail en tant que violation de la liberté d'association et des droits à l'égalité que leur garantissait la *Charte canadienne des droits et libertés*⁴³⁹.

Dans l'arrêt *Dunmore*, la Cour suprême du Canada a reconnu la vulnérabilité particulière des travailleurs agricoles :

Les travailleurs agricoles n'ont ni pouvoir politique, ni ressources pour se regrouper sans la protection de l'État, et ils sont vulnérables face aux représailles patronales; comme le fait observer le juge Sharpe [en première instance], les travailleurs agricoles [traduction] « 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 »⁴⁴⁰.

En revanche, la Cour a également reconnu la menace que posait la syndicalisation pour l'exploitation agricole familiale en Ontario :

[Le procureur général] a établi que, dans certains cas, la syndicalisation comportant le droit de négociation collective et le droit de grève peut rendre conflictuelle la dynamique de la ferme familiale. Dans les faits, la syndicalisation fait naître des rapports formels entre employés et employeurs et donne lieu à un processus relativement formel de négociation et de règlement des différends; c'est d'ailleurs peut-être là son principal avantage sur un système de relations de travail informelles. Dans ce contexte, il est raisonnable de craindre que la syndicalisation compromette la souplesse et la collaboration caractéristiques de la ferme familiale et éloigne des personnes qui sont par ailleurs [...] [traduction] « interdépendantes dans la vie privée » à la ferme⁴⁴¹.

La preuve en l'espèce me convainc à la fois qu'il existe en Ontario de nombreuses fermes dont la propriété et l'exploitation revêtent un caractère familial; et que la protection de ce caractère familial est un objectif suffisamment urgent pour justifier l'atteinte à l'al. 2d) de la Charte. Le fait que l'Ontario s'oriente de plus en plus vers l'exploitation commerciale et l'agro-industrie ne diminue pas, à mon avis, l'importance de protéger les caractéristiques uniques de la ferme familiale; au contraire, il peut même l'accroître. De plus, les appelants ne nient pas que la protection de la ferme familiale soit, du moins en théorie, un objectif louable⁴⁴².

Mais, dans les cas où la relation d'emploi entre l'agriculteur et les travailleurs était déjà officialisée, la Cour a fait remarquer que « préserver la souplesse et la collaboration

au nom d'un mode d'exploitation familial est non seulement irrationnel, mais aussi hautement coercitif »⁴⁴³.

Au sujet de la fragilité économique de l'industrie agricole de l'Ontario, la Cour a déclaré :

[...] je ne partage pas l'avis des appelants selon lequel [TRADUCTION] « [l]e gouvernement n'a aucunement établi que le secteur agricole ontarien est dans une situation concurrentielle précaire ou qu'il pourrait être touché substantiellement par des modifications minimales de la structure des coûts et de l'exploitation »⁴⁴⁴.

La Cour a manifestement souscrit à l'observation du ministre du Procureur général selon laquelle :

[...] l'agriculture est un secteur volatil et hautement concurrentiel de l'économie privée, que ses marges de profit sont disproportionnellement minces et que son caractère saisonnier la rend particulièrement vulnérable aux grèves et aux lock-out. En outre, ces caractéristiques ont été reconnues d'emblée par le Groupe d'étude à l'origine de la LRTA [...]⁴⁴⁵.

Cependant, dans l'arrêt *Dunmore*, la Cour a signalé que cette même justification pouvait s'étendre à de nombreux secteurs industriels qui ont des marges de profit minimales et des cycles de production instables (à cause de la demande des consommateurs ou de la concurrence internationale, par exemple)⁴⁴⁶.

Dans *Dunmore*, la Cour a conclu que « l'exclusion totale des travailleurs agricoles de la LRT porte atteinte à l'al. 2d) de la *Charte* et ne peut se justifier au regard de l'article premier »⁴⁴⁷. Il convient de signaler que seul le droit d'association et non le droit de négociation collective était en litige dans cet arrêt⁴⁴⁸. Et, a-t-elle ensuite décrété :

[...] au minimum, doit être reconnu aux travailleurs agricoles le droit de se syndiquer prévu à l'art. 5 de la *LRT*, avec les garanties jugées essentielles à son exercice véritable, comme la liberté de se réunir, de participer aux activités légitimes de l'association et de présenter des revendications, et la protection de l'exercice de ces libertés contre l'ingérence, les menaces et la discrimination⁴⁴⁹.

En réaction à l'arrêt *Dunmore*, l'Ontario a introduit la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* (la LPEA), un régime législatif subsidiaire. Cette loi a été promulguée pour

[...] protéger les droits des employés agricoles tout en tenant compte des caractéristiques propres à l'agriculture, notamment son caractère saisonnier, sa vulnérabilité au temps et au climat, la nature périssable des produits agricoles et la nécessité de protéger la vie animale et végétale⁴⁵⁰.

Aux termes de la LPEA, les travailleurs agricoles ont le droit de se joindre à une association d'employés et de présenter des observations à leurs employeurs par l'intermédiaire de l'association au sujet de leurs conditions d'emploi. Ils ont également le droit d'exercer leurs droits sans craindre d'ingérence, de contrainte et de discrimination⁴⁵¹. La LPEA recourt au Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales pour trancher les litiges portant sur l'application de la *Loi*⁴⁵².

La LPEA ne prévoit pas de représentation majoritaire, de limite au nombre des associations qui peuvent représenter un segment particulier de la population active, ni de droit de grève ou d'arbitrage. En bref, elle prévoit la formation d'associations d'employés, mais non le processus intégral des relations de travail que comporte le modèle wagnerien qu'offre la LNE. De ce fait, les TUAC et trois travailleurs agricoles ont contesté la constitutionnalité de la LPEA dans l'affaire *Fraser c. Attorney General of Ontario*⁴⁵³.

[Selon Fraser] l'arrêt Health Services représentait le point de vue selon lequel les négociations que requiert l'alinéa 2d) exigeaient « que les parties se rencontrent et qu'elles engagent un véritable dialogue », qu'elles évitent les retards inutiles et qu'elles fassent un effort raisonnable « pour arriver à un contrat acceptable ».

Dans l'arrêt *Fraser*, la Cour suprême a passé en revue de façon générale le sens de ce qu'elle avait déclaré antérieurement dans l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*⁴⁵⁴. Elle a confirmé que l'alinéa 2d) protège « la négociation de bonne foi de questions importantes liées à l'exécution des fonctions [...]. Il ne suffit pas de pouvoir présenter des observations à l'employeur, mais ce dernier est également tenu de les prendre en considération dans le cadre d'un processus d'examen et d'échange »⁴⁵⁵.

Il a ensuite été ajouté dans *Fraser* que l'arrêt *Health Services* représentait le point de vue selon lequel les négociations que requiert l'alinéa 2d) exigeaient « que les parties se rencontrent et qu'elles engagent un véritable dialogue », qu'elles évitent les retards inutiles et qu'elles fassent un effort raisonnable « pour arriver à un contrat acceptable ». Cet alinéa n'obligeait pas « les parties à conclure une convention ou à accepter des clauses particulières », ni à garantir « un mécanisme légal de règlement des différends permettant de dénouer les impasses ». L'alinéa 2d) protégeait le droit à un processus général de négociation collective et non celui de revendiquer un modèle particulier de relations du travail⁴⁵⁶.

De plus, selon l'arrêt *Fraser*, la LPEA était constitutionnelle parce que cette loi, « correctement interprétée » obligeait « l'employeur agricole à examiner de bonne foi les observations de ses employés »⁴⁵⁷. La Cour a conclu que la LPEA ne visait pas à priver les travailleurs agricoles de leurs droits de négociation collective au sens de l'alinéa 2d), mais uniquement qu'elle n'étendait pas aux travailleurs agricoles le modèle Wagner, prédominant en matière de négociation collective.

Pour ces raisons, nous concluons que l'art. 5 de la LPEA, s'il est correctement interprété, protège non seulement le droit des employés de présenter à l'employeur des observations relatives au travail, mais aussi celui de les voir prises en considération de bonne foi par le destinataire⁴⁵⁸.

Les juges majoritaires ont conclu : « L'essentiel se résume simplement : les travailleurs agricoles de l'Ontario ont droit à un processus véritable leur permettant de réaliser des objectifs liés au travail »⁴⁵⁹

Cette décision a été vivement critiquée par les membres du mouvement syndical, qui soutiennent qu'elle ne tient pas compte de la réalité sociale et des vulnérabilités singulières des travailleurs agricoles. En particulier, la déclaration de la Cour selon laquelle l'alinéa 2d) doit offrir un processus qui prévoit « le droit d'une association d'employés de présenter des observations à l'employeur et de les voir prises en compte de bonne foi » est considérée comme un recul par rapport à l'accent mis dans l'arrêt *Health Services* sur un devoir de négociation de bonne foi en faveur d'un [TRADUCTION] « droit nettement plus dilué à "un examen de bonne foi"⁴⁶⁰ ». Cela, considèrent les défenseurs des droits des travailleurs, est tout à fait insuffisant, impraticable et irréaliste. De leur point de vue, les travailleurs agricoles sont si vulnérables que rien de moins qu'une protection législative pour le régime des relations de travail complet que prévoit la LNE ne sera efficace.

Depuis que l'arrêt Fraser a été rendu, la question de savoir ce qu'il faut faire pour répondre aux besoins des travailleurs agricoles par rapport à l'industrie agricole de l'Ontario continue de susciter le débat.

Depuis que l'arrêt *Fraser* a été rendu, la question de savoir ce qu'il faut faire pour répondre aux besoins des travailleurs agricoles par rapport à l'industrie agricole de l'Ontario continue de susciter le débat. Vu la réaction à l'arrêt *Fraser*, il semble peu probable que les divers intervenants en arrivent à un consensus dans l'avenir rapproché. Au cours des décisions, cependant, certaines questions sont devenues des faits admis par la Cour. La vulnérabilité des travailleurs agricoles et le besoin qu'ils ont de bénéficier d'une certaine protection sur le plan des relations de travail ont été reconnus. Dans *Dunmore*, la Cour a également reconnu la précarité économique du secteur agricole, la légitimité de l'intérêt à l'égard de la protection de l'exploitation agricole familiale ainsi que la combinaison d'entreprises familiales et de vastes agroentreprises qui constituent les exploitations agricoles de l'Ontario. Ce type de preuve a aussi été soumis à la Cour dans l'affaire *Fraser*. À part le fait d'adopter la position qu'elle avait énoncée dans l'arrêt *Dunmore* quant à la vulnérabilité des travailleurs agricoles, dans *Fraser* la Cour suprême a semblé préférer laisser au soin du législateur la mise en balance de ces divers intérêts.

Au-delà de l'arrêt *Fraser*, s'il venait au gouvernement l'idée de revoir la question et de procéder à une réforme réalisable du droit dans ce domaine, compte tenu des difficultés et de la mise en balance des intérêts qui est exigée pour apporter d'importants changements de principes, il serait peut-être utile de charger un groupe d'experts d'entreprendre une analyse de la jurisprudence, de la documentation pertinente et des éléments de preuve soumis aux tribunaux, ainsi que de consulter de manière générale les représentants syndicaux et patronaux compétents et les ministères concernés. Une telle entreprise se situe au-delà de la capacité et de la portée du présent projet.

Dans l'immédiat, il faudrait reconsidérer la LPEA à la lumière de l'arrêt *Fraser*. Comme il a été indiqué, dans cet arrêt, en confirmant l'arrêt *Health Services*, la Cour a utilisé des expressions telles que « négociations de bonne foi » pour décrire les mesures de

protection qu'offre l'alinéa 2d) et, plus loin dans la décision, au moment d'appliquer les faits expressément à la LPEA, elle a fait référence à « l'examen de bonne foi des demandes formulées par les employés ». Certains observateurs jugent cela comme une rétractation partielle des mesures de protection de l'alinéa 2d) qui sont exposées dans l'arrêt *Health Services*, mais une telle interprétation n'apparaît pas explicitement dans *Fraser*. La Cour y confirme plutôt le raisonnement exposé dans l'arrêt *Health Services*, à savoir que l'alinéa 2d) protège les « négociations de bonne foi ». La Cour indique explicitement que cela inclut le droit de « pouvoir présenter des observations à l'employeur » et une obligation de la part des employeurs agricoles d'examiner les observations des employés de bonne foi, y compris l'obligation de « les prendre en considération dans le cadre d'un processus d'examen et d'échange⁴⁶¹ ». Les parties doivent « éviter les retards inutiles et faire un effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable »⁴⁶². À notre avis, ces éléments ont été expressément considérés comme protégés par l'alinéa 2d), tant dans l'arrêt *Fraser* que dans l'arrêt *Health Services*.

Le rôle que les syndicats pourraient jouer en aidant les travailleurs à avoir accès aux droits formulés dans la LPEA, selon l'interprétation qui en est faite dans l'arrêt Fraser, serait des plus bénéfiques pour ces travailleurs.

Dans *Fraser*, les juges majoritaires ont signalé que le syndicat n'avait pas eu recours à la LPEA. Comme l'a fait remarquer le juge Farley, en première instance :

[traduction] La procédure qu'établit la LPEA pour saisir le Tribunal n'a pas été suivie, les demandeurs estimant qu'il ne servait à rien de présenter une demande inutile à un tribunal inefficace. À mon avis, cette condamnation était prématurée. Une demande accueillie produit l'un ou l'autre des résultats suivants : faire effectivement avancer les choses ou infliger un « revers » moral à l'employeur fautif ou, s'il s'agit véritablement d'un processus vain, démontrer la nécessité de son resserrement par voie législative⁴⁶³.

Bien que la LPEA ne prévoise pas d'accréditation syndicale ou le principe de la majorité, rien de ce qu'elle renferme n'empêche les syndicats d'aider les travailleurs à former des associations d'employés. À notre avis, les travailleurs agricoles pourraient bénéficier d'une aide syndicale pour les associations d'employés que prévoit la LPEA. Les syndicats et les défenseurs des droits des travailleurs ne considéreraient peut-être pas cela comme satisfaisant parce qu'ils pourraient croire que cela entraverait l'établissement d'un régime de négociation collective entièrement réalisé, mais il ne semble pas y avoir de possibilité importante d'atteindre cet objectif dans l'avenir rapproché. Le rôle que les syndicats pourraient jouer en aidant les travailleurs à avoir accès aux droits formulés dans la LPEA, selon l'interprétation qui en est faite dans l'arrêt *Fraser*, serait des plus bénéfiques pour ces travailleurs. Les syndicats pourraient aussi jouer un rôle important en aidant les travailleurs à recourir au Tribunal dans les cas appropriés, compte tenu surtout des éléments de négociation de bonne foi qui font maintenant partie de la LPEA. Dans l'arrêt *Fraser*, la Cour suprême a soutenu le prudent espoir du juge Farley que le Tribunal créé par la LPEA se révèle efficace pour régler les différends⁴⁶⁴.

L'article 11 de la LPEA habilite expressément le Tribunal à déterminer s'il y a eu infraction à la Loi et à rendre des ordonnances réparatrices. De plus, le Tribunal pourrait, conformément à son mandat, interpréter téléologiquement ses pouvoirs

de façon qu'ils soient efficaces et utiles. Les tribunaux du travail jouissent d'une grande latitude pour appliquer leur loi constitutive aux faits particuliers des affaires dont ils sont saisis⁴⁶⁵.

La codification de l'arrêt *Fraser* comme nous le recommandons, de pair avec de sérieux efforts pour former des associations d'employés, entreprendre des négociations de bonne foi et recourir aux services du Tribunal pourraient contribuer à améliorer la vie des travailleurs agricoles vulnérables et, sinon, ces efforts offriront un fondement probant concret pour tout examen judiciaire ou gouvernemental futur de l'efficacité de la loi.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

25. Que le gouvernement de l'Ontario modifie la *Loi sur la protection des employés agricoles* (LPEA) en y incluant explicitement les éléments de négociation de bonne foi que protège l'alinéa 2d) de la Charte, comme la Cour suprême du Canada l'a indiqué dans l'arrêt *Health Services* et confirmé dans l'arrêt *Fraser*.

La codification de l'arrêt Fraser comme nous le recommandons, de pair avec de sérieux efforts pour former des associations d'employés, entreprendre des négociations de bonne foi et recourir aux services du Tribunal pourraient contribuer à améliorer la vie des travailleurs agricoles vulnérables et, sinon, ces efforts offriront un fondement probant concret pour tout examen judiciaire ou gouvernemental futur de l'efficacité de la loi.

Même dans les cas où une syndicalisation est possible, les migrants et les autres travailleurs vulnérables ne sont souvent pas disposés à se joindre à un syndicat de crainte de mécontenter leur employeur, de mettre en péril leur emploi et, chez certains, de mettre à risque leur statut d'immigrant restreint. Si d'autres provinces, à l'exception de l'Alberta, ont intégré les travailleurs agricoles dans leurs régimes de relations de travail, les taux de syndicalisation des travailleurs agricoles dans d'autres provinces ne sont pas élevés, même si, de l'avis de Tucker, il y a eu un effet positif⁴⁶⁶. Les limites inhérentes au processus de négociation collective classique de l'Ontario, qui s'appliquent aux travailleurs agricoles, de même qu'à d'autres travailleurs vulnérables hautement dépendants de leur employeur, donnent à penser qu'il faudrait établir de nouveaux modèles de soutien des travailleurs en vue de répondre à l'évolution des réalités.

Il existe plusieurs formes différentes de syndicalisation qui sont ressorties à l'échelle mondiale, ainsi que d'autres formes d'associations non syndicales. Le syndicalisme communautaire fait passer l'orientation du syndicat au-delà des conditions d'emploi. Il comporte [TRADUCTION] « la formation de coalition entre syndicats et groupes non syndiqués en vue d'atteindre des buts communs »⁴⁶⁷. Ce modèle a pris naissance, en partie, par suite de l'augmentation des taux de chômage comme moyen de soutenir les travailleurs sans emploi qui n'avaient pas de lieu de travail au sein duquel s'organiser⁴⁶⁸. Contrairement au modèle classique du syndicalisme industriel, ce modèle rejoint les travailleurs qui ont tendance à se déplacer souvent entre des lieux de travail différents, comme les travailleurs d'agences temporaires ou les travailleurs autonomes dépendants.

Au Canada, le syndicalisme sectoriel revêt deux formes dominantes : le syndicalisme de métier et le syndicalisme axé sur le marché du travail. Les syndicats de métier, prédominants au Canada avant l'avènement du syndicalisme industriel, [TRADUCTION] « visent à procurer à leurs membres la sécurité d'emploi en exerçant un contrôle sur l'offre de main-d'œuvre et en établissant un monopole sur les compétences »⁴⁶⁹. Par exemple, un syndicat peut négocier collectivement pour l'ensemble des travailleurs d'une industrie avec tous les utilisateurs de main-d'œuvre potentiels et devenir le fournisseur exclusif d'une certaine forme de main-d'œuvre spécialisée grâce à l'utilisation de bureaux de placement syndical, une forme de centre de présentation de candidats dirigé par un syndicat. Même s'il est difficile à organiser, le syndicalisme de métier a été utilisé avec succès dans des secteurs spécialisés au Canada, et le secteur de la construction en est l'exemple le plus marquant⁴⁷⁰. Le syndicalisme axé sur le marché du travail facilite l'organisation et la négociation collectives pour les travailleurs situés dans de multiples lieux de travail qui travaillent peut-être auprès de multiples employeurs⁴⁷¹. La négociation sectorielle surmonte le problème des petits magasins et du roulement élevé qui sont caractéristiques d'un grand nombre de secteurs à faible revenu.

Le syndicalisme international facilite la coopération internationale entre les syndicats en tant que réponse au caractère multinational du travail fait sur le marché mondialisé. Grâce à l'établissement de la Confédération syndicale internationale dans les années 2000, les syndicats membres conviennent de tenir compte des politiques internationales au moment de prendre des décisions d'envergure nationale, ainsi que de fournir à la Confédération un soutien financier et des mises à jour régulières sur leurs activités⁴⁷². En échange, ils reçoivent « solidarité et assistance » de la Confédération⁴⁷³.

En dehors du cadre de la Confédération, il y a d'autres syndicats internationaux qui sont actifs à l'échelon transfrontalier. Par exemple, dans le secteur canadien de la construction, les relations du travail sont dominées par les 14 syndicats internationaux de la construction, dont les sièges sont situés aux États-Unis et qui ont des bureaux d'un bout à l'autre du Canada⁴⁷⁴. Un autre exemple est celui des TUAC, qui ont conclu des ententes avec des gouvernements et des groupes de défense mexicains en vue de fournir une aide aux travailleurs agricoles de ce pays qui travaillent au Canada dans le cadre d'un programme des travailleurs étrangers temporaires. Le syndicat aide également ces travailleurs à la suite de leur rapatriement⁴⁷⁵. Les interventions transfrontalières d'un syndicat national sont, pour les syndicats, une fonction de rechange unique, qui cadre avec le syndicalisme communautaire dont il a été question plus tôt.

La syndicalisation n'est pas le seul modèle disponible pour aider les travailleurs vulnérables. D'autres modèles d'associations d'employés ont vu le jour, dont des centres de placement à but non lucratif, des coopératives et des conseils de placement

obligatoire. D'autres modèles encore pourraient voir le jour qui s'adapteraient mieux à la nature changeante du travail au XXI^e siècle. Il faut que les organismes de travailleurs continuent de s'adapter à de nouvelles situations. Il pourrait être utile que des universitaires ou un groupe de réflexion en matière de politiques publiques envisagent de lancer un projet qui aiderait à trouver des idées pour de nouvelles formes de représentation des travailleurs.

Un tel projet comporterait un examen des éventuels modèles de rechange à la syndicalisation classique et au modèle de négociation collective appelé « Wagner », en vue de soutenir et d'aider les travailleurs vulnérables en milieu de travail. Il pourrait comprendre un examen des nouveaux modèles de représentation des intérêts des travailleurs au sein de diverses formes de travail précaire en Ontario, y compris le travail agricole, le travail domestique, le travail d'agence temporaire et d'autres formes de travail précaire.

Il pourrait être utile que des universitaires ou un groupe de réflexion en matière de politiques publiques envisagent de lancer un projet qui aiderait à trouver des idées pour de nouvelles formes de représentation des travailleurs.

5. Le Conseil consultatif sur des solutions novatrices au travail précaire

Certaines de nos recommandations, comme celles qui ont trait à la mise en œuvre de partenariats, celles qui se rapportent au ciblage des secteurs à risque élevé et la modernisation des exemptions qu'autorise la LNE, obligeront le gouvernement à procéder à de vastes consultations auprès des travailleurs et des organismes d'employeurs, des agences communautaires, du gouvernement et d'experts. Dans le contexte de la réponse aux besoins singuliers des travailleurs vulnérables dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, le rapport Dean a recommandé de recourir à un comité consultatif constitué en vertu de l'article 21 de la LSST, lequel prescrit que « [l]e ministre peut constituer des comités [...] ou nommer des personnes pour l'assister ou le conseiller sur une question [...] jugée utile »⁴⁷⁶. Le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre cette recommandation⁴⁷⁷.

Comme le suggère le rapport Dean :

Un comité consultatif nommé en vertu de l'article 21 de la LSST améliorerait la capacité du système de santé et de sécurité au travail de répondre aux besoins des travailleurs vulnérables. Il s'agirait d'un forum permanent pour les parties consultantes qui ont de bonnes connaissances concernant les travailleurs vulnérables et qui sont chargées de les protéger. Un tel comité pourrait comprendre des représentants des milieux de travail et des groupes d'employeurs provenant de secteurs où les emplois sont précaires; des agences d'appui aux immigrants et aux réfugiés; des organismes communautaires et des agences de services sociaux; des cliniques juridiques communautaires; d'autres ministères; et, enfin, des programmes fédéraux et municipaux. Des questions précises au sujet desquelles le comité pourrait donner des conseils comprennent l'application des recommandations du comité, l'amélioration des stratégies d'application de la loi ainsi que l'élaboration et la distribution de matériel de sensibilisation⁴⁷⁸.

Bien que la *Loi sur les normes d'emploi* ne comporte pas de disposition comparable à l'article 21, cela n'empêche pas de constituer un tel groupe consultatif d'experts sur

les questions relatives à l'emploi. La *Loi sur les normes d'emploi* permet de prendre des règlements pour créer un comité consultatif ministériel; ou alors, le comité pourrait être mis sur pied de façon plus informelle⁴⁷⁹. Un groupe permanent de ce genre, formé de participants disposés à travailler ensemble, serait un outil précieux sur lequel le ministère pourrait se fonder pour l'aider à établir des solutions novatrices qui répondraient aux problèmes liés aux lieux de travail, tant nouveaux qu'émergents. Les problèmes qui se posent dans ce secteur peuvent être litigieux, et les points de vue sont souvent polarisés le long de la ligne de démarcation entre les travailleurs et les employeurs. Il est très difficile de trouver des éléments de consensus. Les membres du Groupe consultatif du projet se sont demandés si un comité seul était en mesure de représenter convenablement la totalité des préoccupations et des intérêts propres au secteur. La réponse à cela serait des sous-comités formés de représentants du secteur privé, du milieu syndical, du milieu universitaire et de la collectivité liés à un secteur particulier, pour lesquels les sujets à examiner requièrent ce genre d'expertise particulière.

Un groupe permanent de ce genre, formé de participants disposés à travailler ensemble, serait un outil précieux sur lequel le ministère pourrait se fonder pour l'aider à établir des solutions novatrices qui répondraient aux problèmes liés aux lieux de travail, tant nouveaux qu'émergents.

Pour qu'un tel conseil consultatif fonctionne efficacement, il faut que les participants soient disposés à mettre de côté leurs différences et à trouver des moyens de trouver des solutions aux problèmes; il faut choisir les bonnes personnes. Cela obligera à trouver des personnes intéressées à réduire le travail précaire en tenant compte des réalités économiques du jour au sein du gouvernement, du milieu universitaire, du secteur privé, du milieu syndical et des organismes à but non lucratif, et qui ont fait preuve d'une réflexion juste, objective et originale, ainsi que d'une aptitude à entreprendre un dialogue productif avec des participants représentant les camps opposés.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

26. Que le ministère du Travail constitue un conseil consultatif sur des solutions novatrices au travail précaire, formé de représentants de ministères, d'experts et d'organismes syndicaux et patronaux compétents en vue d'obtenir des conseils et de mettre au point des initiatives permettant d'améliorer et d'activer l'observation et l'exécution de la LNE, dans l'optique de recommander les meilleurs moyens de répondre aux besoins existants et nouveaux des employés vulnérables ou du travail précaire face à l'évolution du milieu de travail.

F. Les lois sur l'emploi qui protègent les travailleurs étrangers temporaires

Ces dernières années, de plus en plus de préoccupations ont été soulevées à propos du traitement équitable des travailleurs étrangers temporaires, notamment ceux qui exercent un emploi peu spécialisé. Les gouvernements ont réagi à la situation au moyen de diverses mesures législatives et de principe. À l'échelon fédéral, des

changements au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* ont été adoptés et ils sont entrés en vigueur le 1^{er} avril 2011.

Étant donné l'importance du recours aux TET [travailleurs étrangers temporaires], le gouvernement fédéral est de plus en plus conscient de cas où des employeurs, ou des tiers agissant en leur nom manquent aux engagements qu'ils ont pris envers les travailleurs [...]. La version antérieure du *Règlement* ne permettait pas de tenir les employeurs responsables de leur comportement à l'égard des TET. Voici certaines des transgressions possibles : versement aux TET d'une rémunération inférieure à celle promise; conditions de travail moins bonnes que celles convenues dans l'offre d'emploi; emploi différent de celui promis; hébergement insatisfaisant dans certains cas; facturation de frais par les tiers aux travailleurs plutôt qu'aux employeurs, en contravention des lois provinciales ou territoriales en vigueur⁴⁸⁰.

Ces dernières années, de plus en plus de préoccupations ont été soulevées à propos du traitement équitable des travailleurs étrangers temporaires, notamment ceux qui exercent un emploi peu spécialisé. Les gouvernements ont réagi à la situation au moyen de diverses mesures législatives et de principe.

Les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers temporaires doivent maintenant montrer qu'ils respectent les offres d'emploi faites antérieurement à ces derniers, ce qui inclut la rémunération, les conditions de travail, l'hébergement, l'assurance-santé, les transports et les lois fédérales-provinciales règlementant l'emploi. Toute inobservation peut mener au refus de fournir une opinion relative au marché du travail ainsi qu'une interdiction d'embauche de deux ans. De plus, il est possible que le nom de l'employeur soit affiché dans le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada. Il convient toutefois de signaler que, à la date de rédaction du présent rapport préliminaire, le nom d'aucun employeur n'était affiché⁴⁸¹. Comme il a été mentionné plus tôt, il existe maintenant des contrats d'emploi types pour les travailleurs des niveaux C et D de la CNP et les aides familiaux résidants que les employeurs doivent utiliser et qui portent sur la rémunération, l'hébergement, les avantages, les heures de travail, les tâches, les congés annuels et les congés de maladie. Ces contrats exigent que les frais d'assurance-santé soient assumés par l'employeur jusqu'à ce que le travailleur soit admissible au régime d'assurance-santé de la province, et un préavis d'une semaine doit être fourni aux travailleurs ayant travaillé pendant plus de trois mois. Les frais de recrutement ne peuvent pas être remboursés par de l'employé et les frais de transport doivent être assumés par l'employeur et, contrairement au PTAS, qui permet de les recouvrer en partie, les frais de transport ne peuvent pas être remboursés par du travailleur.

Le contrat indique clairement que les conditions sont assujetties aux normes provinciales en matière d'emploi et de santé et de sécurité. Pour répondre au besoin d'assurer davantage de protection aux travailleurs étrangers temporaires faisant partie du Programme des niveaux C et D de la CNP (emplois peu spécialisés), il existe des conditions contractuelles plus détaillées et précises pour les travailleurs agricoles de ces deux niveaux. Les aides familiaux résidants, qui ont eux aussi besoin de plus de protection, disposent de conditions contractuelles précises. Les employeurs agricoles sont tenus de fournir un logement approprié (conformément aux lignes directrices établies, et pour lequel des frais peuvent être perçus auprès de l'employé), un relevé d'emploi et, aux frais de l'employeur, du matériel de sécurité contre les substances chimiques et les pesticides⁴⁸². D'autres changements fédéraux limitent à quatre ans le

temps pendant lequel les travailleurs peuvent rester au Canada, après quoi ils doivent attendre un délai additionnel de quatre ans avant de pouvoir présenter de nouveau une demande dans le cadre du programme⁴⁸³. L'intention est de renforcer la nature temporaire des permis de travail. Les travailleurs visés par le PTAS sont dispensés de ces limites.

Le programme des aides familiaux résidents offre l'option d'obtenir le statut de résident permanent à la fin de la période de service. Bien qu'il s'agisse là d'un avantage important, cette option en a amené certains à qualifier le programme des aides familiaux résidents d'approche de type « carotte et bâton » à l'égard de la résidence permanente, ce qui oblige les participants à travailler et à vivre au domicile de leur employeur pendant la période d'admissibilité, au cours de laquelle les travailleurs risquent fort peu de mettre en péril la cessation de leur emploi en se plaignant de manquements à leurs droits⁴⁸⁴. Les cas d'exploitation et d'abus sont bien documentés : des aides familiaux résidents ont été tenus d'effectuer des heures de travail excessives, se sont vu refuser du temps libre, ont touché une rémunération insuffisante, ont été victimes de sévices physiques et psychologiques et se sont vu confisquer leur passeport⁴⁸⁵. Comme le lieu de travail est situé à l'intérieur d'un domicile privé, il est fort difficile de surveiller si les normes d'emploi sont respectées⁴⁸⁶.

Les cas d'exploitation et d'abus sont bien documentés : des aides familiaux résidents ont été tenus d'effectuer des heures de travail excessives, se sont vu refuser du temps libre, ont touché une rémunération insuffisante, ont été victimes de sévices physiques et psychologiques et se sont vu confisquer leur passeport.

[TRADUCTION] Les femmes qui entrent au Canada dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents (PAFR) sont confrontées à des difficultés particulières parce qu'elles sont obligées de vivre et de travailler au domicile de leur employeur pendant au moins deux (2) ans. Durant ce temps, elles dépendent de leur employeur pour leur rémunération, leur alimentation, leur logement, leurs soins de santé, ainsi que de bonnes références professionnelles qui les aideront à acquérir le statut de résidente permanente. Leur statut de personne dépendante et de travailleuse temporaire font courir à ces personnes un risque de traitement inéquitable et d'abus de la part de leur employeur. Ces personnes sont aussi moins susceptibles de se plaindre, de partir ou de signaler les abus, de crainte de perdre la possibilité d'acquérir le statut de résidente permanente⁴⁸⁷.

En reconnaissance du besoin qu'ont les aides familiaux résidents de bénéficier d'une protection spéciale, l'Ontario a adopté en 2009 la *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi* (LPECE)⁴⁸⁸. Voici ce que prescrit cette *Loi* :

- elle interdit aux recruteurs de demander à des aides familiaux étrangers de payer des frais, que ce soit directement ou indirectement;
- elle empêche les employeurs de demander à leur aide familial de leur rembourser les dépenses qu'ils ont engagées pour l'embaucher;
- elle interdit aux employeurs et aux recruteurs de saisir des choses qui appartiennent à des aides familiaux, y compris des documents comme un passeport ou un permis de travail;
- elle interdit aux recruteurs, aux employeurs et aux personnes qui agissent en leur nom d'intimider ou de punir des aides familiaux parce qu'ils ont voulu connaître ou exercer leurs droits en vertu de la LPECE;

- elle oblige les recruteurs et, dans certaines situations, les employeurs à remettre aux aides familiaux des feuilles de renseignements où sont décrits leurs droits en vertu de la LPECE, ainsi que les dispositions pertinentes de la *Loi sur les normes d'emploi*⁴⁸⁹.

Quand la nouvelle loi est entrée en vigueur, le ministère du Travail a établi une ligne téléphonique d'urgence où les aides familiaux pouvaient appeler pour obtenir des informations; cependant, cette ligne a depuis ce temps été supprimée. Le Ministère a rédigé des feuilles d'information en anglais, en français, en hindi, en tagalog et en espagnol, disponibles sur son site Web, que les employeurs et les recruteurs peuvent remettre aux travailleurs afin de leur expliquer la nouvelle loi.

Outre les mesures de protection fédérales décrites plus tôt qui ont été mises en œuvre pour les travailleurs étrangers temporaires, les évaluations de l'authenticité des offres d'emploi faites aux aides familiaux résidents comportent maintenant des critères additionnels, autres que ceux qui s'appliquent aux autres travailleurs migrants⁴⁹⁰. Les employeurs doivent montrer « le besoin d'un aide familial résident, l'obligation de fournir un hébergement satisfaisant, et la capacité de verser la rémunération offerte »⁴⁹¹. Depuis le 11 décembre 2011, les aides familiaux résidents qui satisfont aux exigences de la résidence permanente reçoivent des permis de travail ouverts en attendant que l'on règle leur statut. Cela leur permet de quitter plus tôt le domicile de l'employeur et de chercher du travail dans un autre domaine⁴⁹².

[N]ous avons rencontré des travailleurs ... faisant partie du programme des niveaux C et D de la CNP qui ont déclaré avoir payé entre 5 000 \$ et 12 000 \$ à un recruteur pour faciliter leur venue au Canada afin d'y travailler.

Lors de nos consultations, on nous a informés que les principaux secteurs qui suscitent des préoccupations chez les aides familiaux résidents sont le non-paiement de la rémunération, les demandes auprès du ministère du Travail non réglées, l'exécution de tâches non liées au travail d'un aide familial résident (comme des soins infirmiers, des travaux ménagers et des tâches semblables) et peu de contrôle sur les heures de travail. Certains groupes de défense des droits des travailleurs ont laissé entendre que les mesures de protection que comporte la LPECE sont inefficaces. Ils ajoutent que les efforts d'exécution que fait le ministère ont été axés exclusivement sur les recruteurs et qu'ils ont par ailleurs été insuffisants. À leur avis, les travailleurs ont besoin de mieux connaître leurs droits, de plus d'appui pour faire valoir leurs droits, d'avoir moins peur de représailles, de la possibilité de déposer des plaintes anonymes auprès du ministère du Travail ainsi que de mesures d'exécution proactives. D'autres groupes ont indiqué que pour les travailleurs migrants qui ne sont pas visés par la LPECE, les abus en matière de recrutement, entre autres, constituent des problèmes considérables.⁴⁹³ La Migrant Workers' Alliance for Change a attiré notre attention sur le récit d'une aide familiale résidente qui, poussée par la peur, a enduré des abus et des conditions sordides d'hébergement dans un sous-sol non sécuritaire pendant 24 mois, jusqu'à la fin de son contrat, et qui, par la suite, a pu déposer un mémoire auprès du ministère du Travail avec l'aide de la police et d'informations du Caregivers Action Centre.⁴⁹⁴

Lors des consultations que nous avons menées au cours de l'année 2011, nous avons rencontré des travailleurs faisant partie du programme des niveaux C et D de la CNP qui ont déclaré avoir payé entre 5 000 \$ et 12 000 \$ à un recruteur pour faciliter leur venue au Canada afin d'y travailler. Pour pouvoir payer ces sommes, chacun a dû

contracter des emprunts élevés équivalant à au moins la moitié des frais du recruteur, et le solde était payé sur les économies du travailleur. Le travail qu'on leur attribuait était rémunéré au salaire minimum (10,25 \$/heure)⁴⁹⁵. Le paiement des frais du recruteur et la dette contractée ont joué un rôle important dans la décision qu'ont prise ces travailleurs de continuer de travailler dans des conditions très défavorables. Même si le nouveau contrat type du gouvernement fédéral vise à empêcher que les employeurs fassent payer par les travailleurs les frais du recruteur au moyen de conditions contractuelles, il reste à voir si ce contrat sera efficace. À notre avis, il y aurait plus de chances de succès si la province appuyait l'initiative fédérale par un message clair de dénonciation des frais de recrutement peu scrupuleux en étendant la *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi* (LPECE) à l'ensemble des travailleurs migrants temporaires⁴⁹⁶.

La réponse du Manitoba au problème des frais de recrutement abusifs, des travailleurs arrivant au pays et ne trouvant aucun emploi disponible et de l'expansion de l'économie clandestine a été la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* (LRPT), qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009⁴⁹⁷. Cette *Loi* oblige les employeurs qui souhaitent embaucher les travailleurs migrants temporaires à s'inscrire auprès du gouvernement manitobain avant de demander un avis sur le marché du travail (AMT) auprès de RHDCC. Avec la collaboration du gouvernement fédéral, l'employeur doit présenter une preuve d'inscription au Manitoba avant qu'une demande d'AMT puisse être traitée. Les règles d'inscription que la LRPT impose aux employeurs sont les suivantes :

Vous devez fournir au gouvernement du Manitoba des renseignements sur votre entreprise et le type de postes que vous cherchez à doter. Vous devez également fournir des renseignements sur les tiers participant au processus de recrutement. Les tiers doivent avoir obtenu une licence de recruteur de travailleurs étrangers de la Direction des normes d'emploi ou être exemptés par la *Loi*⁴⁹⁸.

Un avantage important de cette *Loi* est que le gouvernement manitobain sait où les travailleurs migrants travaillent, ce qui permet de surveiller le respect des exigences. À l'instar de la nouvelle évaluation de l'authenticité que le gouvernement fédéral a établie, le Manitoba tient compte de la conduite antérieure de l'employeur au moment d'évaluer le bien-fondé de la demande.

Le ministère du Travail du Manitoba tient une base de données sur les employeurs en vue d'évaluer les antécédents de ces derniers sur le plan de l'observation. La *Loi* a donné lieu à environ 2 000 inscriptions d'entreprise chaque année et, à la date du présent rapport, 19 recruteurs de travailleurs étrangers sont inscrits⁴⁹⁹. Si, au moment du démarrage du programme, les ressources étaient plus nombreuses, ce dernier utilise à l'heure actuelle cinq postes d'équivalent temps plein pour ses activités, dont les mesures d'exécution. Le Manitoba a reçu environ 3 200 inscriptions de travailleurs étrangers en 2010, tandis que l'Ontario en a reçu 66 000. On pourrait s'attendre à ce que, pour superviser 66 000 travailleurs en Ontario, les besoins en ressources soient fort élevés par rapport au Manitoba. Lorsqu'on effectue l'analyse des coûts-avantages,

on se demande si une telle initiative pourrait être recommandée pour l'Ontario. Certes, le modèle manitobain peut fonctionner dans de petites administrations et est recommandé dans *Made in Canada*, mais ceux que nous avons consultés au sujet de la faisabilité de ce type de mécanisme pour l'Ontario ont eu une réaction partagée⁵⁰⁰. En général, les répondants ont exprimé l'avis que, malgré son utilité, ce mécanisme ne répondrait pas de manière complète aux préoccupations concernant les travailleurs migrants. Certains ont exprimé l'avis que, sans mesures d'exécution efficaces, lesquelles seraient exigeantes en termes de ressources pour l'Ontario, une telle loi ne deviendrait qu'une simple source d'inscription sur papier.

À notre avis, au lieu d'adopter une autre loi encore, il serait préférable pour l'Ontario de prendre appui sur ce qui existe déjà. La LPECE ne s'applique actuellement qu'aux aides familiaux. Mais sa structure permet de l'étendre à d'autres catégories de travailleurs migrants par voie réglementaire. Durant les consultations qui ont précédé l'entrée en vigueur de cette loi, il a été établi que les aides familiaux résidents comptaient parmi les plus vulnérables. Le gouvernement de l'Ontario a fait savoir que le gouvernement fédéral prenait des mesures pour assurer une protection aux travailleurs temporaires étrangers [TRADUCTION] « et qu'il évaluerait, au besoin, si d'autres mesures sont nécessaires pour mieux protéger les travailleurs temporaires étrangers qui viennent en Ontario ».⁵⁰¹

Le fait de regrouper tous les travailleurs migrants temporaires sous le régime de la LPECE offrirait une protection contre le recrutement peu scrupuleux.

Nous sommes d'avis qu'il y a bien assez de données indiquant qu'il est temps d'agir. Le fait de regrouper tous les travailleurs migrants temporaires sous le régime de la LPECE offrirait une protection contre le recrutement peu scrupuleux. Cela compléterait les mesures de protection fédérales décrites plus tôt au sujet des évaluations de l'authenticité. Ces mesures pourraient offrir un degré élevé de protection aux travailleurs migrants. En élargissant l'application de la LPECE à tous les travailleurs migrants, on leur ferait prendre conscience de leurs droits en matière d'emploi en Ontario. Cela va dans le droit-fil du rapport *Made in Canada*, qui recommande notamment que les travailleurs migrants soient informés avant et après leur arrivée de leurs droits en matière d'emploi, de leurs droits sociaux et de leurs droits humains.⁵⁰²

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

27. Que le gouvernement de l'Ontario étende la portée de la *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi* à tous les travailleurs migrants temporaires en Ontario.

Pour l'Ontario, l'une des lacunes à combler est le fait de veiller à ce que l'on reçoive des informations sur l'identité et l'emplacement des travailleurs étrangers temporaires et de leurs employeurs de manière à pouvoir faire respecter les dispositions législatives en vigueur. Pour faire respecter les nouvelles dispositions réglementaires en matière de protection et d'étayer les initiatives qu'établissent les provinces en vue de protéger les travailleurs migrants, le gouvernement fédéral s'efforce d'améliorer l'échange fédéral-

provincial d'informations. DRHCC indique qu'elle peut communiquer les décisions relatives aux avis concernant le marché du travail (AMT)

aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, aux fins de l'administration et de la mise en application de la législation et des règlements pertinents (p. ex. en matière des normes d'emploi, de santé et de sécurité au travail, d'immigration et de recrutement par l'intermédiaire d'un tiers)⁵⁰³.

Pour pouvoir étayer les décisions que prend le gouvernement fédéral au sujet des AMT et des évaluations de l'authenticité, il faut que l'Ontario établisse un processus clair pour échanger avec le gouvernement fédéral des informations sur les employeurs non conformes. La nécessité d'améliorer la communication des informations entre les administrations fédérale et provinciale a été soulignée par la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario⁵⁰⁴. La circulation de ces informations exige que le Canada et l'Ontario concluent une entente d'échange. Le gouvernement fédéral a fait part de son souhait de négocier de telles ententes et d'autres provinces dont le Manitoba, les ont conclues depuis un certain nombre d'années⁵⁰⁵. De par leur nature propre, les ententes d'échange d'informations suscitent des questions difficiles au sujet de la protection de la vie privée et de l'utilisation des renseignements personnels et elles sont donc aussi, pour les gouvernements, longues à négocier et complexes. L'Entente sur les travailleurs étrangers temporaires oblige l'Ontario à négocier une entente d'échange d'informations, et des négociations en ce sens sont en cours, mais aucune entente de ce genre n'a été conclue entre l'Ontario et le gouvernement fédéral⁵⁰⁶. Cependant, sans une telle entente, les informations sur les noms et l'emplacement des employeurs et des travailleurs étrangers qu'obtient le gouvernement fédéral ne seront pas mis à la disposition de l'Ontario en vue d'étayer ses mécanismes d'exécution. De plus, les efforts que fait le gouvernement fédéral pour protéger les travailleurs migrants grâce à l'évaluation de l'authenticité des offres d'emploi seront moins efficaces. Comme l'a souligné la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario, « [l]es deux gouvernements [fédéral et provincial] ont le même engagement et partagent la responsabilité de protéger les travailleurs étrangers temporaires⁵⁰⁷ ».

Comme l'a souligné la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario, « [l]es deux gouvernements [fédéral et provincial] ont le même engagement et partagent la responsabilité de protéger les travailleurs étrangers temporaires ».

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

28. a) Que le gouvernement de l'Ontario négocie une entente d'échange de renseignements avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Citoyenneté et Immigration Canada de façon à pouvoir échanger des renseignements entre l'Ontario et le gouvernement fédéral et intensifier ainsi les mesures de protection visant les travailleurs étrangers temporaires, et ce, de la manière suivante :

- (i) affermir la supervision des contrats relatifs aux travailleurs étrangers temporaires à l'échelon fédéral-provincial;
- (ii) intensifier le respect des droits que la législation provinciale confère aux travailleurs migrants temporaires;
- (iii) soumettre à des conséquences les employeurs qui violent la législation provinciale ou ne respectent pas les ententes contractuelles conclues avec les travailleurs étrangers temporaires.

b) Que le gouvernement de l'Ontario engage des consultations avec le gouvernement fédéral pour obtenir une meilleure coordination des politiques touchant la protection des travailleurs pour les travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés.

Lors des consultations que la CDO a menées, des défenseurs des droits des travailleurs, notamment la Migrant Workers Alliance for Change, ont exprimé l'avis que les travailleurs qui entrent au Canada pour répondre aux besoins de main-d'œuvre devraient se voir accorder le statut de résident permanent. Selon eux, les travailleurs étrangers temporaires créent un déséquilibre de forces trop marqué entre l'employeur et le travailleur parce que le statut d'immigrant de ce dernier est tributaire de la relation d'emploi. Cela jette les bases d'un risque d'exploitation, créant ainsi une situation dans laquelle les travailleurs ne se sentent jamais assez sûrs pour faire valoir leurs droits. Ces observateurs croient que le gouvernement fédéral devrait moins se concentrer sur la main-d'œuvre temporaire et s'efforcer de prendre, sur le plan de l'immigration, des décisions à long terme qui assureront une main-d'œuvre suffisante pour répondre aux besoins du pays. Autrement dit, les politiques d'immigration du Canada devraient inclure la possibilité d'accueillir des travailleurs peu spécialisés sur une base plus permanente. Ce point de vue est également exprimé dans le rapport *Made in Canada*⁵⁰⁸.

Les arguments en faveur de programmes de travailleurs étrangers temporaires portent surtout sur le fait que le Canada et l'Ontario accueillent des travailleurs pour la période où ils en ont besoin, mais qu'ils n'ont pas à les soutenir durant les périodes d'absence de travail. Les travailleurs qui ont besoin d'un emploi peuvent l'obtenir, ce qui leur permet de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille dans leur pays d'origine. Les pays d'origine de ces travailleurs tirent eux aussi des avantages de cette situation, c'est-à-dire l'auto-suffisance de leurs citoyens. Notre système d'immigration privilégie l'octroi de la résidence permanente aux travailleurs spécialisés et instruits, plutôt qu'aux travailleurs peu spécialisés. Étant donné qu'il se crée au Canada fort peu de nouveaux emplois pour les travailleurs peu spécialisés, cette façon de penser peut trouver certains appuis. Le rapport final de la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario, qui met l'accent sur les travailleurs hautement spécialisés, laisse entendre que les programmes de travailleurs étrangers temporaires devraient servir à recruter des travailleurs peu spécialisés seulement lorsque tous les autres moyens de trouver des travailleurs convenables ont été épuisés. De même, selon l'Institut Fraser, les tâches peu spécialisées qu'exécutent à l'heure actuelle les travailleurs étrangers temporaires devraient être confiées à des résidents permanents ou à des citoyens⁵⁰⁹. Cela semble faire abstraction de la réalité selon laquelle les employeurs sont incapables de trouver à l'échelon local des travailleurs convenables pour combler ces postes, encore que des initiatives fédérales récentes, visant à apporter des changements au Programme de l'assurance-emploi qui obligerait les Canadiens sans travail à accepter un éventail plus vaste d'emplois, sont peut-être axées sur ce problème⁵¹⁰. À ce stade, le secteur agricole de l'Ontario continue à dépendre dans une large mesure de la main-d'œuvre composée de travailleurs étrangers temporaires. Nous l'importons chaque année. Le temps est peut-être venu d'accepter et d'apprécier davantage la contribution des travailleurs migrants peu spécialisés. Consciente de la vulnérabilité des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés, la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario a souligné la nécessité d'améliorer leur protection, à l'échelle fédérale et provinciale.⁵¹¹

G. Le Travail Autonome

1. L'ampleur du travail autonome

Avant les années 1970, les taux de travail autonome au Canada étaient en baisse à cause d'une diminution des emplois agricoles⁵¹². À partir de ce moment, cependant, le travail autonome a progressivement augmenté pendant près de vingt ans, atteignant un sommet d'environ 17 % en 1998 avant de retomber à un niveau d'environ 15 % en 2002⁵¹³. Les taux sont demeurés relativement stables au cours des années 2000⁵¹⁴. En 2009, le travail autonome représentait 16 % de l'emploi au Canada⁵¹⁵. La situation de l'Ontario reflète celle du Canada dans son ensemble : le travail autonome est demeuré relativement stable au cours de la dernière décennie, et les données donnent à penser qu'environ 15 % de la main-d'œuvre ontarienne exerçait un travail autonome entre 1999-2011⁵¹⁶.

2. Le travail autonome à son propre compte

Dans le secteur du travail autonome, ce sont les travailleurs autonomes à leur propre compte qui sont les plus vulnérables. Ces derniers sont ceux qui « n'emploient eux-mêmes personne et qui ne contrôlent pas les risques de production, ni n'accumulent de capital »⁵¹⁷. Contrairement au travail autonome classique, cela ressemble davantage à un emploi qu'à une forme d'entreprise⁵¹⁸. Dans certains cas, ces travailleurs peuvent être autonomes, mais n'avoir qu'un seul client et se trouver dans un état de grande dépendance vis-à-vis de ce client, ce qui les rend vulnérables à toute exploitation. Certains travailleurs sont erronément considérés comme des travailleurs autonomes alors qu'ils sont en fait des employés en vertu de la LNE. Ce ne sont pas tous les travailleurs autonomes à leur propre compte qui sont vulnérables, mais le travail autonome à son propre compte peut être un indice de précarité, surtout s'il est combiné à une faible rémunération, car il n'inclut pas les mesures de protection que l'on associe à l'emploi (p. ex., les mesures de protection que confère la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*).

Dans le secteur du travail autonome, ce sont les travailleurs autonomes à leur propre compte qui sont les plus vulnérables.

Les taux canadiens de travail autonome à son propre compte ont radicalement augmenté entre 1976 et 2000, passant de 4 % à près de 9 % de l'emploi total chez les femmes et de 7 % à 12 % de l'emploi total chez les hommes⁵¹⁹. Dans les années 1990, près de 45 % des nouveaux emplois se présentaient sous la forme d'un travail autonome à son propre compte⁵²⁰. Selon une équipe de recherche, [TRADUCTION] « l'augmentation du travail autonome à son propre compte a représenté l'augmentation totale du travail autonome au cours des années 1987 à 1998 »⁵²¹. Cela concorde avec les constatations faites dans les pays industrialisés, où la croissance du travail autonome dans les années 1980 et 1990 s'est concentrée dans le secteur du travail autonome à son propre compte⁵²². Cette forme de travail a aussi joué un rôle marquant dans la croissance récessionnaire la plus récente du travail autonome⁵²³.

En général, les travailleurs autonomes à leur propre compte gagnent moins que les employés ou les employeurs⁵²⁴. À cela s'ajoute le fait que les travailleurs autonomes ont moins de chance d'être protégés par des avantages sociaux⁵²⁵. Les femmes et les membres des minorités visibles sont plus susceptibles d'exercer un travail autonome à leur propre compte, comparativement à d'autres formes de travail autonome⁵²⁶. Si la catégorie des employeurs autonomes comporte une concentration supérieure d'hommes et de personnes très instruites, les travailleurs autonomes à leur propre compte sont plus souvent des femmes et des travailleurs peu scolarisés⁵²⁷. Les taux d'emploi à temps partiel chez les travailleurs autonomes à leur propre compte sont élevés, surtout parmi les femmes⁵²⁸. Les travailleuses autonomes à leur propre compte exercent souvent des emplois dans le secteur des services. En 2000, le tiers de ces travailleuses étaient actives dans le secteur des services⁵²⁹. Dix-neuf pour cent des immigrants, comparativement à 15 % des travailleurs nés au Canada, exerçaient un travail autonome, et plus d'immigrants étaient susceptibles de déclarer qu'ils avaient entrepris un travail autonome à cause d'un manque d'emplois rémunérés convenables (33 % d'immigrants, contre 20 % de travailleurs nés au Canada⁵³⁰).

Noack et Vosko ont constaté qu'environ 15 % de la population active de l'Ontario exerce un travail autonome (5 % de la population active de l'Ontario est formée d'employeurs autonomes et environ 10 % de travailleurs autonomes à leur propre compte). La situation de l'Ontario est semblable à celle du Canada dans son ensemble, en ce sens que les Ontariennes étaient moins susceptibles d'exercer un travail autonome par rapport aux hommes; cependant, lorsque ces femmes travaillaient de façon autonome, il s'agissait d'un travail autonome à leur propre compte, et une bonne part de ce travail se situait dans la catégorie à faible revenu⁵³¹.

3. Le cadre juridique

Les travailleurs autonomes ne sont pas visés par la LNE, qui exige qu'il existe une relation d'emploi où le travailleur et l'employeur tombent sous le coup des définitions d'un « employé » et d'un « employeur » qui figurent dans la *Loi*. Pour ce qui est des travailleurs exerçant une forme précaire de travail, le fait d'être classé comme un employé est une condition pour pouvoir bénéficier des mesures de protection et des normes minimales de base que comporte la LNE. Selon Parry et Ryan, les définitions de l'employé et de l'employeur suscitent plus d'attention et de controverse que n'importe quelles autres de la LNE⁵³².

La situation de l'Ontario est semblable à celle du Canada dans son ensemble, en ce sens que les Ontariennes étaient moins susceptibles d'exercer un travail autonome par rapport aux hommes; cependant, lorsque ces femmes travaillaient de façon autonome, il s'agissait d'un travail autonome à leur propre compte, et une bonne part de ce travail se situait dans la catégorie à faible revenu.

« employé » S'entend notamment, selon le cas :

- (a) de quiconque, y compris un dirigeant d'une personne morale, exécute un travail pour un employeur en échange d'un salaire;
- (b) de quiconque fournit des services à un employeur en échange d'un salaire;
- (c) de quiconque reçoit une formation d'une personne qui est un employeur, de la manière énoncée au paragraphe (2);
- (d) de quiconque est un travailleur à domicile.

S'entend en outre de la personne qui était un employé. (« employee »)

« employeur » S'entend notamment des personnes suivantes :

- (a) le propriétaire, le gestionnaire, le chef, le responsable, le séquestre ou le syndic d'une activité, d'une entreprise, d'un travail, d'un métier, d'une profession, d'un chantier ou d'une exploitation qui contrôle ou dirige l'emploi d'une personne à cet égard, ou en est directement ou indirectement responsable;
- (b) les personnes considérées comme un seul employeur en application de l'article 4.

S'entend en outre de la personne qui était un employeur. (« employer »)⁵³³.

Comme le font remarquer Ryan et Parry, la Commission des relations de travail de l'Ontario a indiqué qu'il peut être très difficile de faire la distinction entre un employé et un entrepreneur indépendant⁵³⁴. Comme les définitions sont rédigées en termes généraux, les agents des normes d'emploi (ANE) qui tentent de faire une distinction entre les entrepreneurs indépendants légitimes et ceux qui devraient être classés comme des employés doivent aller au-delà du texte de la loi et appliquer les critères de la *common law*⁵³⁵. Cependant, il n'existe pas encore de critères clairs et nets permettant de déterminer si un travailleur est un employé ou un entrepreneur indépendant. Comme le signalent Fudge, Tucker et Vosko : [TRADUCTION] « [d]epuis les

années 1950, d'éminents spécialistes en matière d'emploi et de travail concluent que la common law anglaise n'a pas de conception unifiée de l'emploi ni de moyen cohérent de faire la distinction entre les employés et les entrepreneurs indépendants »⁵³⁶.

Selon le Guide de politique et d'interprétation de la LNE : [TRADUCTION] « c'est l'existence de la relation entre l'employeur et l'employé qui définit ce qu'est un employé pour les besoins de la Loi »⁵³⁷. La définition de la relation d'emploi que l'on trouve dans d'autres lois n'est pas d'une grande pertinence pour ce qui est d'effectuer la distinction sous le régime de la LNE⁵³⁸. Cependant, il ressort de la common law un certain nombre de moyens de le faire.

Dans un arrêt rendu en 2003, *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*, la Cour suprême du Canada a explicitement rejeté le recours à un critère unique⁵³⁹. Elle a toutefois passé en revue les critères prédominants et présenté une liste non exhaustive de critères applicables permettant de décider si une personne « engagée pour fournir les services les fournit en tant que personne travaillant à son compte »⁵⁴⁰. Ces facteurs comprennent les suivants :

[I]l n'existe pas encore de critères clairs et nets permettant de déterminer si un travailleur est un employé ou un entrepreneur indépendant.

- le degré de contrôle que le travailleur exerce sur ses propres activités;
- si le travailleur fournit son propre outillage;
- si le travailleur engage lui-même ses assistants;
- si le travailleur i) tire profit de l'exécution de ses tâches ou ii) assume ses risques financiers ou « est responsable des mises de fonds et de la gestion »⁵⁴¹.

L'arrêt *Sagaz* a passé en revue le critère à quatre volets énoncé dans l'arrêt *Montréal (City) c. Montréal Locomotive Works Ltd.*, [1946] 3 W.W.R. 748, [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P. Canada) : le contrôle, la propriété des instruments de travail, le risque de perte ou la possibilité de profit et l'intégration. Comme il est indiqué dans *Sagaz* qu'il n'existe aucun critère définitif unique, les agents des normes d'emploi, les arbitres et les tribunaux doivent se fonder sur les facteurs énoncés dans l'arrêt *Sagaz*, le critère à quatre volets énoncé dans l'arrêt *Montréal* ainsi que d'autres critères qui sont apparus : le « critère de l'organisation », qui est axé sur le fait de savoir si le travailleur faisait partie intégrante de l'organisation, le « critère de l'entreprise » qui examine le degré de contrôle qu'exerce l'employeur et le degré de risque qu'il assume, de même que le « critère des pratiques commerciales », qui porte sur l'intention de l'entente commerciale entre les parties⁵⁴². Chacun des critères offre un moyen de répondre à la question centrale suivante : [TRADUCTION] « La personne qui a été engagée pour fournir des services les fournit-elle à titre de personne exerçant des activités à son propre compte? »⁵⁴³.

Une question qui est apparue dans la législation est celle de savoir si un « entrepreneur dépendant » est inclus, ou pourrait l'être, dans la définition d'un employé que l'on trouve dans la LNE. Les « entrepreneurs dépendants » ne sont pas définis dans la LNE, mais ils le sont dans la *Loi sur les relations de travail*. Dans cette dernière, la définition d'un employé inclut l'entrepreneur dépendant.

« Entrepreneur dépendant ». Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'oblige à exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant⁵⁴⁴.

En général, les entrepreneurs dépendants sont les travailleurs qui n'ont qu'un seul client, ce qui les expose à une extrême vulnérabilité. Reste entière la question de savoir s'il est possible de remédier à ce type de vulnérabilité par voie législative, et il en est question plus loin.

4. Le problème principal : les erreurs de classement

Le principal sujet de préoccupation qui ressort des recherches et des consultations de la CDO, relativement au travail autonome, est la question des erreurs de classement. Certaines personnes sont classées à tort comme des entrepreneurs indépendants autonomes travaillant à leur propre compte, alors que, selon la LNE, ils seraient considérés à plus juste titre comme des employés. Quand un travailleur est mal classé (c.-à-d., défini comme un travailleur autonome, alors qu'il devrait l'être comme un employé), soit délibérément soit erronément, ce travailleur n'est peut-être pas au courant qu'il se trouve dans une relation d'emploi et qu'il a accès aux mesures de protection qu'offre la LNE. Cela peut avoir des effets particulièrement difficiles sur les travailleurs à faible revenu et, dans une mesure disproportionnée, des effets négatifs sur les femmes et les immigrants. Comme l'ont souligné les TCA dans leur réponse au rapport préliminaire :

[TRADUCTION]

[] La classification erronée des employés (par exemple, dans la catégorie des entrepreneurs indépendants) pose un grave problème parce que ces employés se voient souvent refuser l'accès à des avantages et protections essentiels – comme les congés pour obligations familiales ou pour raisons médicales, le paiement des heures supplémentaires, la garantie d'un taux de salaire minimum, des prestations d'assurance-emploi – auxquels ils ont droit. En outre, la classification erronée des employés peut créer une pression économique aux propriétaires d'entreprise respectueux des lois, qui éprouvent souvent de la difficulté à soutenir la concurrence de ceux qui contournent les lois. Cela peut également entraîner des pertes considérables pour le système d'assurance-emploi de l'État et les fonds d'indemnisation des travailleurs.⁵⁴⁵

Selon des défenseurs des droits des travailleurs, les travailleurs acceptent parfois d'être classés comme autonomes en signant des contrats ou en constituant une société sur papier à la demande de l'employeur juste pour garantir une forme quelconque de revenu. Dans d'autres cas, les travailleurs croient à tort qu'ils sont autonomes juste

Selon des défenseurs des droits des travailleurs, les travailleurs acceptent parfois d'être classés comme autonomes en signant des contrats ou en constituant une société sur papier à la demande de l'employeur juste pour garantir une forme quelconque de revenu.

parce que l'employeur le leur a dit⁵⁴⁶. Cependant, ce ne sont pas là les facteurs qui permettent de déterminer s'il existe une relation d'emploi. Quelques défenseurs des droits des travailleurs se soucient de ce que l'on appelle le [TRADUCTION] « classement créatif » que font les employeurs. Des erreurs de classement ont été relevées dans des secteurs tels que ceux de la conciergerie et du camionnage. Lors de nos consultations, on nous a donné quelques exemples de livreurs de pizza et de travailleurs du secteur de la restauration qui avaient été classés à tort comme entrepreneurs indépendants et dont les employeurs ne reconnaissaient pas les obligations que leur imposent les normes d'emploi.⁵⁴⁷ Dans sa réponse au rapport préliminaire, la Chinese Interagency Network of Greater Toronto a indiqué qu'elle avait rencontré des travailleurs, pour la plupart des opérateurs de machine à coudre dans des manufactures et des aides généraux d'épicerie, [TRADUCTION] « qui avaient été obligés par leur employeur à être travailleurs autonomes pour être engagés ».⁵⁴⁸ Les opérateurs de machine à coudre étaient rémunérés à la pièce, ce qui créait un « climat de compétition entre eux et réduisait leur cohésion lorsqu'il s'agissait de régler toutes sortes de problèmes liés au travail ».⁵⁴⁹

[I]l est important de bien saisir la distinction qui existe entre les erreurs de classement et les choix d'affaires que font les entreprises en vue de rehausser leur compétitivité, comme la sous-traitance et le recours à des travailleurs d'agence temporaire.

Les employeurs peuvent aussi recourir légitimement à la sous-traitance et indiquent qu'il s'agit d'une nécessité pour faire concurrence sur le marché global dans certains domaines, comme le secteur manufacturier. Cependant, les défenseurs des droits des travailleurs n'admettent pas que la mondialisation en est la cause première.

Les employeurs soutiennent que ces stratégies sont nécessaires à cause de l'intégration économique mondiale. S'il est vrai qu'un certain nombre de fabricants locaux s'efforcent de réduire leurs coûts de façon à pouvoir rivaliser avec des entreprises situées ailleurs, la mondialisation n'explique pas les nouvelles pratiques auxquelles se livrent les employeurs en Ontario. De nombreux employeurs et secteurs qui s'adonnent à la sous-traitance, à l'embauchage indirect et à la classification erronée des travailleurs qui ont été documentés par le Workers Action Centre (WAC) sont des secteurs dont le marché est d'envergure nettement locale. Les restaurants, les services de conciergerie, les services aux entreprises, la construction, le camionnage, les soins de santé à domicile, l'entreposage, l'emballage et la fabrication d'articles consommés à l'échelle locale⁵⁵⁰.

Lorsqu'on étudie les possibilités de réforme, il est important de bien saisir la distinction qui existe entre les erreurs de classement et les choix d'affaires que font les entreprises en vue de rehausser leur compétitivité, comme la sous-traitance et le recours à des travailleurs d'agence temporaire. Les erreurs de classement, qu'elles soient faites délibérément ou par inadvertance, sont visées par la législation existante et il faut donc que les efforts faits pour les corriger soient étayés par des mesures d'exécution. Les choix commerciaux légitimes qui donnent lieu à de l'insécurité sur le plan du travail requièrent d'autres types d'intervention, comme des incitatifs ou des règlements qui forcent les gros employeurs à assumer la responsabilité d'assurer la conformité à la LNE parmi leurs sous-traitants (c.-à-d., la réglementation de la chaîne d'approvisionnement)

et peut-être une protection législative renforcée, comme il en a été question plus tôt et comme il en sera question dans le prochain chapitre, qui porte sur la LSST.

5. Les possibilités de réforme

Certains auteurs ont proposé que l'on harmonise la définition d'un « employé » ou d'un « travailleur » dans tous les régimes juridiques applicables, afin d'uniformiser la définition donnée dans la *Loi sur les normes d'emploi* avec celles qui ont été établies dans d'autres contextes, comme la législation fédérale de l'impôt sur le revenu. Par ailleurs, il a été suggéré que l'on pourrait réviser les lois relatives à l'emploi afin d'y inclure des dispositions afin que les distinctions relatives à la définition d'un employé dans un contexte particulier puissent s'appliquer à d'autres contextes⁵⁵¹.

Selon une autre école de pensée, cette réforme « définitionnelle » est insuffisante. Fudge, Tucker et Vosko suggèrent d'abolir la distinction entre les employés et les entrepreneurs indépendants et d'étendre une protection à la totalité des travailleurs, pas seulement dans le contexte des normes d'emploi, mais aussi en rapport avec la négociation collective et la législation de l'impôt sur le revenu, en faisant valoir à tout le moins que [TRADUCTION] « le point de départ serait que tous les travailleurs qui dépendent de la vente de leur aptitude à travailler soient visés, sauf s'il existe des motifs d'intérêt public impérieux pour établir une définition plus étroite »⁵⁵². Ces trois auteurs suggèrent qu'au lieu de se fier à une définition élargie de l'employé en tant que base de protection, celle-ci soit accordée par défaut, indépendamment de la façon dont on qualifie la vente de main-d'œuvre. Dans le même ordre d'idées, l'Institut Wellesley plaide en faveur d'une protection étendue, assurée sous le régime de la LNE, sans égard au classement. Se fondant sur la législation en matière d'égalité et de droits de la personne, il ajoute :

[TRADUCTION] [i]l ne devrait pas y avoir de différence sur le plan de la rémunération ou des conditions de travail chez les travailleurs qui accomplissent le même travail, mais qui sont classés différemment, comme les travailleurs à temps partiel, à contrat, temporaires ou autonomes.

La LNE a un rôle à jouer pour ce qui est d'établir un cadre propice à l'égalité entre les travailleurs accomplissant un travail comparable. Le gouvernement ne devrait pas permettre aux employeurs d'imposer des conditions inférieures aux travailleurs (qui finissent par être principalement des femmes, des travailleurs racialisés, des travailleurs immigrants et des jeunes) juste à cause de la forme d'emploi ou du statut sur le plan de l'emploi. Cette mesure aiderait à aligner la LNE sur le *Code des droits de la personne*⁵⁵³.

La CDO soutient le point de vue général selon lequel les travailleurs, comme ceux qui occupent un poste à temps partiel, devraient être rémunérés proportionnellement de la même façon que leurs homologues occupant un poste à temps plein pour un travail équivalent, mais les travailleurs autonomes se rangent dans une catégorie différente. Les suggestions selon lesquelles toutes les distinctions entre les travailleurs autonomes et les employés devraient être fondues en une seule dans tous les règlements auraient

des conséquences d'une grande portée et, à terme, des effets négatifs chez les personnes autonomes. Quoi qu'il en soit, cela exigerait, à l'échelon provincial et fédéral, un vaste examen de principes qui déborde le cadre du présent projet.

Il est difficile de comprendre pourquoi il est nécessaire de règlementer le travail des personnes qui sont légitimement autonomes. Par ailleurs, nous sommes d'avis que la mise en œuvre d'une telle politique présenterait des problèmes de faisabilité. Par exemple, faudrait-il exiger que les personnes autonomes se limitent à un certain nombre d'heures de travail par semaine ou soient tenues de payer elles-mêmes un certain salaire? Un tel règlement serait non seulement inapplicable, mais aussi indésirable. De plus, comment répartirait-on la responsabilité relative à un congé de deux semaines entre les multiples clients d'un entrepreneur indépendant?

À notre avis, le véritable problème est la façon de cerner et de rectifier la situation des travailleurs classés erronément comme autonomes dans les cas où il existe réellement une relation d'emploi. Un problème secondaire est celui de savoir s'il faudrait mettre en place des mesures de protection additionnelles pour protéger les travailleurs autonomes qui entretiennent des relations de travail dépendantes (c.-à-d., les travailleurs à faible revenu n'ayant qu'un seul client), tout en permettant à d'autres personnes autonomes de bénéficier de la souplesse et du choix qu'offre l'auto-détermination de leurs conditions de travail.

[L]e véritable problème est la façon de cerner et de rectifier la situation des travailleurs classés erronément comme autonomes dans les cas où il existe réellement une relation d'emploi.

Du point de vue de la CDO, l'option la plus simple serait de cibler le véritable problème, la pratique qui consiste à mal classer les employés, grâce à des procédures d'exécution améliorées, à l'élaboration de politiques, à la formation des ANE et à la sensibilisation du public. Cette mesure protégerait les plus vulnérables sans avoir d'effet négatif sur ceux qui bénéficient d'un travail autonome. Les avantages qu'offrent les pratiques d'observation et d'exécution, comme les inspections proactives et les enquêtes élargies dont nous avons parlé plus tôt, s'appliquent tout autant à la détermination des cas de classement erronés. Les activités d'exécution les plus efficaces seraient celles que l'on axerait sur les secteurs qui présentent un risque élevé d'erreurs de classement, comme le camionnage, les services de conciergerie et la restauration, de même que l'identification et la surveillance proactive des secteurs dans lesquels se trouvent les travailleurs reconnus pour être touchés d'une manière disproportionnée.

Nos consultations ont révélé le sentiment que ceux qui travaillent auprès des travailleurs vulnérables ne sont pas sûrs que les déterminations que fait le ministère du Travail au sujet du classement des employés par opposition aux travailleurs autonomes soient toujours appropriées. Dans le Guide de politique et d'interprétation de la LNE, des informations sont données au ANE sur les divers critères juridiques applicables. Cependant, aucune directive de principe de fond n'est fournie⁵⁵⁴. Une directive de principe sur la façon de procéder à une détermination en fonction des critères de la common law serait peut-être un moyen de rendre le processus décisionnel plus transparent et d'inspirer davantage confiance aux représentants. Nous avons parlé des avantages des campagnes de sensibilisation publique plus tôt dans le présent rapport et, à notre avis, le fait de faire ressortir la pratique des classements erronés et

de fournir des informations sur la définition appropriée des employés et des travailleurs autonomes au moyen d'affiches de sensibilisation publique, d'annonces et de séances d'information axées sur le grand public et les secteurs à risque élevé amélioreraient les chances d'observation et jetteraient les bases de mesures d'exécution améliorées.

Il faudrait songer à la possibilité qu'il existe des erreurs de classement systémiques. Autrement dit, il est possible que des catégories entières de travailleurs soient désignées à tort comme des entrepreneurs indépendants. Une fois que l'on aurait identifié ces catégories ou types de travailleurs, au lieu d'exiger que chacun soumette son dossier au ministère du Travail sous la forme d'une plainte individuelle, des activités d'exécution proactives, menées sous la forme d'une campagne-éclair, offriraient la possibilité additionnelle de mettre au jour ce type de classement erroné systémique. De tels processus pourraient paver la voie à des mesures précises en matière d'élaboration de politiques et de sensibilisation des employeurs.

Une stricte uniformité ne produit pas toujours les résultats escomptés. À notre avis, les politiques et les lois doivent s'appliquer en mettant en équilibre la souplesse et l'uniformité.

La codification dans la LNE d'un critère clair et net de définition de l'emploi est un autre moyen par lequel la province pourrait faire un énoncé catégorique sur le problème et, en même temps, donner des directives aux employeurs, aux employés et aux décideurs. Il pourrait être difficile, cependant, de créer une définition suffisamment précise pour donner lieu à un critère qui soit à la fois utile, mais assez souple pour suivre le rythme de la nature métamorphique de l'emploi. Nous mettons en garde contre le fait d'introduire plus d'uniformité aux dépens d'un certain degré de souplesse. Une stricte uniformité ne produit pas toujours les résultats escomptés. À notre avis, les politiques et les lois doivent s'appliquer en mettant en équilibre la souplesse et l'uniformité. Le gouvernement et les tribunaux doivent disposer d'un cadre juridique et de principes clairs, mais il faut aussi leur attribuer un pouvoir discrétionnaire suffisant pour répondre au large éventail des circonstances individuelles qui leur sont présentées.

Au-delà des questions d'uniformité, le fait d'étendre une protection aux travailleurs entretenant des relations de dépendance (c.-à-d., les entrepreneurs à faible revenu au service d'un seul client) présente des défis singuliers. Par exemple, un état de dépendance peut être fluide, en ce sens que certains de ces travailleurs peuvent être dépendants d'un seul client à un certain moment et, à un autre, en compter plusieurs.⁵⁵⁵ L'examen d'une définition du mot « employé » qui engloberait ces travailleurs aurait à tenir compte des besoins des travailleurs indépendants et/ou des travailleurs autonomes qui bénéficient d'une certaine souplesse et d'un certain contrôle sur leurs modalités de travail. Il faut également prendre en compte les préoccupations exprimées par les représentants des employés, qui ont laissé entendre par le passé que de telles mesures pourraient inciter les employeurs « qui classent déjà mal leurs travailleurs à en faire autant envers les entrepreneurs dépendants bénéficiant d'une toute nouvelle protection, c'est-à-dire les inciter à considérer ces derniers comme des entrepreneurs "indépendants" ». Autrement dit, cela pourrait aggraver la situation au lieu de l'améliorer.⁵⁵⁶ L'élaboration de toute nouvelle norme devrait donc, avec le plus grand soin, tenir compte de ces facteurs et donner ouverture à la reconnaissance de formes d'emploi nouvelles et émergentes, avec un large éventail de situations distinctes. En reconnaissant le fait que de tels changements ne peuvent pas prévoir

tous les effets, toute politique et toute disposition législative de cette nature devraient être évaluées après un délai raisonnable afin d'en déterminer l'efficacité et de savoir s'il est nécessaire d'apporter des rajustements.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

29. Que le ministère du Travail entreprenne de réduire les cas où les employés sont classés à tort comme travailleurs autonomes, et ce, de la manière suivante :
 - a) mettre en œuvre des processus d'observation et d'exécution proactifs axés sur les secteurs où l'on sait que les cas d'erreur de classement sont élevés;
 - b) améliorer la transparence des décisions grâce à des directives de principe et à des activités de formation à l'intention des agents des normes d'emploi au sujet de la définition du mot « employé » et des critères de la common law;
 - c) lancer une campagne d'éducation en vue de sensibiliser le public au problème du classement erroné des employés sous le régime de la *Loi sur les normes d'emploi*.
30. Que le gouvernement de l'Ontario envisage d'étendre certaines mesures de protection de la LNE aux travailleurs autonomes qui entretiennent des relations de travail dépendantes avec un seul client, et tout particulièrement aux travailleurs autonomes à faible revenu, et/ou trouver d'autres options pour répondre à leur besoin de protection sur le plan des normes d'emploi.

À la recommandation n° 9, nous recommandons que le ministère du Travail oblige les employeurs à fournir à tous les travailleurs, au début de la relation de travail, un avis écrit de leur statut en matière d'emploi et des conditions de leur contrat d'emploi. Nous croyons que cette mesure présenterait des avantages particuliers pour les travailleurs classés à tort comme autonomes. Cela créerait une situation qui obligerait toutes les parties à se pencher sur la question de la relation d'emploi. Dans leur réponse au rapport préliminaire, les représentants du gouvernement de l'Ontario ont exprimé des préoccupations au sujet de la possibilité que le fait d'exiger un contrat écrit intensifierait le risque que des employés soient mal classés, délibérément ou erronément, comme des travailleurs autonomes⁵⁵⁷. Comme nous l'avons signalé, parfois une simple affirmation écrite selon laquelle un travailleur est autonome est acceptée comme suffisante alors que, en droit, cela n'est pas le cas. Cependant, si des formulaires que le ministère du Travail établirait à cette fin énonçaient la définition

appropriée d'un employé par opposition à un travailleur autonome, ces documents eux-mêmes pourraient fournir des directives et des informations sur les définitions appropriées. L'inclusion des coordonnées du Ministère encouragerait certains à obtenir du ministère des éclaircissements sur les zones grises. Les formulaires eux-mêmes et l'obligation de les remplir auraient pour effet d'améliorer les connaissances ainsi que l'observation volontaire. De plus, cela avantagerait plus tard les décideurs, en cas de différend. Conjuguée à une campagne d'éducation publique efficace, cette mesure simple et peu coûteuse serait une stratégie utile pour faire face au problème que posent les erreurs de classement. La réponse du gouvernement de l'Ontario a soulevé des préoccupations à l'égard du fait que dans les formulaires standard, on ne peut pas prévoir tous les problèmes découlant de contrats de travail et que de tels formulaires ne seraient pas une solution idéale.⁵⁵⁸ Nous tenons à rappeler que le gouvernement fédéral a élaboré des contrats-types pour plusieurs catégories de travailleurs vulnérables afin que ces derniers puissent bénéficier de protections supplémentaires. Cela fait clairement comprendre que le fait d'établir les modalités des relations de travail est perçu comme une protection. Nous comprenons qu'il serait impossible de prévoir toutes les modalités dans des formulaires standard, mais les modalités les plus générales pourraient y être inscrites.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

31. a) Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin d'obliger les employeurs et les entrepreneurs, y compris les entrepreneurs autonomes, à remettre à tous les employés un avis écrit de leur statut en matière d'emploi et des conditions générales de leur contrat d'emploi (rémunération, heures, autres modalités);
- b) Que le ministère du Travail établisse des formulaires types afin d'aider les employeurs et les entrepreneurs à s'acquitter de cette tâche.

IV. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

A. Le cadre législatif applicable

Le régime réglementaire que l'Ontario a établi pour la santé et la sécurité est principalement régi par deux lois : la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT) ainsi que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST)⁵⁵⁹. La LSPAAT est appliquée par l'intermédiaire de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Le régime de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail procure à un employeur un régime d'assurance d'indemnisation et de retour au travail rapide et sécuritaire financé pour les accidents ou les maladies de nature professionnelle.

Le mécanisme législatif par lequel la santé et la sécurité des travailleurs sont protégées est régi par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) ainsi que ses règlements. La LSST est fondée sur le principe du système de responsabilité interne dans le cadre duquel les parties au travail assument conjointement la responsabilité de la santé et de la sécurité au travail. Les employeurs sont tenus d'établir une politique de santé et de sécurité et de disposer d'un comité mixte sur la santé et la sécurité (et, pour les petits employeurs, d'avoir des délégués à la santé et à la sécurité). La LSST définit les quatre droits fondamentaux des travailleurs : a) le droit de participer à l'identification des préoccupations relatives à la santé et à la sécurité au travail et à la recherche de solutions; b) le droit d'être informés de toute condition susceptible de présenter un danger et d'avoir une formation à cet égard; c) le droit de refuser d'exécuter une tâche qui est dangereuse ou qui expose le travailleur à la violence dans le milieu de travail; et d) le droit des membres agréés des comités mixtes sur la santé et la sécurité d'arrêter de travailler dans des situations dangereuses. La LSST énonce les obligations de ceux qui exercent un contrôle sur les travailleurs, le lieu de travail, les matériaux ou le matériel. Elle impose aux employeurs l'obligation générale de prendre toutes les mesures de précaution raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, et elle définit expressément quelles sont les responsabilités des employeurs. Les travailleurs sont tenus de travailler en toute sécurité et de se conformer à la *Loi* et à ses règlements. Si le système de responsabilité interne fait défaut, le ministère du Travail est habilité à faire respecter la LSST et il le fait au moyen d'inspections, tant proactives que réactives, d'ordonnances de conformité et d'accusations. Le projet de loi 168, *Loi de 2009 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (violence et harcèlement au travail)*, a renforcé la protection des travailleurs contre le harcèlement et la violence au travail en obligeant les employeurs à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et procédures de prévention et d'intervention.⁵⁶⁰ Le rapport Dean ainsi que Vosko et ses collaborateurs décrivent de manière plus détaillée l'évolution historique du système ontarien de santé et de sécurité.⁵⁶¹

Des modifications apportées à la LSST en 2011 définissent de manière explicite les pouvoirs et les obligations du ministre; ceux-ci comprennent la promotion de la santé et de la sécurité et la prévention des accidents, la sensibilisation du public, l'instruction

et la reconnaissance par les employeurs et les travailleurs, de l'importance de la santé et de la sécurité au travail⁵⁶².

1. Les représailles et les modifications de 2011

L'article 50 de la LSST interdit d'user de représailles contre les travailleurs qui agissent conformément à la *Loi* ou aux règlements ou qui cherchent à les faire respecter. Le travailleur qui croit avoir été pénalisé parce qu'il a exercé les droits et les responsabilités que lui confère la *Loi* peut déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO), ou il incombe à l'employeur de faire la preuve qu'il n'y a pas eu de représailles⁵⁶³. En réponse au rapport Dean, en vertu des modifications de 2011 à la LSST qui sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2012, les inspecteurs du ministère du Travail, avec l'assentiment du travailleur concerné, peuvent soumettre la plainte de représailles de ce dernier à la CRTO⁵⁶⁴. De plus, depuis le 1^{er} avril 2012, un nouveau règlement pris en vertu de la LSST prescrit les fonctions que remplissent le Bureau des conseillers des travailleurs (BCT) et le Bureau des conseillers des employeurs (BCE) à l'égard des plaintes de représailles. Il est question plus en détail de ces deux entités dans l'analyse faite à la section sur les représailles qui précède la recommandation n° 35.

«[D]ans le cadre d'une inspection ou d'une enquête, il est normal que les inspecteurs examinent le fonctionnement du système de responsabilité interne d'un milieu de travail, et l'un des principaux à leur disposition est de vérifier s'il y a un comité mixte sur la santé et la sécurité qui marche bien (ou des délégués à la santé et à la sécurité) ».

Commentaires des
représentants du gouvernement
de l'Ontario

2. Les comités mixtes sur la santé et la sécurité (CMSS)

Des comités mixtes sur la santé et la sécurité ainsi que des représentants connexes offrent un moyen de relever et de régler les problèmes de santé et de sécurité au travail. Ce mécanisme, qui permet aux travailleurs de s'exprimer et de participer au processus, agit comme un partenariat entre la direction et les travailleurs et joue un rôle consultatif sur le plan de la sécurité au travail⁵⁶⁵. Dans la plupart des lieux de travail comptant au moins vingt employés, ces comités doivent être établis. Dans les lieux de travail de plus petite taille, des représentants distincts sont désignés par les travailleurs ou, le cas échéant, le syndicat. Ces représentants ont essentiellement les mêmes pouvoirs que le comité mixte. Dans les lieux de travail de grande envergure, au moins un travailleur et un représentant de la direction qui siègent au comité doivent être « agréés ». En date du 1^{er} avril 2012, le ministère du Travail, par l'entremise du directeur général de la prévention, a pour mandat de fixer des normes concernant l'agrément et la formation des comités mixtes sur la santé et la sécurité, ainsi que d'agréer les membres qui répondent aux normes en vigueur. Les comités relèvent les dangers en procédant à des inspections des lieux de travail et en s'informant auprès des employeurs⁵⁶⁶. Les comités peuvent formuler des recommandations écrites, auxquelles l'employeur est tenu de répondre, quant aux améliorations à apporter sur le plan de la santé et de la sécurité⁵⁶⁷. Tous les refus de travail et accidents graves peuvent faire l'objet d'une enquête de la part du comité. Quelques membres du Groupe consultatif du projet ont laissé entendre que certains employeurs n'établissaient pas de comités mixtes sur la santé et la sécurité ou de représentants opérationnels ou alors, dans d'autres cas, ils étaient en place uniquement pour la forme. Dans sa réponse au rapport préliminaire, le gouvernement a expliqué que « dans le cadre d'une inspection ou d'une enquête, il est normal que les inspecteurs examinent le fonctionnement du système de responsabilité interne d'un milieu de travail, et l'un des principaux moyens mis à leur disposition est de vérifier s'il y a un comité mixte sur la santé et la sécurité

qui marche bien (ou des délégués à la santé et à la sécurité) »⁵⁶⁸. Il s'agit donc là d'un secteur qui tirerait profit d'une intensification des mesures d'exécution proactives.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

32. Que les activités d'exécution de la LSST comportent des inspections proactives afin de s'assurer que des comités mixtes sur la santé et la sécurité sont établis et que des représentants sont désignés, au besoin, et bel et bien opérationnels.

Dans le cadre du système de la LSST, les objectifs d'observation et d'exécution sont atteints grâce à l'effet combiné d'un système de responsabilité interne qui est fondé sur le partenariat formé par les travailleurs et l'employeur et d'un système de responsabilité externe qui est fondé sur des stratégies d'exécution officielles, au moyen d'inspections, proactives et réactives, à la suite de plaintes, d'accidents graves, de décès et de refus⁵⁶⁹. Les violations confirmées peuvent donner lieu à la délivrance d'ordonnances de conformité et/ou d'ordonnances d'arrêt de travail ou des poursuites en vertu de la partie I (procès-verbaux) ou dans les cas plus graves, de la partie III de la *Loi sur les infractions provinciales*⁵⁷⁰. Dans de très rares cas, lors d'instances distinctes de la LSST, à la suite d'une enquête policière et du dépôt d'accusations criminelles, les contrevenants sont poursuivis en vertu du *Code criminel*⁵⁷¹.

La LSST s'applique à la plupart des lieux de travail, mais il existe un certain nombre d'exemptions et de limites. Par exemple, elle ne s'applique pas au « travail que le propriétaire ou l'occupant d'une résidence privée ou leur employé exécute à l'intérieur ou à l'extérieur de la résidence »⁵⁷². Sont notamment exclus les aides familiaux résidants. Au départ, les activités agricoles étaient exemptées, mais, en 2006, elles ont été intégrées à la LSST, avec certaines limites. Les employeurs agricoles sont obligés, à l'instar des employeurs d'autres secteurs, de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger leurs travailleurs⁵⁷³. Les superviseurs et les travailleurs agricoles sont eux aussi soumis à la même obligation que ceux qui travaillent dans d'autres secteurs, c'est-à-dire, prendre des mesures appropriées pour relever et régler tous les dangers qui peuvent se présenter dans leur lieu de travail. Le régime d'inspection et d'exécution s'applique lui aussi. La LSST exige qu'un comité mixte sur la santé et la sécurité soit établi dans les lieux de travail comptant 20 travailleurs employés régulièrement ou plus, mais l'application de cette exigence se limite aux entreprises de production de champignons, aux serres, aux entreprises laitières, ainsi qu'aux entreprises de production de porc, de bétail et de volaille. Pour d'autres types d'exploitation et les exploitations de petite taille (c.-à-d., de 6 à 19 travailleurs employés régulièrement), ce sont des représentants de la santé et de la sécurité qui doivent être désignés. Certains représentants sont d'avis que dans les lieux de travail comptant des travailleurs d'agences temporaires un certain nombre d'employeurs interprètent mal la notion de « travailleurs employés régulièrement » et excluent les travailleurs d'agences temporaires de façon à pouvoir contourner l'obligation d'avoir à mettre sur pied un comité mixte sur la santé et la sécurité⁵⁷⁴.

Dans le cadre de la recommandation qui précède, les activités d'exécution proactives devraient inclure le ciblage de ce type d'activité afin de s'assurer que l'on observe comme il faut les exigences.

À la place de dispositions règlementaires précisant les dangers possibles, il existe des Directives concernant la santé et la sécurité au travail à l'intention des opérations agricoles en Ontario, lesquelles ont été établies conjointement par des représentants du milieu agricole, de la Farm Safety Association, le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales ainsi que le ministère du Travail⁵⁷⁵. Ces lignes directrices « constituent un point de départ pour les parties du lieu de travail; elles les aideront à déterminer la meilleure façon de respecter leurs obligations en vertu de la LSST »⁵⁷⁶. Lors de nos consultations, nous avons entendu des commentateurs du côté syndical faire part de leurs préoccupations à l'égard de l'importance de la participation des travailleurs aux discussions sur le sujet, comme les comités consultatifs techniques concernant les questions de santé et de sécurité dans le domaine agricole. En revanche, nous avons aussi entendu dire que les consultations du milieu des travailleurs et du milieu des employeurs ont systématiquement lieu lors de l'élaboration des règlements relatifs à la LSST, des dispositions législatives, des politiques et des plans sectoriels⁵⁷⁷. Nous ne savons pas avec certitude si les consultations concernant les préoccupations des travailleurs sont suffisantes à l'heure actuelle, mais nous sommes clairement d'avis qu'elles sont nécessaires. De telles consultations devraient inclure les travailleurs eux-mêmes, les organismes qui les représentent, les représentants juridiques ou d'autres experts et représentants.

[L]e rapport Dean a défini ces derniers comme ceux qui « sont plus exposés que la plupart des travailleurs à des conditions dangereuses pour la santé et la sécurité, et ne disposent d'aucun pouvoir pour les changer ».

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

33. Que le gouvernement de l'Ontario s'assure que les discussions menées entre le secteur privé et le gouvernement au sujet de la santé et de la sécurité englobent les travailleurs ou leurs représentants.

B. Le rapport Dean

Faisant de la protection des travailleurs vulnérables une priorité, le rapport Dean a défini ces derniers comme ceux qui « sont plus exposés que la plupart des travailleurs à des conditions dangereuses pour la santé et la sécurité, et ne disposent d'aucun pouvoir pour les changer »⁵⁷⁸. Il a été reconnu que la vulnérabilité des travailleurs découlait de plusieurs facteurs :

l'ignorance de leurs droits en vertu de la LSST, comme le droit de refuser de faire un travail risqué, l'absence d'expérience ou de formation liée à un emploi particulier ou au danger qu'il représente, et l'incapacité d'exercer leurs droits ou de soulever des questions portant sur la santé et la sécurité, par crainte de perdre leur emploi ou, dans certains cas, d'être déportés⁵⁷⁹.

Le rapport a mis l'accent sur des sous-groupes particuliers, dont les jeunes travailleurs, les immigrants récents, les travailleurs novices ou embauchés par de nouvelles entreprises, les travailleurs gagnant de très bas salaires et détenant plusieurs emplois à temps partiel, les travailleurs d'agences temporaires, ainsi que les travailleurs étrangers temporaires qui sont employés dans les secteurs de l'agriculture, de l'hôtellerie et du tourisme d'accueil ainsi que de la construction⁵⁸⁰. Dean a également traité de la vulnérabilité des travailleurs et réfugiés non munis des documents nécessaires, ainsi que de ceux qui travaillent dans l'économie clandestine de divers secteurs, tels que la construction, le nettoyage de bâtiments, la restauration, les transports, l'agriculture et le secteur du vêtement. Le rapport Dean a conclu qu'il existait un engagement généralisé à l'égard du système de responsabilité interne⁵⁸¹. Le modèle de la LSST existant offre un équilibre entre les mesures d'exécution internes et externes. Nous soutenons la poursuite de cet engagement à l'égard de cet équilibre.

Le rapport Dean et le directeur général de la prévention ont tous deux fait état de l'importance qu'il y a de prioriser les travailleurs vulnérables et les petites entreprises⁵⁸². Vu la fréquence du travail précaire dans les entreprises de petite et de moyenne taille, il s'agit là, selon nous, d'une évolution importante.

Le rapport Dean a reconnu les efforts faits par le gouvernement de l'Ontario depuis 2000 en priorisant la protection des jeunes travailleurs grâce à des mesures d'exécution ciblées, à des activités d'éducation ainsi qu'à des campagnes de sensibilisation publique énergiques qui ont donné lieu à « une diminution de 45 % du taux d'absences résultant de blessure chez les adolescents en 2008 »⁵⁸³. Il y est cependant mentionné que la prestation de services d'extension, la détermination des endroits où se trouvent les travailleurs vulnérables de même que la fourniture de renseignements pertinents, de services et de mesures d'exécution législatives présentent des défis constants pour ce qui est de protéger les travailleurs vulnérables, surtout dans le cas de ceux qui sont aux prises avec des obstacles linguistiques⁵⁸⁴.

Nous soulignons ci-après les recommandations du rapport Dean que nous estimons être les plus importantes pour les travailleurs vulnérables. Les recommandations nos 29 à 35 (dont il sera question ci-dessous) visent expressément les travailleurs vulnérables. Les recommandations nos 10 et 14 à 17, bien qu'elles visent tous les travailleurs, ont été considérées comme comportant des avantages particuliers pour les travailleurs vulnérables. Nous reconnaissons le travail accompli jusqu'à présent par le gouvernement de l'Ontario pour donner suite à ce rapport, et nous appuyons fortement la mise en œuvre complète de toutes les recommandations qui se rapportent aux travailleurs vulnérables.

Les commentaires et recommandations que nous formulons ci-dessous sont le prolongement de cet important rapport et visent à ajouter des orientations précises qui guideront sa mise en œuvre.

1. Une formation obligatoire sur la santé et la sécurité aux travailleurs avant de commencer à travailler ainsi qu'à tous les superviseurs responsables des intervenants en première ligne (recommandations n^{os} 14 et 15 du rapport Dean)

Ces recommandations ont trait à la formation portant sur les droits et les responsabilités, le système de responsabilité interne, le fait de reconnaître les dangers et d'y réagir convenablement, de même que le rôle des comités mixtes sur la santé et la sécurité et des représentants connexes. Le Comité d'experts s'est rendu compte du besoin de prendre en considération les problèmes linguistiques et de littératie qui se poseraient lors de la mise au point des programmes de formation ainsi que la nécessité d'une accessibilité générale en offrant ces programmes sous de multiples formes dans des lieux non traditionnels comme Emploi Ontario, les bureaux d'établissement et les bureaux communautaires. La mise en œuvre de ces recommandations est actuellement en cours⁵⁸⁵. Le rapport *Made in Canada* recommandait que de l'information sur les droits soit communiquée aux travailleurs étrangers temporaires autant avant qu'après leur arrivée. Nous estimons qu'il est important de tenir compte de la situation des travailleurs étrangers temporaires de façon que, pour la mise en œuvre de la présente recommandation, ceux-ci obtiennent une formation adéquate en matière de santé et de sécurité⁵⁸⁶.

Nos consultations et nos recherches ont également révélé le besoin de prendre davantage de mesures d'exécution.

2. Une formation de débutants obligatoire pour les travailleurs de la construction et d'autres secteurs relevés; une formation de protection contre les chutes obligatoire et les autres activités à risque élevé (recommandations n^{os} 16 et 17 du rapport Dean)

Une formation axée sur des dangers particuliers aiderait à contrer et à réduire le taux supérieur d'accidents qui surviennent parmi les nouveaux travailleurs, et elle profiterait aussi aux jeunes travailleurs et aux immigrants récents qui exercent habituellement, dans une mesure disproportionnée, des emplois physiquement exigeants ou dangereux⁵⁸⁷. La mise en œuvre de ces recommandations est actuellement en cours⁵⁸⁸.

À la recommandation 32 du rapport Dean, reconnaissant le besoin particulier de protection dans le secteur agricole, le Comité d'experts a recommandé que tout nouveau règlement obligeant à dispenser une formation obligatoire aux travailleurs s'applique également aux exploitations agricoles.

3. Un plus grand nombre de visites proactives et de campagnes d'application de la loi dans les milieux de travail et les secteurs où les travailleurs vulnérables sont concentrés (recommandation n^o 30 du rapport Dean)

Cette recommandation est destinée à mettre en lumière les mesures d'exécution et d'enquête proactives. Nos consultations et nos recherches ont également révélé le besoin de prendre davantage de mesures d'exécution. Le ministère du Travail a répondu à la recommandation du rapport Dean en, notamment, se lançant dans l'établissement de plans sectoriels axés sur un plus grand nombre de campagnes-éclair sur la sécurité et d'inspections proactives des lieux de travail⁵⁸⁹. L'augmentation du nombre des inspections a donné lieu à l'exercice accru de pouvoirs d'exécution au cours des dernières années, ce qui en fait une stratégie d'observation efficace⁵⁹⁰. Lors

de nos consultations, on nous a informés que le ministère du Travail tient compte des travailleurs vulnérables au moment de décider où mener ces campagnes-éclair⁵⁹¹.

Bien que nous soutenions la recommandation n° 30 du rapport Dean, nous croyons qu'une recommandation donnant des directives plus précises serait utile. Il est ressorti de nos consultations que, chez les travailleurs agricoles, les travailleurs migrants temporaires ont d'importantes inquiétudes sur le plan de la santé et de la sécurité. Le rapport Dean reconnaît les dangers que présente le secteur agricole. Un certain nombre de répondants à nos consultations ont laissé entendre que les exploitations agricoles ne sont pas soumises assez souvent à des inspections menées en vertu de la LSST, tandis que des représentants du secteur agricole ont fait remarquer que d'autres secteurs présentaient des niveaux de dangers semblables ou supérieurs. Il ressort d'un examen des renseignements que détient le ministère du Travail sur les accidents graves et les décès survenus en Ontario que, entre les années 2008 et 2010, le secteur agricole a fait état de 11 décès et de 29 accidents graves. Le taux de décès venait au deuxième rang parmi 29 des sous-secteurs industriels de l'Ontario, après le tourisme, les loisirs et les services d'accueil, où l'on a relevé 15 décès. Vingt autres sous-secteurs ont signalé un nombre supérieur d'accidents critiques, comparativement à celui de l'agriculture. Il convient de signaler que le nombre des inspections menées dans le secteur agricole en vertu de la LSST ont été nettement moindres que dans la plupart des autres secteurs. Sur 29 sous-secteurs, il n'y en a eu que cinq autres où les taux d'inspection étaient inférieurs à ceux des exploitations agricoles, et tous ces sous-secteurs présentaient des taux de décès nettement inférieurs (0 ou 1) au cours de la même période, par rapport à l'agriculture⁵⁹². Nous n'avons pas d'informations qui expliquent clairement pourquoi, mais la situation donne à penser qu'il est nécessaire de l'examiner. Le secteur agricole est un secteur où des activités d'exécution proactives pourraient avoir un effet positif marqué sur les travailleurs et, particulièrement, sur les travailleurs migrants qui, comme nous l'avons noté plus tôt, se trouvent dans une situation qui présente des vulnérabilités singulières à cause de leur hésitation à signaler des accidents ou à faire valoir leurs droits de leur propre initiative. Dans ses plans de secteurs 2012-2013, le ministère du Travail reconnaît les liens entre les travailleurs migrants temporaires et les conditions de travail dangereuses dans l'agriculture. La communication d'informations et de directives aux nouveaux travailleurs, aux travailleurs temporaires et aux jeunes travailleurs, ainsi que leur formation, seront parmi les principaux points visés par les inspections dans ce secteur.⁵⁹³

Le secteur agricole est un secteur où des activités d'exécution proactives pourraient avoir un effet positif marqué sur les travailleurs et, particulièrement, sur les travailleurs migrants...

Les participants aux consultations ont relevé d'autres secteurs, dont celui de l'accueil et celui des services de nettoyage, qui sont susceptibles de connaître des accidents au travail, de même que l'apparition graduelle d'accidents à répétition parmi les travailleurs des usines de vêtements, à cause du besoin de travailler rapidement⁵⁹⁴. Les membres du Groupe consultatif du projet ont indiqué que le secteur du placement temporaire suscitait d'importantes préoccupations au regard de la santé et de la sécurité. Les participants aux consultations ont souligné les préoccupations relatives aux mesures d'exécution et, réagissant au rapport préliminaire, la Toronto Workers' Health and Safety Legal Clinic, le Workers Action Centre et les Parkdale Community

Legal Services ont formulé des commentaires sur le fait que les préavis d'inspection réduisent l'impact des inspections. Un travailleur a d'ailleurs souligné ce phénomène lors de notre rencontre avec la Migrant Workers Alliance for Change. Le ministère du Travail a indiqué à la CDO que sa politique ne prévoit pas de préavis d'inspection.⁵⁹⁵

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

34. a) Que le ministère du Travail mène plus d'inspections proactives dans les secteurs employant des travailleurs vulnérables et présentant un risque élevé d'accidents au travail, dans le secteur de l'agriculture, le secteur du tourisme réceptif et le secteur des services de nettoyage, ainsi que les lieux de travail où l'on trouve des travailleurs d'agences de placement temporaire;
- b) Que les travailleurs étrangers temporaires, actifs dans tous les secteurs, constituent une priorité pour les activités d'exécution proactives que mène le ministère du Travail en vertu de la LSST.

4. Une affiche énonçant les principaux droits et responsabilités aux termes de la LSST (recommandation n° 10 du rapport Dean)

Le Comité consultatif a recommandé la production d'une affiche présentant les principaux droits et responsabilités, fondée sur les témoignages qu'il avait entendus, à savoir que de nombreux travailleurs « comprenaient peu ou pas du tout la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, leurs droits en tant que travailleurs et les obligations des employeurs. Ce phénomène [était] particulièrement répandu parmi les travailleurs vulnérables »⁵⁹⁶. En juin 2012, cette affiche a été mise à la disposition du public, et la mise en œuvre a commencé le 1^{er} octobre 2012⁵⁹⁷.

5. Des produits d'information dans des langues et des formats multiples à distribuer par l'entremise de divers médias et organismes afin de sensibiliser le public à la question de la santé et de la sécurité des travailleurs vulnérables (recommandation n° 31 du rapport Dean)

Le Comité consultatif a recommandé que des renseignements de base sur la LSST et la LSPAAT soient produits dans des langues et des formats multiples en vue de pouvoir joindre les travailleurs vulnérables à l'échelon des collectivités. Nous avons conclu que de nouvelles voies de diffusion, comme les organismes et les services s'adressant aux nouveaux arrivants, les sites Web gouvernementaux axés sur les nouveaux immigrants, les annonces publicitaires, les bibliothèques et les moyens de transport en commun serviraient mieux les travailleurs vulnérables et rejoindraient ceux qui ne se présentent pas dans les bureaux du gouvernement et ceux qui ont des difficultés sur le plan linguistique ou sur le plan de la littératie⁵⁹⁸. Comme il a été signalé, le Comité consultatif a souligné les difficultés - auxquelles il a aussi été fait écho lors des consultations de la CDO - que suscite la protection des travailleurs dont l'anglais

n'est pas la langue première ou qui ne parlent pas du tout cette langue⁵⁹⁹. Certains de nos répondants ont exprimé des critiques au sujet du rapport Dean qui, considèrent-ils, met exagérément l'accent sur la formation aux dépens des mesures d'exécution, mais, à notre avis, les recommandations que le Comité consultatif a formulées au sujet de l'élaboration de documents d'information, de la diffusion de ces derniers, ainsi que de la sensibilisation aux droits et aux responsabilités en matière de santé et de sécurité répondent bien aux problèmes qui ont été évoqués lors de nos consultations, relativement à la nécessité que les travailleurs aient une meilleure connaissance de leurs droits⁶⁰⁰. On nous a parlé de travailleurs étrangers temporaires qui manquaient de formation, de connaissance des droits et des personnes et organismes avec qui entrer en contact pour les faire respecter, surtout après un rapatriement⁶⁰¹. Conformément à la recommandation du rapport *Made in Canada* selon laquelle les travailleurs migrants doivent être informés de leurs droits, il serait possible, dans le cadre de cette initiative, d'élaborer de la documentation à l'intention de ces travailleurs et de prendre des dispositions, par le biais du PTAS et d'autres programmes, pour la distribuer avant ou après leur arrivée.⁶⁰²

On nous a parlé de travailleurs étrangers temporaires qui manquaient de formation, de connaissance des droits et des personnes et organismes avec qui entrer en contact pour les faire respecter, surtout après un rapatriement.

6. Des dispositions réglementaires pour les principaux dangers associés au travail agricole (recommandation n° 32 du rapport Dean)

Le rapport Dean a fait des commentaires sur les dangers associés au secteur agricole et, comme nous l'avons signalé, en Ontario, entre les années 2008 et 2010, ce secteur venait au deuxième rang au chapitre du nombre des décès déclarés⁶⁰³. Les accidents les plus souvent signalés à la CSPAAT sont attribuables à l'épuisement, aux chutes, aux mouvements répétitifs et à une partie du corps coincée ou comprimée par du matériel. Lors de nos consultations, des travailleurs nous ont parlé de ces types d'accidents, qui causaient des douleurs au dos, des hernies, des amputations de mains ou d'orteils à cause de machines, d'exposition à la chaleur et d'épuisement, de tensions répétitives et d'exposition à des substances chimiques et à des pesticides. Les représentants du secteur agricole ont fait état de la meilleure formation que l'on dispense aujourd'hui aux travailleurs sur le plan de la santé et de la sécurité. Ils ont signalé, notamment, des innovations telles que les Pesticide Safety Training Requirements of Agricultural Assistants (Exigences relatives à la formation des aides agricoles en matière de sécurité des pesticides) et le Programme ontarien de formation sur les pesticides, qui sont offerts aux travailleurs agricoles. De plus, la Farm Safety Association offre gratuitement, ou moyennant des frais minimes à ses membres, un cours sur la santé et la sécurité. Les F.A.R.M.S. ont indiqué aussi que les travailleurs migrants reçoivent des informations de l'Ontario sur la santé et la sécurité dans le cadre de brochures émanant de leur pays respectif. Lors des consultations de la CDO, de nombreux travailleurs agricoles étrangers temporaires ont indiqué avoir suivi une formation quelconque sur de tels sujets, comme le SIMDUT et l'utilisation des pesticides; mais un grand nombre d'autres n'en ont pas suivi⁶⁰⁴.

Le rapport Dean a recommandé que l'on offre plus de protection aux travailleurs agricoles en appliquant certaines dispositions réglementaires existantes aux exploitations agricoles ou en créant de nouvelles dispositions réglementaires

propres aux exploitations agricoles de façon à couvrir les principaux dangers sur lesquels portent actuellement les lignes directrices en matière d'agriculture. Dans la communication qu'elle a présentée à la CDO, la Migrant Workers' Alliance for Change mentionnait les faits vécus par un travailleurs migrant, qui a décrit la pression l'obligeant à accepter de travailler avec des produits chimiques malgré les dangers courus : [TRADUCTION] « Lorsque le patron choisit six types pour vaporiser un produit et que vous dites que vous refusez, il ne vous reprendra pas [...] Lorsque l'inspecteur vient, l'employeur vous donne un bon masque et de bons gants. Lorsque l'inspecteur repart, vous retrouvez votre camelote [...] Lorsqu'un inspecteur vient à la ferme, le patron le sait deux semaines à l'avance. Pendant la semaine qui précède la venue de l'inspecteur, tout est nettoyé. Nous ne vaporisons aucun produit cette semaine-là. Une fois l'inspecteur parti, tout redevient comme d'habitude. »⁶⁰⁵

« Lorsque le patron choisit six types pour vaporiser un produit et que vous dites que vous refusez, il ne vous reprendra pas ... »

Communication présentée à la CDO par la Migrant Workers Alliance for Change

7. Les représailles (recommandations nos 33, 34 et 35 du rapport Dean)

L'article 50 de la LSST interdit d'utiliser des représailles. Nos consultations ont pourtant révélé que la crainte qu'ont les travailleurs d'être victimes de représailles continue d'être un obstacle à l'exercice des droits que la LSST confère aux travailleurs, et que le problème est particulièrement aigu dans le contexte des travailleurs étrangers temporaires, où des travailleurs ont dit craindre d'être renvoyés chez eux ou d'être interdits de retour dans l'avenir⁶⁰⁶. Le Comité consultatif a reconnu que cette préoccupation posait problème et il a conclu que la crainte d'être victime de représailles était un élément de vulnérabilité important chez les travailleurs migrants temporaires.

En guise de solutions, le rapport Dean a recommandé la mise en marche d'un processus permettant aux inspecteurs du ministère du Travail de signaler à la CRTO « les menaces de représailles sérieuses impliquant le congédiement du travailleur » et une nouvelle procédure pour accélérer l'intervention de la Commission. Le rapport recommande également que l'on rehausse les politiques en matière de poursuites pour représailles en mettant l'accent sur la dissuasion, et que l'on fournisse l'appui d'une tierce partie indépendante aux personnes qui se plaignent d'être victimes de représailles, par l'entremise d'un organisme tel que le Bureau des conseillers des travailleurs. Comme l'indique aussi le rapport, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) peut ordonner la réinstallation provisoire du travailleur. D'une façon plus générale, la CRTO peut rendre une ordonnance pour « supprimer ou modifier toute pénalité imposée par l'employeur, réintégrer/réembaucher le travailleur, ou indemniser le travailleur pour les pertes subies⁶⁰⁷ ».

En réponse au rapport Dean, le gouvernement de l'Ontario a récemment modifié la LSST de manière à prévoir un nouveau processus par lequel les inspecteurs peuvent orienter les questions de représailles vers la CRTO. Cette dernière a modifié ses règles afin de pouvoir activer le traitement de ces cas. Le gouvernement de l'Ontario a également adopté des dispositions réglementaires qui prescrivent les fonctions du Bureau des conseillers de travailleurs (BCT) et du Bureau des conseillers des employeurs (BCE), lesquelles consistent à dispenser une formation, à prodiguer des conseils et, dans le cas du BCT, à représenter les travailleurs non syndiqués devant la CRTO et, dans

le cas du BCE, à représenter les employeurs comptant moins de 50 employés devant la CRTO⁶⁰⁸. Ce sont là des progrès importants qui s'appliquent autant aux travailleurs étrangers qu'aux travailleurs résidents. Mais le rapatriement demeure un problème réel. Il est important de reconnaître que, dans le cas des travailleurs étrangers temporaires, ces modifications n'auront qu'un avantage restreint à moins que ces processus soient disponibles pendant que les travailleurs se trouvent toujours en Ontario. Nous comprenons que le choix du moment du rapatriement est du ressort fédéral, mais nous exhortons la CRTO à tenir compte des limites de temps strictes auxquelles ces travailleurs sont soumis, de façon à ce que les travailleurs étrangers temporaires qui se présentent devant la CRTO dans le cadre de ce processus puissent disposer d'une audience et de discussions accélérées et efficaces. Notre recommandation concernant l'établissement d'un processus décisionnel indépendant à l'égard du rapatriement des travailleurs étrangers temporaires, et que nous avons formulée dans le chapitre portant sur les normes d'emploi, serait sensible à ces préoccupations.

...[L]e rapatriement demeure un problème réel ... dans le cas des travailleurs étrangers temporaires ... ces modifications [à la LSST concernant les représailles] n'auront qu'un avantage restreint à moins que ces processus soient disponibles pendant que les travailleurs se trouvent toujours en Ontario.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

35. Que la Commission des relations de travail de l'Ontario, le ministère du Travail et le Bureau des conseillers des travailleurs veillent à ce que l'on dispose de systèmes assurant dans la mesure du possible que les plaintes pour représailles déposées en vertu de l'article 50 par des travailleurs étrangers temporaires seront entendues par la CRTO avant le rapatriement.

8. Un comité nommé en vertu de l'article 21 pour les travailleurs vulnérables (recommandation n° 29 du rapport Dean)

Le rapport Dean a recommandé la mise en œuvre de deux comités consultatifs en vertu de l'article 21 de la LSST : l'un serait chargé d'étudier les problèmes des travailleurs vulnérables et l'autre serait chargé d'étudier les difficultés auxquelles les petites entreprises sont confrontées en matière de santé et de sécurité. Le comité consultatif des travailleurs vulnérables serait un forum permanent pour les parties consultantes ayant de bonnes connaissances concernant les travailleurs vulnérables et donnant des conseils au Ministère sur la façon de mettre en œuvre les recommandations formulées dans le rapport Dean, et qui permettrait d'améliorer les mesures d'exécution et de mettre au point et de diffuser des documents d'information⁶⁰⁹. Les liens entre les travailleurs vulnérables et les petites entreprises sont tels que les travaux du comité consultatif des petites entreprises auraient des retombées bénéfiques aussi pour ces travailleurs. Le directeur général de la prévention a indiqué que les travaux relatifs à l'établissement prochain de ces deux comités consultatifs sont en cours⁶¹⁰. La CDO soutient énergiquement la création de ces comités. À notre avis, outre les questions de mise en œuvre, il existe un certain nombre de questions pressantes que le comité consultatif des travailleurs vulnérables pourrait étudier. Par exemple, le Comité consultatif a suggéré que le comité soit une source d'informations permettant d'identifier les lieux de travail et les secteurs où se concentrent les travailleurs vulnérables, en vue de cibler les secteurs qui feraient l'objet de campagnes d'information sur les mesures d'exécution. Nous souscrivons à cette suggestion.

[L]'Industrial Accident Victims' Group of Ontario et les Injured Workers' Consultants nous ont rapporté le fait que certains milieux de travail sont incapables de fournir un travail modifié adéquat et que des travailleurs se blessent de nouveau lorsqu'ils sont obligés de retourner au travail trop tôt.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

36. Que le gouvernement de l'Ontario s'assure que le comité consultatif des travailleurs vulnérables, mis sur pied en vertu de l'article 21, s'occupe de :
- a) prioriser les activités de formation sur la santé et la sécurité, tant une formation de base qu'une formation axée sur des dangers particuliers, à l'intention des travailleurs migrants et de leurs superviseurs;
 - b) trouver des moyens de donner accès aux travailleurs migrants à une formation de base sur leurs droits ainsi qu'à une formation axée sur des dangers particuliers, soit avant leur arrivée au Canada, par l'entremise des consulats, soit aussitôt après leur arrivée;
 - c) relever les secteurs où se concentrent les travailleurs vulnérables, de façon à ce que les activités d'exécution proactives soient axées sur ces secteurs.

C. Les questions relatives aux soins de santé ainsi qu'à la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

La politique de la CSPAAT privilégie le retour de l'employé au travail auprès de son employeur. En théorie, cela peut sembler logique, mais nos consultations ont révélé que les travailleurs blessés au travail et les personnes qui les aident craignent fort que les modifications apportées ces dernières années à la politique et aux pratiques de la CSPAAT n'aient fait croître le nombre de travailleurs dont les demandes de prestations ont été rejetées ou les prestations réduites. En réaction à notre rapport préliminaire, l'Industrial Accident Victims' Group of Ontario (IAVGO) et les Injured Workers' Consultants nous ont rapporté le fait que certains milieux de travail sont incapables de fournir un travail modifié adéquat et que des travailleurs se blessent de nouveau lorsqu'ils sont obligés de retourner au travail trop tôt.⁶¹¹ Les défenseurs des travailleurs soutiennent que la CSPAAT devrait évaluer les travailleurs dans tous leurs aspects humains, en tenant compte de leurs compétences, linguistiques et autres, de leur état psychologique, de leur niveau d'éducation, de leur condition physique et des réalités du marché du travail local.

En réaction à notre rapport préliminaire, l'IAVGO, les Injured Workers' Consultants of Toronto et la Migrant Workers Alliance for Change ont fait savoir qu'ils trouvaient assez préoccupante une pratique de la CSPAAT qui, dans le cas de certains travailleurs vivant avec des séquelles permanentes, « estime » que ces travailleurs ont trouvé un

emploi convenable dans un domaine particulier, puis révisé le montant des prestations après cette perte de revenus, peu importe si le travailleur visé a bel et bien trouvé un emploi ou non. Il semble que la CSPAAT fasse des efforts pour remédier à cela par une souplesse accrue dans un apparent souci de mieux prendre en compte le travailleur dans tous ses aspects, ainsi que sa situation. Toutefois, les défenseurs des travailleurs continuent d'affirmer que ces politiques sont irréalistes et inéquitables pour les travailleurs, qu'elles aboutissent à la réduction des prestations et de leur durée et que, au bout du compte, elles obligent de nombreux travailleurs à recourir à l'aide sociale ou au Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Selon la Migrant Workers Alliance for Change, la situation est particulièrement grave pour les travailleurs migrants rapatriés parce que ceux-ci sont « réputés » être sur le marché du travail de l'Ontario alors qu'ils se trouvent en réalité dans leur pays d'origine, où les perspectives d'emploi sont beaucoup moins reluisantes.⁶¹² La CSPAAT évalue actuellement ses procédures, comme le montrent l'examen du financement effectué par M. Arthurs et d'autres examens des politiques de la CSPAAT en cours. Il est clair que les défenseurs des travailleurs attirent l'attention de la CSPAAT sur ces questions depuis un certain temps. On mentionne par exemple qu'elles ont été soulevées dans le récent rapport d'examen du financement de la CSPAAT rédigé par M. Arthurs.⁶¹³ Certes, notre rapport ne porte pas principalement sur le système de la CSPAAT, mais le rôle de la CSPAAT dans la lutte contre la précarité a été évoqué lors de nos consultations; c'est pourquoi nous souhaitons mettre en relief les préoccupations dont nous ont fait part les travailleurs et défenseurs des travailleurs que nous avons rencontrés.⁶¹⁴

Une autre question relative à la CSPAAT a été portée à notre attention par les membres du Groupe consultatif du projet : il s'agit des cotisations d'assurance-sécurité au travail pour les agences de placement temporaire. Ces cotisations à la CSPAAT sont payables par l'employeur. Les taux de cotisations sont calculés selon une « règle de l'intensité » qui prend en compte les antécédents de l'employeur auprès de la CSPAAT et du risque évalué que présente le type d'emploi. Selon Lippel et ses collaborateurs, les travailleurs d'agences de placement temporaire oeuvrant dans une relation triangulaire formée de l'employé, du client (le lieu de travail) et de l'agence de placement temporaire (l'employeur réputé) soulèvent des problèmes singuliers sur le plan de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Les auteurs signalent que la relation de travail triangulaire crée une situation dans laquelle les accidents du travail qui surviennent au lieu de travail du client ne sont pas consignés dans le cadre des antécédents du client auprès de la CSPAAT. Ils devraient figurer dans les dossiers de l'agence de placement temporaire, mais on ne sait avec certitude à quelle fréquence cela se fait⁶¹⁵. Cette situation crée, pour les employeurs, une incitation possible à confier en sous-traitance les travaux les plus dangereux à des agences temporaires de façon à éviter d'avoir à payer à la CSPAAT des primes plus élevées. Cette forme d'orientation des risques vers l'agence temporaire peut aussi avoir une incidence négative sur les agences de placement temporaire de petite taille, qui voient leurs primes augmenter. Il convient de noter, cependant, que si un travailleur d'agence de placement temporaire est blessé au travail, l'employeur client pourrait être assujéti à l'application de la LSST.⁶¹⁶

Lippel et ses collaborateurs font état d'autres problèmes, comme le fait que la CSPAAT sous-évalue la capacité de gains des employés temporaires et à temps partiel, le fait que l'on dissuade les employeurs clients à faire revenir au travail les travailleurs d'agences de placement temporaire qui ont subi un accident de travail et le fait que les travailleurs hésitent à signaler les accidents dont ils sont victimes.

[traduction] Certains travailleurs ont manifestement le sentiment d'être sacrificiables et hésitent à exercer leurs droits. Quand ils sont victimes d'un accident, la perte de la capacité de gains qu'ils subissent est sous-évaluée, ce qui mène non seulement à des indemnités minimales, mais aussi à une sous-estimation des besoins de réadaptation professionnelle des travailleurs, la seule exigence étant des mesures de soutien pour aider le travailleur à obtenir les gains qu'il touchait avant d'avoir subi un accident⁶¹⁷.

Bien qu'il ne s'adresse pas expressément à la situation des travailleurs d'agences de placement temporaire dont il a été question plus tôt, le rapport Arthurs, intitulé « Un financement équitable : Rapport sur le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario », s'est livré à une analyse importante et a formulé une série de recommandations au sujet du système de la tarification par incidence de la CSPAAT⁶¹⁸. Il soulève des préoccupations concernant le système de la tarification par incidence et recommande qu'on le révise en profondeur afin de décider s'il convient de le préserver. Le rapport souligne que le système encourageait vraisemblablement la suppression des demandes et d'autres abus. Arthurs a recommandé que le système ne soit maintenu que s'il était assorti de politiques et de procédures d'exécution plus strictes. À cette fin, l'examen de financement a donné lieu à un certain nombre de recommandations liées à l'amélioration de la connaissance qu'ont les travailleurs de leurs droits, à l'équité et à l'honnêteté des participants lors des procédures de la CSPAAT, et à un plus grand nombre de mesures de protection pour les travailleurs, dont le fait de dissuader et de sanctionner la suppression des demandes et d'autres abus. Arthurs a également formulé des recommandations au sujet du remaniement du système de la tarification par incidence. La CSPAAT et le ministère du Travail étudient actuellement les recommandations du rapport Arthurs⁶¹⁹. Les représentants des travailleurs participant à l'examen du financement ont également évoqué le problème du risque accru d'accident auquel font face les travailleurs des agences de placement temporaire en raison de leur manque de connaissance du lieu de travail. Arthurs a conclu qu'il serait bon de valider cette question en effectuant des recherches additionnelles⁶²⁰.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

37. Que le gouvernement de l'Ontario et la CSPAAT examinent les effets des politiques et des pratiques de la CSPAAT :
- a) dans le but de cerner les répercussions de la règle de l'intensité et d'autres politiques pour les travailleurs vulnérables, tout particulièrement pour les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs des agences de placement temporaire;
 - b) en étudiant l'attribution d'incidents relatifs à la santé et à la sécurité à l'employeur-client.

James et ses collaborateurs ont mis en lumière le lien qui existe entre l'accroissement des activités professionnelles moins intégrées et l'orientation correspondante vers un recours accru à des formes de travail auxiliaires ou périphériques.

La question de la réglementation de la chaîne d'approvisionnement, dans le contexte de la santé et de la sécurité au travail et de la LNE, a été vivement préconisée par les membres du Groupe consultatif du projet qui représentaient les travailleurs. Les recherches menées dans ce secteur, ainsi que les modèles existants, se situent principalement dans le contexte de la santé et de la sécurité. Dans le document que la CDO leur a commandé, Vosko et ses collaborateurs recommandent l'établissement d'une réglementation de la chaîne d'approvisionnement en rapport avec la santé et la sécurité en Ontario⁶²¹. En l'espèce, la réglementation de la chaîne d'approvisionnement se rapporte aux normes de protection des travailleurs ou de santé et de sécurité que les grandes entreprises imposent à leurs sous-traitants et à d'autres petites entreprises qu'elles engagent pour exercer leurs activités commerciales. Elle peut prendre la forme d'un règlement imposant aux grandes entreprises la responsabilité d'assurer le respect des normes par les petites entreprises auxquelles elles ont recours pour exercer leurs activités commerciales. Une telle réglementation peut aussi être effectuée au moyen d'une obligation contractuelle et pourrait servir à évaluer les entrepreneurs proposés. Dans l'étude mentionnée ci-dessous, la réglementation de la chaîne d'approvisionnement vise l'imposition d'obligations en amont ou l'imposition d'obligations à ceux qui se trouvent aux échelons supérieurs de la chaîne d'approvisionnement.

James et ses collaborateurs ont mis en lumière le lien qui existe entre l'accroissement des activités professionnelles moins intégrées et l'orientation correspondante vers un recours accru à des formes de travail auxiliaires ou périphériques⁶²². Ce phénomène a amené à s'éloigner des activités intégrées ou centrales de contrôle de la production et de prestation des services. Le contrôle est maintenant fondé sur la concurrence qu'exercent les fournisseurs externes en vue d'obtenir le meilleur prix et la meilleure qualité possible. Les auteurs font remarquer que la sous-traitance des

tâches dangereuses ne mène pas nécessairement à un amoindrissement du respect des exigences en matière de santé et de sécurité, car les employeurs utilisateurs cherchent peut-être à s'assurer que leur emploi ne donne pas lieu à des risques plus élevés. Cependant, en général, ils concluent qu'il existe un certain nombre de raisons pour lesquelles l'externalisation du travail à des entreprises de petite et de moyenne taille peut avoir une incidence négative sur la santé et la sécurité. Les entreprises de petite taille, statistiquement, ont une réputation généralement mauvaise sur le plan de la santé et de la sécurité à cause de la limitation de leurs ressources, de sorte que le fait que des entreprises de grande taille sous-traitent des tâches à des entreprises de petite taille exerce des tensions sur le plan de la santé et de la sécurité plus loin le long de la chaîne d'approvisionnement. La décentralisation de tâches par voie de sous-traitance restreint les investissements faits dans le domaine de la santé et de la sécurité et perturbe les mesures de coordination, surtout dans les milieux de travail où des travailleurs internes et des travailleurs d'agences de placement temporaire oeuvrent ensemble⁶²³. Les auteurs font état d'autres préoccupations, dont le manque généralisé de connaissances à propos de la santé et de la sécurité parmi les agences de placement temporaire et les employeurs hôtes, et ils arrivent à la conclusion générale que la sous-traitance mine les normes en matière de santé et de sécurité⁶²⁴. Après avoir passé en revue plusieurs modèles de réglementation de la chaîne d'approvisionnement par voie législative, James et ses collaborateurs demeurent optimistes quant à l'utilité de ce type de modèle, même s'ils reconnaissent que l'application restreinte de ce genre de mesures à l'échelon international offre une preuve [TRADUCTION] « loin d'être complète » de leur efficacité⁶²⁵.

Les auteurs n'ont pas soutenu l'idée d'une réglementation générale de la chaîne d'approvisionnement, mais se sont plutôt prononcés en faveur d'une telle réglementation dans les secteurs où l'externalisation crée des problèmes particuliers et où de telles mesures pourraient produire le plus d'avantages. Ils ont laissé entendre que ceux qui en tireraient le plus grand avantage, ce sont les travailleurs d'agences temporaires qui accomplissent des types particuliers de travail dangereux et les secteurs où l'on confie des tâches manufacturières en sous-traitance à [TRADUCTION] « des organisations de petite taille dont l'effectif est inférieur à une taille minimum particulière »⁶²⁶.

C'était en 2007. En 2010, deux des mêmes auteurs ont publié une étude d'évaluation portant sur un modèle australien de réglementation de la chaîne d'approvisionnement. Leurs constatations ont fait état d'une piètre observation de ce que les auteurs ont appelé les fonctions en amont, c'est-à-dire les fonctions imposées par les éléments situés en amont de la chaîne d'approvisionnement à ceux qui se situent en aval. La mise en œuvre de la réglementation paraissait très difficile, et obligeait à établir des mécanismes d'exécution très stricts pour s'assurer qu'elle se déroulait de manière appropriée et constante. Néanmoins, les auteurs continuent d'appuyer de telles mesures et espèrent que l'on effectuera des améliorations en vue d'en affermir l'efficacité⁶²⁷.

Le rapport Dean a reconnu que le gouvernement de l'Ontario est capable d'influencer le rendement, sur le plan de la santé et de la sécurité, des entreprises avec lesquelles il fait affaires grâce à ses politiques d'approvisionnement.

Au lieu de recourir à des changements législatifs, le rapport Dean a suggéré que l'on établisse dans les politiques d'approvisionnement du gouvernement de l'Ontario des relations de chaîne d'approvisionnement qui tiendraient compte du « rendement des fournisseurs en matière de santé et sécurité au travail afin de les inciter à offrir un haut rendement ». Le rapport Dean a reconnu que le gouvernement de l'Ontario est capable d'influencer le rendement, sur le plan de la santé et de la sécurité, des entreprises avec lesquelles il fait affaires grâce à ses politiques d'approvisionnement. En exigeant que l'on évalue les propositions de travail des fournisseurs en fonction de qualités établies qui feraient état d'un niveau élevé de rendement sur le plan de la santé et la sécurité, le gouvernement de l'Ontario serait en mesure de régler dans une large mesure l'observation des exigences en matière de santé et de sécurité tout au long de ses chaînes d'approvisionnement, notamment en ce qui concerne les services fournis à l'échelon local. Il a été reconnu qu'un tel système ne serait peut-être pas aussi faisable dans le cas des biens qu'il serait possible d'obtenir de sources étrangères⁶²⁸. Le rapport Dean a de plus recommandé que l'on établisse des mesures incitatives financières de la CSPAAT à l'intention des employeurs qui sélectionnent les fournisseurs en fonction de leur rendement sur le plan de la santé et de la sécurité. En formulant cette recommandation, le rapport Dean a fait état des difficultés que les petites entreprises pourraient rencontrer en évaluant le rendement des fournisseurs sur le plan de la santé et de la sécurité. À cette fin, il suggère que l'on élabore des normes et des documents d'orientation en vue d'inciter les petites entreprises à inclure des exigences en matière de santé et de sécurité dans les relations de chaîne d'approvisionnement. Le nouvel organisme de prévention, en consultation avec les intervenants, élaborerait des normes d'intégration de critères de sélection dans les relations de chaîne d'approvisionnement⁶²⁹.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

38. Que le gouvernement de l'Ontario :
- a. étudie les mécanismes liés au respect des normes en matière de santé et de sécurité dans les chaînes d'approvisionnement en vue de traiter de la question de la sous-traitance aux petites entreprises et, plus particulièrement, à des travailleurs d'agences de placement temporaire;
 - b. mette en œuvre les recommandations du rapport Dean concernant la réglementation de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre des politiques d'approvisionnement du gouvernement et d'incitation financière de la CSPAAT pour les employeurs qui évaluent les fournisseurs en fonction de leur rendement sur le plan de la santé et de la sécurité.

Selon certaines études, [les travailleurs étrangers temporaires] n'ont pas accès aux prestations de la CSPAAT ou se heurtent à des difficultés quand ils y ont accès.

Nos consultations ont révélé qu'en ce qui concerne les travailleurs étrangers temporaires, les mesures de protection de la CSPAAT posent des difficultés⁶³⁰. Selon certaines études, ces travailleurs n'ont pas accès aux prestations de la CSPAAT ou se heurtent à des difficultés quand ils y ont accès. Des chercheurs ont signalé que 93 % des travailleurs ontariens visés par le PTAS ont déclaré qu'ils ignoraient comment présenter une demande d'indemnisation et qu'un grand nombre des travailleurs malades ou blessés sont rapatriés avant que l'on puisse faire une enquête complète ou soigner leurs lésions⁶³¹. Même si la documentation spécialisée est axée sur le PTAS, cela est vraisemblablement dû au fait que le programme est plus visible et accessible. Les membres du Groupe consultatif du projet ont fait remarquer que, à l'instar de la plupart des problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs migrants, il est probable que les travailleurs des niveaux C et D de la CNP ont même besoin d'encore plus de protection à cause du manque de supervision centrale au sein du programme. Comme il a déjà été signalé, les travailleurs craignent de déposer une plainte à cause de la possibilité (réelle ou perçue) qu'ils soient rapatriés ou qu'on leur interdise de revenir⁶³². Les obstacles linguistiques et l'insuffisance du soutien nécessaire pour communiquer avec un médecin ou la CSPAAT présentent d'autres problèmes, et il y a des difficultés à communiquer avec les travailleurs une fois que ceux-ci sont rentrés chez eux. Les mêmes recherches donnent également à penser que les médecins canadiens ne sont pas au courant que les travailleurs migrants ont droit à des prestations de la CSPAAT et, de ce fait, ne présentent pas de demande.⁶³³

Certains rapports nous indiquent que les travailleurs migrants avaient de la difficulté à trouver un médecin, que des services d'interprétation n'étaient pas toujours disponibles pour les rendez-vous chez le médecin, et que des cliniques médicales sans rendez-vous n'étaient pas toujours disponibles; les travailleurs devaient se présenter à l'hôpital pour tous leurs problèmes de santé⁶³⁴. Dans un secteur, malgré le grand nombre de travailleurs migrants hispanophones, aucun médecin ne parlait l'espagnol. Il est difficile d'obtenir des soins de santé appropriés si les travailleurs ne sont pas capables de communiquer efficacement avec leur médecin, ou vice-versa. Souvent, les travailleurs ignorent où obtenir des soins de santé appropriés (p. ex., des soins chiropratiques)⁶³⁵. L'admissibilité à l'Assurance-santé de l'Ontario n'est habituellement pas le problème. Comme le souligne le gouvernement de l'Ontario dans sa réponse à notre rapport préliminaire, les travailleurs migrants, notamment ceux embauchés dans le cadre du PTAS, les aides familiaux résidents et les personnes détenant un permis de travail valide pour au moins 6 mois sont admissibles à l'Assurance-santé de l'Ontario.⁶³⁶ En outre, le PTAS prévoit des mécanismes permettant aux consulats de présenter la première demande d'admission à l'Assurance-santé de l'Ontario des travailleurs, et les cartes Santé sont habituellement envoyées par la poste aux exploitations agricoles qui ont recruté ces travailleurs. Lorsque des photos et des renouvellements de carte sont exigés, ServiceOntario assure des services externes mobiles aux localités rurales, ainsi que des heures de services prolongées qui tiennent compte des horaires de travail. On peut s'informer des options de soins de santé en ligne ou grâce à un numéro d'appel sans frais; entre autres options, citons la disponibilité de médecins de famille, des cliniques, des cliniques d'infirmières-praticiennes et des centres de soins d'urgence.

Dans le souci d'aplanir les obstacles linguistiques, le ministère de la Santé et des Soins de longue durée collabore avec des services d'interprétation pour répondre aux demandes téléphoniques et pour aider les patients qui ont recours aux services ambulanciers.⁶³⁷ Toutefois, malgré l'existence de ces ressources, les travailleurs migrants ont de la difficulté à obtenir des services médicaux.

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 transport⁶³⁸.

[L]'accès à des services médicaux, les obstacles linguistiques et les demandes d'indemnisation relatives à la sécurité au travail peuvent être assez étroitement liés pour que les secteurs où l'on trouve une concentration élevée de travailleurs migrants puissent bénéficier d'une clinique médicale mobile se rendant dans les régions rurales où se trouvent des travailleurs migrants et offrant des services médicaux combinés à une aide pour remplir une demande d'indemnisation de la CSPAAT, le cas échéant.

En réponse à ces préoccupations, dans une collectivité rurale un groupe communautaire bénévole travaillait avec les responsables municipaux de la santé publique en vue d'établir dans un centre une clinique de santé⁶³⁹. Les travailleurs font de longues heures de travail et il est difficile pour eux de prendre congé pour consulter un médecin; de plus, l'emplacement du lieu de travail présente des difficultés si l'accès à un moyen de transport est restreint. Les travailleurs dépendent souvent de leur employeur pour les amener à la ville la plus proche et avoir accès aux soins médicaux qui peuvent être disponibles⁶⁴⁰.

Pour ce qui est des travailleurs qui bénéficient de régimes d'assurance complémentaire fournis par leur pays d'origine, certains des répondants, lors des consultations que la CDO a menées, ont indiqué qu'il est plus facile de présenter une demande dans le cadre du régime d'assurance privé et de renvoyer le travailleur chez lui que de présenter une demande à la CSPAAT et de garder le travailleur au Canada, dans un logement fourni par l'employeur⁶⁴¹. Le processus de règlement des demandes de la CSPAAT a été décrit comme long et difficile à suivre. La CDO a entendu dire que les emplacements où se situent les bureaux de la CSPAAT imposent une contrainte de temps aux demandeurs des régions rurales et des petites villes, ce qui fait que, pour eux, le processus est plus difficile⁶⁴². Nous avons également entendu les récits de travailleurs migrants qui n'avaient pas reçu de carte Santé de l'Ontario ou qui avaient eu des difficultés à présenter une demande d'admission à Santé, ce qui leur avait compliqué l'accès à des soins médicaux. Remarque : le gouvernement de l'Ontario nous a fait savoir que les centres de santé communautaire acceptent les patients qui n'ont pas de carte d'Assurance-santé de l'Ontario et que les hôpitaux ne refuseront pas de soigner un patient si un tel refus met sa vie en danger.⁶⁴³

De l'avis de la CDO, l'accès à des services médicaux, les obstacles linguistiques et les demandes d'indemnisation relatives à la sécurité au travail peuvent être assez étroitement liés pour que les secteurs où l'on trouve une concentration élevée de travailleurs migrants puissent bénéficier d'une clinique médicale mobile se rendant dans les régions rurales où se trouvent des travailleurs migrants et offrant des services médicaux combinés à une aide pour remplir une demande d'indemnisation de la CSPAAT, le cas échéant. Des services d'interprétation ou du personnel médical

s'exprimant couramment dans la langue du travailleur permettraient de répondre aux besoins linguistiques. La mobilité de la clinique surmonterait les obstacles que présentent les emplacements ruraux sur le plan de l'accès aux services médicaux. La présence d'employés bien au fait des questions relatives à la LSST/CSPAAT répondrait au besoin d'un soutien additionnel. Lors des discussions que nous avons eues sur la possibilité d'exécuter ce projet, tant les défenseurs des droits des travailleurs que les représentants des employeurs ont souligné l'importance de la neutralité du personnel médical par rapport à la CSPAAT, aux syndicats et à d'autres intérêts. Il serait important que toute clinique de ce genre envisage la prestation de services aux travailleurs migrants dont l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour veiller à ce que ses employés soient admis à l'Assurance-santé et à des indemnisations, malgré son obligation de le faire. En réaction à notre rapport préliminaire, le Bureau des conseillers des travailleurs nous a fait savoir qu'il était favorable à cette recommandation.⁶⁴⁴

Vivant en milieu rural et partageant un logement avec des étrangers, un grand nombre de ces travailleurs n'ont qu'un accès restreint à des services médicaux, communautaires ou religieux ou à d'autres mécanismes de soutien, car ils dépendent de leur employeur pour leur transport et leur accès à ces mécanismes de soutien...

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

39. Que le gouvernement de l'Ontario mette en œuvre :
- a) à titre de projet pilote, un service mobile de clinique médicale à l'intention des travailleurs migrants dans les régions rurales où ils résident, qui leur donnerait accès à des soins médicaux ainsi qu'un soutien correspondant pour faciliter les demandes d'indemnisation de la CSPAAT, le cas échéant;
 - b) un service direct ou des services d'interprétation dans la langue des travailleurs migrants.

Certains travailleurs étrangers temporaires, notamment ceux qui travaillent dans le domaine agricole, sont victimes de dépression, d'anxiété et d'alcoolisme à cause du stress, de l'éloignement et de la séparation de leur famille⁶⁴⁵. Vivant en milieu rural et partageant un logement avec des étrangers, un grand nombre de ces travailleurs n'ont qu'un accès restreint à des services médicaux, communautaires ou religieux ou à d'autres mécanismes de soutien, car ils dépendent de leur employeur pour leur transport et leur accès à ces mécanismes de soutien (encore qu'un certain nombre d'agriculteurs fournissent à leurs travailleurs des bicyclettes)⁶⁴⁶. Là où il existe de tels mécanismes, les obstacles culturels ou linguistiques empêchent peut-être les travailleurs d'y avoir accès⁶⁴⁷. Un modèle prometteur de réponse communautaire aux besoins de soutien des travailleurs migrants est le Niagara Migrant Workers Interest Group (NMWIG), qui a été organisé :

[TRADUCTION] pour coordonner les efforts de particuliers et d'organismes intéressés, dans la région de Niagara, qui fournissent des services dans les domaines de la justice, de la santé, du transport, de l'alimentation, des finances, de l'emploi, de

la santé et de la sécurité des travailleurs, de la langue, de l'éducation, etc. aux travailleurs migrants saisonniers⁶⁴⁸.

Dans le cadre d'activités communautaires, telles que des concerts, des foires de santé, des cliniques de santé et des activités religieuses, le NMWIG est parvenu à créer des ponts entre les travailleurs saisonniers et les résidents de l'endroit, ainsi qu'à promouvoir la santé et le bien-être parmi les travailleurs et au sein de la collectivité. À Leamington (Ontario), la clinique médicale sans rendez-vous compte du personnel parlant l'espagnol, il y a des entreprises où des employés s'expriment en espagnol et la communauté religieuse offre des services et des réunions en espagnol, comme les Alcooliques anonymes. En Colombie-Britannique, le milieu religieux joue un rôle de chef de file, tenant des réunions de prière et fournissant des services et des bibles en espagnol, et il s'organise aussi pour fournir des services de consultation psychologique et organiser des activités sociales et sportives. Par ailleurs, des bénévoles de la collectivité ont établi une ligne d'urgence pour des services d'aide, des achats bénévoles, des services d'interprétation lors des rendez-vous chez le médecin, ainsi que des services d'achat pour les travailleurs migrants.

Jenna Hennebry décrit certaines des nombreuses initiatives que des organismes sans but lucratif et des communautés religieuses ont entreprises; ces initiatives [TRADUCTION] « servent à habiliter les travailleurs agricoles migrants ou à encourager leur participation active au sein d'une collectivité, ou leurs communications avec cette dernière ». Elle décrit ces efforts comme un [TRADUCTION] « pas immense en faveur de l'intégration des travailleurs agricoles migrants dans leurs collectivités ». Cependant, comme elle le fait remarquer, sans source garantie de financement ou engagement central à l'égard des programmes, ces mesures demeureront un ensemble disparate d'initiatives locales, risquant de prendre fin à tout moment⁶⁴⁹. À notre avis, les employeurs, le gouvernement à tous les échelons, les F.A.R.M.S. et les collectivités ont un rôle à jouer pour ce qui est de soutenir ces efforts d'intégration⁶⁵⁰.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

40. Que le gouvernement de l'Ontario travaille de concert avec les administrations locales, les employeurs, les F.A.R.M.S. et les collectivités ainsi qu'avec les organismes de défense des droits des travailleurs, afin de continuer de trouver des moyens de mettre en œuvre, à l'intention des travailleurs migrants, des mesures d'aide sur le plan médical, juridique, spirituel et social.

V. LA FORMATION ET L'INSTRUCTION

A. La formation en cours d'emploi

[Traduction] Le ralentissement a fait ressortir la vulnérabilité des travailleurs qui ne sont plus essentiels aux processus de production parce que leurs compétences sont faibles ou « anciennes ». Dorénavant, les collectivités devront bâtir un effectif plus spécialisé qui soit moins sacrificiable, plus adaptable aux changements et davantage en mesure d'être transféré au sein d'un même secteur ou entre divers secteurs de l'économie. Cela obligera à investir dans des compétences génériques et dans un apprentissage permanent au moyen de vastes stratégies qui étayent l'attraction, l'intégration et la mise à niveau des talents.

Cependant, il ne suffit pas d'investir simplement dans l'offre de compétences. Les employeurs doivent aussi se pencher sur l'organisation de leur lieu de travail de façon à mieux exploiter les compétences de leurs travailleurs et créer des possibilités d'emploi plus durables dans l'avenir. Le ralentissement économique a fait prendre conscience de deux aspects : la vulnérabilité des économies modernes et une inégalité croissante au sein de nos marchés du travail⁶⁵¹.

Pour stimuler « le potentiel de productivité et les gains futurs », l'OCDE a souligné l'importance d'une formation et d'une instruction améliorées pour les travailleurs peu spécialisés.

« L'effondrement des échelons de carrière classique », causée par la disparition des emplois de niveau intermédiaire est reconnue comme l'un des facteurs qui a contribué à la situation actuelle du marché du travail au Canada et en Ontario. L'inégalité croissante à laquelle il est fait référence ci-dessus s'est manifestée par une polarisation croissante du travail dans les deux catégories suivantes : des emplois de premier échelon offrant peu de possibilités de promotion, ou des emplois très spécialisés, axés sur le savoir. Même si le nombre des emplois de premier échelon a augmenté, ces derniers sont vraisemblablement moins susceptibles que jadis d'être une voie menant à des postes d'échelon intermédiaire, plus sûrs et mieux rémunérés. Au lieu de cela, les travailleurs se trouvent souvent pris dans des postes moins sûrs et moins rémunérés⁶⁵². Il y a eu également une augmentation des emplois axés sur le savoir; cependant, ces derniers ne sont accessibles qu'à ceux qui possèdent des niveaux spécialisés de compétences, d'expérience ou d'instruction. L'échelle de progression, qui mène des postes de premier échelon aux postes d'échelon intermédiaire et, ensuite, aux emplois axés sur le savoir, n'est plus la norme. Face au ralentissement de l'économie et à un marché de plus en plus mondial et concurrentiel, les employeurs sont moins susceptibles d'investir dans les travailleurs qui occupent des postes peu spécialisés en recourant à des activités de formation ainsi qu'à des promotions. Autrement dit, les entreprises sont moins attachées que dans le passé aux employés peu spécialisés, qui, de plus en plus, se retrouvent sans l'instruction, les compétences et l'expérience professionnelle requises pour avoir accès à des postes d'un échelon supérieur.

Pour stimuler [TRADUCTION] « le potentiel de productivité et les gains futurs », l'OCDE a souligné l'importance d'une formation et d'une instruction améliorées pour les travailleurs peu spécialisés⁶⁵³.

[traduction] Au cours des vingt dernières années, la tendance à un accroissement de la scolarité a été l'un des éléments les plus importants pour contrebalancer l'augmentation sous-jacente de l'inégalité des revenus à long terme. Les politiques qui favorisent le rehaussement des compétences de la population active sont donc d'importants moyens d'inverser la tendance à une poursuite de la croissance de cette inégalité⁶⁵⁴.

Les MEC ont souligné qu'il est important de former les travailleurs en cours d'emploi, notant qu'une productivité améliorée requiert des travailleurs bien formés.

Les organismes représentant les employeurs et les travailleurs ont reconnu ce phénomène et lui ont donné la priorité dans leurs programmes d'action. Dans *Business Results Through Workforce Capabilities*, les Manufacturiers et exportateurs du Canada (MEC) ont signalé que [TRADUCTION] « nos effectifs ont commencé, il y a un certain temps, à délaisser la main-d'œuvre non spécialisée en faveur de postes spécialisés et semi-spécialisés. Cette tendance a continué de prendre de l'ampleur et même aujourd'hui la main-d'œuvre semi-spécialisée devient rapidement superflue »⁶⁵⁵. Lors de nos consultations, les MEC ont souligné qu'il est important de former les travailleurs en cours d'emploi, notant qu'une productivité améliorée requiert des travailleurs bien formés⁶⁵⁶. En association avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, les MEC dispensent des cours d'alphabétisation et des cours sur les compétences essentielles dans le contexte de la santé et de la sécurité, dans le cadre d'un programme appelé Innovations Insights⁶⁵⁷. Dans le cadre d'une autre initiative, au Centre pour les compétences en milieu de travail, les MEC travaillent en partenariat avec le Congrès du travail du Canada « pour assurer la meilleure participation et le plus grand investissement possible dans le développement des compétences en milieu de travail »⁶⁵⁸. Le Centre favorise et facilite l'échange de savoir de façon à s'attaquer aux principaux problèmes que pose le développement des compétences en milieu de travail. Il s'occupe de :

- Repérer des pratiques efficaces et novatrices d'apprentissage en milieu de travail et les faire connaître à ceux qui peuvent utiliser cette information dans leurs décisions concernant l'apprentissage en milieu de travail;
- Mobiliser les employeurs, les syndicats, les travailleurs et les autres parties intéressées pour trouver de nouvelles approches et solutions aux grands problèmes liés aux compétences de la main-d'œuvre;
- Appuyer la Table ronde sur les compétences en milieu de travail, un organe réunissant des dirigeants des syndicats, des employeurs et du gouvernement afin d'explorer les tendances émergentes de la main-d'œuvre et de définir des mesures pour relever les défis sur le marché du travail⁶⁵⁹.

Le Centre a établi une base de données sur les meilleures pratiques et a produit une série de rapports sur l'apprentissage au travail. À titre d'exemple, le rapport qu'il a produit pour le Conference Board du Canada, intitulé « *Investing in Skill: Effective Work-Related Learning in SMEs* » examine [TRADUCTION] « les programmes d'apprentissage professionnel efficaces mis en œuvre dans 45 petites et moyennes entreprises canadiennes et internationales », et présente les meilleures pratiques pour répondre efficacement aux besoins liés à la formation des employés⁶⁶⁰. Les meilleures pratiques

reconnues comprennent l'évaluation des besoins d'apprentissage alignés sur les buts de l'organisation, l'assouplissement de l'apprentissage, l'établissement de partenariats, le soutien de l'apprentissage informel, la reconnaissance des réalisations et les échanges avec d'autres organismes. D'autres rapports que le Centre a produits relèvent le besoin d'établir des programmes d'apprentissage qui sont accessibles aux travailleurs, qui sont volontaires, qui prennent appui sur les connaissances que ceux-ci possèdent déjà, qui reflètent des besoins et des styles d'apprentissage diversifiés, qui sont sensibles au sexe, à la race, à l'origine ethnique et à la culture, et qui font participer les travailleurs aux activités de planification et de conception⁶⁶¹.

Appuyant l'idée de former les travailleurs en cours d'emploi, la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) a noté que de nombreux travailleurs mis à pied croyaient que la formation qu'ils avaient acquise durant leur période d'emploi améliorerait leurs chances d'obtenir un travail décent après leur mise à pied⁶⁶². L'une des difficultés auxquelles se heurtent toutefois les travailleurs précaires est les données récentes qui donnent à penser [TRADUCTION] « que les travailleurs peu spécialisés, qui ont habituellement des emplois de piètre qualité, sont également peu susceptibles de prendre part à des activités de formation »⁶⁶³. En particulier :

Même dans les cas où le coût de ces occasions n'était pas excessif, les travailleurs vulnérables n'avaient souvent pas le temps de se consacrer à des activités de formation à cause d'horaires irréguliers et de longues heures de travail.

[traduction] les travailleurs qui sont de sexe féminin, qui ont immigré au Canada, qui conservent peu longtemps leur emploi ou qui ont un statut d'emploi atypique, qui sont faiblement scolarisés, qui ne sont pas visés par une convention collective et qui n'occupent pas un poste professionnel ou de gestion, semblent parfois avoir moins de chances d'avoir accès aux activités de formation de leur employeur⁶⁶⁴.

Lors de nos consultations, les syndicats ont souligné un manque de perspectives de formation, ce qui inclut une formation en cours d'emploi pour les travailleurs occupant des postes peu spécialisés⁶⁶⁵. Les travailleurs, ont-ils signalé, ont souvent de la difficulté à avoir accès aux occasions de formation offertes à l'extérieur du lieu de travail. Même dans les cas où le coût de ces occasions n'était pas excessif, les travailleurs vulnérables n'avaient souvent pas le temps de se consacrer à des activités de formation à cause d'horaires irréguliers et de longues heures de travail⁶⁶⁶. Lewchuk et ses collaborateurs ont souligné qu'il était important que les gouvernements reconnaissent que la formation est une politique économique essentielle et qu'ils doivent y donner la priorité⁶⁶⁷. Il est fait écho à ce sentiment dans le rapport de la Commission de réforme des services publics de l'Ontario intitulé « Des services publics pour la population ontarienne : Cap sur la viabilité et l'excellence » (rapport Drummond).

Une main-d'oeuvre instruite et qualifiée est indispensable à une croissance économique vigoureuse et durable. Avec l'avènement de l'économie de la connaissance et l'évolution technologique, la demande de personnel hautement qualifié et adaptable ne cesse de croître. Le gouvernement joue un rôle important pour répondre à cette demande. Des études ont démontré la nécessité et les bienfaits des investissements gouvernementaux dans l'éducation et la formation. [...] Les arguments fondés sur l'équité comprennent l'égalité des chances, la mobilité sociale et une répartition plus égale des avantages économiques. [...] Le

vieillesse de la population, le ralentissement de la croissance de la population active et l'intensification de la concurrence sur la scène mondiale augmentent l'importance du perfectionnement professionnel, de la formation en milieu de travail et de l'apprentissage continu. Par exemple, les besoins en matière de littératie ont évolué et augmenté au fil du temps à la suite de changements fondamentaux dans l'économie. De nos jours, savoir lire et écrire ne suffit plus, les gens doivent souvent posséder des aptitudes analytiques, mathématiques, technologiques et informatiques pour occuper des fonctions de plus en plus complexes.

Les programmes d'emploi et de formation sont des outils importants qui permettent aux travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper les postes disponibles en assurant une meilleure concordance entre la formation et le marché de l'emploi. Des programmes de formation efficaces offerts par les gouvernements permettent à beaucoup de travailleurs déplacés de se perfectionner et de trouver un travail mieux rémunéré⁶⁶⁸.

Selon Drummond, les jeunes, les immigrants récents, les femmes élevant seules de jeunes enfants, les travailleurs âgés et les personnes handicapées se heurtent à des difficultés particulières sur le marché du travail : « La pénurie persistante de débouchés sur le marché du travail pour ces groupes et les articles dans les médias faisant état du déséquilibre des compétences et de postes non comblés indiquent que la structure actuelle de prestation des programmes a besoin d'importantes améliorations »⁶⁶⁹.

Des investissements accrus dans la formation au travail ont été l'objet de plusieurs recommandations du rapport Drummond, où il a été suggéré que l'on décentralise à l'échelon régional la gestion de 25 Commissions de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario et que l'on donne instruction à ces dernières d'encourager « les employeurs à augmenter leurs investissements dans la formation en milieu de travail »⁶⁷⁰. Les Commissions de planification de la main-d'œuvre sont financées par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et leur mandat consiste à aider à améliorer les conditions du marché du travail à l'échelon communautaire grâce à l'élaboration de partenariats, à des travaux de recherche et à des activités de planification.

Un autre modèle d'encouragement de la formation au travail est ce qu'on appelle la « loi du 1 % » mise en œuvre par le Québec et exigeant que les employeurs consacrent au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation ou qu'ils investissent 1 % de la valeur de leur masse salariale dans un fonds public qui appuie la formation au travail⁶⁷¹. La loi québécoise était au départ axée sur un vaste éventail d'entreprises, mais, en date de 2004, elle ne s'appliquait qu'aux entreprises dont la masse salariale était d'au moins 1 000 000 \$⁶⁷². Une étude a conclu que cette initiative, telle qu'elle se présentait avant 2003, améliorerait la participation à la formation au travail et plus d'entreprises planifiaient activement et mettaient en œuvre des activités de formation et de promotion de l'apprentissage des adultes grâce à des efforts menés en concertation par les employeurs, les gouvernements, les syndicats et les groupes communautaires.

Cependant, les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques laissent entendre que les preuves relatives à l'efficacité de ce type de programme sont partagées, ce qui soulève des questions quant à son utilité future en tant qu'initiative stratégique⁶⁷³.

Le document intitulé « Working Without Commitments » souligne l'importance de reconnaître officiellement les compétences des travailleurs qui exercent leurs activités dans le cadre d'une série de contrats de courte durée auprès d'employeurs différents⁶⁷⁴. Lewchuk et ses collaborateurs sont en faveur de réseaux d'aide à l'emploi plus efficaces, par l'entremise, par exemple, de conseils sectoriels offrant leurs services aux travailleurs au moyen de tableaux d'affichage électroniques et de salons de l'emploi régionaux. Selon eux, les conseils sectoriels (partenariats de représentants auprès des employeurs, de représentants du milieu de l'éducation et de représentants syndicaux qui font la promotion de l'apprentissage en milieu de travail) pourraient jouer un rôle plus marquant en établissant des attestations de compétence qui permettraient de reconnaître de manière plus large les compétences acquises au travail⁶⁷⁵. Nous remarquons toutefois que les modifications apportées récemment au financement fédéral ont entraîné l'élimination de financements de base pour les conseils sectoriels, et les répercussions sur les services qu'ils assurent ne sont pas encore connues. Comme le souligne le gouvernement de l'Ontario dans sa réponse au rapport préliminaire :

Le programme Partenariats du marché du travail de l'Ontario fournit du financement pour encourager les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs et les collectivités et les soutenir dans l'élaboration et la mise en oeuvre de stratégies favorisant l'adaptation de la main-d'oeuvre, ainsi que dans leurs efforts pour répondre aux exigences en matière de ressources humaines.

[TRADUCTION] Le programme Partenariats du marché du travail de l'Ontario fournit du financement pour encourager les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs et les collectivités et les soutenir dans l'élaboration et la mise en oeuvre de stratégies favorisant l'adaptation de la main-d'oeuvre, ainsi que dans leurs efforts pour répondre aux exigences en matière de ressources humaines. Parmi les activités qui peuvent bénéficier d'un soutien par le biais de ce programme, citons des services tels que des tableaux d'affichage électroniques et des salons de l'emploi.⁶⁷⁶

À notre avis, pour ce qui est de l'amélioration de l'attestation des compétences, une autre possibilité serait de maximiser l'expertise du nouvel Ordre des métiers de l'Ontario qui implante graduellement ses activités. L'Ordre a été mis en place à titre d'organisme de réglementation des métiers spécialisés en vue de faire « la promotion des métiers comme choix de carrière et [permettre] aux intervenants du secteur de jouer un plus grand rôle sur le plan de la gestion, de la certification et de la formation en apprentissage »⁶⁷⁷. Le rapport Drummond a recommandé que l'Ordre joue un rôle élargi, en s'occupant des aspects administratifs autres que théoriques des programmes d'apprentissage⁶⁷⁸. Bien que le cadre d'exercice de chaque métier soit déjà défini dans les réglementations, nous sommes d'avis qu'il importe de veiller à ce que les critères de reconnaissance des compétences prennent en compte la façon dont le travail est actuellement structuré. En conséquence, il faut tâcher en priorité de maximiser la reconnaissance des compétences des travailleurs dans le cadre de plusieurs contrats de courte durée auprès d'employeurs différents.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

41. Que le gouvernement de l'Ontario fasse en sorte que l'Ordre des métiers (peut-être en partenariat avec les conseils sectoriels, les collèges et les syndicats) établisse des critères de reconnaissance des compétences à l'intention d'un éventail plus vaste de travailleurs, y compris ceux qui travaillent dans le cadre d'une série de contrats de courte durée auprès d'employeurs différents.

B. Emploi Ontario

Le rapport « Working Without Commitments » a relevé :

[traduction] [...] un besoin en politiques et en programmes qui aident les travailleurs à la recherche d'un emploi en leur faisant suivre une nouvelle formation qui leur permettra d'avoir accès à de nouveaux postes et en les aidant à conserver leur emploi une fois qu'ils en trouvent un. Ces programmes incluraient un counselling d'emploi qui permettrait de lier plus efficacement les aptitudes et les aspirations des travailleurs aux emplois disponibles ou émergents⁶⁷⁹.

La question de lier plus efficacement les aptitudes des travailleurs aux emplois disponibles ou émergents a été traitée par Drummond, qui a recommandé que cela se fasse « en favorisant des liens locaux plus solides et en élargissant la planification communautaire et régionale en faveur du développement économique », et ce, en transférant « la responsabilité des commissions de planification de la main-d'œuvre aux bureaux régionaux du ministère de la Formation et des Collèges et Universités [...] »⁶⁸⁰.

Le ministère de la Formation, des Collèges et Universités administre Emploi Ontario, qui est chargé de l'orientation des politiques concernant l'emploi et la formation ainsi que de la prestation de services, de recherches et d'activités de planification sur le marché du travail, de même que de programmes qui étayent la formation au travail, dont l'apprentissage, la préparation à une carrière et à un emploi, ainsi que l'alphabétisation⁶⁸¹. Grâce à ces programmes, le gouvernement ontarien s'efforce de contrer les nouveaux défis auxquels font face les personnes sans emploi au sein du marché du travail. Doté d'un budget d'environ un milliard de dollars par année et servant environ un million de clients chaque année, Emploi Ontario est un réseau provincial intégré de fournisseurs de services d'emploi et de formation qui offre un éventail de services liés à l'emploi aux employeurs, aux travailleurs mis à pied, aux apprentis, aux travailleurs âgés, aux nouveaux arrivants et aux jeunes⁶⁸². Les Services d'Emploi Ontario comprennent cinq volets : la planification et la coordination des services à la clientèle, les ressources et les informations, la recherche d'emploi, le jumelage emploi-travailleur, les placements et les mesures incitatives, de même que le maintien de l'emploi ou de la formation⁶⁸³.

Les Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario (PCEO) appuient les projets de niveau communautaire qui sont axés sur les placements professionnels de personnes admissibles à l'AE et qui procurent des occasions d'améliorer les perspectives d'emploi à long terme et profitent aux collectivités ou aux économies locales. Le Programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB) fournit gratuitement des services aux personnes qui y sont admissibles en vue d'améliorer leurs aptitudes en lecture, en écriture et en calcul, ainsi que leurs compétences essentielles⁶⁸⁴.

L'un des programmes de formation les plus prometteurs qu'offre le Ministère est appelé « Deuxième carrière », un programme qui vise à recycler les personnes ayant perdu leur emploi en vue de les orienter vers des professions en grande demande. Les travailleurs mis à pied qui ont depuis ce temps accepté un emploi temporaire ou à contrat ou qui sont devenus autonomes pour « joindre les deux bouts » sont eux aussi admissibles. Le Programme offre une aide financière pouvant atteindre 28 000 \$ au titre des frais de scolarité, de manuels et de transport, ainsi qu'une indemnité de subsistance de base⁶⁸⁵. Lancé en 2008, le programme a dépassé en 16 mois seulement son objectif, qui était de 20 000 participants sur trois ans⁶⁸⁶. Il s'agit aujourd'hui d'un programme permanent et, en date de janvier 2012, Deuxième carrière avait formé 53 366 personnes⁶⁸⁷.

L'un des programmes de formation les plus prometteurs qu'offre le Ministère est appelé « Deuxième carrière », un programme qui vise à recycler les personnes ayant perdu leur emploi en vue de les orienter vers des professions en grande demande.

La Fédération du travail de l'Ontario (FTO) a recommandé que le Ministère passe en revue les critères d'admissibilité du Programme. La FTO croit que le seuil de ressources qui a été fixé pour l'admissibilité au programme Deuxième carrière est trop bas pour de nombreux participants, car ce seuil est fondé sur le revenu de la famille plutôt que sur celui de la personne⁶⁸⁸. La FTO a fait part de ses préoccupations au sujet de la décision du Ministère d'intégrer au programme Deuxième carrière un programme antérieur : le Programme de développement des compétences. Selon la FTO, le Programme de développement des compétences fournissait des services de recyclage, de langue et d'alphabétisation qui permettaient de répondre aux besoins à court terme des travailleurs mis à pied, et il faudrait rétablir ce programme à titre de complément au programme Deuxième carrière⁶⁸⁹. Tous les détails concernant l'évaluation faite en 2010 du Programme Deuxième carrière ne sont pas disponibles publiquement, mais le Ministère a fait savoir que 95 % des participants ont terminé leur programme de formation axée sur les compétences et que 63 % des participants sondés ont trouvé du travail⁶⁹⁰. Ce qui n'est pas clair c'est la mesure dans laquelle les participants ont trouvé un emploi stable, de grande qualité ou dans un domaine spécialisé. À notre avis, il est important de s'assurer que les programmes d'emploi se traduisent par des emplois sûrs et durables, plutôt qu'un travail quelconque. Dans cette optique, le rapport Drummond a demandé que l'on évalue mieux les programmes, que l'on recueille mieux les données et qu'on lie les programmes d'emploi et de formation à des résultats mesurés.

[...] l'Ontario doit améliorer la façon dont elle surveille les résultats. La plupart des mécanismes d'évaluation des programmes mettent l'accent sur les indicateurs de services (p. ex., clientèle desservie, taux de satisfaction) plutôt que sur les résultats eux-mêmes. Malgré l'importance de la satisfaction de la clientèle et de la

productivité, ces deux éléments ne peuvent se substituer aux mesures de réussite que sont la durée de l'emploi, le taux de rémunération, la croissance, et ainsi de suite. Les principaux indicateurs de réussite devraient être déterminés d'après les pratiques exemplaires utilisées par d'autres instances et décrites dans la littérature. [...] Il faudra évaluer régulièrement le rendement des programmes à l'aide des données recueillies pour étayer les futurs changements nécessaires à l'amélioration constante de l'efficacité⁶⁹¹.

[L]'Ontario doit améliorer la façon dont elle surveille les résultats. La plupart des mécanismes d'évaluation des programmes mettent l'accent sur les indicateurs de services ... plutôt que sur les résultats eux-mêmes. Malgré l'importance de la satisfaction de la clientèle et de la productivité, ces deux éléments ne peuvent se substituer aux mesures de réussite que sont la durée de l'emploi, le taux de rémunération, la croissance, et ainsi de suite.

Rapport Drummond

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

42. a) Que le programme Deuxième carrière et d'autres programmes de formation soient évalués en vue de déterminer s'ils sont capables de réduire la précarité en procurant plus de titres de compétence qui se traduisent par une amélioration de la rémunération, des avantages sociaux, des heures de travail, de la durée d'emploi et d'autres mesures clés de la sécurité d'emploi;
- b) Que les programmes qui se révèlent fructueux en fonction de ces critères soient élargis.

Nos consultations ont révélé qu'il était nécessaire de mieux recueillir des données en vue d'améliorer les projections du marché du travail qui font un lien entre les travailleurs et les besoins de main-d'œuvre existants et futurs. Dans le même ordre d'idées, le rapport Drummond a indiqué qu'il est nécessaire de mieux comprendre les lacunes en matière d'emploi de façon à rendre les services d'emploi et de formation plus efficaces⁶⁹². Entre autres suggestions, ce rapport a recommandé que l'on établisse un cadre de principe qui affermirait le lien entre les services d'emploi et de formation et les initiatives de développement économique; nous appuyons cette recommandation⁶⁹³.

Comme il a été mentionné plus tôt, une part importante du financement d'Emploi Ontario est liée à des ententes de financement fédérales ainsi qu'à l'admissibilité à l'assurance-emploi. De cette façon, le gouvernement fédéral est en mesure d'orienter les fonds vers des groupes ciblés particuliers, en fonction de ses propres prévisions et priorités. L'Ontario, toutefois, établit des prévisions du marché du travail qui cernent les besoins futurs précis de la province en matière d'emploi. À l'heure actuelle, l'Ontario élabore et évalue des prévisions sur la demande du marché du travail en métiers qui pourront être consultées en ligne sur Emploi-Avenir Ontario. Ce modèle est en cours de mise à jour et présentera une évaluation des perspectives d'emploi pour 2013-2017. Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités collabore également avec des partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux dans le but d'améliorer les prévisions à long terme sur le marché du travail, de cerner les déséquilibres à court terme et d'élaborer un indicateur public des besoins locaux en main-d'œuvre.⁶⁹⁴

À notre avis, la province doit disposer de la souplesse voulue pour déterminer l'orientation de ses besoins particuliers en matière d'emploi, de façon à ce que l'exécution des programmes soit ciblée sur ceux qui en ont le plus besoin, plutôt que de lier les programmes à l'admissibilité à l'assurance-emploi. Ce point est indiqué très clairement dans le rapport Drummond :

Les nombreuses ententes fédérales-provinciales sur le marché du travail qui ciblent des clientèles diverses entravent non seulement l'objectif de l'Ontario de créer un modèle de prestation de services d'emploi et de formation à « guichet unique », mais génèrent aussi un processus d'élaboration de politiques fragmenté et faussé, qui repose davantage sur l'idée que se fait le gouvernement fédéral des priorités en matière d'emploi que sur les mesures adaptées aux réalités locales.

Les exigences divergentes relatives aux programmes et à l'admissibilité des bénéficiaires incluses dans ces ententes empêchent l'Ontario de maximiser les avantages associés à l'intégration des programmes et services⁶⁹⁵.

À notre avis, la province doit disposer de la souplesse voulue pour déterminer l'orientation de ses besoins particuliers en matière d'emploi, de façon à ce que l'exécution des programmes soit ciblée sur ceux qui en ont le plus besoin, plutôt que de lier les programmes à l'admissibilité à l'Assurance-emploi.

Le rapport Drummond recommande un accord général avec le gouvernement fédéral sur la formation qui ne soit pas lié à l'admissibilité à l'assurance-emploi, qui puisse être intégrée avec souplesse aux services d'Emploi Ontario, qui réponde aux besoins du marché du travail et qui permette la concrétisation de projets pilotes originaux. Le gouvernement de l'Ontario a réagi en nous faisant savoir que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) est favorable aux recommandations du rapport Drummond. On nous a indiqué que l'Ontario préfère [TRADUCTION] « négocier avec le gouvernement fédéral une entente souple et générale qui assure la stabilité à long terme des financements actuels, de sorte que la province puisse offrir aux gens des services fondés sur les besoins régionaux ». ⁶⁹⁶ Nous souscrivons à cette idée.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

43. Que le gouvernement de l'Ontario continue de chercher des moyens de suivre de plus près les besoins actuels et émergents du marché du travail en liant ces besoins à des initiatives établies en matière d'emploi et de formation.

Nos consultations ont révélé que, pour ce qui était des travailleurs occupant des emplois peu spécialisés, il était surtout efficace d'offrir des cours de formation en alphabétisation de base, en compétences en milieu de travail et en compétences numériques. Le gouvernement de l'Ontario finance un certain nombre de programmes d'apprentissage, mais il semble y avoir une lacune dans le secteur des autres types de partenariats entre employeurs et gouvernement qui offrent une formation en cours d'emploi aux travailleurs occupant des postes peu spécialisés et qui facilitent le placement de ces derniers dans des emplois plus spécialisés. Ce genre d'initiative concorderait avec l'accent que met le gouvernement actuel sur la conclusion de

partenariats avec le milieu des affaires en vue de la création d'emplois⁶⁹⁷. Dans son Budget de l'Ontario 2012, le gouvernement de la province s'est engagé à étudier la possibilité d'intégrer les programmes d'emploi et de formation. Cela pourrait constituer un moyen de rendre des programmes accessibles à cette catégorie de travailleurs. En outre, le Budget mise sur l'achèvement des formations d'apprentis, ce qui englobera des mesures de formation de base en lecture, en écriture et en calcul, sur la mise en relations des particuliers avec les employeurs, sur des stratégies en faveur de groupes particuliers tels que les jeunes, les Autochtones et les femmes.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

44. Que le gouvernement de l'Ontario :

- a) établisse des partenariats employeurs-gouvernement en vue d'offrir une formation en milieu de travail dans des emplois réels à l'intention de personnes occupant des postes peu spécialisés et qui facilite le placement de ces dernières dans des emplois plus spécialisés;
- b) continue de soutenir les initiatives d'éducation autofinancées, y compris celles qui offrent des cours de recyclage menant à une certification;
- c) intensifie dans la mesure du possible les programmes d'octroi de bourses et de prêts pour les études autofinancées.

Nos consultations ont révélé que, pour ce qui était des travailleurs occupant des emplois peu spécialisés, il était surtout efficace d'offrir des cours de formation en alphabétisation de base en milieu de travail et en compétences numériques.

C. Les programmes axés sur les femmes

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario finance des programmes provinciaux conçus expressément pour les femmes. En Ontario, les femmes à faible revenu, sous-employées et sans travail sont admissibles au Programme de formation des femmes aux métiers spécialisés et à la technologie de l'information. Comme le gouvernement l'a souligné dans ses commentaires :

[TRADUCTION]

Le volet « Métiers spécialisés » offre une formation préapprentissage en classe et en milieu de travail dans certains métiers. Une telle formation englobe l'employabilité et aide les femmes à se préparer et à trouver un emploi et à travailler dans un milieu où la main-d'œuvre est principalement masculine, et les aide à comprendre les attentes des employeurs, tandis que le volet « Technologies de l'information » est axé expressément sur une préparation à trouver du travail dans ce domaine⁶⁹⁸.

Les travailleurs étrangers temporaires sont souvent assujettis à des restrictions en ce qui concerne l'accès à des programmes d'éducation financés par les fonds publics en raison des modalités du permis de travail qui leur est délivré par l'administration fédérale ... [N]os consultations et nos recherches ont révélé que les obstacles linguistiques pouvaient aussi désavantager considérablement les travailleurs étrangers temporaires dans l'obtention d'un emploi, de protection en matière de santé et de sécurité et de soins de santé.

Ces deux programmes offrent aussi aux employeurs une formation tenant compte des spécificités hommes/femmes et surveille les placements professionnels. Neuf programmes ont été financés par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO) entre 2009 et 2011, et ils préparent les femmes à occuper des postes d'électriciennes, de techniciennes en horticulture et de charpentières généralistes et dans les domaines des applications infotechnologiques et de l'administration de réseaux de soutien technique, de création de sites Web, ainsi que d'analyse d'activités de TI⁶⁹⁹. La DGCFO finance actuellement aussi dix programmes de formation à l'intention de victimes de violence conjugale⁷⁰⁰. Les programmes sont offerts dans le cadre de partenariats conclus entre [TRADUCTION] « une organisation féminine qui fournit des services de prévention et de soutien axés sur la violence faite aux femmes, un organisme de formation (p. ex., collège ou organisme communautaire), ainsi qu'au moins deux employeurs » et ces programmes vont de programmes multisectoriels (c.-à-d., le Programme de formation multisectorielle) à des programmes adaptés à des secteurs bien précis (p. ex., le Projet « Femmes dans le secteur des transports »)⁷⁰¹.

Vu la surreprésentation des femmes dans le secteur du travail précaire, ces genres d'initiatives sont importants et doivent être évalués afin de déterminer leur incidence sur la réduction de la précarité et, le cas échéant, élargis.

D. Les immigrants récents

Étudiant l'efficacité des stratégies visant à réduire la précarité, Goldring et Landolt ont conclu que les immigrants dont les premiers emplois au Canada étaient de nature précaire continuaient généralement d'exercer le même genre de travail⁷⁰². C'est donc dire que, pour améliorer leur situation à long terme, les nouveaux arrivants doivent trouver des emplois moins précaires le plus tôt possible, de préférence au cours de la première année. Si l'on se fie à ces constatations, les initiatives en matière d'instruction et d'emploi que parraine le gouvernement à l'intention des immigrants récents au cours des premiers mois de leur arrivée sont cruciales. Les recherches de Goldring et Landolt ont également relevé trois stratégies particulièrement efficaces pour réduire la précarité chez les immigrants : un investissement individuel dans la poursuite d'une instruction menant à une certification; les activités de formation en cours d'emploi soutenues par l'employeur, ainsi que l'acquisition de compétences en anglais. La vision gouvernementale actuelle cadre manifestement avec ces constatations, comme en fait foi le menu des programmes offerts qui mettent l'accent sur les études postsecondaires, l'alphabétisation, le recyclage et la formation en apprentissage. Conformément aux résultats des recherches menées sur l'importance d'un succès rapide sur le plan de l'emploi, un grand nombre de ces programmes offrent simultanément une aide à l'emploi et à l'immigration⁷⁰³.

Selon une étude menée en 2012 par Goldring et Landolt, la précarité de l'emploi perdure au sein des travailleurs qui sont arrivés au Canada en tant que résidents

Selon le Toronto Region Immigrant Employment Council ... les cours d'anglais langue seconde ... sont un « élément clé de l'amoindrissement de la vulnérabilité » et les syndicats ont déclaré que les conditions des travailleurs s'amélioreraient après que ceux-ci suivaient les cours d'ALS.

temporaires et sont devenus résidents permanents. Cette étude se préoccupe surtout du débat public sur les programmes fédéraux visant les travailleurs étrangers temporaires, mais ses conclusions ont tout de même des incidences sur les programmes d'éducation provinciaux.⁷⁰⁴ Les travailleurs étrangers temporaires sont souvent assujettis à des restrictions en ce qui concerne l'accès à des programmes d'éducation financés par les fonds publics en raison des modalités du permis de travail qui leur est délivré par l'administration fédérale. Toutefois, nos consultations et nos recherches ont révélé que les obstacles linguistiques pouvaient aussi désavantager considérablement les travailleurs étrangers temporaires dans l'obtention d'un emploi, de protection en matière de santé et de sécurité et de soins de santé. De plus, une formation linguistique pourrait contribuer à améliorer l'intégration sociale, ce qui est bénéfique sur le plan de l'équilibre mental, notamment. C'est pourquoi nous sommes d'avis que l'accès des travailleurs migrants temporaires à une formation linguistique de base réduirait leur vulnérabilité à plusieurs égards.

Lors de nos consultations, nous avons appris qu'il existe de nombreux mécanismes de soutien social à l'intention des immigrants. Les fournisseurs de services ethno-racio-religieux sont nombreux⁷⁰⁵. Ces groupes sont spécifiquement conçus pour répondre aux besoins de certaines collectivités. Selon le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), les cours d'anglais langue seconde (ALS) sont un [TRADUCTION] « élément clé de l'amoindrissement de la vulnérabilité » et les syndicats ont déclaré que les conditions des travailleurs s'amélioreraient après que ceux-ci suivaient les cours d'ALS⁷⁰⁶. Un certain nombre de groupes ont fait état de l'importance du manque de mécanismes de soutien spécifiques. Par exemple, le seul programme de mentorat dont il a été question lors du processus de consultation était conçu à l'intention des travailleurs immigrants hautement spécialisés⁷⁰⁷.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

45. Que le gouvernement de l'Ontario :
- a) donne la priorité à la prestation de programmes d'éducation et de formation à l'intention des groupes ciblés de travailleurs vulnérables, y compris les femmes, les personnes racialisées et les immigrants récents;
 - b) axe ses programmes de formation et d'éducation des immigrants sur un investissement individuel dans des programmes d'éducation continue menant à une certification, sur des activités de formation en cours d'emploi soutenues par les employeurs, ainsi qu'à l'acquisition de compétences en anglais, en donnant la priorité à l'inscription à ces programmes au cours des premiers mois suivant l'arrivée;
 - c) se concentre sur l'acquisition d'un degré élevé de capacités de lecture et d'écriture qui soient transférables au marché du travail ontarien;
 - d) étudie, en consultation avec le gouvernement fédéral, des moyens de permettre aux travailleurs migrants temporaires d'accéder à une formation linguistique de base.

À l'échelon gouvernemental, le ministère des Affaires civiles et de l'Immigration, le ministère du Développement économique et du Commerce, le ministère de la Formation, des Collèges et Universités, le ministère de l'Éducation, le ministère de la Santé et des Soins de longue durée, le ministère des Services sociaux et communautaires et le ministère des Services gouvernementaux se partagent la responsabilité de l'intégration des immigrants⁷⁰⁸. Le ministère des Affaires civiles et de l'Immigration de l'Ontario offre six programmes essentiels : Formation relais en Ontario, Expérience globale Ontario, Apprentissage de l'anglais et du français langue seconde, Perspectives Ontario : Programme de désignation des candidats de la province, Programme d'aide à l'établissement des nouveaux arrivants et Services d'interprétation⁷⁰⁹. Le gouvernement de l'Ontario a souligné ceci :

Les services d'établissement et d'intégration destinés aux immigrants sont conçus pour orienter les immigrants dans leur nouvelle vie en Ontario, de sorte qu'ils puissent s'intégrer dans notre économie et notre société, et pour aplanir les difficultés telles que la maîtrise de nos langues, l'absence de reconnaissance des titres de compétence étrangers et l'expérience de travail au Canada. Ces services s'ajoutent aux services généraux à la personne tels que l'aide sociale et les services d'éducation et d'emploi offerts à tous les habitants de l'Ontario⁷¹⁰.

Selon un rapport récent de TD Economics, intitulé « Knocking Down Barriers Faced by New Immigrants », il est nécessaire de mieux coordonner le vaste choix de

programmes d'intégration des immigrants qui existent à l'heure actuelle grâce à l'adoption de pratiques exemplaires et, pour les services linguistiques, d'un programme uniformisé. Ce rapport souligne le succès de l'Entry Program du Manitoba, qui offre un point d'accès unique où les immigrants peuvent obtenir des informations sur, par exemple, la formation linguistique et la reconnaissance des titres de compétence. Le rapport TD préconise des services préalables à l'arrivée, offerts par le Programmes canadien d'intégration des immigrants, qui fournit aux nouveaux arrivants de certains pays des informations sur les valeurs sociales du Canada, le type de documents requis, où avoir accès aux services ainsi qu'une évaluation des connaissances linguistiques et les activités de formation connexes⁷¹¹.

Soulignant la nécessité d'une meilleure coordination, Drummond a suggéré que les programmes d'intégration et d'établissement destinés aux nouveaux arrivants soient, notamment, simplifiés et intégrés aux programmes d'emploi et de formation d'Emploi Ontario⁷¹². À son avis, cette mesure permettrait non seulement de réaliser des économies, mais elle améliorerait aussi l'accès des clients aux services. Nous sommes du même avis.

Dans son Budget 2012, le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à étudier la possibilité d'intégrer d'autres programmes publics d'emploi et de formation avec Emploi Ontario. Dans ses commentaires sur notre rapport préliminaire, le gouvernement a indiqué ceci :

Les efforts visant à améliorer la coordination ont porté surtout sur l'amélioration de la principale voie d'accès aux programmes; cela s'est fait surtout par une imbrication améliorée de l'admission, de la première évaluation des besoins initiaux et des services d'aiguillage, ainsi que par la clarification et l'amélioration de la procédure d'accès à l'éducation des adultes pour les apprenants susceptibles de se trouver en transition entre des programmes financés par différents ministères⁷¹³.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

46. Que le gouvernement de l'Ontario améliore la coordination des programmes d'établissement et d'intégration destinés aux immigrants à d'autres programmes de l'Ontario, dont les programmes d'emploi et de formation.

VI. UNE STRATÉGIE PROVINCIALE EXHAUSTIVE

Il est important que les collectivités reviennent au « statu quo » après la crise, mais aussi qu'elles considèrent la situation actuelle comme une occasion propice à l'établissement d'un meilleur partenariat avec les employeurs, de façon à mieux utiliser les compétences et établir des échelons de carrière significatifs qui soutiendront la progression des travailleurs peu spécialisés.

[Traduction] [...] À mesure que le programme d'action des pays de l'OCDE s'éloigne de la préservation des emplois et s'oriente vers la création de nouveaux emplois, les responsables de l'élaboration des politiques relatives au marché du travail auront à collaborer avec un large éventail d'intervenants – non seulement les employeurs, mais aussi les syndicats, les organismes de développement économique, les collègues et les entités qui soutiennent les entreprises. Il faudra qu'une bonne part de cette collaboration ait lieu au niveau de marchés du travail locaux relativement homogènes. Il faudra que les ressources publiques soient utilisées de manière avisée dans le cadre de la prestation d'approches locales combinées qui soient novatrices mais efficaces, tout en minimisant les doubles emplois et en établissant des relations basées sur la confiance et la responsabilité mutuelle. Il sera important de mieux aligner les politiques si l'on veut obtenir de meilleurs résultats sur le plan des emplois, et aussi maintenir ou réduire les niveaux actuels de dépenses publiques. Il est important que les collectivités reviennent au « statu quo » après la crise, mais aussi qu'elles considèrent la situation actuelle comme une occasion propice à l'établissement d'un meilleur partenariat avec les employeurs, de façon à mieux utiliser les compétences et établir des échelons de carrière significatifs qui soutiendront la progression des travailleurs peu spécialisés. Il faut également que les collectivités anticipent les compétences dont elles auront dorénavant besoin, tout en veillant à prendre appui sur leurs propres avantages corporatifs et à pouvoir s'adapter au changement⁷¹⁴.

Le problème des travailleurs vulnérables et du travail précaire revêt une nature pluridimensionnelle et il a une incidence sur les intervenants d'un large éventail de secteurs. Les solutions à ce problème ne peuvent se limiter à un seul échelon de gouvernement ou à un seul ministère, pas plus qu'elles n'émaneront uniquement du gouvernement. Les employeurs, les travailleurs, les organismes représentant les employeurs, les défenseurs des droits des travailleurs, les syndicats, les établissements d'enseignement et les organismes communautaires ont tous un rôle à jouer sur ce plan.

Dans ses commentaires sur notre rapport préliminaire, la section des libertés civiles et des droits de la personne de l'Association du Barreau de l'Ontario a indiqué qu'elle appuyait la démarche multidimensionnelle adoptée par la CDO pour assurer une protection efficace aux travailleurs vulnérables. Cette démarche prévoit notamment :

- a) une bonne surveillance proactive de la part des pouvoirs publics;
- b) une protection utile pour permettre aux travailleurs de se prévaloir efficacement de leurs droits fondamentaux, dont le droit à la représentation collective;
- c) des droits formels en milieu de travail qui prennent en compte les travailleurs vulnérables;

- d) des mécanismes efficaces et accessibles d'application des droits;
- e) une présence active au sein des organismes communautaires pour aider les travailleurs vulnérables à se faire entendre;
- f) l'identification des pratiques exemplaires par la participation continue des intervenants.⁷¹⁵

L'une des mesures les plus importantes que l'on pourrait prendre serait de mettre en œuvre une stratégie provinciale axée sur la réduction de la précarité dans les emplois peu spécialisés. Même si la création d'emplois se situe certainement à l'avant-plan des politiques gouvernementales depuis un certain temps, selon nous, il n'est pas seulement question de n'importe quel travail, mais un travail offrant une juste rémunération et des conditions de travail sûres et saines serait un objectif plus approprié. Une stratégie provinciale ferait participer de multiples ministères et intervenants à des initiatives coordonnées et exhaustives qui axeraient l'attention sur le problème et fixeraient des objectifs convenables.

La Commission du droit de l'Ontario recommande :

47. Que le gouvernement de l'Ontario :

- a) prenne appui sur les principes de la Stratégie de réduction de la pauvreté en vue d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie d'emploi multisectorielle et transministérielle coordonnée par un ministère responsable, en vue d'améliorer les mesures de soutien destinées aux travailleurs vulnérables et de réduire la précarité d'emploi parmi les personnes qui, dans une mesure disproportionnée, sont les plus touchées;
- b) mesure les initiatives en vérifiant si les programmes créent des emplois sûrs et durables ou permettent aux participants d'obtenir de tels emplois.

VII. LISTE DES RECOMMANDATIONS

POLITIQUE EN MATIÈRE DE NORMES D'EMPLOI ET RÉFORME LÉGISLATIVE

1. Que le gouvernement de l'Ontario :
 - a) en consultation avec le milieu syndical et les représentants des propriétaires/dirigeants d'entreprise, mette à jour, révise et simplifie les exemptions que comporte la LNE et la réglementation connexe, ce qui inclut une revue des exemptions professionnelles existantes, dans le but de s'assurer que les exemptions sont justifiées par des considérations sectorielles et d'intérêt public d'actualité;
 - b) veille à ce que cette revue permette d'établir et d'appliquer des principes qui visent à promouvoir un plancher largement disponible de droits fondamentaux des travailleurs, y compris le fait que la justification des exemptions soit mise en équilibre avec la nécessité de réduire le travail précaire et d'offrir des normes minimales de base à un secteur plus large de la population active.
2. Que le gouvernement ontarien codifie dans la LNE un énoncé de principe général soulignant sa détermination à protéger des droits minimaux de base en matière d'emploi, à étayer l'observation des règles et à favoriser la sensibilisation et l'éducation des membres du public, des employeurs et des travailleurs.
3. Que le gouvernement de l'Ontario mette sur pied le comité du salaire minimum, ou un organisme analogue, pour étudier les questions relatives au salaire minimum tout en maintenant un équilibre entre les besoins des entreprises et ceux des employés.
4. Que le gouvernement de l'Ontario, en tenant compte de la complexité du problème, examine les modifications qui pourraient être apportées à la LNE pour veiller à ce que les travailleurs à temps partiel soient rémunérés proportionnellement au même tarif que les travailleurs à temps plein occupant des postes équivalents, en l'absence d'un motif permettant d'établir une différence en fonction de l'expérience, des compétences ou de la description de tâches.
5. Que le gouvernement ontarien ait recours au Conseil consultatif sur des solutions novatrices pour le travail précaire (recommandation n° 26), en consultation avec les représentants du milieu syndical, du patronat et du secteur de l'assurance, pour étudier diverses options concernant la fourniture d'avantages sociaux aux travailleurs atypiques et aux autres travailleurs non protégés, en prenant en considération les concepts d'une banque d'avantages et d'une prime obligatoire pour les

travailleurs temporaires à contrat d'une durée déterminée, entre autres options.

6. Que le gouvernement ontarien examine les dispositions en matière de congé d'urgence personnelle que comporte la LNE pour s'assurer que chaque disposition est justifiée par des raisons d'ordre public actuelles, afin de trouver des moyens d'étendre cet avantage aux personnes qui travaillent dans un lieu de travail comptant moins de cinquante employés (y compris les employés à temps partiel, occasionnels et temporaires de ces petites entreprises).
7. Que le ministère du Travail :
 - a) lance une campagne de sensibilisation publique sur les droits et les responsabilités que prévoit la *Loi sur les normes d'emploi*;
 - b) réponde aux besoins des travailleurs et des employeurs en informations additionnelles sur la LNE, et continue d'offrir et d'étendre les mécanismes d'information grâce à des séances d'information ou d'éducation sur la LNE, dont, notamment, aux personnes faisant partie des secteurs et des groupes à risque élevé;
 - c) noue des partenariats avec les organismes représentant les employeurs, les employés et la collectivité de façon à ce que les travailleurs et les employeurs aient une meilleure connaissance des droits et des responsabilités que prévoit la LNE.
8. Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin d'exiger que les employeurs remettent l'affiche relative à la LNE sous la forme d'un document à tous les nouveaux employés et ce, en anglais et, dans la mesure du possible, dans la langue de l'employé.
9. a) Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin d'obliger les employeurs à fournir à tous les employés un avis écrit de leur statut en matière d'emploi et des conditions de leur contrat d'emploi;
b) que le ministère du Travail établisse des formulaires types afin d'aider les employeurs à s'acquitter de cette tâche.
10. Que le ministère du Travail mette davantage l'accent sur les processus d'exécution proactifs prévus par la LNE tout en continuant à recourir à un éventail de stratégies, dont l'observation volontaire, les inspections proactives et les réponses aux plaintes individuelles.
11. Que le ministère du Travail :
 - a) recueille des données et procède à une évaluation afin de déterminer l'effet de la politique exigeant que les employés fassent des démarches auprès de leur employeur avant de déposer une réclamation fondée sur la LNE;

- b) envisage d'éliminer la politique si l'évaluation révèle l'existence d'effets négatifs, comme une diminution du nombre des réclamations due aux changements de principe.
12. Que le ministère du Travail améliore les communications au sujet des exemptions permettant aux travailleurs vulnérables de faire des démarches auprès des employeurs au début d'une réclamation fondée sur la LNE.
13. Que le gouvernement de l'Ontario facilite et active le processus d'établissement des réclamations déposées en vertu de la LNE en offrant aux travailleurs et aux employeurs un mécanisme leur permettant d'obtenir sur ce plan une aide personnelle grâce à des services de soutien additionnels, comme les centres d'Aide juridique Ontario, le Bureau des conseillers des travailleurs ou d'autres types de services d'aide aux travailleurs et aux employeurs.
14. Que le gouvernement de l'Ontario :
- a) modifie la LNE de manière à prévoir une prorogation du délai discrétionnaire pour les réclamations de salaire dans des circonstances particulières;
 - b) hausse le plafond pécuniaire que fixe la LNE à 25 000 \$.
15. Que le ministère du Travail :
- a) établisse un mécanisme accessible et bien annoncé – comme une ligne d'assistance téléphonique – qui permettrait aux ANE de recevoir des plaintes de tierces parties ou des plaintes anonymes susceptibles de déclencher la tenue d'une inspection proactive;
 - b) fixe des critères de principe correspondants afin de garantir que les plaintes non fondées ne déclenchent pas d'inspections injustifiées.
16. Que le ministère du Travail :
- a) augmente considérablement le nombre des inspections proactives, surtout dans les secteurs à risque élevé, en se fondant sur des niveaux de référence établis;
 - b) établisse des initiatives d'exécution proactives et stratégiques, qui ciblent les lieux de travail où les risques de contravention sont élevés, y compris ceux formés de concentrations de travailleurs étrangers temporaires, de travailleurs d'agences temporaires, d'immigrants récents, de travailleurs racialisés, de jeunes, de handicapés et d'Autochtones, ainsi que les secteurs reconnus pour leurs taux élevés de pratiques inférieures aux normes en vigueur;
 - c) mène des enquêtes étendues quand il décèle des contraventions;

- d) veille à ce que les activités d'exécution comprennent un suivi des contraventions antérieures.
17. Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin de permettre que soient rendues des ordonnances exigeant que les employeurs ayant contrevenu à la LNE assument les frais des enquêtes et des inspections, lorsque les circonstances s'y prêtent.
 18. Que le ministère du Travail affermis les directives de principe fournies aux ANE ainsi que les activités de formation de soutien afin que les ANE choisissent des sanctions dissuasives dans les cas appropriés, surtout pour les récidivistes et pour ceux qui, délibérément, ne se conforment pas aux ordonnances de paiement.
 19. Que le ministère du Travail étudie, dans le cadre de consultations avec des intervenants, la notion d'utiliser les principes des conseils de travail dans les lieux de travail non syndiqués où l'on trouve une concentration élevée de travailleurs vulnérables.
 20. Que le ministère du Travail :
 - a) élabore des processus d'intervention auprès de l'échelon supérieur de l'industrie pour s'attaquer aux cas d'inobservation de la LNE lorsque les travailleurs sont affiliés à l'entreprise, notamment ceux qui travaillent en sous-traitance pour de petites entreprises et les travailleurs d'agences temporaires;
 - b) cerne, reconnaisse et encourage les entreprises qui jouent un rôle de chef de file en s'assurant que l'on respecte les normes d'emploi et que l'on applique des normes plus élevées que les normes minimales pour les travailleurs externes, notamment ceux qui travaillent en sous-traitance pour de petites entreprises et les travailleurs d'agences temporaires.
 21. Que le ministère du Travail :
 - a) modifie la LNE afin d'y inclure un processus permettant de s'assurer du traitement accéléré des plaintes de représailles et, dans le cas des travailleurs migrants, de veiller à ce que ces plaintes soient entendues avant le rapatriement;
 - b) travaille avec les F.A.R.M.S. et d'autres organismes qui desservent les travailleurs visés par les programmes des travailleurs migrants temporaires peu spécialisés, afin de fournir :
 - i) des renseignements aux travailleurs migrants temporaires au sujet du processus du rapatriement hâtif et de la probabilité d'un tel rapatriement;

- ii) une formation aux employés quant à la façon d’aborder les employeurs et les agents de liaison pour leur faire part de leurs préoccupations;
 - iii) une formation aux employeurs quant à la façon de s’assurer que les employés se sentent à l’aise pour exprimer leurs préoccupations et que les employeurs sont réceptifs à ces préoccupations.
22. Que le gouvernement de l’Ontario, en coordination avec le gouvernement fédéral :
- a) établisse un processus décisionnel indépendant en vue de revoir les décisions relatives au rapatriement de travailleurs étrangers temporaires avant le rapatriement proprement dit afin de veiller à ce que le licenciement ne soit pas une mesure de représailles contre le fait d’avoir eu recours aux droits que la loi fédérale ou provinciale ou le contrat confère aux travailleurs;
 - b) pour ce qui est des représailles, l’organisme décisionnel indépendant ait le pouvoir d’ordonner la réintégration provisoire des travailleurs, dans des circonstances appropriées en attendant l’issue des décisions et des appels;
 - c) dans les cas où l’on conclut que des représailles ont été exercées, il soit prévu que l’on puisse transférer les travailleurs à un autre employeur ou, le cas échéant, qu’ils soient réintégrés.
23. Que le gouvernement de l’Ontario soutienne l’établissement d’un plus grand nombre de mesures juridiques et d’autres mesures de soutien à l’intention des travailleurs migrants temporaires qui font valoir leurs droits et qui présentent des demandes par l’entremise de services juridiques élargis ou d’autres mécanismes du genre.
24. Que les syndicats et les groupes communautaires continuent d’établir et d’étendre des services novateurs afin d’aider les travailleurs migrants à faire valoir leurs droits juridiques et à présenter des demandes.
25. Que le gouvernement de l’Ontario modifie la *Loi sur la protection des employés agricoles* (LPEA) en y incluant explicitement les éléments de négociation de bonne foi que protège l’alinéa 2d) de la Charte, comme la Cour suprême du Canada l’a indiqué dans l’arrêt *Health Services* et confirmé dans l’arrêt *Fraser*.
26. Que le ministère du Travail constitue un conseil consultatif sur des solutions novatrices au travail précaire, formé de représentants de ministères, d’experts et d’organismes syndicaux et patronaux compétents en vue d’obtenir des conseils et de mettre au point

des initiatives permettant d'améliorer et d'activer l'observation et l'exécution de la LNE, dans l'optique de recommander les meilleurs moyens de répondre aux besoins existants et nouveaux des employés vulnérables ou du travail précaire face à l'évolution du milieu de travail.

27. Que le gouvernement de l'Ontario étende la portée de la *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi* à tous les travailleurs migrants temporaires en Ontario.
28.
 - a) Que le gouvernement de l'Ontario négocie une entente d'échange de renseignements avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Citoyenneté et Immigration Canada de façon à pouvoir échanger des renseignements entre l'Ontario et le gouvernement fédéral et intensifier ainsi les mesures de protection visant les travailleurs étrangers temporaires, et ce, de la manière suivante :
 - (i) affermir la supervision des contrats relatifs aux travailleurs étrangers temporaires à l'échelon fédéral-provincial;
 - (ii) intensifier le respect des droits que la législation provinciale confère aux travailleurs migrants temporaires;
 - (iii) soumettre à des conséquences les employeurs qui violent la législation provinciale ou ne respectent pas les ententes contractuelles conclues avec les travailleurs étrangers temporaires.
 - b) Que le gouvernement de l'Ontario engage des consultations avec le gouvernement fédéral pour obtenir une meilleure coordination des politiques touchant la protection des travailleurs pour les travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés.
29. Que le ministère du Travail entreprenne de réduire les cas où les employés sont classés à tort comme travailleurs autonomes, et ce, de la manière suivante :
 - a) mettre en œuvre des processus d'observation et d'exécution proactifs axés sur les secteurs où l'on sait que les cas d'erreur de classement sont élevés;
 - b) améliorer la transparence des décisions grâce à des directives de principe et à des activités de formation à l'intention des agents des normes d'emploi au sujet de la définition du mot « employé » et des critères de la common law;
 - c) lancer une campagne d'éducation en vue de sensibiliser le public au problème du classement erroné des employés sous le régime de la *Loi sur les normes d'emploi*.

30. Que le gouvernement de l'Ontario envisage d'étendre certaines mesures de protection de la LNE aux travailleurs autonomes qui entretiennent des relations de travail dépendantes avec un seul client, et tout particulièrement aux travailleurs autonomes à faible revenu, et/ou trouver d'autres options pour répondre à leur besoin de protection sur le plan des normes d'emploi.
31. a) Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin d'obliger les employeurs et les entrepreneurs, y compris les entrepreneurs autonomes, à remettre à tous les employés un avis écrit de leur statut en matière d'emploi et des conditions générales de leur contrat d'emploi (rémunération, heures, autres modalités);
- b) Que le ministère du Travail établisse des formulaires types afin d'aider les employeurs et les entrepreneurs à s'acquitter de cette tâche.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

32. Que les activités d'exécution de la LSST comportent des inspections proactives afin de s'assurer que des comités mixtes sur la santé et la sécurité sont établis et que des représentants sont désignés, au besoin, et bel et bien opérationnels.
33. Que le gouvernement de l'Ontario s'assure que les discussions menées entre le secteur privé et le gouvernement au sujet de la santé et de la sécurité englobent les travailleurs ou leurs représentants.
34. a) Que le ministère du Travail mène plus d'inspections proactives dans les secteurs employant des travailleurs vulnérables et présentant un risque élevé d'accidents au travail, dans le secteur de l'agriculture, le secteur du tourisme réceptif et le secteur des services de nettoyage, ainsi que les lieux de travail où l'on trouve des travailleurs d'agences de placement temporaire;
- b) Que les travailleurs étrangers temporaires, actifs dans tous les secteurs, constituent une priorité pour les activités d'exécution proactives que mène le ministère du Travail en vertu de la LSST.
35. Que la Commission des relations de travail de l'Ontario, le ministère du Travail et le Bureau des conseillers des travailleurs veillent à ce que l'on dispose de systèmes assurant dans la mesure du possible que les plaintes pour représailles déposées en vertu de l'article 50 par des travailleurs étrangers temporaires seront entendues par la CRTO avant le rapatriement.
36. Que le gouvernement de l'Ontario s'assure que le comité consultatif des travailleurs vulnérables, mis sur pied en vertu de l'article 21, s'occupe de :

- a) prioriser les activités de formation sur la santé et la sécurité, tant une formation de base qu'une formation axée sur des dangers particuliers, à l'intention des travailleurs migrants et de leurs superviseurs;
- b) trouver des moyens de donner accès aux travailleurs migrants à une formation de base sur leurs droits ainsi qu'à une formation axée sur des dangers particuliers, soit avant leur arrivée au Canada, par l'entremise des consulats, soit aussitôt après leur arrivée;
- c) relever les secteurs où se concentrent les travailleurs vulnérables, de façon à ce que les activités d'exécution proactives soient axées sur ces secteurs.

37. Que le gouvernement de l'Ontario et la CSPAAT examinent les effets des politiques et des pratiques de la CSPAAT :

- a) dans le but de cerner les répercussions de la règle de l'intensité et d'autres politiques pour les travailleurs vulnérables, tout particulièrement pour les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs des agences de placement temporaire;
- b) en étudiant l'attribution d'incidents relatifs à la santé et à la sécurité à l'employeur-client.

38. Que le gouvernement de l'Ontario :

- a) étudie les mécanismes liés au respect des normes en matière de santé et de sécurité dans les chaînes d'approvisionnement en vue de traiter de la question de la sous-traitance aux petites entreprises et, plus particulièrement, à des travailleurs d'agences de placement temporaire;
- b) mette en œuvre les recommandations du rapport Dean concernant la réglementation de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre des politiques d'approvisionnement du gouvernement et d'incitation financière de la CSPAAT pour les employeurs qui évaluent les fournisseurs en fonction de leur rendement sur le plan de la santé et de la sécurité.

39. Que le gouvernement de l'Ontario mette en œuvre :

- a) à titre de projet pilote, un service mobile de clinique médicale à l'intention des travailleurs migrants dans les régions rurales où ils résident, qui leur donnerait accès à des soins médicaux ainsi qu'un soutien correspondant pour faciliter les demandes d'indemnisation de la CSPAAT, le cas échéant;
- b) un service direct ou des services d'interprétation dans la langue des travailleurs migrants.

40. Que le gouvernement de l'Ontario travaille de concert avec les administrations locales, les employeurs, les F.A.R.M.S. et les collectivités ainsi qu'avec les organismes de défense des droits des travailleurs, afin de continuer de trouver des moyens de mettre en œuvre, à l'intention des travailleurs migrants, des mesures d'aide sur le plan médical, juridique, spirituel et social.

FORMATION ET INSTRUCTION

41. Que le gouvernement de l'Ontario fasse en sorte que l'Ordre des métiers (peut-être en partenariat avec les conseils sectoriels, les collèges et les syndicats) établisse des critères de reconnaissance des compétences à l'intention d'un éventail plus vaste de travailleurs, y compris ceux qui travaillent dans le cadre d'une série de contrats de courte durée auprès d'employeurs différents.

42. a) Que le programme Deuxième carrière et d'autres programmes de formation soient évalués en vue de déterminer s'ils sont capables de réduire la précarité en procurant plus de titres de compétence qui se traduisent par une amélioration de la rémunération, des avantages sociaux, des heures de travail, de la durée d'emploi et d'autres mesures clés de la sécurité d'emploi;
- b) Que les programmes qui se révèlent fructueux en fonction de ces critères soient élargis.

43. Que le gouvernement de l'Ontario continue de chercher des moyens de suivre de plus près les besoins actuels et émergents du marché du travail en liant ces besoins à des initiatives établies en matière d'emploi et de formation.

44. Que le gouvernement de l'Ontario :

- a) établisse des partenariats employeurs-gouvernement en vue d'offrir une formation en milieu de travail dans des emplois réels à l'intention de personnes occupant des postes peu spécialisés et qui facilite le placement de ces dernières dans des emplois plus spécialisés;
- b) continue de soutenir les initiatives d'éducation autofinancées, y compris celles qui offrent des cours de recyclage menant à une certification;
- c) intensifie dans la mesure du possible les programmes d'octroi de bourses et de prêts pour les études autofinancées.

45. Que le gouvernement de l'Ontario :

- a) donne la priorité à la prestation de programmes d'éducation et de formation à l'intention des groupes ciblés de travailleurs vulnérables, y compris les femmes, les personnes racialisées et les immigrants récents;
- b) axe ses programmes de formation et d'éducation des immigrants sur un investissement individuel dans des programmes d'éducation continue menant à une certification, sur des activités de formation en cours d'emploi soutenues par les employeurs, ainsi qu'à l'acquisition de compétences en anglais, en donnant la priorité à l'inscription à ces programmes au cours des premiers mois suivant l'arrivée;

- c) se concentre sur l'acquisition d'un degré élevé de capacités de lecture et d'écriture qui soient transférables au marché du travail ontarien;
- d) étudie, en consultation avec le gouvernement fédéral, des moyens de permettre aux travailleurs migrants temporaires d'accéder à une formation linguistique de base.

46. Que le gouvernement de l'Ontario améliore la coordination des programmes d'établissement et d'intégration destinés aux immigrants à d'autres programmes de l'Ontario, dont les programmes d'emploi et de formation.

STRATÉGIE PROVINCIALE

47. Que le gouvernement de l'Ontario :

- a) prenne appui sur les principes de la Stratégie de réduction de la pauvreté en vue d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie d'emploi multisectorielle et transministérielle coordonnée par un ministère responsable, en vue d'améliorer les mesures de soutien destinées aux travailleurs vulnérables et de réduire la précarité d'emploi parmi les personnes qui, dans une mesure disproportionnée, sont les plus touchées;
- b) mesure les initiatives en vérifiant si les programmes créent des emplois sûrs et durables ou permettent aux participants d'obtenir de tels emplois.

ANNEXE A : RECOMMANDATIONS À COURT, MOYEN ET LONG TERME

La liste qui suit catégorise chacune des recommandations comme initiative à court, moyen ou long terme. Les initiatives à court terme sont celles qui nécessitent le moins de ressources ou qui sont les plus faciles à mettre en œuvre, tandis que les recommandations à long terme sont celles qui nécessitent le plus de ressources ou dont la mise en œuvre est fort complexe.

Court terme

2. Que le gouvernement ontarien codifie dans la LNE un énoncé de principe général soulignant sa détermination à protéger des droits minimaux de base en matière d'emploi, à étayer l'observation des règles et à favoriser la sensibilisation et l'éducation des membres du public, des employeurs et des travailleurs.
3. Que le gouvernement de l'Ontario mette sur pied le comité du salaire minimum, ou un organisme analogue, pour étudier les questions relatives au salaire minimum tout en maintenant un équilibre entre les besoins des entreprises et ceux des employés.
7. Que le ministère du Travail :
 - a) lance une campagne de sensibilisation publique sur les droits et les responsabilités que prévoit la *Loi sur les normes d'emploi*;
 - b) réponde aux besoins des travailleurs et des employeurs en informations additionnelles sur la LNE, et continue d'offrir et d'étendre les mécanismes d'information grâce à des séances d'information ou d'éducation sur la LNE, dont, notamment, aux personnes faisant partie des secteurs et des groupes à risque élevé;
 - c) noue des partenariats avec les organismes représentant les employeurs, les employés et la collectivité de façon à ce que les travailleurs et les employeurs aient une meilleure connaissance des droits et des responsabilités que prévoit la LNE.
8. Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin d'exiger que les employeurs remettent l'affiche relative à la LNE sous la forme d'un document à tous les nouveaux employés et ce, en anglais et, dans la mesure du possible, dans la langue de l'employé.
9. a) Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin d'obliger les employeurs à fournir à tous les employés un avis écrit de leur statut en matière d'emploi et des conditions de leur contrat d'emploi;
b) que le ministère du Travail établisse des formulaires types afin d'aider les employeurs à s'acquitter de cette tâche.
10. Que le ministère du Travail mette davantage l'accent sur les processus d'exécution proactifs prévus par la LNE tout en continuant à recourir à un éventail de stratégies, dont l'observation volontaire, les inspections proactives et les réponses aux plaintes individuelles.
11. Que le ministère du Travail :
 - a) recueille des données et procède à une évaluation afin de déterminer l'effet de la politique exigeant que les employés fassent des démarches auprès de leur employeur avant de déposer une réclamation fondée sur la LNE;
 - b) envisage d'éliminer la politique si l'évaluation révèle l'existence d'effets négatifs, comme une diminution du nombre des réclamations due aux changements de principe.
12. Que le ministère du Travail améliore les communications au sujet des exemptions permettant aux travailleurs vulnérables de faire des démarches auprès des employeurs au début d'une réclamation fondée

- sur la LNE.
15. Que le ministère du Travail :
 - a) établisse un mécanisme accessible et bien annoncé – comme une ligne d’assistance téléphonique – qui permettrait aux ANE de recevoir des plaintes de tierces parties ou des plaintes anonymes susceptibles de déclencher la tenue d’une inspection proactive;
 - b) fixe des critères de principe correspondants afin de garantir que les plaintes non fondées ne déclenchent pas d’inspections injustifiées.
 17. Que le gouvernement de l’Ontario modifie la LNE afin de permettre que soient rendues des ordonnances exigeant que les employeurs ayant contrevenu à la LNE assument les frais des enquêtes et des inspections, lorsque les circonstances s’y prêtent.
 18. Que le ministère du Travail affermis les directives de principe fournies aux ANE ainsi que les activités de formation de soutien afin que les ANE choisissent des sanctions dissuasives dans les cas appropriés, surtout pour les récidivistes et pour ceux qui, délibérément, ne se conforment pas aux ordonnances de paiement.
 20. Que le ministère du Travail :
 - a) élabore des processus d’intervention auprès de l’échelon supérieur de l’industrie pour s’attaquer aux cas d’inobservation de la LNE lorsque les travailleurs sont affiliés à l’entreprise, notamment ceux qui travaillent en sous-traitance pour de petites entreprises et les travailleurs d’agences temporaires;
 - b) cerne, reconnaisse et encourage les entreprises qui jouent un rôle de chef de file en s’assurant que l’on respecte les normes d’emploi et que l’on applique des normes plus élevées que les normes minimales pour les travailleurs externes, notamment ceux qui travaillent en sous-traitance pour de petites entreprises et les travailleurs d’agences temporaires.
 24. Que les syndicats et les groupes communautaires continuent d’établir et d’étendre des services novateurs afin d’aider les travailleurs migrants à faire valoir leurs droits juridiques et à présenter des demandes.
 25. Que le gouvernement de l’Ontario modifie la *Loi sur la protection des employés agricoles* (LPEA) en y incluant explicitement les éléments de négociation de bonne foi que protège l’alinéa 2d) de la Charte, comme la Cour suprême du Canada l’a indiqué dans l’arrêt *Health Services* et confirmé dans l’arrêt *Fraser*.
 26. Que le ministère du Travail constitue un conseil consultatif sur des solutions novatrices au travail précaire, formé de représentants de ministères, d’experts et d’organismes syndicaux et patronaux compétents en vue d’obtenir des conseils et de mettre au point des initiatives permettant d’améliorer et d’activer l’observation et l’exécution de la LNE, dans l’optique de recommander les meilleurs moyens de répondre aux besoins existants et nouveaux des employés vulnérables ou du travail précaire face à l’évolution du milieu de travail.
 27. Que le gouvernement de l’Ontario étende la portée de la *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l’emploi* à tous les travailleurs migrants temporaires en Ontario.
 28. a) Que le gouvernement de l’Ontario négocie une entente d’échange de renseignements avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Citoyenneté et Immigration Canada de façon à pouvoir échanger des renseignements entre l’Ontario et le gouvernement fédéral et intensifier ainsi les mesures de protection visant les travailleurs étrangers temporaires, et ce, de la manière suivante :
 - i) affermir la supervision des contrats relatifs aux travailleurs étrangers temporaires à l’échelon fédéral-provincial;
 - ii) intensifier le respect des droits que la législation provinciale confère aux travailleurs migrants temporaires;
 - iii) soumettre à des conséquences les employeurs qui violent la législation provinciale ou ne respectent pas les ententes contractuelles conclues avec les travailleurs étrangers temporaires.

- b) Que le gouvernement de l'Ontario engage des consultations avec le gouvernement fédéral pour obtenir une meilleure coordination des politiques touchant la protection des travailleurs pour les travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés.
31. a) Que le gouvernement de l'Ontario modifie la LNE afin d'obliger les employeurs et les entrepreneurs à remettre à tous les employés un avis écrit de leur statut en matière d'emploi et des conditions générales de leur contrat d'emploi (rémunération, heures, autres modalités);
b) Que le ministère du Travail établisse des formulaires types afin d'aider les employeurs et les entrepreneurs à s'acquitter de cette tâche.
32. Que les activités d'exécution de la LSST comportent des inspections proactives afin de s'assurer que des comités mixtes sur la santé et la sécurité sont établis et que des représentants sont désignés, au besoin, et bel et bien opérationnels.
33. Que le gouvernement de l'Ontario s'assure que les discussions menées entre le secteur privé et le gouvernement au sujet de la santé et de la sécurité englobent les travailleurs ou leurs représentants.
35. Que la Commission des relations de travail de l'Ontario, le ministère du Travail et le Bureau des conseillers des travailleurs veillent à ce que l'on dispose de systèmes assurant dans la mesure du possible que les plaintes pour représailles déposées en vertu de l'article 50 par des travailleurs étrangers temporaires seront entendues par la CRTO avant le rapatriement.
36. Que le gouvernement de l'Ontario s'assure que le comité consultatif des travailleurs vulnérables, mis sur pied en vertu de l'article 21, s'occupe de :
- a) prioriser les activités de formation sur la santé et la sécurité, tant une formation de base qu'une formation axée sur des dangers particuliers, à l'intention des travailleurs migrants et de leurs superviseurs;
 - b) trouver des moyens de donner accès aux travailleurs migrants à une formation de base sur leurs droits ainsi qu'à une formation axée sur des dangers particuliers, soit avant leur arrivée au Canada, par l'entremise des consulats, soit aussitôt après leur arrivée;
 - c) relever les secteurs où se concentrent les travailleurs vulnérables, de façon à ce que les activités d'exécution proactives soient axées sur ces secteurs.

Moyen terme

1. Que le gouvernement de l'Ontario,
- a) en consultation avec le milieu syndical et les représentants des propriétaires/dirigeants d'entreprise, mette à jour, révise et simplifie les exemptions que comporte la LNE et la réglementation connexe, ce qui inclut une revue des exemptions professionnelles existantes, dans le but de s'assurer que les exemptions sont justifiées par des considérations sectorielles et d'intérêt public d'actualité;
 - b) veille à ce que cette revue permette d'établir et d'appliquer des principes qui visent à promouvoir un plancher largement disponible de droits fondamentaux des travailleurs, y compris le fait que la justification des exemptions soit mise en équilibre avec la nécessité de réduire le travail précaire et d'offrir des normes minimales de base à un secteur plus large de la population active.

4. Que le gouvernement de l'Ontario, en tenant compte de la complexité du problème, examine les modifications qui pourraient être apportées à la LNE pour veiller à ce que les travailleurs à temps partiel soient rémunérés proportionnellement au même tarif que les travailleurs à temps plein occupant des postes équivalents, en l'absence d'un motif permettant d'établir une différence en fonction de l'expérience, des compétences ou de la description de tâches.
6. Que le gouvernement ontarien examine les dispositions en matière de congé d'urgence personnelle que comporte la LNE pour s'assurer que chaque disposition est justifiée par des raisons d'ordre public actuelles, afin de trouver des moyens d'étendre cet avantage aux personnes qui travaillent dans un lieu de travail comptant moins de cinquante employés (y compris les employés à temps partiel, occasionnels et temporaires de ces petites entreprises).
14. Que le gouvernement de l'Ontario :
 - a) modifie la LNE de manière à prévoir une prorogation du délai discrétionnaire pour les réclamations de salaire dans des circonstances particulières;
 - b) hausse le plafond pécuniaire que fixe la LNE à 25 000 \$.
16. Que le ministère du Travail :
 - a) augmente considérablement le nombre des inspections proactives, surtout dans les secteurs à risque élevé, en se fondant sur des niveaux de référence établis;
 - b) établisse des initiatives d'exécution proactives et stratégiques, qui ciblent les lieux de travail où les risques de contravention sont élevés, y compris ceux formés de concentrations de travailleurs étrangers temporaires, de travailleurs d'agences temporaires, d'immigrants récents, de travailleurs racialisés, de jeunes, de handicapés et d'Autochtones, ainsi que les secteurs reconnus pour leurs taux élevés de pratiques inférieures aux normes en vigueur;
 - c) conduct expanded investigations when violations are detected; and
 - d) veille à ce que les activités d'exécution comprennent un suivi des contraventions antérieures.
19. Que le ministère du Travail étudie, dans le cadre de consultations avec des intervenants, la notion d'utiliser les principes des conseils de travail dans les lieux de travail non syndiqués où l'on trouve une concentration élevée de travailleurs vulnérables.
21. Que le gouvernement de l'Ontario :
 - a) modifie la LNE afin d'y inclure un processus permettant de s'assurer du traitement accéléré des plaintes de représailles et, dans le cas des travailleurs migrants, de veiller à ce que ces plaintes soient entendues avant le rapatriement.
 - b) travaille avec les F.A.R.M.S. et d'autres organismes qui desservent les travailleurs visés par les programmes des travailleurs migrants temporaires peu spécialisés, afin de fournir :
 - i) des renseignements aux travailleurs migrants temporaires au sujet du processus du rapatriement hâtif et de la probabilité d'un tel rapatriement;
 - ii) une formation aux employés quant à la façon d'aborder les employeurs et les agents de liaison pour leur faire part de leurs préoccupations;
 - iii) une formation aux employeurs quant à la façon de s'assurer que les employés se sentent à l'aise pour exprimer leurs préoccupations et que les employeurs sont réceptifs à ces préoccupations.

29. Que le ministère du Travail entreprenne de réduire les cas où les employés sont classés à tort comme travailleurs autonomes, et ce, de la manière suivante :
- mettre en œuvre des processus d'observation et d'exécution proactifs axés sur les secteurs où l'on sait que les cas d'erreur de classement sont élevés;
 - améliorer la transparence des décisions grâce à des directives de principe et à des activités de formation à l'intention des agents des normes d'emploi au sujet de la définition du mot « employé » et des critères de la common law;
 - lancer une campagne d'éducation en vue de sensibiliser le public au problème du classement erroné des employés sous le régime de la *Loi sur les normes d'emploi*.
34. a) Que le ministère du Travail mène plus d'inspections proactives dans les secteurs employant des travailleurs vulnérables et présentant un risque élevé d'accidents au travail, dans le secteur de l'agriculture, le secteur du tourisme réceptif et le secteur des services de nettoyage, ainsi que les lieux de travail où l'on trouve des travailleurs d'agences de placement temporaire;
- b) Que les travailleurs étrangers temporaires, actifs dans tous les secteurs, constituent une priorité pour les activités d'exécution proactives que mène le ministère du Travail en vertu de la LSST.
37. Que le gouvernement de l'Ontario et la CSPAAT examinent les effets des politiques et des pratiques de la CSPAAT :
- dans le but de cerner les répercussions de la règle de l'intensité et d'autres politiques pour les travailleurs vulnérables, tout particulièrement pour les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs des agences de placement temporaire;
 - en étudiant l'attribution d'incidents relatifs à la santé et à la sécurité à l'employeur-client.
39. Que le gouvernement de l'Ontario mette en œuvre :
- à titre de projet pilote, un service mobile de clinique médicale à l'intention des travailleurs migrants dans les régions rurales où ils résident, qui leur donnerait accès à des soins médicaux ainsi qu'un soutien correspondant pour faciliter les demandes d'indemnisation de la CSPAAT, le cas échéant;
 - un service direct ou des services d'interprétation dans la langue des travailleurs migrants.
40. Que le gouvernement de l'Ontario travaille de concert avec les administrations locales, les employeurs, les F.A.R.M.S. et les collectivités ainsi qu'avec les organismes de défense des droits des travailleurs, afin de continuer de trouver des moyens de mettre en œuvre, à l'intention des travailleurs migrants, des mesures d'aide sur le plan médical, juridique, spirituel et social.
41. Que le gouvernement de l'Ontario fasse en sorte que l'Ordre des métiers (peut-être en partenariat avec les conseils sectoriels, les collèges et les syndicats) établisse des critères de reconnaissance des compétences à l'intention d'un éventail plus vaste de travailleurs, y compris ceux qui travaillent dans le cadre d'une série de contrats de courte durée auprès d'employeurs différents.
42. a) Que le programme Deuxième carrière et d'autres programmes de formation soient évalués en vue de déterminer s'ils sont capables de réduire la précarité en procurant plus de titres de compétence qui se traduisent par une amélioration de la rémunération, des avantages sociaux, des heures de travail, de la durée d'emploi et d'autres mesures clés de la sécurité d'emploi;
- b) Que les programmes qui se révèlent fructueux en fonction de ces critères soient élargis.

44. Que le gouvernement de l'Ontario :
- a) établisse des partenariats employeurs-gouvernement en vue d'offrir une formation en milieu de travail dans des emplois réels à l'intention de personnes occupant des postes peu spécialisés et qui facilite le placement de ces dernières dans des emplois plus spécialisés;
 - b) continue de soutenir les initiatives d'éducation autofinancées, y compris celles qui offrent des cours de recyclage menant à une certification;
 - c) intensifie dans la mesure du possible les programmes d'octroi de bourses et de prêts pour les études autofinancées.
45. Que le gouvernement de l'Ontario :
- a) donne la priorité à la prestation de programmes d'éducation et de formation à l'intention des groupes ciblés de travailleurs vulnérables, y compris les femmes, les personnes racialisées et les immigrants récents;
 - b) axe ses programmes de formation et d'éducation des immigrants sur un investissement individuel dans des programmes d'éducation continue menant à une certification, sur des activités de formation en cours d'emploi soutenues par les employeurs, ainsi qu'à l'acquisition de compétences en anglais, en donnant la priorité à l'inscription à ces programmes au cours des premiers mois suivant l'arrivée;
 - c) se concentre sur l'acquisition d'un degré élevé de capacités de lecture et d'écriture qui soient transférables au marché du travail ontarien;
 - d) étudie, en consultation avec le gouvernement fédéral, des moyens de permettre aux travailleurs migrants temporaires d'accéder à une formation linguistique de base.
46. Que le gouvernement de l'Ontario améliore la coordination des programmes d'établissement et d'intégration destinés aux immigrants à d'autres programmes de l'Ontario, dont les programmes d'emploi et de formation.
47. Que le gouvernement de l'Ontario :
- a) prenne appui sur les principes de la Stratégie de réduction de la pauvreté en vue d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie d'emploi multisectorielle et transministérielle coordonnée par un ministère responsable, en vue d'améliorer les mesures de soutien destinées aux travailleurs vulnérables et de réduire la précarité d'emploi parmi les personnes qui, dans une mesure disproportionnée, sont les plus touchées;
 - b) mesure les initiatives en vérifiant si les programmes créent des emplois sûrs et durables ou permettent aux participants d'obtenir de tels emplois.

Long terme

5. Que le gouvernement ontarien ait recours au Conseil consultatif sur des solutions novatrices pour le travail précaire (recommandation n° 26), en consultation avec les représentants du milieu syndical, du patronat et du secteur de l'assurance, pour étudier diverses options concernant la fourniture d'avantages sociaux aux travailleurs atypiques et aux autres travailleurs non protégés, en prenant en considération les concepts d'une banque d'avantages et d'une prime obligatoire pour les travailleurs temporaires à contrat d'une durée déterminée, entre autres options.
13. Que le gouvernement de l'Ontario facilite et active le processus d'établissement des réclamations déposées en vertu de la LNE en offrant aux travailleurs et aux employeurs un mécanisme leur permettant d'obtenir sur ce plan une aide personnelle grâce à des services de soutien additionnels, comme les centres d'Aide juridique Ontario, le Bureau des conseillers des travailleurs ou d'autres types de services d'aide aux travailleurs et aux employeurs.
22. Que le gouvernement de l'Ontario, en coordination avec le gouvernement fédéral :
 - a) établisse un processus décisionnel indépendant en vue de revoir les décisions relatives au rapatriement de travailleurs étrangers temporaires avant le rapatriement proprement dit afin de veiller à ce que le licenciement ne soit pas une mesure de représailles contre le fait d'avoir eu recours aux droits que la loi fédérale ou provinciale ou le contrat confère aux travailleurs;
 - b) pour ce qui est des représailles, l'organisme décisionnel indépendant ait le pouvoir d'ordonner la réintégration provisoire des travailleurs, dans des circonstances appropriées en attendant l'issue des décisions et des appels;
 - c) dans les cas où l'on conclut que des représailles ont été exercées, il soit prévu que l'on puisse transférer les travailleurs à un autre employeur ou, le cas échéant, qu'ils soient réintégrés.
23. Que le gouvernement de l'Ontario soutienne l'établissement d'un plus grand nombre de mesures juridiques et d'autres mesures de soutien à l'intention des travailleurs migrants temporaires qui font valoir leurs droits et qui présentent des demandes par l'entremise de services juridiques élargis ou d'autres mécanismes du genre.
30. Que le gouvernement de l'Ontario envisage d'étendre certaines mesures de protection de la LNE aux travailleurs autonomes qui entretiennent des relations de travail dépendantes avec un seul client, et tout particulièrement aux travailleurs autonomes à faible revenu, et/ou trouver d'autres options pour répondre à leur besoin de protection sur le plan des normes d'emploi.
38. Que le gouvernement de l'Ontario :
 - a) étudie les mécanismes liés au respect des normes en matière de santé et de sécurité dans les chaînes d'approvisionnement en vue de traiter de la question de la sous-traitance aux petites entreprises et, plus particulièrement, à des travailleurs d'agences de placement temporaire;
 - b) mette en œuvre les recommandations du rapport Dean concernant la réglementation de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre des politiques d'approvisionnement du gouvernement et d'incitation financière de la CSPAAT pour les employeurs qui évaluent les fournisseurs en fonction de leur rendement sur le plan de la santé et de la sécurité.
43. Que le gouvernement de l'Ontario continue de chercher des moyens de suivre de plus près les besoins actuels et émergents du marché du travail en liant ces besoins à des initiatives établies en matière d'emploi et de formation.

ANNEXE B : PERSONNES ET ENTITÉS AYANT CONTRIBUÉ AU PROJET

Pendant la durée du projet, la CDO a consulté ou obtenu des observations de nombreuses personnes – travailleurs et employeurs – et de nombreux organismes. La liste qui suit présente tous les organismes et experts qui ont présenté des observations écrites ou pris part à une ou plusieurs consultations avec le personnel de la CDO.

- Access Alliance
- Association nationale des entreprises en recrutement et placement du personnel
- Alliance des travailleurs agricoles
- Alliance for Equality of Blind Canadians
- Belleville Community Advocacy and Legal Centre
- Société canadienne de l'ouïe
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
- Manufacturiers et exportateurs du Canada
- Association canadienne pour la santé mentale
- Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile
- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) Ontario
- CanAg Travel Services (F.A.R.M.S.)
- Caregivers' Action Centre
- CAW Former Simmons Workers Action Centre
- CAW Local 1285 Chrysler Action Centre
- Central Toronto Community Health Centre (Yi Man Ng)
- Chinese Canadian National Council, Toronto Chapter
- Chinese Interagency Network of Greater Toronto
- Colour of Poverty Campaign
- Community Advocacy & Legal Centre (CALC) – Workers' Action Centre
- Dignidad Obrera Agrícola Migrante (DOAM)
- M. David J. Doorey, Université York, école de gestion des ressources humaines
- M. Luin Goldring, Université York
- Equal Pay Coalition
- Professeure Faye Faraday, Osgoode Hall Law School
- Foreign Agricultural Resource Management Services (F.A.R.M.S.)
- Hispanic Development Council
- Ressources humaines et développement des compétences Canada

- IAVGO
- Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale
- Jamaican Liaison Service, Seasonal Agricultural Workers Program
- M^{me} Patricia Landolt, Université de Toronto Scarborough
- Labour Education Centre
- M. Wayne Lewchuk, Université McMaster
- Labour Issues Coordinating Committee
- Labour Ready-Dependable Temporary Labour
- Legal Clinic Workers Compensation Network
- Loyalist College Community Services
- M^{me} Ellen MacEachen, Institut de recherche sur le travail et la santé
- Ministère du Travail du Manitoba
- Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic
- Consultat du Mexique, Programme des travailleurs agricoles saisonniers
- Michelynn Lafleche, United Way Toronto
- Migrant Workers Alliance for Change
- Niagara Migrant Workers Interest Group
- Centres de Santé des Travailleurs(es) de l'Ontario Inc.
- Bureau des conseillers des travailleurs
- Barreau de l'Ontario, Section des droits de la personne et des libertés civiles
- Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)
- Fédération de l'agriculture de l'Ontario
- Fédération du travail de l'Ontario, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre
- Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario
- Ministère du Procureur général de l'Ontario
- Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario
- Ministère du Travail de l'Ontario – Direction des normes d'emploi et Direction de la santé et de la sécurité au travail
- Ministère de la Formation, des Collèges et Universités de l'Ontario
- Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
- Ontario au travail
- Section locale 101 de la SEFPO
- Services juridiques communautaires de Parkdale
- Progressive Moulded Products (PMP) Workers Action Center
- Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO)

- Queen West Community Health Centre
- Quinte United Immigrant Services
- M. Richard Mitchell, Université Brock
- Sam Vrankulj, Université McMaster
- Service Canada
- South Asian Legal Clinic of Ontario (SALCO)
- St. Stephen's Community House
- Temporary work agency
- Toronto Catholic District School Board
- Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)
- Toronto Workers' Health and Safety Legal Clinic
- Unite Here
- Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce-Canada
- Syndicat canadien des métallurgistes unis d'Amérique
- United Way of Quinte and Quinte Labour Council (Workers' Help Centre)
- Windsor Legal Assistance
- WoodGreen Community Services
- Working Women Community Centre
- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

NOTES DE FIN

1. Il y a toujours eu des travailleurs qui se situent en dehors du cadre de la relation d'emploi « typique ». Quoiqu'il en soit, la nature de l'emploi a changé. Voir Leah F. Vosko, « Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity » dans Leah F. Vosko (dir.), *Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2006) 4, 6; Judy Fudge, « The New Workplace: Surveying the Landscape » (2009) 33 Man LJ 131; Katherine Stone, « The New Psychological Contract: Implications of the Changing Workplace for Labour and Employment Law » (2001) 48 UCLA L Rev 519.
2. Une note succincte sur la terminologie et la classification. Les immigrants sont des gens qui ont émigré d'autres pays du monde entier et qui se sont installés en Ontario. Ils peuvent être établis au Canada ou arrivés depuis peu. La racialisation s'entend du « processus par lequel les sociétés assoient la notion que les races sont bien réelles, différentes et inégales, de façons qui importent pour la vie sociale, économique et politique » : Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale* (2005, document révisé en 2009). En ligne : http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_and_guidelines_on_racism_and_racial_discrimination_fr.pdf. De nombreux immigrants sont des personnes racialisées, et vice versa. Entre 2001 et 2006, [TRADUCTION] « plus des trois quarts des immigrants vivant au Canada venaient des pays du Sud ou de pays comptant une population majoritaire racialisée » [Sheila Block et Grace-Edward Galabuzi, *Canada's Colour Coded Labour Market : The Gap for Racialized Workers* (Centre canadien de politiques alternatives et l'Institut Wellesley, 2011), 6. En ligne : http://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2011/03/Colour_Coded_Labour_MarketFINAL.pdf]. Cependant, il existe des distinctions importantes entre les deux catégories. De nombreuses personnes racialisées se trouvent au Canada depuis plusieurs générations, et les immigrants qui ne font pas partie d'une minorité visible sont moins susceptibles d'être racialisés. Là encore, des immigrants blancs peuvent être racialisés à cause d'un accent ou d'autres différences culturelles. La CDO analyse séparément les immigrants et les Ontariens racialisés, tout en reconnaissant qu'il existe des éléments communs dans la façon dont ils peuvent exercer un travail précaire.
3. Un Creative Symposium a eu lieu le 30 novembre 2006, en vue de discuter de la création d'une nouvelle commission de réforme du droit pour l'Ontario et de relever d'éventuels projets de réforme du droit.
4. Andrea M. Noack et Leah F. Vosko, *Precarious Jobs in Ontario: Mapping Dimensions of Labour Market Insecurity by Workers' Social Location and Context* (Commission du droit de l'Ontario, 2011). En ligne : <http://www.lco-cdo.org/vulnerable-workers-commissioned-papers-vosko-noack.pdf>; Leah F. Vosko, Eric Tucker, Mark P. Thomas et Mary Gellatly, *New Approaches to Enforcement and Compliance with Labour Regulatory Standards: The Case of Ontario, Canada* (Commission du droit de l'Ontario, novembre 2011). En ligne : <http://www.lco-cdo.org/vulnerable-workers-commissioned-papers-vosko-tucker-thomas-gellatly.pdf>; Voir un document d'étudiant : Jamie Baxter, *Precarious Pathways: Evaluating the Provincial Nominee Programs in Canada* (Commission du droit de l'Ontario, juillet 2010). En ligne : <http://www.lco-cdo.org/baxter.pdf>.
5. L'annexe B présente la liste des consultations qui ont été menées dans le cadre du Projet portant sur les travailleurs vulnérables et le travail précaire.
6. Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
7. Les efforts faits pour réduire les avantages sociaux des employés exerçant un emploi sûr et bénéficiant d'excellents avantages sociaux (notamment sur le plan des pensions) ont récemment menacé la stabilité de plusieurs pays de l'Europe, comme la Grèce. Voir, par exemple, Niki Kitsantonis, « Ahead of Summit, Greece Rushes to Approve New Cuts », *New York Times* (29 février 2012).
8. Peter Shawn Taylor, « In praise of 'precarious' work », *Canadian Business*, (24 octobre 2012). En ligne : <http://www.canadianbusiness.com/article/102189--in-praise-of-precarious-work>.
9. Par exemple, selon Statistique Canada, en 2011, 36,9 % des travailleurs canadiens âgés entre 25 et 44 ans occupaient un emploi à temps partiel pour diverses raisons, notamment les conditions économiques et l'impossibilité de trouver du travail à temps plein. « Raisons du travail à temps partiel selon le sexe et l'âge », Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0014 et 282-0001, (Statistique Canada, 4 janvier mai 2014). En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/labor63a-fra.htm>.
10. « 50th OCDE Anniversary: International Migration and the SOPEMI » dans *International Migration Outlook 2011* (Organisation de coopération et de développement économiques, 2011). En ligne : <http://www.oecd.org/dataoecd/22/5/48342373.pdf>.
11. La Chambre de commerce du Canada, *2012-2013 Economic Outlook, Economy Battles Strong Headwinds : Modest Growth Ahead*, Economic Policy Series (2011). En ligne : <http://www.chamber.ca/images/uploads/Reports/2011/EconomicOutlook111228.pdf>.
12. John Morrissy, « Canadian jobs market headed for serious downturn », *Financial Post* (2 novembre 2011). En ligne : <http://business.financialpost.com/2011/11/02/canadian-jobs-market-headed-for-serious-downturn/>.
13. Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire* (décembre 2010), vi-vii (Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire*,

- document d'informations). En ligne : <http://www.lco-cdo.org/fr/VulnerableWorkersBackgroundPaper-December2010.pdf>. Citant Harry W. Arthurs, *Équité au travail : Des normes fédérales du travail pour le XXI^e siècle* (Gatineau : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2006), 232. En ligne : http://www.hrsdc.gc.ca/fr/labour/employment_standards/fls/pdf/final_report.pdf.
14. John Stapleton, Brian Murphy et Yue Xing, *The "Working Poor" in the Toronto Region: Who They Are, Where They Live, and How Trends are Changing* (Metcalf Foundation, février 2012), 24-25. En ligne : <http://metcalfoundation.com/wp-content/uploads/2012/02/Working-Poor-in-Toronto-Region.pdf>.
 15. Guy Standing, *Precariat: The New Dangerous Class* (Huntington : Bloomsbury, 2011), 24. Observations présentées à la CDO le 30 septembre 2012.
 16. Vosko et coll., note 4.
 17. Vosko et coll., note 4.
 18. « Chapter 3: Taking the measure of temporary employment », dans *OECD Employment Outlook 2002* (Organisation de coopération et de développement économiques, 2002). En ligne : <http://www.oecd.org/employment/employmentpoliciesanddata/17652675.pdf>.
 19. Noack et Vosko, note 4, 11.
 20. Commentaires des représentants du ministère du Travail, décembre 2012.
 21. *Bulletin de surveillance de la récession*, numéro 4 (Congrès du travail du Canada, hiver 2010), 3. En ligne : <http://www.congresdutravail.ca/salle-des-nouvelles/publications/bulletin-de-surveillance-de-la-recession-numero-4-hiver-2010>.
 22. « How do OECD labour markets perform? », *Politiques et données sur l'emploi* (Organisation de coopération et de développement économiques, 9 juillet 2012). En ligne : <http://www.oecd.org/employment/employmentpoliciesanddata/howdoeocdlabourmarketsperform.htm>.
 23. Réunion de consultation de la CDO avec les Foreign Agricultural Resource Management Services (F.A.R.M.S.) (17 janvier 2012) à Mississauga (Ontario).
 24. Dans certaines circonstances, un programme fédéral peut fournir à ces employés un soutien temporaire sur le plan de l'assurance-emploi : Service Canada, *Travail partagé*. En ligne : http://www.servicecanada.gc.ca/fr/travail_paratage/index.shtml.
 25. Tom Zizys, *Working Better: Creating a High Performing Labour Market in Ontario* (Metcalf Foundation, 2011), 21. En ligne : <http://metcalffoundation.com/wp-content/uploads/2011/05/working-better.pdf>.
 26. Leah F. Vosko, *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship* (Toronto : University of Toronto Press, 2000), 27.
 27. Zizys, note 25.
 28. Arthurs, note 13, 19.
 29. Citoyenneté et Immigration Canada, communiqué : « Un nombre plus élevé de travailleurs qualifiés du volet fédéral au Canada en 2012 » (3 novembre 2011). En ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/communiqués/2011/2011-11-03.asp>; Wallace Immen, « Ottawa to seek innovative business migrants », *The Globe and Mail* (9 mars 2012), A6. Un nouveau Programme fédéral des métiers spécialisés, qui entrera en vigueur le 2 janvier 2013, créera une voie vers le statut de résident permanent pour les travailleurs qui exercent des métiers spécialisés (niveau B de la CNP), notamment les électriciens, les tuyauteurs, les mécaniciens d'équipement lourd et les soudeurs. Citoyenneté et Immigration Canada, communiqué : « Édifier un système d'immigration efficace pour le Canada », (10 décembre 2012). En ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/communiqués/2012/2012-12-10.asp>.
 30. Le Canada a trois programmes destinés aux travailleurs étrangers temporaires occupant des postes peu spécialisés. Ces programmes feront l'objet d'une discussion ci-dessous.
 31. Zizys, note 25, 9.
 32. René Morissette, Grant Schellenberg et Anick Johnson, « La syndicalisation : tendances divergentes », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n° 4 (Statistique Canada, avril 2005). En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10405/7827-fra.pdf>.
 33. Conference Board du Canada (Hot Topics), *Canada Inequality: Is Canada Becoming More Unequal?* (juillet 2011). En ligne : www.conferenceboard.ca/hcp/hot-topics/canInequality.aspx; Sheila Block, « Work and Health: Exploring the Impact of Employment on Health Disparities » (9 décembre 2010), en ligne : http://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2010/12/Work_and_Health.pdf, à la p. 67. En 2011, le taux d'inégalité du revenu au Canada était légèrement supérieur à la moyenne de l'OCDE : OCDE, *Society at a Glance 2011: OCDE Social Indicators* (2011). En ligne : <http://www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/societyataglance2011-oecd-social-indicators.htm>.
 34. OCDE, *Growing Income Inequality in OCDE Countries: What Drives It and How Can Policy Tackle It?*, Forum, Paris, 2 mai 2011 (2011), 7 (OCDE, *Growing Income Inequality*). En ligne : <http://www.oecd.org/dataoecd/32/20/47723414.pdf>.
 35. OCDE, *Growing Income Inequality*, note 34, 7.
 36. Richard Wilkinson et Kate Pickett, *The Spirit Level: Why Equality Is Better for Everyone* (Londres : Penguin Books, 2010).
 37. Richard G. Wilkinson, *The Impact of Inequality: How to Make Sick Societies Healthier* (New York : The New Press, 2005), 40-53 et 221.
 38. Wilkinson, note 37, 101.
 39. James Gwartney, Robert Lawson et Joshua Hall, *Economic Freedom of the World, Annual Report 2011* (Fraser Institute, 2011). En ligne : www.freetheworld.com/2011/reports/world/EFW2011_complete.pdf. Le bien-être des femmes est

défini par l'Indice d'inégalités de genre de l'Organisation des Nations Unies par rapport à cinq variables (mortalité maternelle, fécondité chez les adolescentes, représentation parlementaire féminine, niveau d'instruction et taux de participation de la population active). Voir : Projet de Développement des Nations Unies, *Indice d'inégalités de genre* (GI), (2011). En ligne : <http://hdr.undp.org/fr/statistiques/iig/>.

40. Noack et Vosko, note 4.
41. Noack et Vosko, note 4, 6.
42. Noack et Vosko, note 4, 12.
43. Noack et Vosko, note 4, 17.
44. Standing, note 15, 15.
45. Statistique Canada, « Raisons du travail à temps partiel selon le sexe et l'âge », note 9.
46. Noack et Vosko, note 4, 16-18.
47. Noack et Vosko, note 4, 38; voir aussi, ci-après, la section portant sur les normes d'emploi.
48. Standing, note 15, 15.
49. Noack et Vosko, note 4.
50. Ministère du Travail, communiqué, « Protection des droits des travailleurs temporaires : Le gouvernement McGuinty s'engage à protéger les normes d'emploi » (8 juin 2012). En ligne : <http://news.ontario.ca/mol/fr/2012/06/protection-des-droits-des-travailleurs-temporaires.html>.
51. Sylvia Fuller et Leah F. Vosko, « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status », *Soc Indic Res* (2008). En ligne : <http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs11205-007-9201-8>.
52. Ellen MacEachen, Katherine Lippel, Ron Saunders, Agnieszka Kosny, Liz Mansfield, Christine Carrasco et Diana Pugliese, Institut de recherche sur le travail et la santé, « Workers' Compensation Experience Rating Rules and the Danger to Worker Safety in the Temporary Agency Sector », *Policy and Practice in Health and Safety*, 2012.
53. MacEachen et coll., note 52.
54. MacEachen et coll., note 52.
55. MacEachen et coll., note 52.
56. Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario, *Responsabilités des parties du lieu de travail en matière de réintégration au travail*, n° 19-02-02 (15 juillet 2012). En ligne : <http://www.wsib.on.ca/fr/community/WSIB/230/OPMDetail/24347?vgnextoid=b6b59cbb83acd210VgnVCM100000469c710aRCD&vgnextchannel=ed6eee40cb05e110VgnVCM1000000e18120aRCRD>.
57. Katherine Lippel, Ellen MacEachen, Ron Saunders, Natalia Werhun, Agnieszka Kosny, Liz Mansfield, Christine Carrasco et Diana Pugliese, « Legal Protections Governing the Occupational Safety and Health and Workers' Compensation of Temporary Employment Agency Workers in Canada: Reflections on Regulatory Effectiveness » (2011) 9:2 *Policy and Practice in Health and Safety* 69, 80.
58. Isabel Nunes, « The Nexus Between OSH and Subcontracting » (2012) 41 *Work* 3062, 3063.
59. Joan M. Eakin, Danièle Champoux et Ellen MacEachen, « Health and Safety in Small Workplaces: Refocusing Upstream » (2010) 101 *Canadian Journal of Public Health* S29, S30; David Walters et Philip James, *Understanding the Role of Supply Chains in Influencing Health and Safety at Work: Report Submitted by the IOSH Research Committee* (Leicestershire (R.-U.) : Institution of Occupational Safety and Health, 2009). En ligne : http://www.iosh.co.uk/information_and_resources/research_and_development/research_fund/grants_awarded/idoc.ashx?docid=c1116aa4-5a15-4049-aeac-89ee47147634&version=-1.
60. Mais les conséquences à long terme de la privatisation peuvent être coûteuses sur de nombreux plans, surtout pour les employeurs du secteur public : Robert Dryden et Jim Stanford, *The Unintended Consequences of Outsourcing Cleaning Work* (mars 2012, Centre canadien de politiques alternatives de l'Ontario). En ligne : http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2012/03/Unintended%20Consequences%20of%20Outsourcing_final.pdf.
61. Feng Hou et Shunji Wang, « Les immigrants et le travail indépendant », *L'emploi et le revenu en perspective* (Statistique Canada : 24 juin 2011). En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011003/article/11500-fra.htm>.
62. Cynthia J. Cranford, Judy Fudge, Eric Tucker et Leah F. Vosko, *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions* (Montréal et Kingston : McGill – Queen's University Press, 2005), 13-14 (Cranford et coll., *Self-Employed Workers*). Ce n'est pas clair, mais il semble qu'il s'agisse de statistiques canadiennes.
63. Leah F. Vosko et Nancy Zukewich, « Precarious By Choice? Gender and Self-Employment » dans Leah F. Vosko (dir.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Security in Canada* (Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2006), 76-77.
64. Vosko et Zukewich, note 63.
65. Feng Hou et Shunji Wang, « Les immigrants travailleurs indépendants », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 3 (Statistique Canada, automne 2011). En ligne : www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011003/article/11500-fr.pdf. Fait à noter, les enfants d'immigrants peuvent préférer un travail autonome en partie pour des raisons liées aux compétences linguistiques, à l'éducation et à l'expérience canadienne : Teresa Abada, Feng Hou et Yuqian Lu, « Choix ou nécessité : les immigrants et leurs enfants choisissent-ils le travail autonome pour les mêmes raisons? », *Études analytiques – Documents de recherche* (Statistique Canada, Division de l'analyse sociale, Direction de l'analyse, avril 2012). En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2012342-fra.pdf>.
66. Cranford et coll., *Self-Employed Workers*, note 62, 11-12, faisant référence à des chiffres de 1999; Noack et Vosko, note 4, 9.
67. Cranford et coll., *Self-Employed Workers*, note 62, 13.

68. Judy Fudge, Eric Tucker et Leah Vosko, *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs* (Commission du droit du Canada, octobre 2002), 16-17 (Fudge, Tucker et Vosko, « Le concept légal de l'emploi »). En ligne : http://publications.gc.ca/collections/collection_2007/lcc-cdc/JL2-35-2002F.pdf.
69. Leah F. Vosko, *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment* (Oxford : Oxford University Press, 2009), 172.
70. Noack et Vosko, note 4, 24.
71. Noack et Vosko, note 4, 24.
72. Noack et Vosko, note 4, 25.
73. Noack et Vosko, note 4, 22-23.
74. Noack et Vosko, note 4, 28.
75. Noack et Vosko, note 4, 31-32.
76. Noack et Vosko, note 4, 18-21 et 24-32.
77. « Le concept de la « localisation sociale » a été créé par les sociologues pour préciser les façons dont les conditions politiques et économiques interagissent avec la classe, l'origine ethnique, la culture et l'orientation sexuelle de manière à façonner les sens et les stratégies des hommes et des femmes qui travaillent » : Fudge, Tucker et Vosko, « Le concept légal de l'emploi », note 68, 7. Pour le lien entre la précarité et la localisation sociale marginalisée, voir Leah F. Vosko, « What Is to Be Done? Harnessing Knowledge to Mitigate Precarious Employment » dans Leah F. Vosko (dir.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2006) 379, 379; Workers' Action Centre, *Working on the Edge* (2007) (Workers' Action Centre, *Working on the Edge*). En ligne : http://www.workersactioncentre.org/wp-content/uploads/2011/12/pb_WorkingOnTheEdge_eng.pdf. Pars ailleurs, le fait d'exercer un emploi précaire peut lui-même mettre les travailleurs dans une situation sociale marginalisée.
78. Pour ce qui est des nouveaux arrivants au Canada, voir Li Xue, *Portrait d'un processus d'intégration* (Citoyenneté et Immigration Canada, juin 2007), 13-16. En ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/portrait-integr-process-f.pdf>; Luin Goldring et Patricia Landolt, *The Impact of Precarious Legal Status on Immigrant's Economic Outcomes*, IRPP Study No. 35, octobre 2012, en ligne : www.irpp.org/pubs/IRPPstudy/IRPP_study_no35.pdf.
79. Noack et Vosko, note 4, 32.
80. Commission du droit de l'Ontario, *Cadre du droit touchant les personnes handicapées : Promotion d'une égalité réelle pour les personnes handicapées par les lois, les politiques et les pratiques* (Toronto : septembre 2012). En ligne : <http://www.lco-cdo.org/fr/disabilities-final-report>; Commission du droit de l'Ontario; *Cadre du droit touchant les personnes âgées : Promotion d'une égalité réelle pour les personnes âgées par les lois, les politiques et les pratiques* (Toronto : avril 2012). En ligne : <http://www.lco-cdo.org/fr/older-adults-final-report>.
81. Julie Cool, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes*, n° 2010-30-E (Bibliothèque du Parlement, 29 juillet 2010), 7-8. En ligne : <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2010-30-f.pdf>. Voir aussi Leah F. Vosko et Lisa F. Clark, « Canada: Gendered Precariousness and Social Reproduction » dans Leah F. Vosko, Martha MacDonald et Iain Campbell (dir.), *Gender and the Contours of Precarious Employment* (Londres, Routledge, 2009) 26, 31-32, ainsi que Cynthia J. Cranford et Leah Vosko, « Conceptualizing Precarious Employment: Mapping Wage Work Across Social Location and Occupational Context » dans Leah Vosko (dir.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (Montréal et Kingston : McGill Queen's, 2006) 43, 58-59.
82. Vosko et Clark, note 81, 31-32.
83. Noack et Vosko, note 4, 19.
84. Statistique Canada, « Le salaire minimum », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 1 (Statistique Canada, janvier 2009), 3. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2009101-fr.pdf>.
85. Cool, note 81, 2. Voir aussi Cara Williams, « Bien-être économique » dans Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, 6^e éd. (Statistique Canada, décembre 2010), 16. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11388-fr.pdf>.
86. Noack et Vosko, note 4, 24.
87. Cool, note 81, 7-8.
88. Vosko et Zukewich, note 63, 67. Statistique Canada, « Raisons du travail à temps partiel selon le sexe et l'âge », CANSIM, tableaux 282-0014 et 282-0001, (Enquête sur la population active, 10 mai 2012). En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/labor63a-fra.htm>.
89. Vosko et Clark, note 81, 27.
90. Anne Milan, Leslie-Anne Keown et Covadonga Robles Urquijo, « Les familles, la situation dans le ménage et le travail non rémunéré » dans Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, 6^e éd. (décembre 2011), 20. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11546-fra.pdf>.
91. Anne Milan et coll., note 90.
92. Noack et Vosko, note 4, 10.
93. Vosko et Clark, note 81, 34.
94. Voir, par exemple, Income Security, Race and Health Research Group, *Working Rough, Living Poor: Employment and Income Insecurities Faced by Racialized Groups in the Black Creek Area and their Impacts on Health* (Access Alliance Multicultural Health and Community Services, 2011), 36-38. En ligne : <http://accessalliance.ca/sites/accessalliance/>

- files/documents/Access%20Alliance_Working%20Rough%20Living%20Poor%20Final%20Report%20June%202011.pdf.
- ^{95.} Block et Galabuzi, note 2, 3 et 7-12.
- ^{96.} Sheila Block, *Ontario's Growing Gap : The Role of Race and Gender* (Centre canadien de politiques alternatives, 2010), 7, tableau 3 (Block, *Growing Gap*). En ligne : <http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/reports/docs/The%20Role%20of%20Race%20Ontario%20Growing%20Gap.pdf>.
- ^{97.} Cranford et Vosko, note 81.
- ^{98.} Block, *Growing Gap*, note 96, 4.
- ^{99.} Jenna Hennebray, « Permanently Temporary? Agricultural Migrant Workers and Their Integration in Canada » (février 2012) 26 IRPP Study 1, 15. En ligne : http://www.irpp.org/pubs/IRPPstudy/IRPP_Study_no26.pdf.
- ^{100.} Noack et Vosko, note 4, 21.
- ^{101.} Philip Kelly, Stella Park et Laura Lepper, *TIEDI Analytical Report 22: Economic Recession and Immigrant Labour Market Outcomes in Canada, 2006-2011* (Toronto Immigrant Employment Data Initiative, 2011), 14. En ligne : <http://www.yorku.ca/tiedi/doc/AnalyticalReport22.pdf>; voir aussi Craig Alexander, Derek Burleton et Francis Fong, *Knocking Down Barriers Faced By New Immigrants to Canada: Fitting the Pieces Together*, Special Report TD Economics (7 février 2012). En ligne : http://www.td.com/document/PDF/economics/special/ff0212_immigration.pdf.
- ^{102.} Diane Galarneau et René Morissette, « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 12 (Statistique Canada, décembre 2008). En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008112/pdf/10766-fr.pdf>; voir aussi Alexander, Burleton et Fong, note 101, 5-6.
- ^{103.} Galarneau et Morissette, note 102, 15.
- ^{104.} Block et Galabuzi, note 2, 12.
- ^{105.} Gillian Creese et Brandy Wiebe, « 'Survival Employment': Gender and Deskilling Among African Immigrants in Canada » (2009, publication en ligne), International Migration; Jennifer Jihye Chun et Amanda Cheong, *Immigrants and Low-Paid Work: Persistent Problems, Enduring Consequences*, Working Paper Series (Metropolis British Columbia, 2011). En ligne : <http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2011/WP11-20.pdf>; observations de l'OCASI présentées à la CDO en octobre 2012.
- ^{106.} Creese et Wiebe, note 105, 15-16.
- ^{107.} Fay Faraday, *Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity* (Toronto : Metcalf Foundation, septembre 2012). En ligne : <http://metcalfoundation.com/wp-content/uploads/2012/09/Made-in-Canada-Full-Report.pdf>, p. 80.
- ^{108.} Observations de l'OCASI présentées à la CDO en octobre 2012.
- ^{109.} Goldring et Landolt, note 78, 30.
- ^{110.} Mei Lan Fang et Elliot M Goldner, « Transitioning into the Canadian Workplace: Challenges of Immigrants and its Effects on Mental Health » (2011) 2 *Canadian Journal of Humanities and Social Sciences* 93.
- ^{111.} Chun et Cheong, note 105, 35.
- ^{112.} Chun et Cheong, note 105, 31.
- ^{113.} Statistique Canada, *Caractéristiques de la population active, selon le statut d'immigrant de la population âgée de 25 à 54 ans et le niveau de scolarité*. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l01/cst01/labor90a-fr.htm>.
- ^{114.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1; Comité consultatif d'experts de la santé et de la sécurité au travail, *Rapport et recommandations au ministre du Travail* (2010), 58 (*Rapport Dean*). En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pdf/eap_report.pdf, 47-48; Agnieszka Kosny, Marni Lifshen, Ellen MacEachen, Peter Smith, Gul Joya Jafri, Cynthia Neilson, Diana Pugliese et John Shields, *Delicate Dances: Immigrant Workers' Experiences of Injury Reporting and Claim Filing* (Institut de recherche sur le travail et la santé, 2011). En ligne : http://www.iwh.on.ca/system/files/documents/immigrant_workers_experiences_of_injury_reporting_and_claim_filing_2011.pdf.
- ^{115.} Citoyenneté et Immigration Canada, *Tableaux préliminaires – Résidents permanents et temporaires, 2011*. En ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/resources/statistiques/faits2011-preliminaire/index.asp>.
- ^{116.} Renseignements fournis par Citoyenneté et Immigration Canada, décembre 2012 (dans le dossier, à la CDO).
- ^{117.} Citoyenneté et Immigration Canada, Magasin des données de recherche, *Données préliminaires de 2011* (dans le dossier, à la CDO).
- ^{118.} Citoyenneté et Immigration Canada, *Tableaux préliminaires – Résidents permanents et temporaires, 2011*. En ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/resources/statistiques/faits2011-preliminaire/index.asp>.
- ^{119.} Rapports annuels de Citoyenneté et Immigration Canada au Parlement sur l'immigration, le Cadre intégré de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et le Cadre de vérification axé sur les risques pour le Programme des travailleurs étrangers temporaire, cités dans Bureau du vérificateur général du Canada, *Rapport du vérificateur général du Canada à la Chambre des communes, chapitre 2 : La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration* (Bureau du vérificateur général, automne 2009), 9. En ligne : http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_200911_02_f.pdf.
- ^{120.} Ressources humaines et Développement des compétences Canada, « Tableau 10 (chiffres annuels) : Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par les avis au marché du travail ayant reçu une confirmation émis dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, par emplacement du travail » dans *Programme des travailleurs étrangers temporaires, Statistiques sur les avis relatifs au marché du travail (AMT) – Statistiques annuelles*

- 2006-2009 (mars 2010). En ligne : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/stats/annuel/tableau10a.shtml. En 2009, sur les 27 654 AMT délivrés à des travailleurs du PTAS, 17 989 l'ont été pour l'Ontario.
- ^{121.} Renseignements fournis par les représentants du gouvernement de l'Ontario en octobre 2012, citant les Foreign Agricultural Resources Management Services (F.A.R.M.S.) : 2012 Employer Information Book.
- ^{122.} Pour plus de détails sur le programme, voir, par exemple, Maria Deanna P. Santos, *Human Rights and Migrant Domestic Work* (Boston : Martinus Nijhoff, 2005); Daiva K. Stasiulis et Abigail B. Bakan, *Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System* (Toronto : University of Toronto Press, 2005); Agnes Calliste, « Canada's Immigration Policy and Domestic Workers From the Caribbean: The Second Domestic Scheme » dans Jesse Vorst et coll. (dir.), *Race, Class, Gender: Bonds and Barriers*, 2^e éd. rév. (Toronto : Garamond Press, 1991), 136. Des changements ont été récemment apportés aux exigences auxquelles doivent répondre les aides familiaux résidents pour pouvoir demander le statut de résident permanent : voir le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada : <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/index.asp>. Le volet résidence permanente/citoyenneté du Programme des aides familiaux résidents a été qualifié de « bonne pratique » par l'Office international du travail dans son rapport sur une approche axée sur les droits à l'égard de la migration des travailleurs : Bureau international du travail, *International Labour Migration : A Rights-Based Approach* (Bureau international du travail, 2010), 93. En ligne : http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/110B09_59_engl.pdf. Voir aussi Sandra Elgersma, *Les travailleurs étrangers temporaires* (Bibliothèque du Parlement, septembre 2007). En ligne : <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/prb0711-f.pdf>.
- ^{123.} Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Programme des travailleurs étrangers temporaires : formulaires de demande et contrats*. En ligne : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/fwp_formulaires.shtml. Réunion de consultation avec les Foreign Agricultural Resource Management Services (F.A.R.M.S.), le Labour Issues Coordinating Committee et CanAg Travel (17 janvier 2012) Mississauga, (Ontario). Les trois programmes sont décrits en détail : Fay Faraday, note 107.
- ^{124.} Citoyenneté et Immigration Canada, communiqué, « La prospérité et la croissance économique au cœur des modifications au système d'immigration » (20 avril 2012). En ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/medias/communiqués/2012/2012-04-20.asp>.
- ^{125.} Le PTAS a ses propres contrats. Les contrats conclus avec les travailleurs des niveaux C et D de la CNP et les aides familiaux résidents comprennent maintenant des clauses uniformisées couvrant la rémunération, le logement, les avantages sociaux, les heures de travail, les tâches, les vacances et les congés de maladie. Ils exigent que l'assurance-santé soit fournie aux frais de l'employeur jusqu'à ce que le travailleur ait droit à une couverture provinciale, et un préavis de cessation d'emploi d'une semaine doit être donné au travailleur ayant travaillé pendant plus de trois mois. Les frais de recrutement sont interdits et les frais de transport doivent être supportés par les employeurs et, contrairement au PTAS, qui autorise le recouvrement de certains frais, il est interdit de recouvrer du travailleur les frais de transport. Le contrat indique clairement que les clauses sont assujetties aux normes provinciales en matière d'emploi et de santé et de sécurité.
- ^{126.} Les employeurs sont tenus de fournir un logement approprié (moyennant des frais et conformément à des lignes directrices), un relevé d'emploi doit être établi et du matériel de sécurité contre les produits chimiques et les pesticides doit être fourni aux frais de l'employeur.
- ^{127.} Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Programme des travailleurs étrangers temporaires : Nouvelle structure salariale* (25 avril 2012). En ligne : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/communications/salaire.shtml.
- ^{128.} Hennebry, note 99, 5; réunion de consultation avec les Foreign Agricultural Resource Management Services (F.A.R.M.S.), le Labour Issues Coordinating Committee (17 janvier 2012).
- ^{129.} Faraday, note 107, 74-75.
- ^{130.} Observations de la Migrant Workers' Alliance for Change présentées à la CDO le 9 octobre 2012; les meilleures pratiques comprennent : la participation active des employés agricoles à la conception et à l'administration du programme; la négociation intergouvernementale des exigences opérationnelles dans les protocoles d'entente (« PE ») avec les divers pays d'origine des travailleurs; la participation du pays d'origine au recrutement et à la surveillance des travailleurs au Canada; ainsi qu'une assurance-santé. Philip Martin, *Towards Effective Temporary Worker Programs: Issues and Challenges in Industrial Countries*, *International Migration Programme*, *International Migration Papers* 89 (Bureau international du travail, 2007), 47 (Martin, *Towards Effective*). En ligne : http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/tempworkers_martin_en.pdf; les employeurs visés par le PTAS sont tenus de souscrire à un régime supplémentaire d'assurance-santé et soins dentaires pour les travailleurs et de fournir à ces derniers un logement gratuit.
- ^{131.} Philip Martin, *Managing Labor Migration: Temporary Worker Programs for the 21st Century* (Organisation internationale du travail – Institut international d'études sociales, 2003), 31. En ligne : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/migration3.pdf>.
- ^{132.} Les travailleurs disent que le principal avantage d'aller au Canada est le fait de toucher un revenu supérieur pour leur famille et de donner à leurs enfants une meilleure instruction; certains travailleurs qui participaient au programme depuis plus de dix ans avaient des enfants

- qui étaient devenus des « professionnels ». Les travailleurs ont gagné en moyenne 9 100 \$ CAN en 2002 et, après des retenues de 20 %, avaient des gains nets de 7 300 \$. Les travailleurs ont dit que s'ils restaient au Mexique, ils auraient gagné 900 \$ CAN pour le même travail saisonnier. Martin, *Towards Effective Temporary Worker Programs*, note 130, 45.
- ^{133.} Hennebry, voir note 99; Jenna Hennebry et Kerry Preibisch, « Temporary migration, chronic effects: the health of international migrant workers in Canada » (14 juin 2011) 183:9 CMAJ 1033. En ligne : <http://www.ecmaj.ca/content/183/9/1033.short>; « Vulnerabilities of female migrant farmworkers from Latin America and the Caribbean in Canada » (Policy Brief, avril 2011). En ligne : http://www.justicia4migrantworkers.org/ontario/pdf/Labour_Mobility_Encalada_Vulnerabilities_of_female_migrant_farm_workers_from_Latin_America_and_the_Caribbean_in_Canada_April_2011_e.pdf; voir aussi Faraday, note 107, 80.
- ^{134.} Jenna Hennebry, note 99; Janet McLaughlin et Jenna L. Hennebry, « Backgrounder on Health and Safety for Migrant Farmworkers », IMRC Policy Points, n° 1 (Waterloo : International Migration Research Centre, 2010), 5. En ligne : http://www.wlu.ca/documents/44258/IMRC_Policy_Points_Issue_1_-_Migrant_Farmworker_Health.pdf; Faraday, note 107.
- ^{135.} Voir, par exemple : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles (États membres du Commonwealth) au Canada – 2013*. En ligne : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/contracts-formulaires/ptascc2013.shtml.
- ^{136.} Réunion de consultation avec le NMWIG (9 mai 2011), Niagara-on-the-lake (Ontario); réunion de consultation des travailleurs du PTAS.
- ^{137.} Réunion de consultation avec Dignidad Obrera Agrícola Migrante (8 mai 2011), St. Catharines (Ontario); réunion de consultation avec des travailleurs du PTAS et des membres du Centre de l'Agriculture Workers Alliance (AWA).
- ^{138.} Goldring et Landolt, note 78, 30.
- ^{139.} Faraday, note 107, 16; Goldring et Landolt, note 78, 30; observations de la Migrant Workers Alliance for Change, 9 octobre 2012, et consultation, Toronto, 22 septembre 2012; la Migrant Workers Alliance for Change (MWAC) est une coalition des entités suivantes : ASAAP, ACAS, Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, Caregivers Action Centre, IAVGO, Justicia for Migrant Workers, KAIROS, Migrante-Ontario, No One Is Illegal-Ontario, Parkdale Community Legal Services, social Planning Toronto, United Food and Commercial Workers, Workers' Action Centre.
- ^{140.} Ministère des Affaires autochtones, *La population autochtone du Centre de l'Ontario* (28 mai 2012). En ligne : <http://www.aboriginalaffairs.gov.on.ca/francais/services/datasheets/central.asp>.
- ^{141.} Statistique Canada, *Faits saillants - Les Autochtones et le marché du travail : estimations de l'Enquête sur la population active, 2008-2010*. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-588-x/2011003/aftertoc-aprestdm1-fra.htm>; Statistique Canada, *Les Autochtones et le marché du travail : estimations de l'Enquête sur la population active, 2008-2010*. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-588-x/2011003/part-partie1-fra.htm>^{142.} Ontario, Commission de réforme des services publics de l'Ontario, *Des services publics pour la population ontarienne : Cap sur la viabilité et l'excellence* (2012), 128 (Recommandations 3-11) (*rapport Drummond*). En ligne : <http://www.fin.gov.on.ca/fr/reformcommission/chapters/report.pdf>.
- ^{143.} *Rapport Drummond*, note 142, 468.
- ^{144.} Commission du droit de l'Ontario, *Cadre du droit touchant les personnes handicapées : Promotion d'une égalité réelle pour les personnes handicapées par les lois, les politiques et les pratiques*, note 80. Il est important de reconnaître que les personnes handicapées sont un groupe diversifié qui présente un large éventail d'aptitudes et de besoins. L'expérience que vit une personne sur le marché du travail dépendra du type et de la gravité de son handicap ainsi que d'autres aspects de sa situation sociale qui l'amène à être vulnérable.
- ^{145.} Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone, *L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 : L'expérience de travail des personnes avec incapacité, au Canada* (2008), 7-9. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-628-x/89-628-x2008007-fra.pdf>.
- ^{146.} Emile Tompa et coll., « Precarious Employment and People with Disabilities » dans Leah F. Vosko (dir.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, 2006, 90 et 110.
- ^{147.} Tompa et coll., note 146, 112.
- ^{148.} Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone, *L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 : Tableaux (partie V)* (2008), 14. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-628-x/89-628-x2008011-fra.pdf>.
- ^{149.} Tompa et coll., note 146, 100.
- ^{150.} Tompa et coll., note 146, 114.
- ^{151.} *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2005, chap. 11; *Normes d'accessibilité intégrées*, Règl. de l'Ont. 191/11, art. 22, 23, 28 et 29.
- ^{152.} Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{153.} Francis Fong, *The Plight of Younger Workers*, Observation

- TD Economics (8 mars 2012). En ligne : http://www.td.com/document/PDF/economics/special/ff0312_younger_workers.pdf.
- ^{154.} Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, Labour Market Information & Research (août 2012) (Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, Renseignements sur le marché du travail). En ligne : <http://www.tcu.gov.on.ca/eng/labourmarket/currenttrends/docs/monthly/201208.pdf>. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, Labour Market Information & Research (avril 2012) (Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, Renseignements sur le marché du travail). En ligne : <http://www.tcu.gov.on.ca/eng/labourmarket/currenttrends/docs/monthly/201204.pdf>.
- ^{155.} Standing, note 15, 16.
- ^{156.} Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Marché du travail*, note 154.
- ^{157.} Diane Galarneau, « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n° 1 (Statistique Canada, janvier 2005), 7 et 9 (Galarneau, « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents »). En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10105/7761-fra.pdf>.
- ^{158.} Katherine Marshall, « Profils d'emploi des étudiants postsecondaires », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 9 (Statistique Canada, septembre 2010). En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010109/pdf/11341-fra.pdf>.
- ^{159.} Observations d'Andrew K. Langille, avocat, présentées à la CDO le 1^{er} octobre 2012.
- ^{160.} Observations des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile présentées à la CDO en octobre 2012.
- ^{161.} Ministère du Travail de l'Ontario, *Les accidents du travail*. En ligne : <http://www.worksmartontario.gov.on.ca/scripts/default.asp?lang=fr&contentID=2-5-3&mcategorie=health>.
- ^{162.} F. Curtis Breslin, Peter Smith, Mieke Koehoorn et Hyunmi Lee, « Va-t-on vers plus de sécurité au travail? » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 7 (Statistique Canada, juin 2006), 21. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10706/9271-fra.pdf>.
- ^{163.} John Sammut, « Young Workers: What Factors Put Young Workers at Risk? », *Construction Safety Magazine*, numéro spécial 2. En ligne : http://www.csao.org/images/pfiles/280_YoungWorkers.pdf.
- ^{164.} Voir : ministère du Travail de l'Ontario, *Jeunes travailleurs*. En ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/french/atwork/youngworkers.php>.
- ^{165.} *Rapport Dean*, note 114, 46; ministère du Travail de l'Ontario, *Résultats des inspections éclair : Nouveaux et jeunes travailleurs* (décembre 2011). En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/sawo/blitzes/blitz_report29.php.
- ^{166.} Vosko et coll., note 4, 33.
- ^{167.} Voir Block, *Work and Health*, note 31, 4; Wayne Lewchuk, Alice De Wolff, Andy King et Michael Polanyi, « The Hidden Costs of Precarious Employment: Health and the Employment Relationship » dans Vosko (dir.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2006) 141; Kerry Preibisch, « The Second Generation of Permanently Temporary Workers » (Présentation dans le cadre du symposium intitulé « Permanently Temporary: Temporary Foreign Workers and Canada's Changing Attitude to Citizenship and Immigration Community Research Symposium », 4 février 2010), 14. En ligne : <http://ceris.metropolis.net/Virtual%20Library/other/PermanentlyTemporary.pdf>; Sirena Lilidrie, *Do Not Disturb/Please Clean Room: The Invisible Work and Real Pain of Hotel Housekeepers in the GTA* (mémoire de recherche de maîtrise, Ryerson University, 2008). En ligne : <http://digitalcommons.ryerson.ca/dissertations/106>.
- ^{168.} Commission on Social Determinants of Health, *Closing the gap in a generation : health equity through action on the social determinants of health : Final Report of the Commission on Social Determinants of Health* (Organisation mondiale de la santé, 2008), 80. En ligne : http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789241563703_eng.pdf.
- ^{169.} Heather Scott-Marshall et Emile Tompa, « The Health Consequences of Precarious Employment Experiences » (2011) 38 *Work* 369. Institut de recherche sur le travail et la santé, *New Canadian immigrants face less than ideal working conditions* (juillet 2008) (Institut de recherche sur le travail et la santé, « New Canadian Immigrants »). En ligne : www.iwh.on.ca/media/2008-jul-09.
- ^{170.} Institut de recherche sur le travail et la santé, *New Canadian Immigrants*, note 169. Cela renvoie au décès d'un travailleur agricole saisonnier qui est décédé dans une exploitation de production de tabac de Brantford (Ontario) en août 2002; Waterloo Public Interest Research Group, *Migrant Workers in Ontario: Growing the Food We Eat*, par Melanie Kramer (2004), 20. En ligne : <http://action.web.ca/home/narcc/attach/Migrant%20Workers%20in%20Ontario-%20Growing%20the%20food%20we%20eat.pdf>; Hennebry, note 99, 16-17.
- ^{171.} *Rapport Dean*, note 114, 46; voir aussi Kerry Preibisch et Jenna Hennebry, note 133.
- ^{172.} *Rapport Dean*, note 114, 46.
- ^{173.} Janet McLaughlin, « Pleins feux sur la recherche : les déterminants de la santé des travailleurs agricoles migrants au Canada », *Recherche sur les politiques en matière de santé*, n° 17 (Santé Canada, décembre 2010), 30, à la p. 32 (McLaughlin, « Pleins feux sur la recherche »). En ligne : http://www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/alt_formats/pdf/pubs/hpr-rpms/bull/2010-health-sante-migr-fra.pdf.
- ^{174.} Janet McLaughlin, « Pleins feux sur la recherche », note 173.

175. Commission du droit du Canada, *Travailler, oui mais... : Le droit du travail à retravailler*, document de discussion (Commission du droit du Canada, 2004), 37 (Commission du droit du Canada, *Travailler, oui mais...*).
176. Wayne Lewchuk, Marlea Clarke et Alice de Wolff, *Working Without Commitments: The Health Effects of Precarious Employment* (Montréal et Kingston : McGill-Queen's UP, 2011), 255 et 261.
177. Preibisch et Hennebry, note 133, 1035.
178. Réunion de consultation avec des travailleurs; réunion de consultation avec la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TCA) (5 avril 2011), Toronto (Ontario); réunion de consultation avec Wayne Lewchuk et Sam Vrankulj (21 avril 2011), Toronto (Ontario); réunion de consultation avec The Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO) Research Alliance (17 juin 2011), Toronto (Ontario).
179. Block, *Work and Health*, note 33.
180. Ana Maria Seifert et coll., « Precarious Employment Conditions Affect Work Content in Education and Social Work: Results of Work Analyses » (2007) 30 *Int'l J L et Psychiatry* 299.
181. Institut de recherche sur le travail et la santé, « Over-Qualified Immigrants at Risk of Poorer Mental Health », *At Work* 64 (printemps 2011) 5. En ligne : http://www.iwh.on.ca/system/files/at-work/at_work_64.pdf.
182. Réunion de consultation avec la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TCA) (5 avril 2011), Toronto (Ontario).
183. Voir David Little, *Vulnerable Workers: The Legal Challenges* (Community Legal and Advocacy Centre, octobre 2005); Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire*, document d'informations, note 13, 33, citant la Fédération du travail de l'Ontario, *Temporary Work in Ontario* (2002); Laurie Monsebraaten, « Fighting for dignity on the job », *The Toronto Star* (11 juillet 2009). En ligne : <http://www.thestar.com/article/664487>.
184. Preibisch et Hennebry, note 133, 1036; Hennebry, note 99.
185. Observations de Yi Man Ng (dans le dossier, à la CDO).
186. *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, chap. 41, art. 50.
187. Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
188. Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario, *A Discussion Paper: Issues and Ideas* (Toronto : Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario, juin 2011), 25. En ligne : <http://www.socialassistancereview.ca/commission-publications>. Voir aussi : Frances Lankin et Munir A. Sheik, Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario, *Améliorer les perspectives : Réforme de l'aide sociale en Ontario* (Ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario : octobre 2012). En ligne : http://www.socialassistancereview.ca/uploads/File/COMM_Report_FinalH-t-Eng.pdf.
189. Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 38.
190. Ron Saunders, « Making Work Pay: Findings and Recommendations » (mai 2006) 6 *Research Highlights 1* (CPNR's Vulnerable Workers Series). En ligne : http://www.cprn.org/documents/43620_en.pdf.
191. Leah F. Vosko, *The Challenge of Expanding EI Coverage : Charting Exclusions and Partial Exclusions on the Bases of Gender, Immigration Status, Age, and Place of Residence and Exploring Avenues for Inclusive Policy Redesign* (Toronto, Mowat Centre for Policy Innovation, 2011) (Vosko, *Expanding EI Coverage*). En ligne : http://www.mowateitaskforce.ca/sites/default/files/Vosko_1.pdf.
192. Vosko, *Expanding EI Coverage*, note 191, 3.
193. Ville de Toronto, *Working As One : A Workforce Development Strategy for Toronto* (2012), 9. En ligne : <http://www.toronto.ca/socialservices/pdf/reports/WorkingAsOne.pdf>.
194. *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227, art. 212. Voir aussi Faraday, note 107, 79-80.
195. Voir : Commission du droit de l'Ontario; *Cadre du droit touchant les personnes âgées : Promotion d'une égalité réelle pour les personnes âgées par les lois, les politiques et les pratiques*, note 80.
196. Nathan Laurie, *The Cost of Poverty* (Toronto : Ontario Association of Food Banks, 2008), 4 et 14-15. En ligne : <http://www.oafb.ca/assets/pdfs/CostofPoverty.pdf>.
197. Laurie, note 196, 14. Voir aussi : Wilkinson et Pickett, note 36, 103-117.
198. Income Security, Race and Health Research Group, note 94, 61.
199. Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 38; Andrew Jackson et Katherine Scott, *Does Work Include Children? The Effects of the Labour market on Family Income, Time and Stress*, Laidlaw Working Paper Series on Social Inclusion (The Laidlaw Foundation, 2002), 16-18 et 19-21. En ligne : http://www.laidlawfdn.org/sites/default/files/laidlaw_publications/working_papers_social_inclusion/wposi_2002_may_does-work-include-children.pdf; Block, *Work and Health*, note 31; Wayne Lewchuk, Alice de Wolff, Andy King et Michael Polanyi, « From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment » (2003) 3 *Just Labour* 23. En ligne : <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/lewchuket.al.pdf>; Income Security, Race and Health Research Group, note 92, 61.
200. Judith K Bernhard, Luin Goldring, Julie Young, Carolina Berinstein et Beth Wilson, « Living with Precarious Legal Status in Canada: Implications for the Well-Being of Children and Families » (2007) 24:2 *Refuge* 101, 105-108. En ligne : <http://pi.library.yorku.ca/ojs/index.php/refuge/article/viewFile/21388/20058>.

201. Laurie, note 196, 15.
202. Pour un point de vue plus large sur les questions, Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire, document d'informations*, note 13.
203. Voir, par exemple, les documents dans Leah Vosko (dir.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2006); Income Security, Race and Health Research Group, note 94; Vosko, *Managing the Margins*, note 67; Lewchuk, Clarke et de Wolff, note 176.
204. Commission du droit du Canada, *Travailler, oui mais...*, note 175.
205. Commission du droit du Canada, *Travailler, oui mais...*, note 175, 33.
206. Commission du droit du Canada, *Travailler, oui mais...*, note 175, 51-52 et 54-57.
207. Arthurs, note 13.
208. Arthurs, note 13, xv, 8 et 231.
209. Arthurs, note 13, 18.
210. Arthurs, note 13, 18-19.
211. Arthurs, note 13, 250.
212. Chambre de commerce du Canada, Discussion Paper on the Review of Labour Standards in the Canada Labour Code (juin 2009). En ligne : <http://www.chamber.ca/images/uploads/Reports/sub-canada-labour-code0609.pdf>, p. 3.
213. Chambre de commerce du Canada, note 212, 4.
214. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114; *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, L.O. 1997, chap. 16.
215. *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, note 186; *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114.
216. Une introduction plus détaillée au régime législatif régissant l'emploi et les relations de travail en Ontario figure dans Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire, document d'informations*, note 13, 19-32.
217. *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, ch. 11; *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)*, [1997] 3 RCS 624.
218. Voir, par exemple, *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, 2001 CSC 94, par. 26-29 (*Dunmore*).
219. *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, ch. 1, ann. A, art. 3; *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, 2001 CSC 94; *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20.
220. *Code des droits de la personne*, LRO 1990, ch. H.19, par. 5(1) : « Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap ».
221. Commission ontarienne des droits de la personne, *Les droits de la personne au travail*, 2008, 3^e éd. (Toronto : Commission ontarienne des droits de la personne, 2008) (Commission ontarienne des droits de la personne, *Les droits de la personne au travail*). En ligne : <http://www.ohrc.on.ca/fr/les-droits-de-la-personne-au-travail-2008-troisi%C3%A8me-%C3%A9dition>.
222. *Code des droits de la personne*, note 220, art. 11 et 24.
223. *Code des droits de la personne*, note 220, art. 8.
224. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114, par. 50(1); *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, note 186, par. 74(1).
225. Commission ontarienne des droits de la personne, *Les droits de la personne au travail*, note 221; *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 (*Health Services*), par. 69; *Dunmore*, note 218, 27.
226. *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 16 décembre 1966, 993 UNTS 3 (entrée en vigueur le 3 janvier 1976, accession par le Canada le 19 mai 1976) (*PIDESC*). En ligne : <http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm>; *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, 16 décembre 1966, 999 UNTS 171, Can TS 1976 n° 47, 6 ILM 368 (entrée en vigueur le 23 mars 1976, accession par le Canada le 19 mai 1976); Organisation internationale du travail, « Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87) » dans Bureau international du travail, *The International Labour Organization's Fundamental Conventions* (2003) (*Pacte n° 87*). En ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf.
227. *Health Services*, note 225, par. 78. Souligné dans l'original.
228. *Fraser*, note 219, 91-97.
229. *PIDESC*, note 226, art. 6.
230. *PIDESC*, note 226, art. 7.
231. *PIDESC*, note 226, art. 8.
232. *PIDESC*, note 226, art. 28 (« Les dispositions du présent Pacte s'appliquent, sans limitation ni exception aucune, à toutes les unités constitutives des États fédératifs. »). La Commission ontarienne des droits de la personne explique que [TRADUCTION] « le PIDESC lie le gouvernement fédéral et chacune des provinces et chacun des territoires, et les droits qui relèvent de la compétence provinciale sont une obligation des gouvernements provinciaux et territoriaux »; Commission ontarienne des droits de la personne, *Social, Cultural and Economic Rights Under International Law: Research Paper, Policy and Education Branch*. En ligne : http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Human_rights_commissions_and_economic_and_social_rights.pdf.
233. Voir aussi Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire, document d'informations*, note 13, 46-47.
234. *Pacte n° 87*, note 226, partie I, art. 2.
235. *Pacte n° 87*, note 226, partie II, art. 11.
236. *Health Services*, note 225, par. 71.

237. *Convention (n° 98) concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective* 1^{er} juillet 1949, 96 UNTS 257 (entrée en vigueur : 18 juillet 1951).
238. Voir Judy Fudge, *The Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers*, Working Paper Series No 11-15 (Metropolis British Columbia, 2011). En ligne : <http://www.mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2011/WP11-15.pdf>.
239. Dunmore, note 218, par. 27.
240. Gouvernement de l'Ontario, *Rompres le cycle : La Stratégie de réduction de la pauvreté* (Toronto : ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse, décembre 2008). En ligne : <http://www.children.gov.on.ca/htdocs/French/breakingthecycle/index.aspx>.
241. *Loi de 2009 sur la réduction de la pauvreté*, L.O. 2009, chap. 10, préambule.
242. *Loi de 2009 sur la réduction de la pauvreté*, note 241, préambule.
243. *Loi de 2009 sur la réduction de la pauvreté*, note 241, par. 2(2)1.
244. *Loi de 2009 sur la réduction de la pauvreté*, note 241, par. 2(2)3.
245. *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)*, L.O. 2009, chap. 32; *Loi de 2009 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (agences de placement temporaire)*, L.O. 2009, chap. 9.
246. Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario, note 188.
247. Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario, communiqué, « *Prospects report charts course to transform social assistance* » (24 octobre 2012), en ligne : <http://www.socialassistancereview.ca/final-report>.
248. Ministère du Travail de l'Ontario, communiqué, « *Protection des travailleurs vulnérables* » (8 juin 2012). En ligne : <http://news.ontario.ca/mol/fr/2012/06/protection-des-travailleurs-vulnérables.html>.
249. *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (travailleurs étrangers temporaires)*, DORS/2010-172. En ligne : <http://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2010/2010-08-18/html/sor-dors172-fra.html>. Ces mesures de protection font l'objet d'une discussion plus approfondie au chapitre III, sous la rubrique « Les lois sur l'emploi qui protègent les travailleurs étrangers temporaires ».
250. *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, note 186.
251. *Employment Standards Act*, L.O. 1968, chap. 35.
252. Vosko et coll., note 4, 8-9.
253. Ontario, Assemblée législative, *Official Report of Debates (Hansard)*, 38^e législature, 1^{re} session (1^{er} décembre 2003) (L'hon. Alvin Curling, président). En ligne : http://www.ontla.on.ca/web/house-proceedings/house_detail.do?Date=2003-12-01&Parl=38&Sess=1&locale=en#P175_26881; *Exemptions, règles spéciales et fixation du salaire minimum*, O Reg 285/01; Vosko et coll., note 4, 10.
254. Ontario, Assemblée législative, *Official Report of Debates (Hansard)*, 36^e législature, 1^{re} session (6 juin 1996) (L'hon. John Baird). En ligne : http://www.ontla.on.ca/web/house-proceedings/house_detail.do?Date=1996-10-17&Parl=36&Sess=1&locale=en#P1122_330982; Ontario, Assemblée législative, *Official Report of Debates (Hansard)*, 36^e législature, 1^{re} session (6 juin 1996) (L'hon. John O'Toole). En ligne : http://www.ontla.on.ca/web/house-proceedings/house_detail.do?Date=1996-06-06&Parl=36&Sess=1&locale=en#P735_214233.
255. *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, note 186.
256. *Loi de 2009 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (agences de placement temporaire)*, note 245.
257. Règl. de l'Ont. 397/09.
258. *Loi de 2010 favorisant un Ontario propice aux affaires*, L.O. 2010, chap. 16.
259. Vosko et coll., note 4.
260. Vosko et coll., note 4, 17-18 ; Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 56-57.
261. *Code canadien du travail*, L.R., ch. L-1, art. 1.
262. Arthurs, note 13, 80.
263. Notes pour une allocution de l'hon. Dalton Bales, c.r., ministre du Travail de l'Ontario, au cours de la 2^e lecture de l'*Employment Standards Act, 1968* (31 mai 1968), Toronto, Archives de l'Ontario (ministère du Travail, correspondance du ministre, dossier 7-1-0-1407.2, boîte 47).
264. Arthurs, note 13, 30.
265. Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire, document d'informations*, note 13, 38-39.
266. Noack et Vosko, note 4, 4.
267. Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012. La réponse du gouvernement de l'Ontario se lit comme suit :
- [TRADUCTION] « Le rôle des normes d'emploi est de garantir que l'employeur n'exploite pas un employé dans cette relation. Cependant, un employeur ne peut être responsable de l'ensemble des circonstances de l'employé (par exemple, si l'employé a plusieurs emplois et, par conséquent, travaille de longues heures en tout) [...] [I]e rapport fait état des préoccupations concernant les périodes d'admissibilité aux vacances, les préavis de licenciement et les indemnités de cessation d'emploi en vertu de la LNE, en précisant que la taille de l'entreprise où travaille l'employé est un facteur d'admissibilité à l'indemnité de cessation d'emploi. Toutefois, ces droits ne s'appliquent pas à tous les employés également, pour les raisons qui suivent :
 - Il y a des périodes minimales (qui sont considérées comme raisonnables) pendant lesquelles un employé doit avoir travaillé pour un employeur avant d'avoir droit à des vacances (12 mois), à un préavis de licenciement (trois mois) et à une indemnité de cessation d'emploi (cinq ans).
 - Bien qu'il y ait une durée de service minimale qui donne

- droit à des vacances, les employeurs sont tenus de payer l'indemnité de vacances en pourcentage du salaire gagné; aucune durée de service minimale ne s'applique à cet élément de la norme relative aux vacances.
- Un préavis de licenciement est fourni pour donner à l'employé le temps de s'adapter à une perte d'emploi inattendue. L'employé ne s'attend généralement pas à avoir une stabilité d'emploi au cours des premiers mois de son emploi.
 - La raison d'être de l'indemnité de cessation d'emploi est différente de celle du préavis de licenciement ou de l'indemnité de licenciement. Il s'agit d'une indemnisation pour la perte des droits d'ancienneté, de l'investissement en capital humain, etc., d'un emploi de longue date. Dans le cadre de la norme, la taille de l'entreprise est un facteur lié à la capacité de l'employeur de verser une indemnité de cessation d'emploi. Il convient de souligner que, de toutes les provinces et tous les territoires du Canada, seule l'Ontario a une loi qui exige le versement d'une indemnité de cessation d'emploi ».
- ^{268.} *Loi de 2009 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (agences de placement temporaire)*, note 245; Règl. de l'Ont. 397/09, note 257.
- ^{269.} Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 49.
- ^{270.} Observations de la Metro Toronto Chinese & Southeast Asian Legal Clinic, 1^{er} octobre 2012.
- ^{271.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114, par. 4.1(2).
- ^{272.} Statistique Canada, *Tableau 2 Taux des employés travaillant au salaire minimum ou à un salaire inférieur selon la province*. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/tables-tableaux/topics-sujets/minimumwage-salaireminimum/2009/tbl02-fra.htm>.
- ^{273.} Adam Ozimek, « Why Conservatives Should Support the Minimum Wage » (Forbes Magazine : 25 juillet 2012). En ligne : <http://www.forbes.com/sites/modeledbehavior/2012/07/25/why-conservatives-should-support-the-minimum-wage/>.
- ^{274.} Le 1^{er} janvier 2004, le salaire minimum de l'Ontario était de 6,85 \$; voir Ministère du Travail de l'Ontario, *Document d'information : Hausses du salaire minimum de l'Ontario de 2007 à 2010*. En ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/french/news/pdf/2007/07-85b.pdf>.
- ^{275.} Ministère du Travail de l'Ontario, *Salaire minimum en 2011 – le plus élevé des provinces canadiennes : Le gouvernement McGuinty trouve le juste milieu* (11 février 2011). En ligne : <http://news.ontario.ca/mol/fr/2011/02/salaire-minimum-en-2011---le-plus-eleve-des-provinces-canadiennes.html>.
- ^{276.} Chambre de commerce de l'Ontario, communiqué, « Ministry of Labour Adopts Ontario Chamber of Commerce Recommendation on Minimum Wage Panel » (11 février 2011). En ligne : <http://occ.on.ca/2011/ministry-of-labour-adopts-ontario-chamber-of-commerce-recommendation-on-minimum-wage-panel>.
- ^{277.} Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 68.
- ^{278.} Marilyn Braun-Pollon, Amelia DeMarco et Queenie Wong, *Minimum Wage : Reframing the Debate* (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2011), 18. En ligne : <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3216.pdf>.
- ^{279.} Braun-Pollon, DeMarco et Wong, note 278, 5.
- ^{280.} Arthurs, note 13, 238.
- ^{281.} Arthurs, note 13, 238.
- ^{282.} Vosko et Clark, note 81, 32-33.
- ^{283.} Noack et Vosko, note 4, 19-20.
- ^{284.} Mark Bell, « Achieving the objectives of the part-time work Directive? Revisiting the part-time workers regulations », 2011, *Industrial Law Journal* (2011) 40(3): 254-279.
- ^{285.} Mark Bell, note 284, 254-279.
- ^{286.} Arthurs, note 13, 241.
- ^{287.} Observations des TCA concernant le rapport préliminaire de la CDO, octobre 2012.
- ^{288.} Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario, note 188, 83.
- ^{289.} Australian Industry Group, « Removing Barriers to Productivity and Flexibility - Supplementary Submission to the Fair Work Act Review » (mars 2012), 9-10. En ligne : http://www.aigroup.com.au/portal/binary/com.epicentric.contentmanagement.servlet.ContentDeliveryServlet/LIVE_CONTENT/Policy%2520and%2520Representation/Submissions/Workplace%2520Relations/2012/FW_Act_Review_March12_Supplementary_FINAL.pdf.
- ^{290.} Ministère du Travail de l'Ontario, « Congé d'urgence personnelle » dans *Votre Guide sur la Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (ministère du Travail, 2009), 70. En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pdf/es_guide.pdf.
- ^{291.} Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{292.} *Loi de 2000 sur les normes d'emploi : Guide de politique et d'interprétation*, vol. 1 (Scarborough : Carwell, 2001), 18-10 (*Guide sur les normes d'emploi*, vol. 1).
- ^{293.} Consultations auprès du Chinese Interagency Network of Greater Toronto Labour Committee (6 mai 2011), Toronto (Ontario). Le Network est constitué de 10 agences : Central Toronto Community Health Centre, Centre of Information and Community Services, Chinese Canadian National Council Toronto Chapter, Injured Workers' Consultants, Labour Community Services, Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic, St. Stephen's Community House, WoodGreen Community Services, Workers' Action Centre et Working Women Community Centre.
- ^{294.} Consultations auprès du Labour Issues Coordinating Committee (6 mai 2011), Toronto (Ontario)/Flowers Canada-Ontario (17 avril 2012).
- ^{295.} *Employment Standards Act*, RSPEI 1988, c. E-6.2, par. 23(1).
- ^{296.} Arthurs, note 13, 240.
- ^{297.} Arthurs, note 13, xiv.
- ^{298.} Réunion de consultation avec le ministère du Travail (MT) (20 juillet 2011), Toronto (Ontario); réunion de consultation avec les Manufacturiers et Exportateurs canadiens

- (MEC) (11 mai 2011), Mississauga (Ontario); réunion de consultation avec des travailleurs; réunion de consultation avec des fournisseurs de services (13 avril 2011), Belleville (Ontario); réunion de consultation avec le Labour Committee of the Chinese Interagency Network of Greater Toronto (6 mai 2011), Toronto (Ontario); réunion de consultation avec l'Agriculture Workers Alliance (AWA); réunion de consultation avec le Niagara Migrant Workers Interest Group (30 mars 2011), St. Catharines (Ontario); observations de la Colour of Poverty Campaign et de la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic (dans le dossier, à la CDO); David J. Doorey, *Improving Employment Standards Compliance: Institutional Learning and the Dual Regulatory Stream* (21 mars 2011), 3 et 5. En ligne : <http://ssrn.com/abstract=1791815>.
299. Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 69.
300. Observations du Labor Issues Coordinating Committee, 1^{er} octobre 2012.
301. Observations de la Metro Toronto Chinese & Southeast Asian Legal Clinic, 1^{er} octobre 2012.
302. Observations du Chinese Interagency Network of Greater Toronto présentées à la CDO, octobre 2012.
303. Par exemple, Vosko et coll., note 4, 105; Workers' Action Centre, *Taking Action Against Wage Theft: Recommendations for Change* (Workers Action Centre, mai 2011) (Workers' Action Centre, *Taking Action*). En ligne : http://www.workersactioncentre.org/wp-content/uploads/2011/12/pb_wtrecsforchange_eng.pdf; Observations des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile présentées à la CDO en octobre 2012.
304. Par exemple, Vosko et coll., note 4, 71; Workers' Action Centre, *Taking Action*, note 273; New York State Department of Labour, communiqué, *Labor Department Initiative Empowers Ordinary People to Join the Fight Against Wage Theft* (26 janvier 2009). En ligne : http://www.labor.ny.gov/pressreleases/2009/jan26_2009.htm.
305. États-Unis, Senate Committee on Health, Education, Labor and Pensions, 111th Congr, *Ranking Member Report: The Nomination of M. Patricia Smith of New York, Nominee to Serve as Solicitor of Labor, U.S. Department of Labor: Accuracy of Senate Testimony* (1^{er} février 2010). En ligne : <http://www.help.senate.gov/newsroom/press/release/?id=36ce7cc0-a29b-4482-ac85-a17ac37fc062>.
306. *Rapport Drummond*, note 142, 128 (recommandations 3-11).
307. Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
308. Arthurs, note 13, 81.
309. *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, note 186, par. 74.6(1).
310. Vosko et coll., note 4, 31.
311. Arthurs, note 13, 80.
312. Arthurs, voir note 13, 53.
313. Ministère du Travail de l'Ontario, « Formation, sensibilisation et partenariat » (octobre 2011). En ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/eop/index.php>.
314. Ministère du Travail de l'Ontario, bulletin, « Connaissez vos droits en matière d'emploi – dans votre langue : Le ministère du Travail protège les travailleurs vulnérables » (30 juin 2012). En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/news/2012/nr_esrights20120730.php.
315. Vosko et coll., note 4, 15.
316. Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
317. Doorey, note 298, 3 et 5.
318. Chinese Interagency Network of Greater Toronto, observations présentées à la CDO, octobre 2012.
319. Réunion de consultation avec le Caregivers' Action Centre (28 février 2011), Toronto (Ontario); réunion de consultation avec le Niagara Migrant Workers Interest Group (9 mai 2011), Niagara-on-the-Lake (Ontario); réunion de consultation avec le Labour Committee of the Chinese Interagency Network of Greater Toronto (6 mai 2011), Toronto (Ontario).
320. Réunion de consultation avec le Labour Committee of the Chinese Interagency Network of Greater Toronto, Toronto (Ontario).
321. Réunion de consultation avec la Migrant Workers Alliance for Change, 22 septembre 2012.
322. Réunion de consultation avec des travailleurs; réunion de consultation avec le Labour Committee of the Chinese Interagency Network of Greater Toronto (6 mai 2011), Toronto (Ontario); réunion de consultation avec la Fédération du travail de l'Ontario et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (5 avril 2011), Toronto (Ontario); observations présentées à la CDO (dans le dossier, à la CDO); réunion de consultation avec le Caregivers' Action Centre (28 février 2011), Toronto (Ontario); réunion de consultation avec l'Agriculture Workers Alliance.
323. Réunion de consultation avec des travailleurs.
324. Chinese Interagency Network of Greater Toronto, observations, 1^{er} octobre 2012 (dans le dossier, à la CDO).
325. Ministère du Travail de l'Ontario, *Statistiques relatives aux enquêtes et aux inspections* (juin 2009). En ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/enforcement/investigations.php>.
326. Vosko et coll., note 4, 30.
327. Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 46.
328. Vosko et coll., note 4, 30.
329. Vosko et coll., note 4, 31.
330. Vosko et coll., note 4, 31.
331. Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 70, citant le Bureau du vérificateur général de l'Ontario, *Rapport annuel 2004* (2004), 240 (Bureau du vérificateur général, rapport annuel 2004). En ligne : http://www.auditor.on.ca/fr/rapports_2004_fr.htm.
332. Vosko et coll., note 4, 26.
333. Arthurs, note 13, 212-213.

- ^{334.} Vosko et coll., note 4, 81.
- ^{335.} Vosko et coll., note 4, 55-56.
- ^{336.} Arthurs, note 13, 53-54.
- ^{337.} Arthurs, note 13, 213.
- ^{338.} Vosko et coll., note 4, 72 citant Eric Tucker, « Old Lessons for New Governance: Safety or Profit and the New Conventional Wisdom » (Document présenté à la Theo Nichols Conference « Safety or Profit », Cardiff University, 11 janvier 2011), 17; réunion de consultation avec le Caregivers' Action Centre (28 février 2011), Toronto (Ontario); réunion de consultation avec la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TAC) (5 avril 2011), Toronto (Ontario); réunion de consultation avec Wayne Lewchuk et Sam Vrankulj (21 avril 2011), Toronto (Ontario); observations de la Colour of Poverty Campaign et de la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic (dans le dossier, à la CDO).
- ^{339.} Vosko et coll., note 4, 15.
- ^{340.} *Loi de 2010 favorisant un Ontario propice aux affaires*, note 258, annexe 9, par. 1(3).
- ^{341.} *Loi de 2000 sur les normes d'emploi : Guide de politique et d'interprétation*, vol. 2 (Scarborough : Carswell, 2001), 26-7; le site Web du ministère du Travail indique : « [e]n règle générale, vous devez avoir tenté de communiquer avec votre employeur avant que votre réclamation puisse faire l'objet d'une enquête ». Ministère du Travail de l'Ontario, *Marche à suivre pour déposer une réclamation* (janvier 2011). En ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/start/index.php>.
- ^{342.} Ministère du Travail de l'Ontario, *Dépôt d'une réclamation* (janvier 2011). En ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/guide/esclaim.php>.
- ^{343.} Color of Poverty Campaign et Metro Chinese and Southeast Asian Legal Clinic, *Joint Submission to the Law Commission of Ontario Concerning Vulnerable Workers and Vicarious Work* (dans le dossier, à la CDO).
- ^{344.} Ministère du Développement économique et de l'Innovation de l'Ontario, *Projet de loi favorisant un Ontario propice aux affaires* (17 mai 2010). En ligne : <http://news.ontario.ca/medt/en/2010/05/proposed-open-for-business-act.html>; Meaghan Ross et Alex Diceanu, Whitten et Lubin, *Open for Business Act, Open for Criticism* (20 janvier 2011). En ligne : <http://blog.toronto-employmentlawyer.com/open-for-business-act-open-for-criticism>; Candian HR Reporter, *Ontario bill creates barriers to ESA complaints: Workers' advocates* (5 août 2010). En ligne : www.hrreporter.com/articleprint.aspx?articleid=8114.
- ^{345.} Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{346.} *Rapport Drummond*, note 142, 127 (recommandations 3-9).
- ^{347.} Réunion de consultation avec des fournisseurs de services (13 avril 2011), Belleville (Ontario); Colour of Poverty Campaign et Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic, *Joint Submission to the Concerning Vulnerable Workers and Vicarious Work* (dans le dossier, à la CDO).
- ^{348.} Renseignements fournis par le ministère du Travail, octobre 2012.
- ^{349.} Vosko et coll., note 4, 18, 62 et 104.
- ^{350.} Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 74; Vosko et coll., note 4, 106.
- ^{351.} Doorey, note 298, 8.
- ^{352.} Observations du Bureau des conseillers des travailleurs présentées à la CDO en septembre 2012.
- ^{353.} *Loi de 2000 sur les normes d'emploi : Guide de politique et d'interprétation*, vol. 2, note 341, c 26-110.
- ^{354.} Ontario, Assemblée législative, *Official Report of Debates (Hansard)*, 36^e législature, 1^{re} session (6 juin 1996) (L'hon. John O'Toole). En ligne : http://www.ontla.on.ca/web/house-proceedings/house_detail.do?Date=1996-06-06&Parl=36&Sess=1&locale=en#P735_214233.
- ^{355.} Vosko et coll., note 4, 36.
- ^{356.} Vosko et coll., note 4, 33.
- ^{357.} Mark P. Thomas, *Regulating Flexibility: The Political Economy of Employment Standards* (Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2009), 131-132; Vosko et coll., note 4, 36. Certains intervenants soutiennent qu'il ne devrait y avoir aucun plafond; observations des TCA, 4 octobre 2012.
- ^{358.} Doorey, note 298, 3. Souligné dans l'original.
- ^{359.} Bureau du vérificateur général de l'Ontario, « *Programme des droits et des responsabilités en matière d'emploi* » dans Bureau du vérificateur général, *Rapport annuel 2004*, note 331, 239.
- ^{360.} Vosko et coll., note 4, 106.
- ^{361.} Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{362.} Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{363.} Observations du LICC, 1^{er} octobre 2012.
- ^{364.} Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 70.
- ^{365.} Observations du LICC, 1^{er} octobre 2012.
- ^{366.} Bureau du vérificateur général de l'Ontario, « *Programme des droits et des responsabilités en matière d'emploi* » dans *Rapport annuel 2006* (2006), 309 (Bureau du vérificateur général, *Rapport annuel 2006*). En ligne : http://www.auditor.on.ca/en/reports_en/en06/409en06.pdf.
- ^{367.} Ministère du travail de l'Ontario, *Enforcement Data* (dans le dossier, à la CDO).
- ^{368.} Ministère du Travail de l'Ontario, *Normes de services opérationnels : Normes d'emploi* (avril 2011). En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/about/ss_business.php.
- ^{369.} Vosko et coll., note 4, 63, citant David Weil, « *A Strategic Approach to Labour Inspection* », *International Labour Review* 147(4):(2008) aux pp. 349-375 et David Weil, « *Rethinking the Regulation of Vulnerable Work in the USA: A Sector-based Approach* », *The Journal of Industrial Relations* 51(3) (2009) 411.

370. Vosko et coll., note 4, 64. Le ministère du Travail s'est servi de cette stratégie dans ses campagnes-éclair prenant les mesures d'exécution à la suite du décès de quatre travailleurs migrants tombés d'un échafaudage le 24 décembre 2009.
371. Réunions de consultation avec des travailleurs migrants et d'autres travailleurs; réunion de consultation avec la Migrant Workers Alliance for Change et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TAC) (1^{er} mars 2011), Toronto (Ontario); réunions de consultation avec le Niagara Migrant Workers Interest Group (30 mars 2011), St. Catharines (Ontario), (9 mai 2011), Niagara-on-the-Lake (Ontario); réunion de consultation avec l'Agricultural Workers Alliance.
372. Chinese Interagency Network of Greater Toronto, observations présentées à la CDO le 1^{er} octobre 2012.
373. Bureau du vérificateur général, *Rapport annuel 2004*, note 331, 242.
374. Bureau du vérificateur général, *Rapport annuel 2006*, note 366, 309-310.
375. Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012; données fournies par le ministère du Travail, octobre 2012 (dans le dossier, à la CDO).
376. Données fournies par le ministère du Travail, octobre 2012 (dans le dossier, à la CDO).
377. *Loi sur les infractions provinciales*, L.R.O. 1990, chap. P.33 (LIP).
378. Voir Commission du droit de l'Ontario, « Modernisation de la *Loi sur les infractions provinciales* » (2011), 16-17. En ligne : <http://www.lco-cdo.org/POA-Final-Report-fr.pdf>. Les instances visées par la partie I de la LIP sont introduites par la voie d'un certificat d'infraction. Pour ces infractions, « l'agent d'infraction provincial choisit de procéder au moyen d'un processus moins formel basé sur un procès-verbal d'infractions, plutôt que d'enjoindre à la personne de comparaître au tribunal dans le cadre du mécanisme prévu par la partie III. L'amende maximale est de 1 000 \$ et l'emprisonnement n'est pas une sanction autorisée ». Les instances engagées en vertu de la partie III de la LIP sont introduites par le dépôt d'une dénonciation devant un juge et s'appliquent à des infractions provinciales plus graves. « La décision de poursuivre une infraction en vertu de la partie I ou de la partie III revient souvent à l'agent de police ou à l'agent des infractions provinciales et dépend de la nature de l'infraction et de l'intérêt public qui pourrait imposer des sanctions plus sévères [...] [L]a décision de poursuivre en vertu de la partie III dépend des circonstances ou des conséquences de l'infraction commise. » (17).
379. Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 59.
380. Arthurs, note 13, 196; Bureau du vérificateur général, *Rapport annuel 2004*, note 331, 244-245.
381. Vosko et coll., note 4, 104-105.
382. Réunion de consultation avec des fournisseurs de services (13 avril 2011), Belleville (Ontario); observations de la Colour of Poverty Campaign et de la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic (dans le dossier, à la CDO).
383. Données fournies par le ministère du Travail de l'Ontario (dans le dossier, à la CDO).
384. Anil Verma, *L'apport de l'employé à l'établissement de meilleures normes du travail* (Examen des normes du travail fédérales, 2006), 3. En ligne : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/ntf/pdf/recherche19.pdf.
385. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114.
386. Roy Adams, *Industrial Relations Under Liberal Democracy: North America in Comparative Perspective* (Columbia : University of South Carolina Press, 1995), cité dans The Labour Law Casebook Group, *Labour et Employment Law: Cases, Materials and Commentary*, 7^e éd. (Toronto : Irwin Law, 2004), 388.
387. Adams, note 386, 390.
388. Verma, note 384, 26.
389. Adams, note 386, 390.
390. Verma, note 384, 26.
391. Verma, note 384, 27-29.
392. Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
393. Workers Action Centre/Parkdale Community Legal Services, observations présentées à la CDO, octobre 2012.
394. Observations des TCA présentées à la CDO, octobre 2012.
395. Dans leur réponse à la CDO, les TCA ont précisé ce qui suit : [TRADUCTION] « L'image publique d'un membre des TCA en Ontario peut être celle d'un employé à temps plein de sexe masculin qui gagne un salaire supérieur à la moyenne. Cette image est désuète et inexacte. Au cours des dernières décennies, notre effectif s'est élargi et diversifié. Aujourd'hui, notre syndicat représente des travailleurs dans 17 grands secteurs économiques à travers le pays, y compris plus de 20 000 employés dans le secteur hospitalier et des services médicaux et des milliers d'autres dans les secteurs du commerce de détail et de l'accueil de la province. Ces lieux de travail axés sur les services constituent un élément essentiel et croissant de notre effectif en Ontario. Une grande majorité des travailleurs dans ces secteurs sont de nouveaux immigrants, des jeunes et des femmes. En fait, plus du tiers des membres dans la province sont actuellement des femmes ».
396. David Weil, *Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement*, Boston University School of Management Research Paper No 2010-20 (2010), 2. En ligne : <http://www.dol.gov/whd/resources/strategicEnforcement.pdf>.
397. Weil, note 396, 16-17.
398. Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
399. « Fair Wage Policy », City of Toronto Municipal Code, c. 67, annexe A; en ligne : www.toronto.ca/fairwage/policy.htm. Diane MacDonald et David Fahey, « Old Policies in Liberal "New Era" Labour Platform: A Background

- on the BC Liberals' Proposed Labour Policy Changes » (Centre canadien de politiques alternatives : juin 2001); en ligne : http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National_Office_Pubs/newera.pdf à la p. 4. Toronto Taxpayers Coalition, « Scrap the Fair Wage Policy »; en ligne : <http://www.torontotaxpayer.ca/Main/ScrapTheFairWagePolicy>.
- ^{400.} La réglementation de la chaîne d'approvisionnement est abordée en plus de détail dans le chapitre sur la santé et la sécurité. Elle se rapporte aux normes de protection des travailleurs ou de santé et de sécurité que les grandes entreprises imposent à leurs sous-traitants et à d'autres plus petites entreprises qu'elles engagent pour exercer leurs activités. Elle peut prendre la forme d'un règlement en vertu duquel les grandes entreprises sont tenues responsables des normes des petites entreprises auxquelles elles ont recours pour exercer leurs activités. La réglementation de la chaîne d'approvisionnement peut se faire par obligation contractuelle, au moyen de programmes incitatifs ou par d'autres moyens et pourrait servir de base à l'évaluation des entrepreneurs proposés.
- ^{401.} Faraday, note 107, 78 et 103; consultations avec la Migrant Workers Alliance for Change, Toronto, 22 septembre 2012.
- ^{402.} Faraday, note 107, 78 et 103; consultations avec la Migrant Workers Alliance for Change, Toronto, 22 septembre 2012.
- ^{403.} Voir Hennebry, note 99, 14 et 16; Kerry L. Preibisch, « Migrant Agricultural Workers and Processes of Social Inclusion in Rural Canada: Encuentros and Descencuentros » (2004) 29 *Canadian Journal of Latin and American et Caribbean Studies* 203, 212 et 229; Human Rights, Equity and Diversity Department of the United Food and Commercial Workers Union, *Report on the Status of Migrant Workers in Canada 2011* (2011), 22-23. En ligne : <http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/Report-on-The-Status-of-Migrant-Workers-in-Canada-2011.pdf>; Janet McLaughlin, « Falling Through the Cracks: Seasonal Foreign Farm Workers' Health and Compensation Across Borders » (octobre 2007) 21 :1 *The IAVGO Reporting Service*, 5 (McLaughlin, « [Falling Through the Cracks](#) »). En ligne : <http://www.injuredworkersonline.org/Documents/ONIWGconfMcLaughlin.pdf>.
- ^{404.} Hennebry, note 99, 14.
- ^{405.} *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, note 186, art. 74.
- ^{406.} Rapport Dean, note 114, 46. Un rapport a aussi été fait sur les questions liées à la santé et à la sécurité ainsi qu'à la CSPAAAT. Il sera question de ces sujets dans le chapitre portant sur la santé et la sécurité.
- ^{407.} Réunion de consultation avec les Foreign Agricultural Resource Management Services (F.A.R.M.S.), le Labour Issues Coordinating Committee et CanAg Travel (17 janvier 2012), Mississauga (Ontario); les renseignements des F.A.R.M.S. indiquent que les travailleurs retournent chez eux pour d'autres raisons, dont des motifs d'ordre médical ou domestique ainsi que des motifs d'incompatibilité. Le nombre le plus élevé de retours est dû à des raisons d'ordre domestique (motifs personnels du travailleur). Renseignements des F.A.R.M.S. (dans le dossier, à la CDO). Dans les observations qu'elle a présentées à la CDO en octobre 2012, la Migrant Workers Alliance for Change a soutenu que les commentateurs devraient regarder davantage que les statistiques sur le rapatriement et tenir compte du nombre de travailleurs qui quittent leur emploi pour des raisons d'ordre médical et qui manquent à l'appel, parce que ces travailleurs le font souvent en raison de blessures subies au travail. Bien que cela entraîne une augmentation du pourcentage des travailleurs qui quittent leur emploi, les pourcentages semblent demeurer relativement faibles.
- ^{408.} Observations du Labour Issues Coordinating Committee présentées à la CDO en septembre 2012.
- ^{409.} Réunion de consultation avec les Foreign Agricultural Resource Management Services (F.A.R.M.S.), le Labour Issues Coordinating Committee et CanAg Travel (17 janvier 2012), Mississauga (Ontario). Voir Faraday, note 107, 41 : sur les 17 776 travailleurs qui sont arrivés en Ontario en 2010, 2 331 ont été transférés à une deuxième ou nouvelle ferme.
- ^{410.} Réunion de consultation avec les Foreign Agricultural Resource Management Services (F.A.R.M.S.) (17 mai 2011), Mississauga (Ontario).
- ^{411.} Observations du Labour Issues Coordinating Committee présentées à la CDO en septembre 2012.
- ^{412.} Consultations avec des travailleurs; renseignements fournis par les F.A.R.M.S. à la CDO (avril 2012).
- ^{413.} Hennebry, note 99, 14 et 16.
- ^{414.} Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{415.} Rapport Dean, note 114, 50.
- ^{416.} Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{417.} Association du Barreau de l'Ontario, observations de la section des libertés civiles et des droits de la personne présentées à la CDO en octobre 2012. Cette notion a aussi été recommandée dans *Made in Canada*, Faraday, note 107.
- ^{418.} Association du Barreau de l'Ontario, observations de la section des libertés civiles et des droits de la personne présentées à la CDO en octobre 2012.
- ^{419.} Observations du Bureau des conseillers des travailleurs présentées à la CDO en septembre 2012.
- ^{420.} MIGRANTE – Ontario, Caregivers Action Centre, Justicia for Migrant Workers et Niagara Migrant Workers Interest Group.
- ^{421.} Union internationale des travailleurs et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, *Maps to Agriculture Workers Alliance Regional Offices* (2011). En ligne : http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2008&Itemid=246&lang=en; Union internationale des travailleurs et travailleurs unis de l'alimentation et du

- commerce-Canada et Agriculture Workers Alliance, *The Status of Migrant Farm Workers in Canada 2010-2011* (2011), 12. En ligne : http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/awa/publications/UFCW-Status_of_MF_Workers_2010-2011_EN.pdf.
- ^{422.} Commentaires des représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{423.} Fay Faraday, Judy Fudge et Eric Tucker, *Constitutional Labour Rights in Canada: Farm Workers and the Fraser Case* (Toronto : Irwin Law, 2012), 17-19; Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Travail – Taux de syndicalisation* (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Travail – Taux de syndicalisation*). En ligne : <http://www4.rhdcc.gc.ca/.3nd.3c.1t.4r@-fra.jsp?iid=17>.
- ^{424.} Dunmore, note 218, par. 46.
- ^{425.} Dan Cameron, « Employee Voice In The Non-Union Setting » *Policy Options* 29:04 (avril 2008) 67, 67. En ligne : <http://www.irpp.org/po/archive/apr08/cameron.pdf>.
- ^{426.} John Allemang, « The sorry state of our unions », *The Globe and Mail* (24 mars 2012). En ligne : <http://www.theglobeandmail.com/news/national/the-sorry-state-of-our-unions/article2380055/page3/>.
- ^{427.} Le document d'informations de la CDO fait un bref sommaire de la montée du syndicalisme industriel au Canada durant l'après-guerre ainsi que son déclin marqué au cours des dernières années : Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire, document d'informations*, note 13, 21-24 et 31-32.
- ^{428.} Lewchuk, Clarke et de Wolff, note 176, 288; Angelo DiCaro, Chad Johnston et Jim Stanford, « Canada's Labour Movement in Challenging Times: Unions and their Role in a Changing Economy » dans Norene Pupo, Dan Glenday et Ann Duffy (dir.), *The Shifting Landscape of Work* (Toronto : Nelson Education, 2011), 49.
- ^{429.} Sharanjit Uppal, « La syndicalisation, 2011 », *L'emploi et le revenu en perspective* (Statistique Canada : 26 octobre 2011). En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011004/article/11579-fra.pdf>.
- ^{430.} Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Travail – Taux de syndicalisation*, note 423.
- ^{431.} Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Travail – Taux de syndicalisation*, note 423.
- ^{432.} Voir le chapitre 1.
- ^{433.} Lewchuk, Clarke et de Wolff, note 176, 288.
- ^{434.} *Labour Relations Act*, S.O. 1950, c. 34.
- ^{435.} Quelques dirigeants syndicaux ont dit récemment la même chose en laissant entendre que les syndicats doivent s'adapter à l'évolution des réalités. Allemang, note 426.
- ^{436.} John Anderson, James Beaton et Kate Laxer, « The Union Dimension: Mitigating Precarious Employment? » dans Leah F. Vosko (dir.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2006), 301.
- ^{437.} Fraser, CSC, note 219, 365; ministère du Travail de l'Ontario, *Groupe d'étude sur les relations de travail dans l'agriculture : Rapport présenté au ministre du Travail (Groupe d'étude sur les relations de travail dans l'agriculture, 1992)*, 3.
- ^{438.} *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture*, L.O. 1994, chap. 6, art. 4.
- ^{439.} *Dunmore*, note 218; l'argument fondé sur l'art. 15 n'a pas été examiné dans *Dunmore* et a été rejeté dans *Fraser*, l'arrêt ultérieur de la CSC sur la question.
- ^{440.} *Dunmore*, note 218, par. 41.
- ^{441.} *Dunmore*, note 218, par. 54.
- ^{442.} *Dunmore*, note 218, par. 52.
- ^{443.} *Dunmore*, note 218, par. 54.
- ^{444.} *Dunmore*, note 218, par. 53.
- ^{445.} *Dunmore*, note 218, par. 53.
- ^{446.} *Dunmore*, note 218, par. 55.
- ^{447.} *Dunmore*, note 218, par. 2 (souligné dans l'original).
- ^{448.} *Dunmore*, note 218, par. 42.
- ^{449.} *Dunmore*, note 218, par. 2 et 67.
- ^{450.} *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, L.O. 2002, chap. 16, par. 1(1) (LPEA).
- ^{451.} LPEA, note 450, par. 1(2).
- ^{452.} Il n'est pas expressément prévu dans la LPEA que les employeurs doivent tenir compte de bonne foi des observations des employés, mais la Cour suprême du Canada a conclu que cette obligation est implicite : *Fraser CSC*, note 219, par. 101 et 102.
- ^{453.} *Fraser, CSC*, note 219.
- ^{454.} *Health Services*, note 225.
- ^{455.} *Fraser, CSC*, note 219, par. 40. La Cour d'appel de l'Ontario a récemment examiné l'arrêt *Fraser* dans *Mounted Police Association of Ontario c. Canada (Attorney General)*, 2012 ONCA 363.
- ^{456.} *Fraser, CSC*, note 219, par. 41.
- ^{457.} *Fraser, CSC*, note 219, par. 101 et 102.
- ^{458.} *Fraser, CSC*, note 219, par. 107.
- ^{459.} *Fraser, CSC*, note 219, par. 117.
- ^{460.} *Fraser, CSC*, note 219, par. 99; Faraday, Fudge et Tucker, note 423, 49.
- ^{461.} *Fraser, CSC*, note 219, par. 40.
- ^{462.} *Fraser, CSC*, note 219, par. 41.
- ^{463.} *Fraser v. Ontario (Attorney General)* (2006), 79 OR (3d) 219 (C.S.J.) (*Fraser, CSJ*), par. 18.
- ^{464.} *Fraser, CSC*, note 219, par. 109 et 110.
- ^{465.} *Fraser, CSC*, note 219, par. 112.
- ^{466.} Tucker, note 338.
- ^{467.} Steven Tufts, « Community Unionism in Canada and Labour's (Re)Organization of Space » (1998) 30:3 *Antipode* 227, 228.
- ^{468.} Cynthia J. Cranford et Deena Ladd, « Community Unionism: Organising Fair Employment in Canada » (2003) 3 *Just Labour* 46, 55, n2. En ligne : <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/cranford.pdf>.
- ^{469.} Cranford et coll., *Self-Employed Workers*, note 62, 187.
- ^{470.} DiCaro, Johnston et Stanford, note 428, 52.

- ^{471.} Cynthia J. Cranford et coll., « Thinking Through Community Unionism » dans Leah F. Vosko (dir.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (Montréal et Kingston : McGill-Queen's UP, 2006), 359.
- ^{472.} Constitution de la Confédération syndicale internationale (2006, modifiée par le 2^e Congrès mondial (2010)), al. II b). En ligne : http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Const-ENG_2WC.pdf.
- ^{473.} Constitution de la Confédération syndicale internationale, note 472, al. II a).
- ^{474.} Alan M. Minsky, « Some Labour Relations Issues in the Construction Industry » (2001) 9 CLR (3d) 115.
- ^{475.} Janet McLaughlin, *Migration and Health: Implications for Development: A Case Study of Mexican and Jamaican Migrants in Canada's Seasonal Agricultural Workers Program* (The Canadian Foundation for the Americas (FOCAL), 2009), 10. En ligne : <http://www.focal.ca/pdf/Migrant%20Health%20McLaughlin%202009.pdf>; Human Rights, Equity and Diversity Department of the United Food and Commercial Workers Union, note 403, 5 et 18-20.
- ^{476.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114, art. 21.
- ^{477.} Ontario, Assemblée législative, Official Report of Debates (Hansard), 39^e législature, 2^e session, n^o 91 (8 mars 2011), 4550 (L'hon. Charles Sousa). En ligne : http://www.ontla.on.ca/house-proceedings/transcripts/files_pdf/08-MAR-2011_L091.pdf.
- ^{478.} Rapport Dean, note 114, 47.
- ^{479.} *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, note 186, par. 141(1).
- ^{480.} Résumé de l'étude d'impact de la réglementation, (2009) *Gaz. Can.*, vol. 143, n^o 41. En ligne : <http://canadagazette.gc.ca/rp-pr/p1/2009/2009-10-10/html/reg1-fra.html>.
- ^{481.} *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (travailleurs étrangers temporaires), note 249; *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227, s 200(5)d); Citoyenneté et Immigration Canada, Bulletin opérationnel 275-C – le 1^{er} avril 2011, Programme des travailleurs étrangers temporaires – Directives opérationnelles concernant l'entrée en vigueur des modifications au Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, 2.2. En ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/bulletins/2011/bo275C.asp>.
- ^{482.} Le PTAS a ses propres contrats. Les contrats conclus avec les travailleurs des niveaux C et D de la CNP et les aides familiaux résidents comprennent maintenant des clauses uniformisées couvrant la rémunération, le logement, les avantages sociaux, les heures de travail, les tâches, les vacances et les congés de maladie. Ils exigent que l'assurance-santé soit fournie aux frais de l'employeur jusqu'à ce que le travailleur ait droit à une couverture provinciale, et un préavis de cessation d'emploi d'une semaine doit être donné au travailleur ayant travaillé pendant plus de trois mois. Les frais de recrutement sont interdits et les frais de transport doivent être supportés par les employeurs et, contrairement au PTAS, qui autorise le recouvrement de certains frais, il est interdit de recouvrer du travailleur les frais de transport. Le contrat indique clairement que les clauses sont assujetties aux normes provinciales en matière d'emploi et de santé et de sécurité. Les employeurs sont tenus de fournir un logement approprié (moyennant des frais et conformément à des lignes directrices), un relevé d'emploi doit être établi et du matériel de sécurité contre les produits chimiques et les pesticides doit être fourni aux frais de l'employeur.
- ^{483.} Citoyenneté et Immigration Canada, Document d'information — Douze Canadiens reçoivent le prix de la citoyenneté du Canada (août 2010) (Citoyenneté et Immigration Canada, Documents d'information – Améliorations). En ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2010/2010-08-18.asp> ; Citoyenneté et Immigration Canada, Document d'information — Limite de quatre ans pour les ressortissants étrangers travaillant au Canada (mars 2011). En ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2011/2011-03-24.asp>; *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (travailleurs étrangers temporaires)*, note 249 ; pour l'explication fournie par le gouvernement fédéral, voir Résumé de l'étude d'impact de la réglementation, (2009) *Gaz. Can.*, vol. 143, no 41. En ligne : <http://canadagazette.gc.ca/rp-pr/p1/2009/2009-10-10/html/reg1-fra.html>.
- ^{484.} Salimah Valiani, *The Shift in Canadian Immigration Policy and Unheeded Lessons of the Live-in Caregiver Program* (February 2009), 7 et 8. En ligne : <http://www.csl.carleton.ca/~dana/TempPermlCPCFINAL.pdf>. Le rapport final de la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario reconnaît la vulnérabilité de ces travailleurs, qui est plus particulièrement attribuable aux conditions générées par l'élément « résidant » du programme.
- ^{485.} Valiani, note 484, 14-18; Metropolitan Action Committee on Violence Against Women and Children, *Domestic Workers et Live-in Caregivers Experiencing Workplace Sexual Violence and Harassment*, METRAC's Workplace Justice Series (2009), 3. En ligne : <http://www.metrac.org/resources/downloads/domestic.workers.workplace.harassment.pdf>. Réunion de consultation avec la Migrant Workers Alliance for Change, 22 septembre 2012.
- ^{486.} Valiani, note 484, 14.
- ^{487.} Metropolitan Action Committee on Violence Against Women and Children, note 485, 4.
- ^{488.} *Employment Protection for Foreign Nationals Act (Live-in Caregivers and Others)*, 2009, note 245.
- ^{489.} Ministère du Travail de l'Ontario, *Employment Protection for Foreign Nationals Act (Live in Caregivers and Others)*, 2009 : FAQs (mars 2010). En ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/faqs/epfna.php>.
- ^{490.} Les contrats de travail offerts aux aides familiaux résidents doivent dorénavant comprendre des modalités standardisées en ce qui a trait à la rémunération, à l'hébergement, aux avantages, aux heures de travail, aux fonctions du poste, aux

- congés fériés et de maladie; *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227.
491. « Résumé de l'étude d'impact de la réglementation » dans *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (travailleurs étrangers temporaires)*, note 249.
492. Citoyenneté et Immigration Canada, Communiqués de presse, « Minister Kenny Announces Important Change for Live-in Caregivers » (15 décembre 2011). En ligne : <http://www.cic.gc.ca/english/department/media/releases/2011/2011-12-15.asp>.
493. Réunion de consultation avec le Caregivers' Action Centre, 28 février 2011, Toronto (Ontario) ; réunion de consultation avec le Chinese Interagency Network of Greater Toronto Labour Committee, 6 mai 2011, Toronto (Ontario) ; consultation auprès de la Migrant Workers Alliance for Change, Toronto, 22 septembre 2012 ; Faraday, note 107, p. 68.
494. Communication présentée à la CDO par la Migrant Workers Alliance for Change, octobre 2012.
495. Réunion de consultation avec des travailleurs étrangers temporaires (niveaux C et D de la CNP).
496. *Loi visant à protéger les étrangers employés comme aides familiaux et dans d'autres emplois prescrits*, note 245.
497. *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, LM 2008, c 23 (Manitoba).
498. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Programme des travailleurs étrangers temporaires – Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs du Manitoba et modifications apportées à la procédure de demande d'avis relatif au marché de RHDCC et Service Canada* (juillet 2011), par. 5 RHDCC, *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs du Manitoba*. En ligne : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/questions-reponses/manitoba.shtml.
499. RHDCC, *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs du Manitoba*, note 437, 7; consultation du ministère du Travail du Manitoba, 21 et 23 juin 2011 ; Services à la famille et Travail, Manitoba, *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs C.C.S.M. c.W197 Titulaires d'une licence valide*. En ligne : http://www.gov.mb.ca/labour/standards/asset_library/pdf/wrapa_valid_licensees.fr.pdf.
500. Faraday, note 107 pp. 69-73.
501. Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
502. Faraday, note 107, 107.
503. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Programme des travailleurs étrangers temporaires – Conformité des employeurs – Exigences relatives au Programme des travailleurs étrangers temporaires* (2011), 7. En ligne : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/brochure/cde_brochure.shtml.
504. *Plus de voies vers le succès : Le rapport final de la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario*, octobre 2012.
505. Citoyenneté et Immigration Canada, *Document d'information*, note 483.
506. Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
507. *Plus de voies vers le succès : Le rapport final de la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario*, octobre 2012, p. 30.
508. Faraday, note 107.
509. Herbert Grubel et Patrick Grady, *Immigration and the Canadian Welfare State*, *Studies in Immigration et Refugee Policy* (Fraser Institute, 2011), 35. En ligne : <http://www.fraserinstitute.org/uploadedFiles/fraser-ca/Content/research-news/research/publications/immigration-and-the-canadian-welfare-state-2011.pdf>.
510. *Débats à la Chambre des communes*, 41^e législature, 1^{re} session, n^o 146 (15 mai 2012), 1440 (l'hon. Diane Finley) ; « Unions argue new wage rules discriminatory; Critics say new changes will hurt all workers » *Toronto Star* (16 mai 2012) A6.
511. *Le rapport final de la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario*, note 504.
512. Développement des ressources humaines Canada, *Étude bilan : Le travail autonome à son compte au Canada – Rapport final* (2000), 5. En ligne : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/archive/1998/1998-000343/ownaccf.pdf.
513. Nadja Kamhi et Danny Leung, *Recent Developments in Self-Employment in Canada*, document de travail 2005-8 (division de la recherche de la Banque du Canada, 2005), 1. En ligne : <http://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2010/02/wp05-8.pdf>.
514. Sébastien LaRochelle-Côté, « Self-employment in the Downturn », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, No 3 (Statistique Canada, mars 2010), 5. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010103/pdf/11138-eng.pdf>.
515. LaRochelle-Côté, note 514, 6.
516. Noack et Vosko, note 4, 8; et Tableau 282-0011, Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'emploi selon la catégorie de travailleur, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et le sexe, non désaisonnalisées, mensuel (personnes) CANSIM (base de données). En ligne : <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/pick-choisir?id=2820011&p2=33&retrLang=fra&lang=fra>.
517. Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire*, document d'informations, note 13, 9.
518. Cranford et coll., *Self-Employed Workers*, note 62, 177.
519. Cranford et coll., *Self-Employed*, note 62, 9. Voir également Vosko et Zukewich, note 63, 67.
520. Karen D. Hughes, « Rethinking Policy for the 'New Economy' : The Case of Self-Employed Women » (2004) 67 *Sask L Rev* 571, 573 (Hughes, « Rethinking Policy »).
521. Kamhi et Leung, note 513, 4.
522. OCDE, « The Partial Renaissance of Self-Employment » in

- OCDE *Employment Outlook, 2000* (2000), 155. En ligne : <http://www.oecd.org/dataoecd/10/44/2079593.pdf>; Cranford et coll., *Self-Employed Workers*, note 62, 5.
- ^{523.} LaRochelle-Côté, note 514, 7.
- ^{524.} Au sujet des employés, voir : Judy Fudge, « Fragmenting Work and Fragmenting Organizations : The Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation » (2006) 44 *Osgoode Hall LJ* 609, 621 (Fudge, « Fragmenting Work »). Au sujet des employeurs, voir : Hughes, « Rethinking Policy », note 520, 582-583; LaRochelle-Côté, note 514, 5.
- ^{525.} Ernest B. Akyeampong et Deborah Sussman, « Health-Related Insurance for the Self-Employed », *Perspectives on Labour and Employment*, vol. 4, n° 5 (Statistique Canada, mai 2003), 17. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2003005-eng.pdf>. Voir aussi : Fudge, « Fragmenting Work », note 524, 621 ([TRADUCTION] « Généralement, les travailleurs autonomes sont moins susceptibles d'avoir accès à des avantages sociaux que les employés, bien que l'accès à ce type d'avantages dépende du type de travail autonome; ainsi, les employeurs autonomes jouissent de plus nombreux avantages que les travailleurs autonomes pour compte propre. »).
- ^{526.} Fudge, « Fragmenting Work », note 524, 621. Voir aussi : Rosemary A. Venne, « A Half Century of Work : Women in the Labour Force » (2004) 67 *Sask L Rev* 489.
- ^{527.} Karen D. Hughes, *Gender and Self-employment in Canada : Assessing Trends and Policy Implications*, Canadian Policy Research Networks Study No. WI04 Changing Employment Relationships Series (Ottawa : Renouf, 1999), 16-18 (Hughes, *Gender and Self-Employment*). En ligne : http://www.cprn.org/documents/18381_en.pdf.
- ^{528.} Vosko et Zukewich, note 63, 77; Leah F. Vosko, Nancy Zukewich et Cynthia Cranford, « Precarious Jobs : A New Typology of Employment », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 10 (Statistique Canada, octobre 2003), 3 et 20-22. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2003010-eng.pdf>.
- ^{529.} Hughes, *Gender and Self-Employment*, note 527, 22.
- ^{530.} Hou et Wang, note 61, 4.
- ^{531.} Noack et Vosko, note 4, 8-9.
- ^{532.} Robert M Parry et David A Ryan, *Employment Standards Handbook*, 3rd dir., Release No 35 (Toronto : Thomson Reuters Canada, 2002), 1-1.
- ^{533.} *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, note 186, s 1(1).
- ^{534.} Parry et Ryan, note 532, 1-1.
- ^{535.} Judy Fudge, Eric Tucker et Leah Vosko, « Employee or Independent Contractor?: Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada » (2003) 10:2 *CLEJ* 193, 209 (Fudge, Tucker et Vosko, « Employee or Independent Contractor? »).
- ^{536.} Fudge, Tucker et Vosko, « Employee or Independent Contractor? », note 535, 194.
- ^{537.} *Guide sur les normes d'emploi vol. 1*, note 292, 5-14.
- ^{538.} Parry et Ryan, note 532, 1-8; *Guide sur les normes d'emploi vol. 1*, note 292, 5-15 - 5-14.
- ^{539.} *671122 Ontario Ltd v. Sagaz Industries Canada Inc*, [2001] 2 SCR 983, [2001] SCJ No 61, par.46 (« [...] aucun critère universel ne permet de déterminer, de façon concluante, si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant ») (*Sagaz*).
- ^{540.} *Sagaz*, note 539, par. 47.
- ^{541.} *Sagaz*, note 539, par. 47-48.
- ^{542.} *Guide sur les normes d'emploi vol. 1*, note 292, 5-27.
- ^{543.} *Guide sur les normes d'emploi vol. 1*, note 292, 5-27.
- ^{544.} *Loi sur les relations de travail 1995*, note 219 par 1(1).
- ^{545.} Communication présentée à la CDO par les TCA, octobre 2012.
- ^{546.} Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 32.
- ^{547.} Réunion de consultation avec le Labour Committee of the Chinese Interagency Network of Greater Toronto, 6 mai 2011, Toronto (Ontario) ; commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, décembre 2012.
- ^{548.} Communication présentée par le Chinese Interagency Network of Greater Toronto, octobre 2012.
- ^{549.} Communication présentée par le Chinese Interagency Network of Greater Toronto, octobre 2012.
- ^{550.} Workers' Action Centre, *Working on the Edge*, note 77, 16. Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire, document d'informations*, note 13, 51.
- ^{551.} Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire, document d'informations*, note 13, 51.
- ^{552.} Fudge, Tucker et Vosko, « Employee or Independent Contractor? », note 535, 230. Les auteurs se demandent également si la distinction entre un employé dépendant et un travailleur indépendant devrait définir la portée de la protection du travailleur et formulent une recommandation semblable dans leur document intitulé « The Legal Concept of Employment », note 68, 94, 95, 105 et 119.
- ^{553.} Institut Wellesley, Atkinson Foundation et Metcalf Foundation, *Talking About Jobs* (2011), 7. En ligne : <http://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2011/11/6-Good-Ideas-About-Jobs-in-Ontario1.pdf>.
- ^{554.} *Guide sur les normes d'emploi vol. 1*, note 292, 5-23 et 5-39.
- ^{555.} Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{556.} Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{557.} Consultation du ministère du travail de l'Ontario, 10 mai 2012, Toronto (Ontario). Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{558.} Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{559.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114, *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents de travail*, note 214.
- ^{560.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114, s 32.0.1-32.0.7 ; en réaction à notre rapport préliminaire, nous

avons reçu une note décrivant la violence subie par un enseignant en classe et préconisant la prestation d'une formation annuelle à l'intention des employeurs sur la protection des enseignants contre la violence en milieu de travail.

- ^{561.} *Rapport Dean*, note 114, 14 ; Vosko et coll., note 4, 45-47.
- ^{562.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114 s 4.1(2).
- ^{563.} Ministère du travail de l'Ontario, *Renseignements pour les travailleurs et les employeurs au sujet des représailles*, Feuille de renseignement n° 30 (2012), 2 (ministère du Travail de l'Ontario *Renseignements pour les travailleurs et les employeurs au sujet des représailles*). En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pdf/fs_reprisals.pdf.
- ^{564.} Projet de loi 160, *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail*, 2011, 2^e session, 39^e législature, Ontario, 2011 (à la sanction royale, chapitre 11 des Lois de l'Ontario de 2011), s 13(1). En ligne : http://www.e-laws.gov.on.ca/html/source/statutes/french/2011/elaws_src_s11011_f.htm.
- ^{565.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114 s 9.
- ^{566.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114 s 9(18)a).
- ^{567.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114 s 9(20).
- ^{568.} Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{569.} Consultation du ministère du travail de l'Ontario, 10 mai 2012, Toronto (Ontario).
- ^{570.} POA, note 377.
- ^{571.} Des accusations criminelles ont été portées contre la société de construction et d'autres parties en rapport avec la mort tragique de quatre travailleurs tombés d'un échafaudage le 24 décembre 2009 à Toronto (Ontario).
- ^{572.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, s. 3(1).
- ^{573.} *Opérations agricoles*, Règl. de l'Ont. 414/05.
- ^{574.} Le terme « employé régulièrement » s'applique à toute personne qui est employée pendant une période de plus de trois mois. Cela comprend le personnel permanent à plein temps, le personnel permanent à temps partiel, le personnel contractuel, les employés saisonniers ainsi que les gestionnaires et les superviseurs. Dans les cas où il y a un grand roulement de personnel, différents employés peuvent se succéder à un poste donné durant moins de trois mois chacun. Si un poste existe pendant plus de trois mois, quel que soit le nombre de personnes qui l'ont occupé durant cette période, on tient compte du poste pour déterminer si un délégué à la santé et à la sécurité ou un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail est nécessaire ». Ministère du Travail de l'Ontario, *Les comités mixtes sur la santé et la sécurité et les délégués*. En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/jhsc/jhsc_1.php.
- ^{575.} Ministère du Travail de l'Ontario, *Directives concernant la santé et la sécurité au travail à l'intention des opérations agricoles en Ontario* (2006). En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pdf/farming_ohsag.pdf.
- ^{576.} Ministère du Travail de l'Ontario, *Directives concernant la santé et la sécurité au travail à l'intention des opérations agricoles en Ontario*, note 575, 1.
- ^{577.} Consultation du ministère du travail de l'Ontario, 10 mai 2012, Toronto (Ontario).
- ^{578.} *Rapport Dean*, note 114, 46.
- ^{579.} *Rapport Dean*, note 114, 46.
- ^{580.} *Rapport Dean*, note 114, 46.
- ^{581.} *Rapport Dean*, note 114, 6.
- ^{582.} *Rapport Dean*, note 114, 17; George Gritziotis, « Prevention Update » *Safe at Work Ontario*, No 10 (ministère du Travail de l'Ontario, mars 2012), 2. En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pdf/sawo_today10.pdf.
- ^{583.} *Rapport Dean*, note 114, 46-47.
- ^{584.} *Rapport Dean*, note 114, 47.
- ^{585.} Consultation du ministère du Travail de l'Ontario, 10 mai 2012, Toronto (Ontario).
- ^{586.} Faraday, note 107.
- ^{587.} *Rapport Dean*, note 114, 46.
- ^{588.} *Rapport Dean*; consultation du ministère du Travail de l'Ontario, 10 mai 2012, Toronto (Ontario).
- ^{589.} Ministère du Travail de l'Ontario, « Annexe I : Rapport annuel 2009-2010 » du *Plan axé sur les résultats publié* (Toronto : ministère du travail de l'Ontario, 2010), 28. En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/about/pubs/rbp/2010/appendix_1.php.
- ^{590.} Vosko et coll., note 4, 50.
- ^{591.} Consultation du ministère du Travail de l'Ontario, 10 mai 2012, Toronto (Ontario).
- ^{592.} Ministère du Travail de l'Ontario, *Plan du secteur industriel 2011-2012* (2011), 20 (ministère du Travail de l'Ontario, *Plan du secteur industriel 2011-2012*). En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pdf/sp_11ind.pdf. (Les sous-secteurs sont : les services de police, les services d'incendie, la pêche, la télévision et le cinéma, les arts du spectacle).
- ^{593.} Ministère du Travail de l'Ontario, *Plans des sous-secteurs : Entreprises agricoles (juin 2012)*, site Web du ministère. En ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/sawo/sectorplans/2012/industrial/industrial_10.php.
- ^{594.} Réunion de consultation avec le Niagara Migrant Workers Interest Group, 30 mars 2011, St. Catharines (Ontario) ; réunion de consultation avec des travailleurs ; réunion de consultation avec le Workers' Compensation Network, 29 avril 2011, Toronto (Ontario) ; réunion de consultation avec Windsor Legal Assistance, 14 juin 2011, Windsor (Ontario) ; réunion de consultation avec l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA).
- ^{595.} Communication présentée à la CDO par le Toronto Workers' Health and Safety Legal Clinic, 28 septembre 2012 ; consultation de la Migrant Workers Alliance for Change, Toronto, 22 septembre 2012 ; communication présentée à la CDO par le Workers Action Centre/Parkdale Community Legal Service, septembre 2012 ; commentaires de représentants du ministère du Travail, décembre 2012.
- ^{596.} *Rapport Dean*, note 114, 27-28.
- ^{597.} Ministère du Travail de l'Ontario, affiche *Santé et sécurité au travail – La prévention commence ici*, en ligne : <http://www>.

- labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/posterinfo.php.
- ^{598.} *Rapport Dean*, note 114, 47-48.
- ^{599.} Réunion de consultation avec le Labour Committee du Chinese Interagency Network, 6 mai 2011, Toronto (Ontario) ; réunion de consultation avec les TUAC Canada, 7 avril 2011, Toronto (Ontario).
- ^{600.} Réunion de consultation avec le Labour Committee du Chinese Interagency Network, 6 mai 2011, Toronto (Ontario).
- ^{601.} Réunion de consultation avec des travailleurs ; réunion de consultation avec l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA) ; réunion de consultation avec les TUAC Canada, 7 avril 2011, Toronto (Ontario).
- ^{602.} Faraday, note 107, 107.
- ^{603.} *Rapport Dean*, note 114, 48 ; voir aussi : ministère du Travail de l'Ontario, *Plan du secteur industriel 2011-2012*, note 516, 20 (parmi les sous-secteurs industriels, l'agriculture est au deuxième rang pour le nombre d'accidents mortels en Ontario entre 2008 et 2010).
- ^{604.} Réunion de consultation avec Dignidad Obrera Agrícola Migrante (DOAM), 8 mai 2011, St. Catharines (Ontario) ; réunion de consultation avec des travailleurs embauchés dans le cadre du PTAS.
- ^{605.} Communication présentée à la CDO par la Migrant Workers Alliance for Change, octobre 2012 ; commentaires du ministère du Travail, décembre 2012.
- ^{606.} Dans le contexte des travailleurs étrangers temporaires, voir : réunion de consultation avec des travailleurs et des travailleurs des TUAC ; réunions de consultation avec le Niagara Migrant Workers Interest Group, 30 mars 2011, St. Catharines (Ontario), 9 mai 2011, Niagara-on-the-Lake (Ontario) ; réunion de consultation avec Windsor Legal Assistance, 13 juin 2011, Windsor (Ontario) ; réunion de consultation avec l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA) ; mémoire du DOAM, 2 (dans le dossier, à la CDO) ([TRADUCTION] « La crainte d'être rapatrié est la principale raison pour laquelle la plupart des travailleurs ne font jamais état de problèmes de santé liés au lieu de travail. »). La question a été évoquée deux fois dans un contexte plus vaste : réunion de consultation avec un représentant du SEFPO, 15 juin 2011 ; mémoire de la Toronto Workers' Health and Safety Legal Clinic.
- ^{607.} *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114 s 50. Voir aussi : ministère du Travail de l'Ontario, *Information for Workers and Employers About Reprisals*, note 563. En ligne : <http://www.ontla.on.ca/library/repository/mon/26004/316591.pdf>.
- ^{608.} *Règles de procédure de la Commission des relations de travail de l'Ontario*, r 41; *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, note 114, s 50, 50.1; Règl. de l'Ont. 33/12, s 1.
- ^{609.} *Rapport Dean*, note 114, 47.
- ^{610.} Consultation, par la CDO, du ministère du Travail de l'Ontario, 10 mai 2012, Toronto (Ontario); *Sécurité au travail Ontario*, n° 10 (ministère du Travail de l'Ontario, mars 2012). En ligne : <http://222.labour.gov.on.ca/french/hs/sawo/pubs/issue10.php>
- ^{611.} Rencontre avec le IAVGO, les Injured Workers' Consultants et des travailleurs blessés au travail, Toronto, 4 octobre 2012.
- ^{612.} Rencontre avec la Migrant Workers Alliance for Change relativement au rapport préliminaire, et observations présentées à la CDO, septembre – octobre 2012.
- ^{613.} Harry Arthurs, *Un financement équitable : Rapport sur le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario* (Imprimeur de la Reine pour l'Ontario), 2012, p. 110.
- ^{614.} Rencontre avec le IAVGO, les Injured Workers' Consultants et des travailleurs blessés au travail, Toronto, 4 octobre 2012.
- ^{615.} Lippel et coll., note 57, 81.
- ^{616.} Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{617.} Lippel et coll., note 57, 81.
- ^{618.} Arthurs, *Un financement équitable*, note 613.
- ^{619.} Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{620.} *Un financement équitable*, note 613, 114.
- ^{621.} Vosko et coll., note 4, 88.
- ^{622.} Phil James et coll., « Regulating Supply Chains to Improve Health and Safety » (2007) 36 :2 Indus LJ 163, 166.
- ^{623.} James et coll., note 622, 166-170.
- ^{624.} James et coll., note 622, 166-170.
- ^{625.} James et coll., note 622, 186.
- ^{626.} James et coll., note 622, 187.
- ^{627.} Richard Johnstone, Michael Quinlan et Maria McNamara, *Enforcing Upstream : Australian Health and Safety Inspectors and Upstream Duty Holders*, Working Paper 77 (Canberra : National Research Centre for Occupational Health and Safety Regulation (NRCOHSR), 2010). En ligne : http://regnet.anu.edu.au/sites/default/files/u86/WorkingPaper_77_0.pdf.
- ^{628.} *Rapport Dean*, note 114, 55.
- ^{629.} *Rapport Dean*, note 114, 41 et 51-52.
- ^{630.} La protection que le PTAS assure aux travailleurs débute aussitôt que les parties ont convenu du point de départ dans leur pays d'origine et cette protection demeure jusqu'à ce qu'ils retournent dans leur pays. Elle couvre aussi le temps pendant lequel ils sont en transit entre l'aéroport et les installations de l'employeur, lorsqu'ils utilisent un moyen de transport qu'autorise l'employeur ou pendant qu'ils séjournent dans les logements que ce dernier fournit. En cas d'accident, les travailleurs visés par le PTAS doivent présenter une demande de prestation avant de quitter le Canada. Si cela n'est pas fait, l'agent de liaison des travailleurs est chargé de déclarer l'accident. Lors de nos consultations, nous avons entendu dire que certains agents de liaison du PTAS sont parvenus à coordonner avec la CSPAAT les dispositions nécessaires pour que les travailleurs aient accès à l'assurance contre les accidents du travail.
- ^{631.} Janet McLaughlin et Jenna L. Hennebry, « Backgrounder

- on Health and Safety for Migrant Farmworkers », *IMRC Policy Points*, No 1 (Waterloo : International Migration Research Centre, 2010), 5. En ligne : http://www.wlu.ca/documents/44258/IMRC_Policy_Points_Issue_I_-_Migrant_Farmworker_Health.pdf.
632. McLaughlin, « Falling Through the Cracks », note 403, 5.
633. McLaughlin, « Falling Through the Cracks », note 403, 9.
634. Réunion de consultation avec travailleurs embauchés dans le cadre du PTAS ; réunion de consultation avec l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA).
635. Réunion de consultation avec travailleurs embauchés dans le cadre du PTAS ; réunion de consultation avec l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA).
636. Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012 ; on peut trouver des informations détaillées concernant l'admissibilité à l'Assurance-santé de l'Ontario en ligne à la page « Admissibilité à l'Assurance-santé », à http://www.health.gov.on.ca/fr/public/publications/ohip/ohip_eligibility.aspx.
637. Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
638. Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire, document d'informations*, note 13, 43; Janet McLaughlin, « Challenges and Considerations : Providing Accessible Health Care for TFW » (Presentation at Permanently Temporary : Temporary Foreign Workers and Canada's Changing Attitude to Citizenship and Immigration Community Research Symposium, 4 février 2010), 32-34. En ligne : <http://ceris.metropolis.net/Virtual%20Library/other/PermanentlyTemporary.pdf>.
639. Réunion de consultation avec l'Agriculture Workers Alliance (AWA), Toronto (Ontario).
640. Michael Pysklywec et coll., « Doctors Within Borders : Meeting the Health Care Needs of Migrant Farm Workers in Canada » (2011) 183 :9 *Can Med Assoc J* 1039, 1041.
641. Réunion de consultation avec l'Agriculture Workers Alliance (AWA), Toronto (Ontario).
642. Réunion de consultation avec le Workers' Compensation Network, 29 avril 2012, Toronto (Ontario).
643. Communication présentée à la CDO par le Toronto Workers' Health and Safety Legal Clinic, 28 septembre 2012 ; commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
644. Communication présentée à la CDO par le Bureau des conseillers des travailleurs, septembre 2012.
645. Réunion de consultation avec l'Agriculture Workers Alliance (AWA) et les TUAC Canada, Toronto (Ontario); réunion de consultation avec des travailleurs étrangers temporaires; mémoire de l'employeur d'un aide familial résidant (dans le dossier, à la CDO).
646. Réunion de consultation avec le Niagara Migrant Workers Interest Group, 30 mars 2011, St. Catharines (Ontario).
647. Réunion de consultation avec le Niagara Migrant Workers Interest Group, 30 mars 2011, St. Catharines (Ontario).
648. *Niagara Migrant Workers Interest Group Blog*. En ligne : [htt://nmwig.blogspot.com](http://nmwig.blogspot.com).
649. Hennebry, note 99, 23-25.
650. Un modèle innovateur de prestation de mesures de soutien aux travailleurs migrants qu'utilisent les TUAC est analysé dans la section Faire respecter les droits des travailleurs vulnérables par la voie d'une association.
651. Francesca Froy et Sylvain Giguère, *Putting in Place Jobs that Last: A Guide to Rebuilding Quality Employment at Local Level* (OCDE, 2010), 3. En ligne : <http://www.oecd.org/dataoecd/12/6/44418145.pdf>.
652. Zizys, note 25, 7-9. Zizys n'attribue pas la polarisation du marché du travail uniquement à l'effondrement des échelons de carrière. Il reconnaît aussi l'impact de la disparition des emplois de cols bleus, bien rémunérés, dans le secteur manufacturier et l'augmentation correspondante des postes de premier échelon, dans le secteur des services qui paye nettement moins. Le déclin des emplois syndiqués est un autre facteur causé par l'abandon graduel des emplois du secteur manufacturier « fortement syndiqué » vers ceux du secteur des services « peu syndiqué », mais aussi par des décisions de nature politique. Il relève de plus des diminutions du salaire minimum dans la plupart des administrations nord américaines, une tendance qui est en voie de s'inverser.
653. OCDE, *Growing Income Inequality*, note 34, 12.
654. OCDE, *Growing Income Inequality*, note 34, 12.
655. Manufacturiers et exportateurs du Canada, *Business Results Through Workforce Capabilities: A Resource for Developing and Maintaining a Highly Skilled Workforce* (2007), 9.
656. Consultation, par la CDO, des Manufacturiers et Exportateurs du Canada, 11 mai 2011, Mississauga (Ontario).
657. Consultation, par la CDO, des Manufacturiers et Exportateurs du Canada, 11 mai 2011, Mississauga (Ontario).
658. Centre for Workplace Skills, *What We Do*. (Centre for Workplace Skills, *What We Do*). En ligne : <http://www.workplaceskills.ca/en/who-we-are/overview.html>.
659. Centre for Workplace Skills, *What We Do*, note 658.
660. Centre for Workplace Skills, *Investing in Skills : Effective Work-Related Learning in SMEs* (2011), 4. En ligne : <http://www.workplaceskills.ca/uploads/media/4nvw3ps0.pdf>.
661. Centre for Workplace Skills, *Union-Led Work-Related Learning: Profiles of Effective Practices* (2011), 6. En ligne : <http://www.workplaceskills.ca/en/workers/union-led-work-related-learning-profiles-of-effective-practices.html>.
662. Fédération du travail de l'Ontario (FTO), Mémoire (dans le dossier, à la CDO).
663. Gordon B. Cooke, James Chowhan et Trevor Brown, « Declining Versus Participating in Employer-Supported Training in Canada » (2011) 15:4 *International Journal of Training and Development* 271, 272.
664. Cooke, Chowhan et Brown, note 663, 275.

- ^{665.} Consultation, par la CDO, de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TCA), 5 avril 2011, Toronto (Ontario).
- ^{666.} Consultation, par la CDO, de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) and Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TCA), 5 avril 2011, Toronto (Ontario).
- ^{667.} Lewchuk, Clarke et de Wolfe, note 176.
- ^{668.} *Rapport Drummond*, note 142, 277.
- ^{669.} *Rapport Drummond*, note 142, 278.
- ^{670.} *Rapport Drummond*, note 142, 285.
- ^{671.} Lewchuk, Clarke et de Wolfe, note 176, 285; *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre*, LRQ, c D-8.3 s 3.
- ^{672.} Paul Bélanger et Magali Robitaille, *La formation en entreprise au Québec : un portrait* (Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu du travail), 2008), 20. En ligne : <http://www.ccl-cca.ca/pdfs/WLKC/WorkplaceTrainingQuebecEN.pdf>. Ce rapport conclut que l'initiative a amélioré la participation aux activités de formation en milieu de travail, qu'un plus grand nombre d'entreprises planifiaient activement et mettaient en œuvre des activités de formation pour leurs employés et que l'on faisait la promotion de l'apprentissage des adultes au moyen d'efforts coopératifs et combinés de la part d'employeurs, de gouvernements, de syndicats et de groupes communautaires.
- ^{673.} Richard Brisbois, Nicole Pollack et Ron Saunders, *Lessons from Other Countries Regarding Incentives for Employer-Sponsored Training* (Canadian Policy Research Networks, 2009), 26. En ligne : http://www.cprn.org/documents/51134_EN.pdf.
- ^{674.} Lewchuk, Clarke et de Wolfe, note 176, 286.
- ^{675.} Lewchuk, Clarke et de Wolfe, note 176, 286.
- ^{676.} Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{677.} Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Ontario Improves Skilled Trades System : McGuinty Government Establishes College Of Trades To Modernize Apprenticeship* (27 October 2009). En ligne : <http://news.ontario.ca/tcu/en/2009/10/ontario-improves-skilled-trades-system.html>. Voir : *Ordre des métiers de l'Ontario*. En ligne : <http://www.collegeoftrades.ca>.
- ^{678.} *Rapport Drummond*, note 142, 286.
- ^{679.} Lewchuk, Clarke et de Wolfe, note 176, 285.
- ^{680.} *Rapport Drummond*, note 142, 285.
- ^{681.} Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Role du Ministère*. En ligne : <http://www.tcu.gov.on.ca/eng/about/role.html>.
- ^{682.} *Rapport Drummond*, note 142, 279.
- ^{683.} Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Services d'emploi – Directives aux fournisseurs de services* (2010), s 2.2-1. En ligne : http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/publications/eopg_sp_guidelines.pdf.
- ^{684.} Informations fournies à la CDO par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario.
- ^{685.} Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Deuxième carrière* (ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Deuxième carrière*). En ligne : <http://www.tcu.gov.on.ca/fr/secondcareer/qna.html#display>. [« Des indemnités excédant le montant maximal peuvent être disponibles pour les personnes handicapées ayant besoin d'adaptations, pour les soins de garde de personnes à charge, pour les participants qui vivent loin de leur domicile et pour ceux qui ont besoin de rattrapage scolaire ».]
- ^{686.} Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Deuxième carrière*, note 685.
- ^{687.} Informations fournies à la CDO par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. Dans son budget de 2012, le gouvernement de l'Ontario a réaffirmé sa volonté d'appuyer les travailleurs sans emploi en maintenant un financement de 251 millions de dollars pour le programme Deuxième Carrière 2012-2013, de façon à aider 12 000 participants. Le gouvernement s'est également engagé à examiner de quelles façons Emploi Ontario pourrait intégrer une stratégie pangouvernementale en matière de création d'emplois et de services de formation. Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{688.} Consultation, par la CDO, de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TCA), 5 avril 2011, Toronto (Ontario).
- ^{689.} Consultation, par la CDO, de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TCA), 5 avril 2011, Toronto (Ontario).
- ^{690.} Informations fournies à la CDO par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario.
- ^{691.} *Rapport Drummond*, note 142, 283.
- ^{692.} *Rapport Drummond*, note 142, 283.
- ^{693.} *Rapport Drummond*, note 142, 285.
- ^{694.} Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{695.} *Rapport Drummond*, note 142, 282.
- ^{696.} *Rapport Drummond*, note 142, 283; commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
- ^{697.} Ministère du développement économique et de l'Innovation de l'Ontario, communiqué de presse, « L'Ontario attire des investissements et crée des emplois : le gouvernement McGuinty favorise le développement économique régional », 29 novembre 2011. En ligne : http://www.ontariocanada.com/ontcan/1medt/fr/news_2011_11_30_fr.jsp.
- ^{698.} Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012; Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, *Principaux programmes, Aider les femmes à devenir autonomes financièrement; Programmes de formation pour femmes* (Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, *Principaux programmes*). En ligne : <http://www.women.gov.on.ca/french/keyprograms/skilledtrades.shtml>; consultation, par la CDO, de la Direction générale de

la condition féminine de l'Ontario, 2 février 2012, Toronto (Ontario).

699. Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, *Principaux programmes*, note 698.
700. Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, *Programme de préparation à l'emploi pour femmes victimes de violence ou vulnérables 2011-2013*. En ligne : <http://www.women.gov.on.ca/french/keyprograms/skilledtrades.shtml#abused> ; Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, *Principaux programmes*, note 698.
701. Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, *Principaux programmes*, note 698 ; informations fournies par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.
702. Luin Goldring et Patricial Landolt, *Immigrants and Precarious Employment in the New Economy : Brief 2* (York University Immigrants and Precarious Employment Project, 2009), 4. En ligne : http://www.arts.yorku.ca/research/ine/public_outreach/materials.html; Goldring et Landolt, note 78.
703. L'Ontario permet aux immigrants adultes admissibles d'accéder à une formation linguistique, qu'ils soient arrivés de fraîche date ou non. La province met également en œuvre des projets pilotes de formation linguistique conçus en fonction du métier et adaptés au milieu de travail des employés et à leurs besoins en matière de communication ; commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
704. Goldring et Landolt, note 78.
705. Consultation, par la CDO, du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), 18 mai 2011.
706. Consultation, par la CDO, du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), 18 mai 2011 ; consultation, par la CDO, de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TCA), 5 avril 2011.
707. Consultation, par la CDO, du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) (18 mai 2011).
708. Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario, « Immigration Overview : Ministry of Citizenship and Immigration » (présentation PowerPoint, mars 2011) [document inédit], 5 (ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario, « Immigration Overview »).
709. Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario, *Services principaux*. En ligne : <http://www.citizenship.gov.on.ca/french/keyinitiatives/index.shtml>.
710. Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012.
711. Alexander, Burleton et Fong, note 101, 15-16.
712. *Rapport Drummond*, note 142, 294.
713. Commentaires de représentants du gouvernement de l'Ontario, octobre 2012 ; Budget de l'Ontario 2012, <http://www.fin.gov.on.ca/fr/budget/ontariobudgets/2012/ch1.html>.
714. Froy et Giguère, note 651, 63.
715. Communication présentée à la CDO par la section des libertés civiles et des droits de la personne de l'Association du Barreau de l'Ontario, octobre 2012.