

Travailler, oui mais...

Le droit du travail à retravailler

Document de discussion



COMMISSION DU DROIT DU CANADA

Canada

Page couverture :

L'illustration de la personne non protégée par le parapluie est une conception originale de Johnny Endrawis qui a été adaptée pour la couverture du présent document. Johnny était l'un des gagnants du deuxième prix du Concours Roderick A. Macdonald 2003-2004 ouvert aux élèves de niveau secondaire et parrainé par la Commission du droit du Canada.

Sont-ils tous protégés également? (Johnny Endrawis)

N° de catalogue : JL2-24/2004

ISBN : 0-662-68527-X

Décembre 2004

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2004

La version définitive du document de discussion est disponible sur Internet à l'adresse suivante :
<http://www.cdc.gc.ca>

Remarque à l'intention du lecteur : Le genre masculin utilisé dans le présent texte s'entend comme genre neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Canada



Préface

« Travailler, oui mais... » est un projet qui vise à déterminer les lacunes de nos lois et politiques qui rendent certains travailleurs vulnérables, à risque et sans protection - éloignés du « parapluie ».

La vulnérabilité se vit de plusieurs façons : par un salaire inadéquat, des conditions de travail insalubres ou dangereuses, un nombre insuffisant d'heures de travail, un climat d'exploitation, l'absence d'avantages sociaux, l'incapacité de changer les choses, le sentiment d'impuissance et la marginalisation. Dans le présent document, la Commission du droit étudie d'abord les différents types de vulnérabilité au travail, puis aborde l'évolution de notre perception de la réglementation du travail. L'adoption de nouvelles approches conceptuelles se justifie lorsqu'un modèle de réglementation est sapé par la réalité des relations de travail.

Le choix de ce sujet a émergé des consultations réalisées auprès du public et du Conseil consultatif de la Commission du droit. Le présent rapport tente de déterminer à quels égards les concepts qui sous-tendent le droit du travail sont périmés et incapables de répondre à la nature changeante des relations de travail. Les Canadiens se sont dits inquiets quant aux insuffisances de notre droit et de nos politiques du travail qui, sans aucun doute, ont accentué leur vulnérabilité.

Les arrangements de travail d'aujourd'hui se caractérisent par la flexibilité et s'éloignent de plus en plus du modèle traditionnel d'emploi de 9 à 5, permanent et à temps plein chez un employeur unique. On commence à entrevoir les avantages des nouveaux arrangements de travail. Il faut tout de même nuancer le concept selon lequel la flexibilité convient à tous, et reconnaître que le coût d'une flexibilité sans réserve est souvent transféré à chaque travailleur. Au bout du compte, la Commission du droit souhaite trouver de nouvelles façons de concevoir les relations de travail qui répondraient le mieux possible aux besoins de tous les travailleurs canadiens.

Nous avons eu la chance de bénéficier d'un fructueux partenariat avec les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques. Les RCRPP et leurs membres, qu'ils soient universitaires, praticiens ou citoyens intéressés, ont contribué à notre projet en y apportant commentaires et expertise. Nous tenons à remercier chaleureusement leur présidente, Judith Maxwell, ainsi que Ron Saunders, directeur du Réseau de la main-d'œuvre, pour leurs précieux conseils et observations.

Nos chercheurs en résidence, les professeurs Michael Smith et Leah Vosko, ont réalisé la recherche fondamentale qui a permis de faire



avancer le projet. Leurs observations se sont avérées extrêmement importantes pour ceux qui visent à améliorer la compréhension des relations de travail au 21^e siècle.

D'autres chercheurs et experts en politiques ont aussi contribué au projet de la Commission du droit : Judy Fudge, Eric Tucker, Christine Bruckert, Colette Parent, Pascale Robitaille, Guylaine Vallée, Richard Chaykowski, Gay Stinson et Kerry Rittich.

L'illustration de la couverture, réalisée par un des participants au Concours Roderick A. Macdonald, qui visait à faire participer les étudiants à la réforme du droit, représente admirablement les nombreux thèmes du présent document de discussion.

La Commission du droit du Canada est une agence indépendante dotée d'un vaste mandat : engager les Canadiens dans la réforme du droit. C'est grâce au personnel très dévoué de la Commission du droit que nous arrivons à remplir ce mandat. Les commissaires remercient tous les membres du personnel de la Commission du droit du Canada pour le travail consacré à la réalisation de ce document. Nous tenons à remercier tout particulièrement Karen Jensen, agente principale de la recherche à la Commission du droit et principale auteure du document de discussion.

La Commission du droit espère que ce document suscitera un examen en profondeur de notre façon de gérer les relations de travail dans notre société et stimulera une réflexion innovatrice sur la façon de réduire la vulnérabilité au travail. Vos réactions aideront à orienter les recherches et les consultations à venir et contribueront à la réalisation de notre rapport final.

Nous vous invitons à réfléchir à la façon dont la vulnérabilité se vit actuellement au travail, au diagnostic posé dans le présent document et aux nombreuses contributions que pourrait apporter la réforme du droit à la mise en valeur de relations de travail productives, respectueuses et équitables. Vos commentaires et réflexions sont les bienvenus. Veuillez nous les envoyer :

Par courrier : Commission du droit du Canada
222, rue Queen, Ottawa ON K1A 0H8

Par télécopieur : (613) 946-8988

Par courriel : info@lcc.gc.ca

Par Internet : www.cdc.gc.ca



Table des matières

Introduction

I LE TRAVAIL ET LA VULNÉRABILITÉ AUJOURD'HUI

Chapitre 1 — Les travailleurs autonomes et à temps partiel	6
Le cas de Ginette Leduc — Travailleuse à temps partiel et consultante indépendante	7
Analyse	8
Résumé	15
Chapitre 2 — Les employés d'agences de travail temporaire ...	16
Le cas de Catherine O'Donnell — Travailleuse temporaire à l'emploi d'une agence	16
Analyse	17
Résumé	20
Chapitre 3 — Les travailleurs à faible revenu et marginalisés ..	21
Le cas de Samuel et Kuc Yaul — Jeunes travailleurs réfugiés ..	21
Analyse	23
Résumé	30
Chapitre 4 — Les travailleurs dépréciés	31
Le cas de Safa Peshtar — Danseuse nue	31
Analyse	32
Résumé	37

II LA SOCIÉTÉ, LE DROIT ET LE TRAVAIL

Chapitre 5 — Le cadre de réglementation	38
De la réglementation active à la déréglementation passive	38
Résumé	46
Chapitre 6 — L'intérêt de la société pour la protection des travailleurs	48
Une vision du Canada au 21 ^e siècle	48
Résumé	55



III POUR UN MEILLEUR FONCTIONNEMENT DU DROIT DU TRAVAIL

Chapitre 7 — Réglementation et mise en application	56
Le renforcement de la conformité et de la mise en application.....	56
La protection accordée au personnel des agences de travail temporaire.....	57
Chapitre 8 — La modernisation des concepts du droit du travail	59
Le salaire minimum vital	59
L'expansion du droit du travail.....	60
Chapitre 9 — Pour une nouvelle définition des relations entre employé et employeur.....	62
La résidence au Canada.....	62
Les associations de travailleurs et les organismes professionnels.....	63
Les droits de tirage sociaux : l'approche du cycle de vie.....	64
Conclusion	66
Notes	69



Introduction

Le travail est beaucoup plus qu'un moyen de satisfaire nos besoins physiques et ceux de nos familles. Pour assurer son bien-être émotif, spirituel et social, tout humain a foncièrement besoin d'un travail décent qui exploite convenablement ses capacités, qui lui demande d'être à la hauteur de ses possibilités et qui lui procure une chance d'apporter sa contribution.

On peut travailler pour un salaire (travail rémunéré), par amour (éducation des enfants et autres formes de soins) ou au bénéfice de la collectivité (travail bénévole). Toutes ces formes de travail contribuent, directement ou indirectement, à façonner la nature de notre société. En retour, l'opinion de la société à l'égard notre travail et la récompense qu'elle nous accorde ont une incidence majeure sur notre capacité à prendre soin de nous-mêmes et de nos proches, sur notre dignité et notre fierté et sur l'envergure de notre participation et de notre apport à la société.

Le droit joue un rôle important pour déterminer les types de travail qu'on reconnaît, apprécie et récompense, mais aussi ceux qu'on dénigre, néglige ou interdit. En outre, le droit a un rôle à jouer dans l'équilibre des pouvoirs en milieu de travail, la répartition des récompenses et l'accès aux droits et aux avantages au travail. De plus, les lois sur la main-d'œuvre et l'emploi ont d'importantes répercussions sur les coûts d'exploitation d'une entreprise au Canada. Bref, le droit a des répercussions directes sur la capacité des Canadiens d'accéder au bien-être économique et personnel par leur travail. Il a aussi des conséquences sur la productivité du pays.

C'est en réponse aux inquiétudes soulevées par le Conseil consultatif de la Commission du droit du Canada que la Commission a entrepris l'examen du droit canadien sur la main-d'œuvre et l'emploi. Ce groupe de Canadiens craint que les lois sur la main-d'œuvre et l'emploi et les politiques sociales du Canada ne prennent du retard par rapport aux changements qui se produisent dans le monde du travail. Ils se disent inquiets du nombre de travailleurs canadiens dont le travail met en péril le bien-être personnel et financier et qui se considèrent très mal protégés et rassurés par les lois et politiques canadiennes sur la main-d'œuvre et l'emploi.

En particulier, ils soulèvent les préoccupations suivantes relatives à la réalité de la vie des travailleurs canadiens et au cadre réglementaire applicable au travail :



- Plus du tiers de la main-d'œuvre canadienne occupe un emploi atypique, c'est-à-dire qui s'éloigne du modèle traditionnel d'emploi à temps plein et permanent chez un employeur unique. Pourtant, aujourd'hui encore, les critères d'admissibilité à la plupart des droits, des avantages et des mesures de protection relatifs au travail et à l'emploi sont presque exclusivement fondés sur une relation d'emploi dite « normale ».
- On craint que les lois et politiques actuelles entraînent une répartition inéquitable des coûts et des avantages de la participation à la population active. En 2000, par exemple, près de deux millions de travailleurs canadiens adultes gagnaient moins de 10 \$ l'heure. Beaucoup de ces travailleurs et leur famille vivent dans la pauvreté malgré le fait qu'ils occupent à l'année un emploi à temps plein. Environ 670 000 personnes, dont la plupart sont des femmes, essaient de subvenir seules aux besoins de leur famille avec un salaire inférieur à 10 \$ l'heure¹. Pour un grand nombre, il est très difficile d'accéder à un emploi bien rémunéré.
- On craint que le cadre de réglementation actuel ne permette pas suffisamment aux travailleurs d'avoir voix au chapitre dans leur milieu de travail. La syndicalisation est en baisse et les autres formes de représentation des employés n'ont pas pris assez d'ampleur pour améliorer la démocratie au travail.
- Les ressources consacrées à la mise en application des lois et des règlements existants, de même que les méthodes et les pratiques de leur mise en application sont peut-être insuffisantes pour atteindre les buts visés. Par exemple, certains groupes de travailleurs, comme les jeunes, les immigrants et les réfugiés de couleur, les travailleurs de minorités visibles et les travailleurs dépréciés signalent que les lois existantes sont peu appliquées, qu'ils se font exploiter et qu'ils travaillent dans des conditions extrêmement médiocres qu'ils se sentent incapables de changer.
- Les lois et politiques actuelles sur le travail tiennent toujours pour acquis que « quelqu'un » (autre que le travailleur) s'occupe des enfants, de la maison et des parents âgés. Dans les faits, la plupart des travailleurs tentent désespérément de concilier les demandes croissantes de leur travail et les obligations familiales et domestiques; pour y arriver, ils bénéficient de très peu de ressources et de soutien. Les travailleurs canadiens doivent faire



des sacrifices qui risquent fort de saper leur bien-être à court et à long termes, ainsi que celui de la société dans son ensemble.

Les Canadiens que nous avons rencontrés se sont dits inquiets de la possibilité que les lacunes des lois et des politiques canadiennes sur la main-d'œuvre et l'emploi finissent par épuiser l'une des principales ressources naturelles du pays : sa main-d'œuvre. Les travailleurs qui n'arrivent pas à joindre les deux bouts et qui ne peuvent ni s'offrir de soins dentaires ou de la vue, ou offrir à leurs enfants des services de garde adéquats, en subiront des conséquences négatives à long terme pour eux-mêmes et leur santé. Souvent, leur régime de retraite est inadéquat, leur santé et le bien-être de leurs enfants, sont également affectés. Au bout du compte, c'est la société qui en subit les contrecoups, sous forme de coûts et de perte de productivité. Pour être productifs, les travailleurs doivent être en santé et capables de s'adapter aux changements.

On reconnaît parallèlement que les milieux d'affaires et les gouvernements subissent d'énormes pressions. La libéralisation des échanges commerciaux a obligé de nombreuses entreprises à sabrer dans leurs dépenses pour rester concurrentielles. Les critiques exprimées au sujet de la taille de la fonction publique et des budgets des gouvernements ont forcé ces derniers à réduire leurs dépenses. Par conséquent, les employeurs des secteurs privé et public ont estimé qu'ils devaient réduire les coûts de la main-d'œuvre. Les lois du travail qui obligent les employeurs à assumer l'entière responsabilité du bien-être des travailleurs canadiens sont considérées irréalistes et nuisibles à la survie de nombreuses entreprises. On estime qu'il faut instaurer des changements novateurs, solidement fondés sur le principe de la responsabilité collective ou partagée à l'égard du bien-être des travailleurs.

À partir de ces problèmes et de ces préoccupations, on a proposé que la Commission du droit mène un projet visant à répondre aux questions suivantes :

- *Quelles lacunes et faiblesses de l'actuel cadre de réglementation ont rendu certains groupes de travailleurs particulièrement vulnérables?*
- *Quelles solutions novatrices pourrait-on proposer pour réformer le droit canadien sur la main-d'œuvre et l'emploi et modifier les politiques afin de réduire la vulnérabilité des travailleurs, d'accroître la productivité et de répartir de façon plus équitable les avantages et les coûts de la participation à la population active?*



La première étape du processus consistait à commander des études sur ces questions. Ensuite, il fallait rassembler les résultats de ces recherches et des recherches antérieures dans le présent document de façon à inciter le public à s'exprimer sur les questions ci-dessus.

Dans la première partie du document, nous examinons les lacunes du droit canadien sur la main-d'œuvre et l'emploi dans le contexte du vécu de quatre travailleurs. Ces quatre études de cas sont basées sur des profils de personnes qui, en raison de leur travail et de leurs caractéristiques ou circonstances personnelles, se sont retrouvées dans l'une ou l'autre des catégories suivantes : travailleurs autonomes et à temps partiel, employés d'agences de travail temporaire, travailleurs marginalisés ou travailleurs dépréciés. Selon les recherches, beaucoup de travailleurs de ces catégories sont fortement vulnérables par suite de certaines des lacunes et faiblesses du cadre de réglementation mentionnées ci-dessus.

Dans les études de cas, nous nous penchons sur les répercussions du droit sur la vie des quatre travailleurs vulnérables et de leur famille. Après chaque étude de cas, nous analysons les données empiriques et examinons quelques lois qui traitent de chaque catégorie de travail et de travailleurs.

Des quatre études de cas, trois concernent des femmes. Nous désirons ainsi souligner qu'un nombre disproportionné de travailleurs vulnérables sont des femmes. Les recherches indiquent qu'en 2001, même si les femmes ne représentaient que 46 p. cent de la population active, elles occupaient 63 p. cent des emplois précaires². En 2000, 69 p. cent des travailleurs qui gagnaient moins de 8 \$ l'heure étaient des femmes³.

Ce n'est pas un hasard si la majorité des emplois précaires reviennent aux femmes. En général, les arrangements d'emploi traditionnels s'adressent à des travailleurs ayant peu ou pas de besoins en matière de garde d'enfants, de soins aux parents âgés et d'entretien domestique, ou qui disposent d'aide (rémunérée ou non) pour assurer ces services à leur place. Traditionnellement, les femmes se sont occupées de ces services de soins et de soutien et généralement, ces services ont été sous-estimés et mal rémunérés. Les travailleuses ne sont donc pas seulement reléguées aux secteurs des services et des soins, habituellement moins bien rémunérés que les domaines typiquement masculins, mais en plus, elles tentent souvent de concilier leur participation à la main-d'œuvre rémunérée avec les soins et le soutien dont elles sont responsables à la maison, auprès de leur famille et dans leur collectivité. Bon nombre y arrivent grâce à des arrangements de travail atypiques, associés à de faibles niveaux de protection et d'avantages sociaux.



Après avoir analysé les données empiriques et nos quatre études de cas, nous examinons les justifications qui sous-tendent l'actuel cadre de lois et de politiques relatives au travail. La protection des travailleurs repose sur une série de choix de société qui déterminent qui a droit à la protection et pourquoi. Ces choix sont fondés sur des valeurs et des convictions relatives aux personnes, à la société et à la répartition des coûts et des avantages de la vie en société. Il est utile de réfléchir aux valeurs et aux objectifs qui sous-tendent le cadre de réglementation afin de déterminer s'ils sont toujours pertinents et équitables et s'ils justifient les conséquences qui découlent de l'application du droit.

Dans la dernière partie du document, nous explorons quelques possibilités de réforme du droit canadien sur la main-d'œuvre et l'emploi. La décision d'améliorer la protection offerte aux travailleurs vulnérables ne suppose pas nécessairement que nous sachions comment assurer cette protection. Même si on s'entend pour améliorer la protection offerte à ces travailleurs, rien n'empêche la polémique et les divergences quant au choix d'outils permettant d'assurer une protection efficace et aux effets qu'auraient ces pratiques réglementaires sur la compétitivité de l'économie canadienne. Nous aborderons donc une série de projets de réforme du droit. Les options diffèrent quant au degré de changement requis : elles vont de l'amélioration des pratiques d'application, du droit et de l'élargissement de la protection existante pour englober un plus grand nombre de travailleurs, à un changement radical de la façon de réglementer le travail. Cette section ne vise pas nécessairement à proposer des solutions, mais plutôt à inciter les lecteurs à faire des commentaires sur les éléments qu'ils jugent essentiels à la réforme du droit en la matière. L'objectif est de susciter un examen critique des effets des lois canadiennes sur le travail et des valeurs et hypothèses qui sous-tendent ces lois.

Nous demandons aux Canadiens de réfléchir aux changements nécessaires pour favoriser le bien-être de tous les travailleurs et, de ce fait, de contribuer à la productivité et à la prospérité du pays.



I — LE TRAVAIL ET LA VULNÉRABILITÉ AUJOURD'HUI

Chapitre 1 — Les travailleurs autonomes et à temps partiel

Au cours des deux dernières décennies, on a vu se développer des formes d'emploi atypiques : le travail à temps partiel, l'emploi à durée déterminée, l'emploi à court terme, l'emploi occasionnel, le travail sur demande, l'emploi par le biais d'agences de travail temporaire et le travail autonome ou indépendant. On qualifie ces emplois de « non traditionnels » ou « atypiques », car ils diffèrent du modèle traditionnel d'emploi salarié qui a résulté de la révolution industrielle pour ensuite s'inscrire dans la législation du travail. Pendant longtemps, le travail atypique a été considéré marginal, puisqu'il ne concernait qu'une poignée d'individus ou qu'il était considéré comme une façon de gagner des revenus supplémentaires. Récemment, les emplois de ce genre se sont multipliés et, pour plusieurs, ils sont aussi devenus une réalité à long terme, une façon de faire partie de la population active par intermittence ou de façon permanente pendant une longue période, sinon indéfiniment.

En général, on estime que la proportion de la population active qui occupe un emploi atypique s'élève aujourd'hui à près de 33 à 37 p. cent⁴. À bien des égards, le travail atypique répond à un besoin majeur. Il offre souvent une flexibilité avantageuse pour les travailleurs, les entreprises, les familles et même les collectivités. Pour de nombreux travailleurs, il est plus facile de concilier les besoins et les intérêts de la famille alors que les employeurs tirent avantage de la possibilité d'adapter les clauses des contrats de travail aux besoins précis de leur entreprise.

Certaines personnes qui exercent un travail atypique arrivent à en jumeler la flexibilité avec une rémunération financière et des conditions de travail excellentes. Cependant, beaucoup d'autres ne s'en tirent pas aussi bien. Parmi les problèmes associés au travail atypique, mentionnons par exemple : le salaire insuffisant, le manque de sécurité d'emploi et l'impossibilité de bénéficier des principaux avantages et mesures de protection prévus par la loi (assurance-emploi⁵, protection des normes d'emploi, indemnités d'accident du travail, droit à la négociation collective, etc.) ou offerts par l'employeur (régime de soins dentaires, assurance-vie et assurance-invalidité, par exemple). Bien que le phénomène du travail



atypique soit en croissance depuis plusieurs années, la législation du travail et de l'emploi, d'abord conçue pour garantir un niveau minimal de protection sociale aux employés occupant des postes traditionnels, n'a jamais été actualisée pour refléter ces nouvelles réalités.

L'étude de cas ci-dessous examine la situation d'une travailleuse qui est passée d'un emploi régulier à différents types d'emploi atypiques.

Le cas de Ginette Leduc — Travailleuse à temps partiel et consultante indépendante

Ginette Leduc est une Canadienne de 32 ans. Diplômée en communications de l'Université de Montréal, Ginette a travaillé pendant huit ans comme agente des communications dans une grande société de télécommunications. Elle était notamment responsable de la publication du bulletin d'information de la société.

Quatre ans après avoir commencé à travailler, Ginette a rencontré Uri. Ils ont décidé de se marier et bientôt, ils étaient parents d'une petite fille, Patricia. Ginette a pris six mois de congé de maternité complémentaire, comme le permettait sa convention collective et la loi sur l'assurance-chômage (nom de la loi en 1991).

Peu après le début du congé de maternité de sa conjointe, Uri a perdu son emploi. Au lieu de chercher un autre emploi, il a décidé de fonder sa propre entreprise. Avec Ginette, il avait souvent discuté des avantages d'avoir une entreprise à domicile qui leur donnerait la flexibilité et l'autonomie nécessaires pour répondre aux besoins de leur famille et vraiment tirer profit de leurs compétences professionnelles. Sans se désintéresser complètement des possibilités d'emploi dans d'autres sociétés, Uri s'est donc consacré à démarrer sa propre entreprise pendant que Ginette se consacrait à donner un bon départ à Patricia.

De retour au travail, Ginette a demandé de travailler quatre jours par semaine, afin de profiter d'un peu de temps avec Patricia, une demande qui lui a été accordée. Cette journée de congé supplémentaire a permis à Ginette de travailler bénévolement au centre préscolaire de sa fille et de s'occuper de sa mère, malade.

Un jour, en 1994, la superviseure de Ginette l'a informée que la société mettait fin à son emploi. Face à une forte concurrence internationale, la société avait décidé de réduire ou d'éliminer toutes les activités non essentielles. Cette nouvelle ne pouvait pas tomber plus mal : Ginette était à nouveau enceinte de trois mois, sa mère était gravement malade et, bien que son entreprise commençait à faire des profits, Uri travaillait de 50 à 60 heures par semaine.

Une proposition vint cependant éclaircir quelque peu ce sombre tableau : la superviseure de Ginette informa cette dernière que la

D'après les recherches, de nombreux travailleurs à faible revenu occupent un poste à temps plein, mais un nombre croissant exercent un travail atypique, que ce soit un emploi temporaire, à temps partiel ou occasionnel ou un autre type d'emploi atypique caractérisé par un faible revenu et un manque d'avantages sociaux⁶.

Au Canada, environ un travailleur à faible revenu sur trois travaille à temps partiel, 29 p. cent occupent un emploi temporaire (saisonnier, occasionnel ou à contrat) et environ un sur quatre cumule plusieurs emplois afin d'accumuler le plus possible d'heures de travail rémunéré⁷.



société lui offrait de continuer à rédiger le bulletin d'information à contrat. Sans pouvoir lui garantir la durée de ce contrat, la superviseuse était relativement sûre qu'il allait durer au moins un an ou deux. Elle affirma que Ginette pouvait effectuer ce travail à domicile. En fait, Ginette réaliserait essentiellement les mêmes tâches qu'auparavant tout en bénéficiant d'une flexibilité accrue au niveau des horaires.

Ginette estima que le travail lui prendrait environ 15 heures par semaine. Pour elle, c'était parfait, car ce nouvel horaire lui laissait plus de temps pour prendre soin de sa mère, de sa fille de trois ans et de son bébé. Par contre, il ne lui restait évidemment plus rien des avantages sociaux et autres liés au travail salarié. Ces avantages étaient essentiels au bien-être de toute la famille puisque Uri, en tant que travailleur autonome, ne disposait plus de l'ensemble d'avantages sociaux offerts par son ancien employeur. Devenue entrepreneure indépendante, Ginette savait qu'elle n'était plus admissible au congé de maternité prévu par le Régime d'assurance-chômage et que le régime d'assurance-santé complémentaire, l'assurance-invalidité, l'assurance-vie, le régime de soins dentaires et les contributions de l'employeur à son régime de retraite étaient choses du passé. Toutefois, considérant sa situation, Ginette savait qu'elle n'avait pas le choix. Elle accepta le contrat offert par son ancien employeur.

À la naissance de leur deuxième fille, Ginette et Uri avaient un revenu annuel combiné de près de 35 000 \$. Malgré leur situation économique difficile, Ginette était heureuse d'avoir le temps de s'occuper de sa mère et de ses enfants. En fait, n'eût été des difficultés financières, elle aurait trouvé très agréable leur mode de vie.

Analyse

Croissance de la main-d'œuvre autonome

Ginette et Uri font partie d'un segment de la population active qui s'est fortement accru au cours des années 1990. Le taux de travailleurs autonomes a augmenté régulièrement durant les années 1990, pour se stabiliser au début du nouveau millénaire. En 2000, les travailleurs autonomes représentaient 16 p. cent de l'ensemble des travailleurs, soit moins que le niveau record de 19 p. cent atteint en 1998, mais plus que le taux de 11 p. cent enregistré en 1976⁸.

Le travail autonome et la loi

Lorsqu'un travailleur devient autonome, il perd toute une série de droits, de mesures de protection et d'avantages, aujourd'hui généralement associés aux contrats d'emploi. En effet, le statut juridique de travailleur salarié est la porte d'entrée à la plupart



des mesures de protection relatives à l'emploi inscrites dans le droit commun et dans la loi, aux régimes de négociation collective imposés par la loi et à une gamme d'avantages sociaux qui va de l'assurance-emploi aux régimes de retraite. Les personnes qui exercent un travail rémunéré à leur compte sont traitées, pour la plupart des fins juridiques, comme des entrepreneurs ou des contractuels autonomes qui, contrairement aux employés permanents, n'ont pas droit aux mesures de protection du travail.

De nombreux critères juridiques ont été élaborés pour déterminer si un travailleur est salarié ou autonome. Dans une décision rendue en 2001, la Cour suprême du Canada a reconnu qu'aucun critère universel ne permet de déterminer, de façon concluante, si une personne est un employé ou un entrepreneur autonome⁹. La question centrale est de savoir si la personne qui a été engagée pour fournir les services les fournit en tant que personne travaillant à son compte. Pour répondre à cette question, il faut toujours prendre en considération le degré de contrôle que l'employeur exerce sur les activités du travailleur. Cependant, il faut aussi se demander, notamment, si le travailleur fournit son propre outillage, s'il engage lui-même ses assistants, quelle est l'étendue de ses risques financiers, jusqu'à quel point il est responsable des mises de fonds et de la gestion et jusqu'à quel point il peut tirer profit de l'exécution de ses tâches.

Au fil du temps, les critères servant à déterminer si le travailleur est un salarié ont été modifiés pour englober une gamme élargie de travailleurs dont les tribunaux ont jugé qu'ils avaient besoin de protection. La Cour suprême a appuyé cette interprétation de la détermination du statut de salarié fondée sur l'objet visé. Toutefois, l'incertitude quant au statut de salarié reste courante; on peut en effet considérer un travailleur comme étant salarié pour certains besoins et travailleur autonome pour d'autres. Il n'est pas rare qu'on dise à des travailleurs qu'à titre d'entrepreneurs autonomes, ils n'ont pas droit aux divers avantages et mesures de protection, prévus par la loi ou autres, alors qu'en fait, une analyse basée sur les critères juridiques des circonstances entourant leur travail révélerait qu'ils sont bel et bien des salariés.

Dans le cas de Ginette, la transformation de son statut de salariée à autonome signifie que, si elle faisait partie d'une unité de négociation collective alors qu'elle était salariée, il est probable qu'elle en soit exclue en tant que travailleuse autonome. Elle perd donc toute garantie quant au salaire, aux conditions de travail et aux avantages assurés par la convention collective qui régissait jusque là ses relations de travail. En outre, il n'est pas certain qu'elle puisse se prévaloir des mesures de protection offertes aux termes du *Code canadien du travail*, Partie III, lesquelles visent les travailleurs qui œuvrent dans les secteurs de



compétence fédérale (comme les télécommunications) et ne sont pas couverts par une convention collective. Bien que les arbitres tentent de plus en plus de rendre les mesures de protection des normes d'emploi accessibles aux travailleurs qui, financièrement, dépendent de leurs « clients » et ne correspondent pas à la définition habituelle de salarié, rien n'est moins sûr. Il est probable que Ginette doive entamer des poursuites judiciaires pour faire valoir son droit à ces mesures de protection. Un tel geste risque cependant de dissuader son « client » de renouveler son contrat. Il s'agit d'un obstacle majeur.

En outre, il est peu probable que Ginette puisse bénéficier de mesures de protection en matière de santé et de sécurité au travail. À moins de souscrire une assurance personnelle, elle ne bénéficierait sans doute d'aucune indemnité en cas de maladie ou d'accident professionnel.

Questions :

- *Les lois visant les travailleurs autonomes et le soutien offert à ces travailleurs sont-ils adéquats?*
- *Sinon, que faudrait-il à des travailleurs comme Ginette Leduc pour réduire leur vulnérabilité dans le cadre du travail autonome et dans le marché du travail en général?*
- *La loi a-t-elle d'autres effets positifs ou négatifs sur le bien-être des travailleurs autonomes?*

Les travailleurs autonomes sont-ils tous des entrepreneurs?

En général, on s'accorde à penser que les travailleurs autonomes sont des entrepreneurs qui ont volontairement troqué la protection juridique et les avantages liés à leur contrat de travail contre l'autonomie, la flexibilité et la probabilité de gains financiers substantiels qu'offrait le travail autonome. Bien que cette description soit parfois exacte, les études révèlent que la réalité est infiniment plus complexe.

En fait, la catégorie des travailleurs autonomes comprend toute une gamme de cas, qui va de personnes comme Ginette, qui sont essentiellement des salariés déguisés puisqu'ils font le même travail que lorsqu'ils étaient salariés, aux entreprises constituées en personne morale, en passant par les professionnels indépendants. Au mieux, certains types de travail autonome rapportent au travailleur un fort degré d'autonomie et de flexibilité et un revenu intéressant; au pire, les travailleurs autonomes sont traités comme des salariés sans pouvoir bénéficier des avantages et des droits associés à ce statut.



En ce qui a trait à la rémunération financière, il semble certainement bien établi qu'une forte proportion de travailleurs autonomes ont un niveau relativement faible de sécurité économique. D'après les données de 2000, 25 p. cent des travailleurs autonomes ont un revenu inférieur à 20 000 \$ et 22 p. cent ont un revenu supérieur à 60 000 \$. Parmi les femmes exerçant un travail autonome, 47 p. cent ont un revenu de 20 000 \$ ou moins, tandis que les hommes exerçant un travail autonome se répartissent beaucoup plus également dans les différentes catégories de revenus¹⁰.

Les travailleurs autonomes sont soit des employeurs qui engagent d'autres employés rémunérés ou sont à leur propre compte, ce qui signifie qu'ils n'engagent personne d'autre. La plupart des travailleurs autonomes (63 p. cent) n'engagent aucun employé. Si on ventile les données sur le travail autonome pour examiner spécifiquement la situation des travailleurs autonomes à leur propre compte, on constate que, contrairement à une idée largement répandue, ces travailleurs sont très mal rémunérés. Parmi les femmes exerçant un travail autonome à leur propre compte sans avoir une entreprise constituée en personne morale, 60 p. cent avaient un revenu inférieur à 20 000 \$ en 2000, une proportion qui prend toute son ampleur quand on sait que la majorité des travailleuses autonomes font partie de cette catégorie (à leur propre compte, sans posséder une entreprise constituée en personne morale). Pour de nombreux travailleurs autonomes comme Ginette Leduc, la décision de devenir autonomes entraîne de bien maigres avantages financiers¹¹.

Revenu annuel moyen des travailleurs autonomes au Canada :

Hommes (autres que de minorités visibles) :	23 882 \$
Hommes (de minorités visibles) :	19 941 \$
Femmes (de minorités visibles) :	15 641 \$
Femmes (autres que de minorités visibles) :	15 314 \$ ¹²

Certains indices démontrent en outre que le niveau de préparation à la retraite des travailleurs autonomes est inférieur à celui des salariés. S'ils continuent dans la même voie, Ginette et son conjoint ont peu de chances d'avoir les moyens de se préparer adéquatement aux défis financiers de la retraite.

Le faux travail salarié

Relativement peu de travailleurs autonomes se conforment au stéréotype de l'entrepreneur. Comme la plupart d'entre eux, Ginette Leduc ressemble plus à une salariée qu'à une entrepreneure. Elle continuera à travailler avec les mêmes collègues qu'avant, à utiliser les



outils et les ressources fournies par son ancien employeur et à suivre les directives de travail de son employeur ou de sa superviseuse. De fait, les recherches indiquent que, en ce qui a trait au contrôle du travail, la majorité (67 p. cent) des travailleurs autonomes qui restent fortement liés à leur ancien employeur affirment que le niveau de contrôle exercé par celui-ci sur le contenu de leur travail est le même que lorsqu'ils étaient salariés. Effectivement, 30 p. cent des travailleurs autonomes exercent leurs fonctions soit chez le client, soit en un lieu fourni par les clients¹³.

En se fondant sur des données de ce type, certains ont conclu que les travailleurs autonomes qui sont restés fortement liés à leur ancien employeur ressemblent plus à des salariés qu'à des entrepreneurs. Ce type de travail autonome est appelé « emploi déguisé » par l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE) et l'Organisation internationale du Travail (OIT). On parle d'emploi déguisé lorsqu'un employeur traite un travailleur comme un entrepreneur indépendant afin de se décharger des responsabilités et des coûts imputés à l'employeur. Ces responsabilités comprennent notamment la contribution d'employeur à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et au Régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail, l'obligation d'informer les travailleurs des risques pour leur santé et leur sécurité, les retenues d'impôt à la source, la reconnaissance de l'agent négociateur choisi par les travailleurs et l'obligation de négocier avec cet agent. Parmi les coûts, mentionnons la contribution de l'employeur aux programmes d'avantages directs et indirects offerts aux employés de la société. De plus en plus d'analystes reconnaissent le chevauchement des salariés et des travailleurs autonomes, ce qui a incité des organisations comme l'OCDE et l'OIT à demander aux pays de surveiller de près la croissance du travail autonome nominal ou déguisé et de concevoir des politiques visant à accorder des mesures de protection sociale et des avantages sociaux à ce segment de la catégorie des travailleurs autonomes.

Questions :

- *Comment faciliter un traitement adéquat des salariés déguisés?*
- *Devrait-on imposer des mesures législatives visant à limiter la liberté des employeurs de congédier leurs travailleurs pour les réembaucher à contrat?*
- *Quelles seraient les conséquences de l'élargissement des mesures de protection du travail et de l'emploi aux salariés déguisés?*



L'admissibilité aux avantages sociaux

De par leur travail, la plupart des travailleurs autonomes et leur famille ne sont pas admissibles aux ensembles d'avantages sociaux complémentaires dont bénéficient la plupart des salariés par l'entremise de leur employeur. Ces avantages comprennent : l'assurance-hospitalisation, les soins de physiothérapie, les soins dentaires, l'assurance-médicaments, les soins de la vue, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité. À moins que leur conjoint soit lui-même couvert, ces travailleurs doivent donc souscrire des assurances complémentaires équivalentes à celles que les salariés obtiennent de leur employeur. Avec un revenu de l'ordre de celui de Ginette et de son conjoint, il est impossible de s'offrir un tel ensemble d'avantages sociaux. D'après les analystes, le travail autonome serait plus courant au sein des couples que chez les célibataires parce qu'un conjoint qui occupe un poste salarié régulier fournit le soutien financier de la famille. Mais parfois, comme dans le cas de Ginette et de sa famille, on ne profite même pas d'un ensemble d'avantages sociaux fournis par le conjoint. Plus de 25 p. cent des travailleurs autonomes ont un conjoint qui exerce aussi un travail autonome. De ces couples, 78 p. cent sont partenaires dans la même entreprise. Ce manque de couverture entraîne donc des conséquences pour toute la famille.

Le travail non rémunéré

Il faut insister sur le véritable sacrifice immédiat et à long terme de Ginette pour assurer des soins non rémunérés à ses enfants et à sa mère.

Selon une étude datant de 1998, la valeur du travail non rémunéré au Canada cette année-là était de 12 256 \$ par personne. Les femmes consacrent plus de 28 heures par semaine au travail domestique (les hommes en consacrent 17). En 1998, on comptait un milliard d'heures de travail bénévole informel réalisé hors de la maison, une charge évaluée à 10 milliards de dollars. En moyenne, les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré qu'au marché du travail. L'auteure du rapport indique que seulement 37 p. cent du temps de travail des femmes se déroule dans le marché et, de ce fait, figure dans les statistiques économiques habituelles. Les deux autres tiers (29,7 heures par semaine par personne) étant non rémunérés, ils restent « cachés ». Il semble donc que les femmes assument toujours la part du lion en matière de travail domestique bien que les choses semblent évoluer lentement et qu'on les retrouve de plus en plus dans la main-d'œuvre rémunérée¹⁴.



Questions :

- *Que doit-on faire pour accorder une meilleure place et une juste valeur au travail non rémunéré?*
- *Quelles sont les conséquences de notre refus d'accorder une valeur au travail non rémunéré?*

Le travail à temps partiel

Certains Canadiens travaillent à temps partiel parce qu'ils sont incapables de dénicher un poste à plein temps. D'autres le font afin de mieux gérer leurs responsabilités au sein de la population active, rémunérée ou non. Quelle qu'en soit la raison, les travailleurs à temps partiel sont souvent pénalisés. Par exemple, si la plupart des lois canadiennes sur la main-d'œuvre et l'emploi s'appliquent aussi bien aux salariés à temps plein qu'à temps partiel, les employeurs de toutes les provinces et tous les territoires à l'exception du Québec ont le droit d'accorder à leurs employés à temps partiel des avantages inférieurs à ceux des employés à temps plein, à condition de respecter les normes prescrites par ces lois. Autrement dit, rien n'oblige les employeurs à traiter leurs employés à temps plein et à temps partiel de la même façon. Les travailleurs à temps partiel sont souvent non admissibles aux avantages sociaux complémentaires comme les régimes de soins dentaires, l'assurance-santé complémentaire et les régimes de retraite. En outre, les employés à temps partiel sont exclus des avantages prescrits par certaines lois et politiques sur la main-d'œuvre et l'emploi, directement ou indirectement, en raison d'exigences d'admissibilité basées sur le nombre d'heures de travail. À Terre-Neuve-et-au-Labrador, par exemple, où le droit au congé payé n'est accordé qu'aux personnes ayant travaillé un certain nombre d'heures régulières durant l'année, les travailleurs à temps partiel accumulent souvent un nombre d'heures insuffisant pour avoir droit aux vacances annuelles (bien qu'ils reçoivent quand même une indemnité de vacances)¹⁵.

Questions :

- *Y a-t-il d'autres sujets de préoccupation en matière de réglementation du travail à temps partiel?*
- *Les lois devraient-elles garantir un traitement égal aux employés à temps partiel et à plein temps?*
- *Quelles seraient les conséquences d'un tel changement?*



Résumé

En tant qu'employée à temps partiel dans une grande société sous réglementation fédérale, Ginette bénéficiait de certains avantages, droits et mesures de protection liés à son travail. En devenant travailleuse autonome, elle a perdu plusieurs de ces avantages et mesures de protection. Son choix n'était pas tout à fait volontaire, mais, comme bien d'autres travailleurs, elle appréciait la possibilité d'accroître la flexibilité et l'autonomie de son travail en devenant travailleuse autonome.

D'après les recherches réalisées pour le compte de la Commission du droit, il semble que, si certains apprécient le supplément de flexibilité et d'autonomie, il y a tout de même des coûts à payer, tant pour la personne que pour la société. Tout semble indiquer que, dans bien des cas, le travail autonome ne procure pas nécessairement au travailleur une sécurité financière suffisante pour lui permettre de préparer sa retraite ou d'investir dans les régimes d'avantages sociaux dont il a besoin. De plus, l'inadmissibilité aux avantages sociaux et aux mesures de protection prévus par la loi, comme l'assurance-emploi, les prestations de maternité, l'indemnisation des accidentés du travail et la protection des normes d'emploi cause un grave préjudice à certains travailleurs.

Toutefois, il faut signaler que, pour certaines personnes, le travail autonome offre la possibilité d'atteindre un niveau de satisfaction professionnelle et personnelle plus élevé qu'il ne serait possible dans le cadre d'une relation de travail normale. De même, en retenant les services de travailleurs autonomes, les employeurs peuvent parfois disposer de la main-d'œuvre dont ils ont besoin à un coût moindre, sans avoir les mains liées par une relation de travail à long terme. De telles économies sont parfois cruciales pour la santé financière de l'entreprise.

De même, d'autres formes de travail atypiques, comme le travail à temps partiel, offrent des avantages notables, tant aux employeurs qu'aux employés. Cependant, il semble bien que beaucoup de personnes exerçant un travail atypique retirent peu d'avantages de leur situation; au contraire, elles souffrent de graves difficultés financières et personnelles.



Chapitre 2 — Les employés d’agences de travail temporaire

Le travail temporaire est une autre forme de travail atypique. Il s’agit d’un travail à durée limitée, assorti d’une sécurité minimale ou inexistante quant à la durée de l’emploi. Concernant les droits, les avantages et les mesures de protection liés au travail et à l’emploi, beaucoup de travailleurs temporaires sont considérés comme des travailleurs ou des entrepreneurs autonomes. Leurs préoccupations et leurs problèmes rejoignent donc ceux de Ginette Leduc.

Dans la catégorie des travailleurs temporaires, il existe cependant une sous-catégorie de travailleurs affiliés à des agences de travail temporaire qui vendent de la main-d’œuvre temporaire. Cette sous-catégorie de travailleurs semble particulièrement vulnérable.

Le cas de Catherine O’Donnell — Travailleuse temporaire à l’emploi d’une agence

Catherine O’Donnell, 30 ans, vit à St. John’s (Terre-Neuve) avec son conjoint et ses quatre enfants. Son conjoint, Hugh, est pêcheur. Victime d’un accident du travail il y a quelques années, il a eu beaucoup de difficultés à retourner à son emploi à plein temps. Catherine détient un diplôme d’études secondaires et a terminé la première année d’un programme de deux ans en soutien administratif dans un collège communautaire. Depuis cinq ans, elle travaille pour la même agence de placement et, bien qu’elle aimerait trouver un emploi permanent, elle a peu de chances d’en dénicher un actuellement. Le dernier des enfants O’Donnell est gravement handicapé par suite d’un traumatisme de la naissance. Il a besoin de programmes particuliers, d’appareils thérapeutiques et d’autres formes de soutien, ce qui épuise couramment les ressources personnelles et financières de la famille.

Catherine a souvent estimé qu’elle avait de la chance d’avoir un directeur d’agence compréhensif lorsqu’elle se trouvait dans l’impossibilité de prendre un contrat en raison des circonstances familiales. Pour elle, le travail temporaire offre un véritable avantage : celui de pouvoir refuser un contrat à l’occasion, s’il le faut. Toutefois, cette flexibilité comporte un prix : Catherine n’a droit ni aux avantages sociaux complémentaires, ni aux congés de maladie, ni aux vacances payées. De plus, Catherine s’est rendu compte qu’elle était moins bien payée que les employés permanents.

Jusqu’à récemment, Catherine acceptait sans mal le prix de travailler pour une agence de travail temporaire, étant donné la flexibilité qu’elle



et sa famille en tiraient. Depuis sept mois, cependant, elle s'est trouvée mêlée à une pénible bataille judiciaire qui l'a poussée à revoir son opinion sur les avantages du travail temporaire. Catherine a travaillé huit mois d'affilée dans une petite entreprise familiale, où elle était responsable des tâches administratives. Au début, elle adorait l'impression de faire partie de « la famille », de partager avec eux la joie d'obtenir un contrat et la déception d'en perdre un autre. Après quatre mois, cependant, Catherine commençait à trouver injuste de travailler autant d'heures supplémentaires sans rémunération. Lorsqu'elle demanda au propriétaire de l'entreprise de lui payer une partie des heures supplémentaires ou de l'indemniser par des jours de congé, elle fut surprise de sa réaction cinglante. Le propriétaire l'avertit que si elle était incapable de faire le travail, il demanderait qu'on la remplace par une autre « fille ». Catherine expliqua le problème au directeur de l'agence de travail temporaire, qui lui répondit que, en raison de la durée du contrat et du fait que c'est l'entreprise qui lui versait son salaire, cette dernière était son véritable employeur. Catherine n'avait donc plus qu'à déposer une plainte contre l'entreprise auprès de la Division des normes du travail.

Dès le dépôt de sa plainte, Catherine perdit son contrat avec l'entreprise familiale. Depuis, elle a occupé quelques postes à court terme, mais elle soupçonne l'agence de placement de la considérer désormais comme une « chialeuse » et d'hésiter à l'envoyer chez ses meilleurs clients. En outre, pressée non seulement par les ennuis que lui apportent sa plainte et la bataille judiciaire visant à déterminer qui est son véritable employeur, mais aussi par les besoins de sa famille, Catherine estime qu'elle est incapable de travailler à plein temps. Cependant, la situation financière de la famille se complique et le recours à l'aide sociale apparaît comme une possibilité de plus en plus réelle.

Analyse

Les agences de travail temporaire ont un rôle utile à jouer dans l'économie et particulièrement dans le marché du travail. Elles offrent notamment aux entreprises une solution efficace et pratique pour surmonter les difficultés temporaires, en leur fournissant des travailleurs qualifiés et disponibles à brève échéance, à un prix convenu d'avance. L'employeur évite ainsi de consacrer temps et argent à la sélection de candidats, aux entrevues et à l'embauche de personnel supplémentaire. Pour le travailleur, le travail temporaire peut représenter une bonne façon de se familiariser avec différents types d'emplois avant de s'engager dans une carrière. Il peut aussi offrir la flexibilité nécessaire à des gens comme Catherine O'Donnell, pour qui les obligations familiales rendent difficile le travail permanent à temps plein.



Le secteur des agences de travail temporaire

Il semble que les avantages d'embaucher du personnel d'agences de travail temporaire soient tels que ces agences font maintenant partie intégrante du marché du travail. Il est difficile d'estimer la taille de la main-d'œuvre affiliée à ces agences de placement, mais il semble que de 1990 à 1993, il existait environ 1 300 agences de travail temporaire au Canada et que ce secteur, s'il ne s'est pas développé depuis, est à tout le moins resté stable¹⁶. En outre, un nombre croissant d'employeurs embauchent des travailleurs d'agences de travail temporaire pour des contrats à long terme. Bien que ce type de relation à trois comporte des avantages pour chacune des parties, il entraîne tout de même certains problèmes et risque parfois de mener à des abus.

Même si la jurisprudence en la matière tente de clarifier la loi, les travailleurs ignorent souvent qui est leur véritable employeur. Qui doit veiller à ce que Catherine O'Donnell soit payée pour les heures supplémentaires qu'elle a fournies? L'agence ou le propriétaire de l'entreprise pour laquelle elle exerçait ses tâches? Comme le contrat lie l'agence de travail temporaire et le travailleur, l'entreprise cliente ne devrait avoir aucune obligation contractuelle envers le travailleur. Toutefois, des décisions comme celle intervenue dans l'affaire *Pointe Claire c. Québec (Ministre du Travail)*¹⁷ contestent cette interprétation. Dans cette affaire, la Cour suprême du Canada a statué que l'entreprise cliente, et non pas l'agence de placement, devait être considérée comme l'employeur aux termes de la législation sur les rapports de travail au Québec.

En général, pour déterminer qui est le véritable employeur, il faut prendre en compte le but visé par la loi en cause et aussi, dans une certaine mesure, la durée du contrat de travail. Malheureusement, l'incertitude qui entoure la véritable identité de l'employeur risque de défavoriser des travailleurs comme Catherine. Bien que les travailleurs affiliés à une agence de travail temporaire soient bel et bien des salariés et qu'à ce titre, ils aient normalement droit à la protection assurée par la législation sur les normes d'emploi, qui garantit le respect de certaines conditions minimales de travail (bien que ce ne soit pas toujours le cas), ils doivent souvent entamer de longues et parfois coûteuses poursuites pour déterminer qui est leur véritable employeur. Comme dans le cas de Catherine O'Donnell, une telle procédure a parfois des effets extrêmement néfastes sur la relation du travailleur avec ses deux employeurs et accroît davantage sa vulnérabilité dans le marché du travail.

La deuxième difficulté liée au travail temporaire pour le compte d'une agence réside dans l'écart entre les salaires versés aux différents travailleurs de même niveau de qualification qui réalisent des tâches semblables ou équivalentes dans un même établissement. À ce sujet,

les recherches révèlent qu'en moyenne, les travailleurs permanents reçoivent un salaire horaire supérieur à celui des travailleurs temporaires et ce, dans tous les groupes professionnels examinés¹⁸. Une grande partie de la différence est attribuable à la « majoration », c'est-à-dire à la part de la rémunération de service qui revient à l'agence de placement. En outre, par rapport à leurs homologues permanents et aux autres travailleurs temporaires (non affiliés à une agence), les travailleurs à l'emploi d'agences de travail temporaire ont un accès limité aux avantages complémentaires. En 1995, à peine 8,2 p. cent des travailleurs d'agence de travail temporaire ont déclaré bénéficier d'une assurance-santé complémentaire, contre 64,3 p. cent des travailleurs permanents. Très peu d'entre eux sont admissibles aux congés de maladie payés ou à un régime de soins dentaires¹⁹.

Par ailleurs, même si la flexibilité associée au travail temporaire représente un immense avantage pour certains travailleurs comme Catherine O'Donnell, qui doivent concilier les obligations familiales et professionnelles, en réalité, de nombreux travailleurs d'agences de travail temporaire se sentent pressés d'accepter chaque contrat qu'on leur propose.

La plupart des travailleurs temporaires sont dans cette situation parce qu'ils n'arrivent pas à trouver un emploi permanent. Toutefois, de par la nature des contrats d'emploi temporaire, il est normalement interdit aux travailleurs d'accepter un poste dans une entreprise cliente. En fait, l'entreprise cliente peut embaucher un travailleur de façon permanente à condition de verser une « prime de rachat » à l'agence, prime qui s'avère très efficace pour dissuader les employeurs d'offrir des emplois permanents aux travailleurs temporaires. En outre, les agences disposent d'autres façons d'empêcher leurs clients d'embaucher les travailleurs temporaires à titre permanent. Ce problème concerne tout particulièrement les immigrants, qui travaillent pour des agences de travail temporaire afin d'acquérir l'« expérience canadienne » requise, mais qui ensuite ont de la difficulté à mettre à profit cette expérience canadienne pour obtenir un emploi permanent.

Par ailleurs, les travailleurs d'agences de travail temporaire étant répartis dans de nombreux milieux de travail différents, il leur est pratiquement impossible de se syndiquer. Parfois, des travailleurs temporaires sont couverts par la convention collective en vigueur dans le milieu de travail syndicalisé où ils travaillent. En général, ces travailleurs bénéficient alors de meilleures conditions salariales que leurs homologues non couverts. Toutefois, la majorité des travailleurs temporaires au Canada n'ont aucune convention collective et d'énormes obstacles se posent à la syndicalisation de ces travailleurs.

Enfin, certains avantages sociaux et normes d'emploi sont assortis de critères d'admissibilité basés sur la durée d'emploi, critères que les employés d'agences de travail temporaire n'arrivent pas à atteindre.



Parmi ces avantages et normes, mentionnons le paiement des jours fériés, les vacances, les avis de cessation d'emploi et le droit à l'indemnité de départ. Les lois sur les régimes de retraite obligent les régimes de retraite complémentaires à céder les prestations aux membres des régimes de retraite des employés uniquement après une période maximale prescrite, normalement deux ans. Ainsi, plusieurs travailleurs temporaires n'ont aucune protection juridique contre la perte de leurs prestations de retraite à la fin de leur emploi²⁰. En outre, les règles d'admissibilité aux régimes de retraite et d'invalidité gouvernementaux et au programme national d'assurance-emploi excluent de fait plusieurs travailleurs temporaires du droit aux prestations.

Questions :

- *La loi répond-elle adéquatement aux problèmes associés au travail temporaire pour le compte d'une agence?*
- *Sinon, que faut-il changer?*
- *Outre ceux qui sont décrits ci-dessus, y a-t-il d'autres problèmes qui touchent les travailleurs d'agences de travail temporaire?*

Résumé

Le travail temporaire pour le compte d'une agence de placement comporte de nombreux avantages, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Toutefois, il crée aussi une série de conditions de travail qui entraînent souvent des préjudices et une grande vulnérabilité. La relation de travail triangulaire entre l'agence, l'entreprise cliente et le travailleur génère de l'incertitude quant aux responsabilités de chacun face à l'emploi. Le salaire versé aux travailleurs d'agences de travail temporaire est généralement inférieur à celui des employés permanents, les avantages sociaux et les possibilités de syndicalisation sont rares et les conditions de travail sont souvent moins qu'idéales. De plus, les agences de travail temporaire empêchent de fait leurs travailleurs d'obtenir un emploi permanent dans plusieurs des entreprises clientes. Ainsi, bien qu'on ne puisse qualifier de vulnérables tous les travailleurs d'agences de travail temporaire, il est clair que plusieurs ont besoin qu'on améliore les mesures qui les protègent.



Chapitre 3 — Les travailleurs à faible revenu et marginalisés

Plus que les autres travailleurs, les travailleurs marginalisés risquent d’être mal rémunérés, de travailler dans des conditions médiocres ou dangereuses, de n’avoir droit à aucun avantage social ou presque et d’avoir des heures de travail insuffisantes, une mobilité professionnelle limitée et une sécurité d’emploi négligeable. Parmi les travailleurs les plus susceptibles d’être marginalisés, mentionnons les jeunes travailleurs, les travailleurs issus de minorités visibles, les mères de famille monoparentale, les travailleurs atteints d’incapacité et les travailleurs peu instruits. Plusieurs de ces travailleurs sont dans une situation d’emploi traditionnelle et devraient théoriquement être admissibles aux avantages sociaux, aux droits et aux mesures de protection prévus par la loi. Dans les faits, cela n’est pas toujours le cas.

Le cas de Kuc et Samuel Yaul — Jeunes travailleurs réfugiés

Samuel et Kuc Yaul, âgés respectivement de 20 et 17 ans, sont originaires du Soudan. En 1999, leur père, leur mère et leur sœur ont été abattus par les soldats du gouvernement. Samuel, Kuc et leurs jeunes frère et sœur ont fui le Soudan pour regagner un camp de réfugiés au Kenya. En 2002, Samuel et Kuc ont eu la possibilité d’immigrer à Lethbridge (Alberta) en tant que réfugiés, les deux plus jeunes vivent toujours au Kenya.

À cause de l’ampleur du conflit au Soudan et de la pauvreté qui y règne, aucun des deux n’a eu la chance de fréquenter longtemps l’école. Cependant, les deux frères n’ont pas peur de travailler et sont extrêmement intéressés à poursuivre leur éducation. Ils aimeraient s’instruire davantage et recevoir une formation dans le domaine de l’informatique. Ils ont suivi un cours de base d’anglais langue seconde.

Actuellement, Samuel et Kuc occupent deux emplois chacun. Le jour, ils garnissent les tablettes d’une succursale d’un grand détaillant, à Lethbridge. Pour ce travail, ils gagnent 5,90 \$ l’heure, soit le salaire minimum. Le soir, ils sont nettoyeurs de bureau et gagnent 6,90 \$ l’heure.

Il s’agit d’un travail exigeant et physiquement épuisant, mais les deux hommes s’estiment heureux de l’avoir. Il y a un an, Samuel a frôlé la mise à pied après avoir accepté de rencontrer un représentant syndical pour discuter d’une campagne de recrutement syndical.



À l'époque, il croyait qu'il serait utile d'avoir quelqu'un pour parler au nom des travailleurs. Il sait qu'au Canada, il est illégal de faire des heures supplémentaires sans être payé. Pourtant, les associés manutentionnaires restent souvent après les heures normales de travail pour plier les boîtes et répondre aux demandes spéciales de la direction, sans rémunération supplémentaire. Alors, lorsqu'on l'a interpellé à la sortie du magasin l'année dernière pour lui parler de son travail et de la possibilité d'obtenir de l'aide, il a accepté d'en discuter. Après cet incident, son superviseur l'a fait venir dans son bureau pour l'avertir que, s'il poursuivait dans cette voie, il serait congédié, tout comme son frère. Durant les quelques semaines suivant la rencontre, Kuc et Samuel ont subi une réduction de leur quart de travail.

Après avoir travaillé pendant un an et demi selon un horaire chargé et irrégulier, Samuel et Kuc ont enfin réussi à obtenir un horaire régulier de jour, ce qui leur a permis de prendre un emploi à temps partiel dans une société de nettoyage de bureaux. Ce travail leur rapporte seulement un dollar l'heure de plus que leur travail au magasin, mais Kuc et Samuel estiment que le fait de pouvoir cumuler deux emplois représente un immense progrès, puisque maintenant, ils arrivent parfois à envoyer de l'argent à leurs frère et sœur au Kenya.

Le travail de nettoyage est très occasionnel. On fait appel à Kuc et à Samuel uniquement si l'un des travailleurs réguliers est malade ou ne peut se rendre au travail pour une raison quelconque. On ne les prévient pas d'avance, mais on s'attend à ce qu'ils viennent travailler immédiatement lorsqu'on les appelle, de sorte que Kuc et Samuel ne planifient jamais d'activités pour la soirée afin d'être prêts à aller travailler si on a besoin d'eux.

Tout comme le travail qu'ils font au magasin, le travail de nettoyage exige beaucoup au niveau physique. Les deux hommes travaillent à un rythme impitoyable pendant cinq heures, puis rentrent à leur petit trois pièces pour se reposer de leurs quelque treize à quinze heures de travail. Dernièrement, ils ont eu des problèmes inquiétants avec le propriétaire de l'entreprise. À plusieurs reprises, celui-ci a déclaré qu'ils ne faisaient pas assez bien leur travail. Le mois dernier, il a amputé chacun de leurs chèques de paie de 100 \$, prétextant qu'ils n'avaient pas effectué leur travail correctement.

Samuel a eu de graves problèmes de dos et commence à se demander s'il pourrait continuer un travail aussi exigeant au niveau physique. Avec Kuc, il a envisagé la possibilité de partager un seul emploi de nettoyage afin de profiter d'un soir de repos sur deux. Toutefois, cette solution rendrait leur situation financière précaire. Pour le moment, ils gardent donc les deux emplois, mais, de plus en plus, ils souhaitent s'instruire et se trouver un autre travail.



Analyse

En tant que jeunes travailleurs, Kuc et Samuel rencontrent les mêmes obstacles que bien d'autres jeunes nouvellement arrivés dans le marché du travail. Pour eux, toutefois, s'ajoutent l'obstacle de la langue, leur appartenance à une minorité raciale, les maux de dos de Samuel et leur faible niveau d'instruction. Samuel et Kuc se voient également empêchés de participer à une campagne de recrutement syndical. Tous ces facteurs contribuent à marginaliser leur position au sein de la population active.

La faible rémunération

Une des principales caractéristiques du travail marginalisé est la faible rémunération. La loi oblige les employeurs à donner aux travailleurs un salaire minimum, qui varie d'une province à l'autre. Dans l'ensemble, à tout moment, environ 4,6 p. cent des salariés canadiens travaillent au salaire minimum. La plupart (60 p. cent) travaillent à temps partiel. Cependant, 2,4 p. cent des salariés canadiens travaillent à plein temps et gagnent le salaire minimum. Cette proportion, qui peut sembler négligeable, représente tout de même près d'un quart de million de travailleurs. Le fait de travailler à temps plein pour un salaire minimum peut ou non entraîner des difficultés financières, dépendant des autres sources de revenu de la personne et du revenu des membres de sa famille. Environ 15 p. cent des travailleurs qui gagnent le salaire minimum (soit près de 126 000 Canadiens), sont des personnes seules ou des chefs de famille monoparentale²¹.

Le nombre de travailleurs qui gagnent le salaire minimum est faible comparé au nombre de travailleurs considérés à faible revenu. On estime à deux millions le nombre de travailleurs canadiens adultes qui gagnent moins de 10 \$ l'heure²². Près des deux tiers des travailleurs à faible revenu sont des femmes. Pour environ le tiers de ces personnes, leur salaire est le seul revenu de la famille, ce qui signifie qu'environ 667 000 travailleurs, dont une majorité de femmes, essaient de subvenir aux besoins de leur famille avec un salaire inférieur à 10 \$ l'heure²³. Tout porte à croire que ces personnes vivent dans des conditions d'extrême pauvreté.

Valoriser le travail

On peut se demander pourquoi s'acharner à conserver un travail mal rémunéré ou précaire au lieu d'avoir recours à l'aide sociale. Au moins, en tant que bénéficiaire de l'aide sociale, on a droit à une assurance-santé complémentaire qui contribue au coût des soins



dentaires et des médicaments. La plupart des travailleurs à faible revenu et marginalisés ne peuvent se prévaloir d'un tel droit, sauf au Québec. Les politiques posent d'autres obstacles aux travailleurs désireux de se sortir d'une situation de travail à faible revenu. La récupération fiscale, par exemple, vient décourager tout effort visant à augmenter son revenu en grugeant le revenu supplémentaire de différentes façons. En outre, si un autre membre de la famille devient salarié, ses revenus risquent fort d'être absorbés par de nouveaux besoins, comme les frais de garde d'enfants²⁴.

Questions :

- *Le soutien actuellement offert aux travailleurs à faible revenu (avec ou sans enfants) est-il adéquat?*
- *Sinon, que leur faudrait-il d'autre?*
- *Quelles autres options pourrait-on envisager?*
- *Les travailleurs désireux de recevoir une formation, de trouver un travail décent et de le conserver bénéficient-ils d'un soutien adéquat?*
- *Sinon, que leur faudrait-il d'autre?*

Les conditions d'emploi médiocres

Le travail marginalisé se caractérise par toute une gamme de situations, du refus de payer les heures supplémentaires et les jours fériés, au harcèlement en milieu de travail. Les travailleurs marginalisés se distinguent des autres travailleurs par leur impuissance relative à faire changer ces mauvaises conditions de travail. Plusieurs de ces travailleurs occupent un travail de type traditionnel et devraient donc avoir accès à une vaste gamme d'avantages sociaux et de mesures de protection des conditions de travail et d'emploi, mais cet accès leur est souvent refusé de fait, étant donné qu'ils n'ont aucun contrôle au travail, qu'ils ignorent leurs droits et que les modèles et les pratiques de mise en application et de respect des lois sont parfois périmés et inefficaces.

L'efficacité des mécanismes d'application axés sur les plaintes dépend de la capacité du travailleur ou de son agent négociateur à revendiquer ses droits. Les employés non représentés ont une capacité très limitée à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les violations des normes de travail. En outre, plusieurs travailleurs



ignorent les mesures de protection dont ils disposent. La grande majorité des plaintes relatives aux normes d'emploi sont déposées après le départ du travailleur, ce qui illustre bien la menace de représailles, réelle ou perçue, qui plane sur les employés qui se plaignent de leur emploi sans quitter leur poste. Comme ce fut le cas pour Samuel Yaul, il arrive couramment qu'on avise un travailleur que toute résistance aux conditions de travail ou plainte à cet égard entraînera sa mise à pied. Peu de travailleurs sont prêts à prendre un tel risque. Plusieurs trouvent également la procédure compliquée et intimidante.

À ces problèmes s'ajoute celui de la réduction des dépenses consacrées à la mise en application et à la conformité. À tous les ordres de gouvernement, les compressions budgétaires sont telles que, même en présence d'une volonté et d'un désir d'aider les travailleurs vulnérables, les ressources sont tout simplement insuffisantes pour permettre d'enquêter rapidement sur les plaintes et de résoudre les problèmes. Par conséquent, les procédures de mise en application sont irrégulières et erratiques ce qui pénalise les employeurs consciencieux qui respectent de bon gré les prescriptions de la loi.

Questions :

- *Comment assurer une véritable mise en application des lois actuelles sur le travail?*
- *Existe-t-il d'autres systèmes de mise en application et de conformité éventuellement plus efficaces dans le cas des travailleurs marginalisés?*

Les jeunes travailleurs

Les jeunes manifestent une grande anxiété face à leur situation de travail. Plusieurs se sentent exploités et impuissants à dénoncer le mépris de leurs droits et les pressions exercées par leurs employeurs. Ils ne se sentent pas en sécurité au travail; plusieurs ont déjà subi un accident du travail ou connaissent quelqu'un à qui c'est arrivé. Souvent, ils ignorent leurs droits; quand ils les connaissent, ils se sentent incapables d'en imposer le respect.

Dans certaines provinces, la législation sur les droits de la personne n'offre aucune protection aux jeunes de moins de 18 ans. En outre, dans certaines provinces, la loi sur le salaire minimum permet aux employeurs de donner un salaire inférieur aux travailleurs étudiants qu'aux autres travailleurs. Sur ce point, les arguments sont contradictoires. Toutefois, comme le savent Samuel et Kuc, il n'est pas



Extrait du journal de travail d'une jeune travailleuse :

[TRADUCTION]

« Au départ, je croyais qu'un emploi à temps partiel m'apporterait une excellente expérience d'apprentissage. À mon grand étonnement, rien ne s'est passé comme je l'avais prévu. À 16 ans, j'occupais deux emplois afin de gagner assez d'argent pour couvrir mes frais de scolarité, mes comptes, mes animaux de compagnie, etc. Je travaillais tous les jours, parfois douze heures d'affilée sans pause. Mon salaire restait figé à 6,40 \$ l'heure, aucune augmentation en vue. De nos jours, beaucoup d'emplois à temps partiel ne sont plus vraiment à temps partiel. Les adolescents gaspillent les meilleures années de leur vie sociale, deviennent malades ou stressés et, souvent, se blessent gravement. Je crois qu'il est temps d'imposer le plein respect des droits des jeunes et de la personne. Pourquoi être privés de notre identité humaine parce que nous sommes jeunes? Nous ne sommes pas des esclaves, mais des personnes. Il est temps de commencer à nous traiter avec un minimum de respect²⁵. »

rare qu'on omette complètement de payer les jeunes travailleurs pour le travail qu'ils ont accompli. Beaucoup de jeunes sont aussi aux prises avec de longs quarts de travail, l'absence de congés, payés ou non, et d'autres violations des normes d'emploi fondamentales. Même s'ils sont protégés par des lois et des règlements, beaucoup de jeunes travailleurs ne disposent ni des connaissances, ni du pouvoir nécessaires pour réagir lorsqu'ils se trouvent devant le genre de comportement discriminatoire et illégal dont a fait preuve l'employeur de Kuc et Samuel. Ces problèmes sont particulièrement criants pour les jeunes également désavantagés par la pauvreté, le manque de soutien familial, la langue ou l'incapacité.

Plusieurs provinces ont lancé de vastes campagnes d'information à l'intention des jeunes travailleurs, afin de leur expliquer leurs droits au travail sécuritaire. Cependant, comme le mentionne un jeune travailleur, la solution au problème ne réside pas uniquement dans l'éducation des jeunes travailleurs; il faut aussi diffuser largement l'information auprès des employeurs et appliquer de façon plus rigoureuse les normes d'hygiène et de sécurité au travail²⁶.

Questions :

- *Que peut-on faire pour améliorer les conditions d'emploi médiocres et dangereuses des jeunes travailleurs?*
- *Quelles sont les meilleures façons de prévenir les accidents et les blessures au travail?*
- *Que faudrait-il changer pour améliorer le monde du travail pour les jeunes?*

Les immigrants et les réfugiés issus de minorités visibles

Samuel et Kuc appartiennent aussi à un autre groupe au sein duquel on retrouve une forte vulnérabilité dans le monde du travail : les immigrants et les réfugiés issus de minorités visibles. Plusieurs études ont montré que, dans les années 1980 et 1990, les travailleurs immigrants de couleur ont eu plus de difficulté à combler le fossé qui les sépare des travailleurs nés au Canada en matière d'emploi que les générations d'immigrants précédentes²⁸.

Il ne fait nul doute que la langue fait partie des problèmes qu'ils rencontrent. On peut aussi mettre en cause la discrimination basée sur l'origine ethnique ou la race. La législation relative aux droits de la personne interdit la discrimination de façon générale, tandis que celle qui régit la rémunération et l'équité en matière d'emploi prévoit des



droits et des obligations spécifiques qui visent exclusivement l'emploi. Aux termes de la législation fédérale et provinciale sur les droits de la personne, les travailleurs dans la situation de Samuel et Kuc doivent porter plainte contre leur employeur s'ils estiment avoir été victimes de discrimination. Ce type de système axé sur les plaintes a fait l'objet de critiques en raison de son inefficacité. Les travailleurs dans cette situation sont particulièrement sensibles aux obstacles qui les empêchent de porter plainte.

La législation sur l'équité en matière d'emploi a été conçue pour régler le problème de la discrimination systémique et de la représentation de quatre segments historiquement défavorisés de la population active : les Autochtones, les femmes, les personnes atteintes d'incapacité et les personnes de minorités visibles. Elle oblige l'employeur à définir et à éliminer les obstacles à l'emploi et à prendre des mesures pour garantir une représentation adéquate des personnes qualifiées membres des groupes désignés au sein de leur main-d'œuvre. Au Canada, la seule loi sur l'équité en matière d'emploi relève du gouvernement fédéral et s'applique uniquement aux sociétés de la Couronne et aux sociétés sous réglementation fédérale qui emploient au moins 100 personnes. Cette loi ne vise donc aucune des deux sociétés pour lesquelles travaillent les frères Yaul.

Questions :

- *Existe-t-il actuellement des programmes, des lois et des politiques pour aider les immigrants et les réfugiés à obtenir une formation et un travail décent?*
- *Quels changements faudrait-il apporter?*

Les travailleurs atteints d'incapacité

Au cours de leur vie active (de 15 à 64 ans), les personnes atteintes d'incapacité risquent deux fois plus que les autres d'avoir des revenus insuffisants (26,6 p. cent contre 13,9 p. cent)³⁵. Le simple fait de trouver et de conserver un emploi est déjà un défi : le taux d'emploi des personnes atteintes d'incapacité est de 45,7 p. cent chez les jeunes, passe à 51,2 p. cent chez les travailleurs au cœur de leur vie active, pour chuter à 27,3 p. cent chez les personnes plus âgées. Ces taux sont tous de beaucoup inférieurs aux taux d'emploi des personnes sans incapacité³⁶.

Une fois qu'ils ont déniché un emploi, les personnes atteintes d'incapacité doivent souvent lutter pour qu'on leur fournisse des moyens physiques adéquats pour accomplir leur travail

[TRADUCTION]

« L'an dernier, Jen, une de mes amies, a été victime de menaces au travail. Elle travaillait comme caissière dans une épicerie et n'avait que seize ans. Un soir, vers huit heures, durant l'un de ses quarts réguliers de travail, un homme est entré, pour acheter de la nourriture, bien sûr. Il est venu auprès d'elle, a mis sa main dans sa poche et a dit à Jen qu'il était armé et qu'il la descendrait si elle ne lui donnait pas le contenu de la caisse. Évidemment, Jen a obéi. Elle a déposé tout l'argent de la caisse dans des sacs d'épicerie et l'a donné à l'homme, qui s'est enfui. Les responsables du magasin ont appelé la police, mais on n'a jamais retrouvé le voleur. [...]Ce qui me déconcerte dans cette affaire, c'est que Jen a dû retourner travailler deux jours plus tard. Bien sûr, les gens lui ont demandé si ça allait, mais c'était insensé de retourner si rapidement au travail. Jen aurait dû bénéficier de quelques semaines de congé. À sa place, je serais encore complètement ébranlée. Qui sait, ça pourrait se reproduire. Cet homme reviendrait peut-être parce qu'il s'en était bien tiré la fois précédente. On pourrait au moins prendre certaines mesures de sécurité autour du magasin. Je me suis toujours demandé pourquoi on n'avait rien fait pour assurer la sécurité de Jen et pourquoi personne ne l'a aidée ou invitée à parler de cette horrible expérience²⁷.



En 1996, le revenu d'emploi moyen des immigrants arrivés au Canada entre 1986 et 1990 était de 18 p. cent inférieur que celui des non immigrants. Dans le cas des immigrants arrivés après 1990, la différence était de 36 p. cent²⁹. Chez les immigrants récents et les réfugiés, le taux de pauvreté était plus du double de celui des résidents canadiens nés au pays³⁰.

Selon Statistique Canada, en 2000, le taux de faibles revenus chez les nouveaux immigrants était de 35 p. cent, soit presque le double du taux moyen de l'ensemble des régions métropolitaines³¹.

En moyenne, les membres de minorités visibles qui travaillaient à plein temps toute l'année gagnaient 14 p. cent de moins que l'ensemble des autres travailleurs³². Dans les années 1990, le revenu des immigrants issus de minorités visibles au Canada était beaucoup moindre, s'établissant en moyenne à un peu plus de 15 000 \$³³.

« D'un point de vue socio-économique, il ne fait aucun doute qu'il est préférable pour l'économie canadienne dans son ensemble d'aider les gens à ne pas dépendre de l'aide sociale et à obtenir un emploi lucratif [...] Tant l'expérience que la recherche semblent indiquer qu'une main-d'œuvre diversifiée, où interagissent des employés qualifiés dont l'expérience, les compétences et les antécédents culturels sont diversifiés, surclasse souvent un effectif homogène³⁴. »

convenablement. Bien que la législation en matière de droits de la personne oblige les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour fournir des installations convenables aux travailleurs atteints d'incapacité, en réalité, il reste encore beaucoup à faire pour assurer la véritable accessibilité des lieux de travail.

Questions :

- *Le soutien actuellement offert aux personnes atteintes d'incapacité pour obtenir une formation, trouver un emploi décent et le garder est-il adéquat?*
- *Pourrait-on imaginer une formation continue associée aux possibilités d'emploi?*

Les travailleurs peu instruits

Samuel et Kuc ont raison de vouloir poursuivre leurs études et acquérir des compétences spécifiques dans un domaine comme l'informatique. Une personne possédant une éducation de niveau secondaire ou moins est trois fois plus susceptible d'être mal rémunérée qu'un diplômé universitaire³⁷. Samuel et Kuc auront cependant du mal à obtenir l'éducation et la formation nécessaires, puis à faire la transition pour travailler dans ce domaine. Ils auront besoin d'un solide soutien social pour se tirer du piège du travail à faible revenu.

Les modifications apportées aux politiques et l'abolition du financement des programmes de perfectionnement des compétences durant les années 1990 ont résulté en une forte réduction de l'aide offerte aux travailleurs à faible revenu, qui désirent obtenir une formation menant à un emploi mieux rémunéré. Les cours de langue ont connu le même sort. En général, la formation et le soutien s'adressent aux personnes sans emploi. Quelques bourses de formation postsecondaire sont disponibles, mais la plupart des personnes qui veulent entreprendre une formation du type de celle que visent Samuel et Kuc doivent obtenir un prêt. Dans un marché d'emploi précaire, la perspective d'avoir à rembourser un prêt substantiel est intimidante.

Questions :

- *Que peut-on faire pour aider les travailleurs peu instruits à obtenir la formation nécessaire pour trouver un travail décent?*
- *Comment les écoles, les collèges et les universités répondent-ils aux besoins des immigrants et des réfugiés?*



Les travailleurs non syndiqués

Samuel se doutait que les travailleurs du magasin seraient mieux traités s'ils étaient syndiqués; les recherches en ce sens confirment cette présomption. Les emplois syndiqués comportent des salaires plus élevés, de meilleurs avantages, une protection sociale améliorée et une plus grande mobilité professionnelle que les autres emplois⁴⁰. En général, s'ils se plaignent des violations de leurs droits au travail, les employés syndiqués sont mieux protégés que les employés non syndiqués contre les représailles de leur employeur.

D'après les recherches, seulement 20 p. cent des travailleurs syndiqués sont mal rémunérés, comparativement à 38 p. cent des travailleurs non syndiqués⁴¹. En outre, les travailleurs qui étaient syndiqués en 1996 avaient beaucoup plus de chances de grimper dans l'échelle professionnelle que leurs homologues non syndiqués (62 p. cent par rapport à 41 p. cent). De 1996 à 2001, pour les travailleurs qui sont passés du statut de non syndiqués à celui de syndiqués, la probabilité de sortir du carcan du travail à faible revenu était de 64 p. cent⁴². Les travailleurs syndiqués sont presque deux fois plus susceptibles de bénéficier d'un ensemble d'avantages sociaux complémentaires que leurs homologues non syndiqués⁴³.

Pourtant, malgré les avantages apparents de la syndicalisation, le Canada et les États-Unis ont vu leur taux de syndicalisation chuter au cours des vingt dernières années. Ce phénomène s'explique par plusieurs raisons, notamment : le déclin du secteur manufacturier (où les syndicats ouvriers ont toujours été forts) et l'expansion concomitante du secteur des services (où le taux de syndicalisation est plus faible); le changement des attitudes à l'égard des syndicats; certains employeurs se plaignent du fait que les syndicats poussent les coûts de la main-d'œuvre à la hausse et augmentent la lourdeur et l'inefficacité du processus décisionnel, tandis que certains travailleurs estiment que les syndicats ne font pas assez en contrepartie des cotisations qu'ils exigent. Les nouvelles techniques de gestion du personnel et l'accroissement de la concurrence mondiale sont d'autres facteurs. On met aussi en cause les pratiques de certains géants de la distribution au détail et de la restauration rapide autrement plus agressives que celles dont Samuel Yaul a fait l'expérience.

D'après une étude réalisée en 2004 par Statistique Canada, moins de la moitié des travailleurs canadiens qui occupaient un emploi peu rémunéré en 1996 avait réussi à s'en sortir en 2001³⁸. L'éducation est un des facteurs déterminants qui permettent de s'échapper du piège du travail à faible revenu. Les diplômés universitaires sont presque deux fois plus susceptibles d'accéder à l'ascension professionnelle (69 p. cent) que ceux qui possèdent une éducation de niveau secondaire ou moins (38 p. cent)³⁹.

Questions :

- *Les syndicats ou un autre système de participation des employés sont-ils essentiels à l'amélioration des conditions d'emploi de travailleurs vulnérables?*



- *Si oui, que faut-il changer? Quelles sont les conséquences de tels changements?*

Résumé

Samuel et Kuc Yaul sont deux exemples de travailleurs qui personnifient les multiples volets de la vulnérabilité. En tant que jeunes travailleurs, ils sont plus susceptibles que la moyenne des travailleurs de se trouver dans des conditions de travail médiocres ou dangereuses, de recevoir un salaire dérisoire et d'être victimes de mauvais traitement ou de discrimination au travail. La probabilité de se retrouver dans une telle situation est exacerbée par leur statut de réfugiés et de membres d'une minorité visible. Si on ajoute à tout cela des facteurs comme la langue, leur faible niveau de scolarité et l'absence de syndicat dans les secteurs où ils travaillent, les frères Yaul se retrouvent dans une bien piètre position au sein du marché du travail.



Chapitre 4 — Les travailleurs dépréciés

Les personnes dont le travail est perçu comme ayant une faible valeur morale ou sociale sont souvent extrêmement vulnérables aux conditions de travail médiocres. Par exemple, les travailleurs de l'industrie du sexe (prostitution et danse nue) sont souvent exposés à un fort niveau d'exploitation et de violence dans le cadre de leur travail. Cependant, en raison du cadre juridique qui entoure ce travail et des attitudes de la société, nombre de ces travailleurs sont impuissants à faire quoi que ce soit pour changer leurs conditions de travail. Cette situation réclame qu'on y porte attention. De plus, la décision que prennent certaines personnes d'exercer ce type de travail soulève des questions fondamentales quant aux autres options qui existent dans les milieux à faibles revenus. Bien que la décision d'opter pour un travail de danseuse nue ou tout autre type de travail déprécié peut être influencée par le nombre restreint de possibilités qui s'offrent à la personne dans le marché du travail, elle n'est en aucun cas déterminée par ces conditions. Certaines personnes choisissent de devenir effeuilleuses parce qu'elles aiment ce travail.

Le cas de Safa Peshtar — Danseuse nue

Safa est une femme de 26 ans qui vit seule avec ses deux enfants. En raison d'un problème d'apprentissage, Safa a connu énormément de difficultés à l'école. En décrochage scolaire après la 10^e année, elle est partie pour Winnipeg, où elle a occupé une série d'emplois de serveuse, de vendeuse et de femme de ménage. À 20 ans, elle a épousé Roger, avec qui elle a eu deux enfants. Safa espérait rester à la maison pour s'occuper des enfants jusqu'à ce qu'ils commencent l'école, mais elle a dû revoir ses plans lorsqu'elle et Roger se sont séparés. Après un mois de tentatives pour trouver un meilleur emploi, Safa a repris son travail de serveuse dans un restaurant-bar local. Elle gagnait le salaire minimum plus les pourboires, mais c'était insuffisant pour subvenir à ses besoins et à ceux de ses deux enfants.

Au moment où elle envisageait de faire appel au système d'aide sociale, Safa a rencontré Pascale, une amie d'école. Comme Pascale et sa fille de deux ans avaient besoin d'un toit, Safa leur a proposé de partager sa petite maison, ce qui lui permettait de réduire son loyer. Pascale travaillait comme danseuse nue dans un cabaret chic de Winnipeg. Elle offrit à Safa de l'aider à obtenir un poste de danseuse au même endroit. D'abord hésitante à faire un travail que ses parents condamneraient certainement, Safa fut étonnée de constater que le



travail n'était pas si déplaisant qu'elle l'aurait cru. En fait, elle en appréciait vraiment certains aspects et la hausse de revenus l'aidait réellement à joindre les deux bouts. Safa et Pascale organisaient leurs horaires de sorte qu'une des deux soit toujours libre pour s'occuper des enfants pendant que l'autre travaillait au cabaret. Cet arrangement convenait bien aux deux femmes, qui se faisaient mutuellement confiance pour la garde des enfants.

Un jour, Safa s'est blessée en dansant sur la scène du cabaret. En glissant sur une flaque d'eau, elle s'est fracturée la jambe. Sa fracture était grave et nécessitait une opération et une longue période de rétablissement. C'est à ce moment que la routine bien rodée que Safa et Pascale avaient mise en place a été bousculée. Safa, incapable de danser, avait besoin de beaucoup d'aide à s'occuper des enfants et de la maison et se déplacer pour ses rendez-vous avec l'avocat, les médecins, les enseignants, etc. Elle souffrait beaucoup et était devenue colérique et irritable. Elle acceptait mal de s'occuper de la fille de Pascale pendant que cette dernière travaillait et trouvait extrêmement difficile de garder les trois enfants. Finalement, Pascale et sa fille ont quitté la maison et Safa a dû essayer tant bien que mal de se débrouiller avec ses deux enfants, ses problèmes de santé et les difficultés financières supplémentaires engendrées par l'absence de colocataire ou de conjoint. À travers tout cela, les paroles dérisoires de l'infirmière de la salle d'urgence lui revenaient sans cesse à l'esprit : « Évidemment, si vous n'aviez pas décidé de vous pavaner sur une scène mouillée vêtue seulement de talons hauts, vous ne seriez pas aussi souffrante, n'est-ce pas? »

Analyse

Les défis de la monoparentalité et du travail à faible revenu

Safa a constaté la difficulté, pour une travailleuse à faible revenu, de prendre soin de sa famille et de subvenir à ses besoins avec les ressources disponibles. Beaucoup de mères de famille monoparentale ont du mal à dénicher un emploi stable et, quand elles en trouvent un, sont exposées à des conditions de travail médiocres, un salaire dérisoire, un temps de déplacement excessivement long et l'absence d'avantages sociaux. En plus, il est difficile de trouver des services de garde d'enfants convenables lorsque les horaires de travail sortent du cadre du 9 à 5, comme dans le cas des postes fractionnés, du travail sur demande, du travail de nuit et des heures supplémentaires. L'absence d'un deuxième gagne-pain pose un réel problème pour ces familles. Souvent, la mère de famille monoparentale se voit obligée de diminuer



ses heures de travail ou de travailler près de l'école. En tant que mère de famille monoparentale atteinte d'incapacité, Safa disposait d'un choix d'emplois restreint. Même les pourboires qui s'ajoutaient à son salaire minimum de serveuse ne suffisaient pas pour subvenir aux besoins de sa famille.

Comme nous l'avons mentionné, les personnes qui choisissent de danser dans les cabarets ne le font pas nécessairement dans des circonstances aussi difficiles. Pour plusieurs, la décision de devenir danseuse nue ne dépend pas aussi fortement de facteurs économiques que dans le cas de Safa. Toutefois, comme le choix limité confine de nombreuses femmes à des emplois qu'elles n'auraient pas nécessairement choisis dans un autre contexte, il nous semble utile d'examiner s'il existe des mesures de soutien et des programmes adéquats susceptibles d'aider des femmes comme Safa à obtenir une formation menant à de nouveaux choix de carrière. N'oublions pas que tous les travailleurs et travailleuses dont le gagne-pain dépend de leur force physique et de leur jeunesse auront besoin de ce genre de programme à un moment de leur carrière.

La formation et les programmes de développement des compétences

On a observé qu'au moment où les programmes publics ont été modifiés ou abolis par la vague de l'économie de marché des années 1990, les possibilités de formation offertes aux femmes ont aussi pratiquement disparu⁴⁴. Aujourd'hui, un grand nombre de femmes à faible revenu ne disposent donc plus de l'aide et du soutien nécessaires pour acquérir une formation menant à un emploi mieux rémunéré.

Les connaissances et le vécu concernant la formation et le développement des compétences sont amplement suffisants. Cependant, pour les mettre en pratique, il faudrait d'importants changements de politique.

Les conditions de travail des danseuses nues

Beaucoup de danseuses nues sont régulièrement exposées à diverses conditions de travail qu'on jugerait à peine tolérables, quelques soient les critères. En plus des divers droits que les danseuses doivent payer, plusieurs cabarets imposent des amendes. Des danseuses ont dû payer des amendes (en général de 10 à 20 \$ par « infraction ») pour toutes les fautes imaginables, y compris flâner dans le vestiaire, partir durant son quart de travail, consommer de la nourriture venant de l'extérieur, faire usage de drogue et refuser d'effectuer un « super-spécial » ou une danse gratuite. Il semble n'y avoir aucune limite aux raisons invoquées



pour imposer une amende. Une danseuse qui ne paie pas une amende imposée par un cabaret perd le droit d'y travailler⁴⁵.

Les danseurs et danseuses nus sont exposés à une multitude de dangers pour leur santé et leur sécurité. Le manque d'hygiène des vestiaires, des toilettes et des autres pièces du cabaret peut entraîner divers problèmes de santé, notamment des éruptions cutanées, des infections et des maladies. La scène de danse est l'un des lieux les plus dangereux. Beaucoup de danseuses ont peur de tomber en dansant, comme c'est arrivé à Safa. La zone de danse comprend aussi certains appareils qui, souvent, sont mal installés et peu hygiéniques.

Par suite de l'apparition de la danse-contact dans les années 1990, les problèmes de santé et de sécurité causés par les interactions avec les clients se sont aggravés. D'aucuns font valoir que la nature du contact physique qui a lieu durant la danse-contact estompe les frontières entre l'effeuillage et la prostitution, ce qui pousse certaines personnes à affirmer que ce type de danse nue est malsain et qu'il faut l'interdire. D'autres, par contre, ne partagent pas cette opinion. Quoi qu'il en soit, plusieurs municipalités ont interdit la danse-contact, mais de nombreux cabarets l'offrent toujours.

En plus du problème particulier de la danse-contact, les danseuses doivent endurer l'incessant harcèlement sexuel et racial qui a lieu dans leur milieu de travail. Depuis l'apparition de la danse aux tables et de la danse-contact, les danseuses s'exécutent à proximité des clients, qui en profitent pour augmenter les contacts physiques avec elles. Les clients pincet, tripotent et caressent les danseuses. Celles-ci essaient parfois de délimiter ce qui est ou n'est pas acceptable pour elles. Toutefois, leur capacité à refuser de façon efficace sans se mettre les clients à dos est parfois restreinte⁴⁶. En outre, les danseuses sont souvent victimes de harcèlement et de propositions indécentes de la part des employés et des propriétaires de cabarets.

Peut-être pour des motifs moraux, la répugnance à l'endroit de la danse nue a sans doute contribué au refus de traiter des nombreux problèmes de protection des droits du travail illustrés par des cas comme celui de Safa Peshtar. Peut-être, croyons-nous, qu'en améliorant les aspects sécuritaires de la danse nue par une réglementation et des mesures d'application appropriées, nous acceptons de fait son existence et en faisons un choix professionnel intéressant. Serait-ce équivalent à participer à l'oppression des femmes? D'autre part, est-il efficace de restreindre le choix en veillant à ce que ce travail demeure dangereux et les travailleuses exploitées? Si la danse nue est là pour rester, que l'on soit ou non d'accord, pourquoi ne pas réagir en se penchant sur les problèmes des travailleurs qui la pratiquent?



Il faut donc se poser la question suivante : pourquoi ne pas traiter la danse nue comme un type de travail au même titre que d'autres et assurer aux danseurs la même protection qu'aux autres travailleurs? En modifiant ainsi la politique, on mettrait l'accent sur la réglementation de l'industrie de la danse nue, et non plus sur les danseurs, au moyen de lois sur les normes d'emploi, les droits de la personne, l'hygiène et la sécurité du travail et l'indemnisation des accidentés du travail, afin de contribuer à améliorer les conditions d'emploi et à protéger les droits.

Des salariés ou des travailleurs autonomes?

En tant que profession, la danse nue a subi certains des mêmes changements que les autres secteurs professionnels depuis vingt ans. Durant la deuxième moitié des années 1970, les effeuilleuses étaient des salariées employées par un établissement en particulier, pour lequel elles devaient exécuter cinq numéros d'effeuillage, d'une durée de quatre chansons chacun, par quart de travail de six heures, contre une rémunération variant de 300 \$ à 600 \$ la semaine⁴⁷. Cependant, la récession des années 1990 et la hausse du taux de chômage qui l'accompagnait ont eu un effet déstabilisant sur l'ensemble des relations de travail. De nombreuses femmes, en particulier celles qui possédaient un niveau de qualification professionnelle limité, se sont retrouvées dans le secteur des services, à travailler selon des arrangements non traditionnels, accompagné de bas salaires, d'une faible sécurité d'emploi et de conditions de travail médiocres. Les danseuses nues n'ont pas fait exception à cette règle. Depuis les années 1970, plusieurs travailleuses sont passées du statut d'artistes de la scène salariées, disposant d'un revenu garanti, à celui de danseuses autonomes dont le revenu dépend uniquement des danses individuelles qu'elles exécutent pour différents clients⁴⁸.

La grande majorité des danseuses qui œuvrent dans l'industrie de la danse érotique sont des indépendantes. Ces travailleuses concluent un accord verbal avec un cabaret, aux termes duquel elles acceptent de verser un droit de bar variant de dix à vingt dollars, de se conformer aux règlements de la maison, de rester dans le bar au moins quatre heures et de présenter de un à cinq numéros, d'une durée de trois chansons chacun, sur scène. En outre, dans certaines régions, les cabarets ont comme politique d'exiger que chaque danseuse verse au bar une partie des sommes qu'elle gagne en dansant pour des particuliers. Parfois, les cabarets obligent aussi les danseuses à participer à des événements spéciaux occasionnels, comme des concours de t-shirt mouillé ou de beauté.



Aux yeux de la plupart des propriétaires et gérants de cabaret, les danseuses et danseurs nus ne sont pas des salariés, mais des travailleurs autonomes. Si c'est exact, les danseuses et danseurs nus ont donc un accès aussi limité aux mesures de protection, aux droits et aux avantages des travailleurs que les autres travailleurs autonomes. En outre, en considérant les danseurs nus comme des entrepreneurs indépendants, les propriétaires de cabaret évitent de payer une série de frais, comme les contributions au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi, les primes d'indemnisation des accidentés du travail et divers autres services et charges sociales. Ainsi, Safa Peshtar aurait de la difficulté à recevoir des services d'aide et des prestations en vertu des lois manitobaines sur l'indemnisation des accidentés du travail, au cours de sa période de rétablissement, à moins d'avoir versé la cotisation intégrale à titre de travailleuse autonome. Cependant, comme dans le cas de certains travailleurs autonomes, on aurait de bonnes raisons de contester le classement de toutes les danseuses nues dans la catégorie des travailleuses autonomes.

En fait, en raison du fort degré de contrôle que les propriétaires exercent sur elles, de nombreuses danseuses autonomes pourraient satisfaire aux critères qui déterminent qu'un travailleur est un salarié. Cependant, une danseuse nue qui se plaint de ses conditions d'emploi, comme tous les autres travailleurs disposant d'un pouvoir de négociation quasi nul, risque non seulement de perdre son poste dans un cabaret en particulier, mais aussi de se voir étiquetée faultrice de troubles et interdite d'accès aux autres cabarets. Qui plus est, le travail des danseuses nues étant déprécié, peu de danseuses seraient prêtes à prendre le risque de s'exposer publiquement en se plaignant de ses conditions de travail.

En fait, les cabarets de danseuses sont des lieux de travail fortement réglementés. Malheureusement, les règlements ont souvent comme effet d'augmenter la vulnérabilité des travailleuses. Les danseuses, récemment renommées « hôtesse de salon de divertissement » risquent des amendes ou même l'emprisonnement si elles n'achètent pas la licence requise. Les règlements de zonage accentuent souvent la concurrence entre les travailleuses et stigmatisent davantage leur travail, ce qui les retient de s'opposer aux conditions de travail qu'on leur impose⁴⁹.

Questions :

- *Les danseuses et danseurs nus devraient-ils bénéficier des mêmes mesures de protection, droits et avantages sociaux que les autres employés?*



- *Offre-t-on un soutien adéquat aux danseuses et danseurs qui souhaitent quitter la profession et gagner un salaire décent dans un autre emploi?*
- *Que peut-on faire pour améliorer les conditions de travail des danseuses et danseurs nus?*

Résumé

Pour certaines personnes, la danse nue peut être la meilleure solution lorsque les autres possibilités d'emploi sont relativement inintéressantes. Toutefois, comme dans beaucoup de professions, il y a des personnes qui disposent d'un vaste choix, mais ont choisi la danse parce que ce travail leur plaît et correspond à leurs habiletés. Ces personnes trouvent le travail enrichissant et intéressant, alors que d'autres le trouvent oppressif et dangereux.

En général, toutefois, les danseuses nues doivent s'accommoder de conditions de travail très difficiles. Elles sont exposées à toute une gamme de risques en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Elles font face à des violations des normes relatives à l'emploi et aux droits de la personne. Il serait justifié de réclamer que plusieurs, et même la plupart des danseuses nues, aient accès à toute la gamme des mesures de protection du travail et de l'emploi offertes aux autres catégories d'employés. Malheureusement, dans les faits, la précarité du statut d'emploi des danseuses, leur absence de pouvoir en milieu de travail et la dépréciation dont fait l'objet leur travail font que ces travailleuses n'ont pratiquement aucun accès à ces avantages et mesures de protection.



II — LA SOCIÉTÉ, LE DROIT ET LE TRAVAIL

Chapitre 5 — Le cadre de réglementation

Les quatre études de cas illustrent certaines failles de l'actuel cadre de réglementation qui résultent en un manque de protection et de soutien à l'endroit des travailleurs vulnérables :

- (1) Les lois et les politiques sociales n'ont pas suivi les changements que les employeurs ont apportés à la structure des relations de travail et la réalité changeante de la vie des gens ;
- (2) Les lois et règlements actuels ne sont pas suffisamment mis en application pour assurer une protection adéquate aux travailleurs ;
- (3) Les mesures de soutien offertes aux travailleurs (surtout peu spécialisés) pour les aider à faire la transition d'un travail atypique ou mal rémunéré à un meilleur travail sont inadéquates ;
- (4) Les lois et les politiques actuelles ne tiennent pas assez compte des obligations professionnelles non rémunérées.

Comment en sommes-nous arrivés là? Pourquoi le droit ne peut-il assurer un niveau adéquat de soutien et de protection aux travailleurs vulnérables? Dans ce chapitre, nous retraçons l'évolution du cadre de réglementation qui a abouti au mouvement général de déréglementation du marché du travail. Cette tendance pourrait s'avérer un des facteurs importants de l'affaiblissement de la protection et du soutien offerts aux travailleurs vulnérables.

De la réglementation active à la déréglementation passive

Pour comprendre comment certaines catégories de travailleurs se sont retrouvées dépourvues d'un niveau adéquat de protection juridique, il faut situer la réglementation du travail dans son contexte historique. Depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale jusqu'au milieu des années 1970, la portée des règlements visant le marché du travail s'est élargie au rythme de la croissance économique⁵⁰. La place croissante occupée par les syndicats et la négociation collective, de

même que l'expansion du secteur public, un secteur à salaires élevés, ont contribué à améliorer le revenu et la sécurité financière de millions de travailleurs. Des lois sont entrées en vigueur pour faire profiter les travailleurs non syndiqués des gains obtenus par les syndicats. On a signalé qu'à certains égards, les lois et les politiques de cette époque étaient progressistes et égalitaires et ont amélioré la sécurité financière et l'égalité de certains groupes de travailleurs, principalement ceux qui occupaient un emploi régulier. De nouvelles lois ont obligé les employeurs à payer les heures supplémentaires, imposé un salaire minimum, établi l'indemnisation hors faute des accidentés du travail et réglementé les conditions d'hygiène et de sécurité au travail, sans compter les nombreuses autres mesures conçues pour protéger les travailleurs.

Toutefois, au milieu des années 1970, le climat économique et politique a changé. L'ampleur des profits industriels et commerciaux, qui avaient financé les exigences des travailleurs et des collectivités de l'après-guerre, s'est réduite. Par suite de la concurrence croissante exercée par les marchés étrangers jouissant de coûts de production moindres et des demandes d'un meilleur traitement au travail de la part d'une main-d'œuvre plus puissante et sûre d'elle-même que jamais, les entreprises ont cherché des moyens d'éviter les coûts associés au contrat de travail standard, fortement réglementé, en créant de nouveaux arrangements moins coûteux. De plus en plus, les employeurs ont fait appel à des stratégies visant à augmenter leur flexibilité quant à la gestion des coûts de main-d'œuvre. C'est alors qu'on a vu augmenter le recours à la sous-traitance et aux types de travail atypiques, dans le but de réduire le personnel de base.

Cette période de bouleversements et de changements s'est soldée par un mouvement général vers la déréglementation du marché du travail. Plusieurs estimaient que la structure réglementaire d'après-guerre était devenue un obstacle à la croissance économique et à la prospérité, car elle imposait des exigences excessives aux employeurs, qui devaient accorder à leurs travailleurs des indemnités supérieures aux taux concurrentiels. On s'inquiétait (et on s'inquiète toujours, dans une certaine mesure) du fait que, si les coûts à déboursier pour protéger et indemniser les travailleurs devenaient excessifs, les employeurs ne pourraient résister à la pression et déplaceraient leurs installations vers des pays où les coûts de production sont moindres. La fuite de capitaux, ou la menace de fuite de capitaux, a forcé l'État à « déréglementer » le marché du travail.

D'aucuns estiment que la déréglementation réclamée pour accroître la compétitivité prend à la fois une forme active et passive⁵¹. Comme exemple de déréglementation ouverte ou active au Canada, on mentionne les modifications apportées en 2000 à la loi ontarienne qui



ont augmenté le nombre d'heures que les employés peuvent travailler par semaine et qui ont permis aux employeurs « d'établir une moyenne » des heures supplémentaires, ce qui a pour effet de réduire le droit des employés à une rémunération des heures supplémentaires.

Même si des tentatives flagrantes de réduction du niveau de protection du marché du travail attirent davantage l'attention, on signale que la déréglementation passive du marché du travail peut, en fait, avoir une incidence plus importante pour les travailleurs. La déréglementation passive résulte de l'incapacité de modifier le droit sur la main-d'œuvre et l'emploi pour refléter les changements de l'économie et de la nature et l'organisation du travail. Un exemple classique est l'incapacité de hausser le salaire minimum alors que le coût de la vie augmente, de sorte que sa valeur réelle diminue au fil du temps. Ou encore l'incapacité de modifier le droit du travail pour refléter le nombre croissant de personnes qui travaillent selon des arrangements atypiques et sont dépourvus de protection. Enfin, la déréglementation peut aussi résulter de l'incapacité de mettre les lois en application. C'est ce qui arrive quand on réduit les ressources affectées à la mise en application des lois et des règlements existants en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Il est donc possible que les changements socioéconomiques survenus au cours des trois ou quatre dernières décennies aient entraîné un bouleversement des attitudes et des valeurs quant au rôle que devrait jouer la réglementation du travail et de l'emploi. Traditionnellement, les politiques sur le travail et l'emploi visaient à modifier l'équilibre des pouvoirs du travailleur et de l'employeur, à redistribuer les risques et les ressources entre les travailleurs et à établir les modalités de base du travail. On considérait les lois sur la main-d'œuvre et l'emploi comme un moyen de faire en sorte que le contrat de travail assure l'équité et interdise l'exploitation. Au fur et à mesure que les inquiétudes quant à la profitabilité et la compétitivité des entreprises dans le marché mondial s'accaparent une place de choix dans la formulation des politiques et des règlements en matière de travail et d'emploi, la raison d'être de la réglementation est remise en question et même remplacée. Il est donc possible que la réglementation du travail et de l'emploi ait perdu son rôle premier et passe à celui de faciliter l'utilisation efficace du capital humain. En outre, il est possible que les quatre protagonistes de nos études de cas représentent des groupes de travailleurs qui souffrent des conséquences de ce changement d'attitude.

Le changement d'attitude quant au rôle que devrait jouer la réglementation du travail et de l'emploi s'articule autour de certains principes et hypothèses qui méritent qu'on s'y attarde.



Les coûts d'efficacité de la protection des travailleurs

Un des grands principes qui sous-tendent le mouvement vers la déréglementation stipule que toute intervention de l'État, sous forme d'exigences réglementaires onéreuses et coûteuses dans le but de promouvoir le bien-être des travailleurs réduit la compétitivité et l'efficacité, ce qui entraîne des pertes d'emplois et une diminution du niveau de vie de toute la population.

D'abord, il faut analyser la prétention selon laquelle ce qu'on appelle les mesures d'équité — les règlements conçus pour promouvoir la justice et le bien-être des travailleurs — sont coûteuses et entravent la compétitivité du Canada. Des spécialistes du domaine du travail tels que Gunderson et Riddell affirment qu'on dispose de peu de preuves empiriques de la mesure dans laquelle la réglementation du travail et de l'emploi augmente les coûts de la main-d'œuvre et de la mesure dans laquelle ces coûts sont au moins partiellement compensés par des avantages sous forme d'augmentation de la productivité et de réduction des congés de maladie, etc.⁵². L'unanimité est certainement presque acquise sur l'idée qu'en fait, une main-d'œuvre bien protégée peut favoriser la productivité et la compétitivité parce qu'en général, des travailleurs en santé qui se sentent en sécurité sont moins souvent absents et plus motivés, commettent moins d'erreurs, ont moins d'accidents et produisent un meilleur rendement général. Par ailleurs, plusieurs études soutiennent la conclusion selon laquelle les investissements, loin de fuir les endroits où on se conforme à des normes de travail de base, y sont attirés. Pour déterminer la validité de cette assertion, il faudra réaliser de plus amples recherches afin de savoir dans quelle mesure les gains de productivité peuvent compenser les coûts associés aux mesures d'équité.

Toutefois, même si nous admettons qu'il est coûteux de protéger les travailleurs, nous devons aussi examiner la thèse qui dit que le coût lié à la protection de tous les travailleurs vulnérables est tout simplement trop élevé pour être assumé par les employeurs et l'État. Si les coûts sont trop élevés pour les moyens des employeurs ou de l'État, comment pouvons-nous croire que les travailleurs vulnérables eux-mêmes sont plus en mesure de les assumer? On peut transformer les coûts de la participation au marché du travail en d'autres types de coûts, mais pas les faire disparaître. Par exemple, le maintien des salaires sous le seuil de pauvreté peut très bien aider les employeurs à limiter au minimum les coûts de la main-d'œuvre, mais à quel prix pour les travailleurs eux-mêmes, leurs enfants et la société en général? Dans quelle mesure prend-on ces coûts en compte quand on décide de ne pas relever le niveau du salaire minimum? On a certaines preuves



empiriques du lien entre, d'une part, le chômage et la pauvreté et, d'autre part, le stress, la détérioration de la santé, la violence faite aux enfants, la violence conjugale, le suicide, les accidents et l'accroissement de la demande de services sociaux. Il faut tenir compte des coûts liés à ces problèmes sociaux lorsqu'on examine les coûts d'efficacité de la réglementation du marché du travail.

Le rôle du marché

Traditionnellement, on considère que l'intervention de l'État est nécessaire pour obliger les employeurs à prendre des mesures qui favorisent l'équité au travail et le bien-être des travailleurs. Dans un marché libre sans réglementation, les employeurs n'auront peut-être aucune motivation les poussant à faire en sorte que tous les travailleurs jouissent de normes minimales de travail.

Récemment, le concept dominant dit qu'il faut laisser une plus grande latitude au marché, qui établira lui-même les modalités de base du travail de certains travailleurs. On maintient qu'en fait, les forces du marché favorisent souvent la protection et le bien-être des travailleurs. Pour attirer et conserver une main-d'œuvre de grande qualité, il faut absolument offrir des milieux de travail sécuritaires, salubres et équitables. Prenons par exemple certains groupes de travailleurs, comme les travailleurs autonomes, qui ne sont pas visés par les lois régissant les modalités de base du travail. L'hypothèse veut qu'en fait, les forces du marché se chargent d'établir des modalités de travail appropriées pour ces travailleurs. Est-ce toujours le cas?

Un des arguments en faveur du refus d'augmenter le salaire minimum veut qu'en augmentant le salaire au-delà du taux pratiqué dans le marché, on limite la possibilité des employeurs d'être concurrentiels au niveau international et, ce faisant, on met en péril les travailleurs qu'on tente de protéger. On allègue que toute hausse du salaire minimum aurait un effet négatif sur la compétitivité.

Question :

- *Devons-nous laisser le marché déterminer les modalités de base du travail pour tous les travailleurs ou seulement pour certains d'entre eux? Sur quoi devons-nous nous fonder pour prendre cette décision?*

Les associations de travailleurs et les syndicats

Le concept selon lequel il faut réduire les entraves empêchant le marché d'établir les modalités de travail s'accompagne de l'idée qui veut que les intermédiaires comme les syndicats et les associations de



travailleurs créent des complications supplémentaires qui, en bout de ligne, sont dommageables tant pour l'économie que pour les travailleurs. Certains sont d'avis que les syndicats et l'accroissement des mesures de protection de l'emploi sont inutiles, puisque chaque employé peut trouver un terrain d'entente avec son employeur et établir dans le calme un arrangement de travail mutuellement avantageux, sans l'intervention d'une tierce partie. Toutefois, ce modèle de paix industrielle est sans doute basé sur certaines hypothèses quant à l'équilibre des pouvoirs entre employeurs et travailleurs et à la compatibilité des intérêts, hypothèses qui ne font pas toujours état de la réalité.

Comme il ressort des études de cas, certains travailleurs vulnérables n'ont pas le pouvoir et l'expérience nécessaires pour faire valoir leurs besoins et leurs intérêts en présence d'un employeur puissant. Face à un employeur peu disposé à tenir compte de leurs intérêts et de leurs besoins à propos d'enjeux aussi importants que le salaire et la sécurité au travail, les travailleurs vulnérables n'ont souvent aucun recours. Les mécanismes de mise en application et de conformité en matière de normes du travail et d'emploi sont parfois insuffisants pour assurer une protection efficace à ces travailleurs.

Question :

- *Quels rôles les syndicats et les associations de travailleurs devraient-ils jouer dans la protection des intérêts des travailleurs dans la nouvelle économie?*

La flexibilité du marché du travail

Bien que les divers pays l'aient mise en œuvre différemment, la « flexibilisation » de la main-d'œuvre est manifestement devenue la tendance dominante de la réglementation du marché du travail. Dans l'économie mondiale, les employeurs ont besoin d'une marge de manœuvre élargie dans la gestion de leur main-d'œuvre. Ils doivent être capables d'embaucher et de mettre à pied les employés au besoin, de limiter la durée des contrats pour accommoder leur calendrier de production et de maintenir les coûts de la main-d'œuvre aussi bas que possible en évitant de contribuer aux programmes d'assurance des employés et d'offrir des avantages sociaux. En plus, les employeurs ont besoin d'employés de plus en plus spécialisés, prêts à assumer des responsabilités et à prendre des initiatives et capables de collaborer avec eux en tant que partenaires de production. Cette flexibilité de la main-d'œuvre signifie qu'on s'attend à ce que la sécurité économique des employés provienne de la possession de compétences et du perfectionnement et d'une bonne commercialisation de ces

Alice de Wolff, auteure de l'étude réalisée par le Contingent Workers' Project, affirme :

[TRADUCTION]

On parle beaucoup des personnes, le plus souvent des femmes, qui exercent des emplois atypiques et bénéficient d'horaires flexibles leur permettant de s'occuper de leur famille. La présente étude indique que lorsque la flexibilité d'emploi facilite réellement les responsabilités familiales d'une employée, elle s'accompagne généralement de revenus passablement élevés. Les participantes à l'étude font face à une réalité très différente, faite non pas de flexibilité, mais d'imprévisibilité et de constante réorganisation des horaires. Quarante-trois pour cent ne connaissent pas leur horaire d'avance, 45 p. cent occupaient un poste fractionné et les travailleuses temporaires ont déclaré qu'elles doivent toujours être prêtes à aller travailler. Les répercussions affectent fortement la capacité des travailleuses de garder de solides liens d'amitié, d'intimité et de famille et d'organiser la garde des enfants et les soins des parents âgés avec une certaine stabilité. Elles ont du mal à suivre le travail scolaire de leurs enfants, à participer activement à leur collectivité ou à suivre des cours de façon régulière⁵³. Les travailleurs interrogés apprécient certains aspects de l'emploi atypique : au moins, ils ont un travail, certains arrivent à parfaire leurs connaissances et certains aiment rester un peu à l'écart de la dynamique relationnelle du milieu de travail. Toutefois, de nombreux travailleurs ne disposent pas de flexibilité au sens propre⁵⁴.



compétences par chaque travailleur, au sein d'un marché du travail en mouvance.

On dit que la flexibilité des arrangements de travail comporte aussi de grands avantages pour les travailleurs, puisqu'elle leur permet de concilier le travail, la garde des enfants, les soins à des parents âgés, la formation et les autres obligations. L'hypothèse veut que les travailleurs choisissent volontairement la flexibilité et l'autonomie au détriment de la sécurité et de la subordination. Comme le soulignent les études de cas, la réalité n'est pas toujours aussi rose.

Il existe bien sûr des travailleurs, habituellement les plus instruits et qualifiés, qui ont la possibilité de profiter de la déréglementation du marché du travail et de l'accroissement de la flexibilité des arrangements de travail, mais tout indique que les travailleurs désavantagés réussissent mal dans un marché du travail concurrentiel. Les travailleurs défavorisés ne sont pas en bonne position pour négocier des contrats de personne à personne. Ainsi, le fossé se creuse entre les conditions de travail du travailleur privilégié, relativement puissant, et celles du travailleur défavorisé.

Bien que le travail à temps partiel puisse offrir une bonne flexibilité à certains travailleurs qui profitent d'une autre source de revenus, tout indique que la majorité des travailleurs à temps partiel recherchent autre chose que la flexibilité. Ils acceptent tout emploi qui s'offre à eux et essaient tant bien que mal d'improviser un horaire à plein temps à partir de plusieurs emplois. En somme, ce sont des travailleurs à temps partiel involontaires; ils voudraient bien un emploi à temps plein, mais n'arrivent pas à en trouver.

Pour certains travailleurs autonomes, la quête d'autonomie et de flexibilité est devenue une arme à deux tranchants. Tout indique qu'au départ, plusieurs d'entre eux se réjouissaient à l'idée d'acquérir l'indépendance, mais ils ont vite constaté que les pressions financières qu'engendrent les régimes de pension, les soins dentaires, les soins de la vue et les autres soins de santé de la famille, ainsi que l'insécurité constante du travail à contrat réduisent grandement la valeur de la flexibilité et de l'autonomie du travail atypique. Les travailleurs bien rémunérés, qui peuvent compter sur d'autres ressources et mesures de soutien familiales et communautaires peuvent être bien placés pour profiter de ces arrangements; les autres ont sans doute besoin d'autres mesures de soutien.

L'austérité budgétaire et la réduction des effectifs gouvernementaux

Parallèlement aux pressions exercées par les entreprises pour déréglementer le monde du travail et réduire les coûts de la main-d'œuvre dans la but d'accroître la compétitivité, des pays comme



le Canada ont vu naître un mouvement visant à réduire la taille de la fonction publique et l'ensemble des dépenses publiques. Les inquiétudes quant au déficit, aux taux d'imposition, à l'inefficacité des gouvernements et au gaspillage des ressources publiques ont poussé tous les ordres de gouvernements à comprimer radicalement leurs dépenses, à réduire la fonction publique et à limiter les services. Ces réductions budgétaires ont notamment affecté la mise en application et le respect des lois et des règlements relatifs au travail et à l'emploi et réduit à néant toute amélioration ou restructuration des mesures de protection existantes pour en faire profiter un plus grand nombre de travailleurs. Aujourd'hui, les gouvernements sont donc réticents à examiner toute proposition de protection des travailleurs vulnérables qui risquerait de faire gonfler les dépenses publiques et l'infrastructure gouvernementale.

La fourniture de biens publics, la protection des droits fondamentaux et celle des travailleurs vulnérables comportent des coûts parfois très élevés; on a raison de s'interroger sur la pertinence d'y consacrer des deniers publics. Toutefois, comme l'affirme notamment Amartya Sen, prix Nobel d'économie, le conservatisme financier, si important soit-il, ne peut être invoqué seul, isolément d'autres facteurs, pour justifier l'action ou l'inaction. Il doit s'insérer dans le vaste cadre des objectifs sociaux qu'un pays s'est donnés⁵⁵. Il faut donc se demander dans quelle mesure les besoins des travailleurs les plus vulnérables du Canada sont subordonnés à l'objectif de réduction de la dette et de la fonction publique.

L'austérité budgétaire des gouvernements risque d'avoir des conséquences néfastes disproportionnées sur certains travailleurs les plus vulnérables au Canada. Dans la mesure où l'austérité budgétaire ou la privatisation des services publics affectent l'emploi dans la fonction publique, elle est susceptible de réduire l'accès aux formes d'emploi bien protégées et rémunérées, en particulier pour les femmes, les immigrants, les personnes issues de minorités visibles et les autres travailleurs pour qui il est difficile de trouver un emploi dans le secteur privé. À moins de mettre en œuvre des mesures compensatoires, cette réduction de la fonction publique, si avantageuse qu'elle puisse paraître, aura donc des répercussions sur les travailleurs vulnérables et sur l'ensemble de la société. Les coûts qui en découleront excéderont-ils les économies réalisées en réduisant la taille du gouvernement?

Le travail non rémunéré

Le modèle de réglementation actuel s'articule autour de l'hypothèse selon laquelle soit les travailleurs ont les moyens d'embaucher du



personnel pour s'occuper de l'entretien de la maison, de la garde des enfants, des soins aux parents âgés et des autres tâches habituellement non rémunérées, ou quelqu'un de leur famille fait ce travail gratuitement. Comme nous l'avons vu dans les études de cas, les faits ne confirment aucunement cette hypothèse. En réalité, un grand nombre de travailleurs canadiens ont du mal à jumeler le travail rémunéré avec les obligations professionnelles non rémunérées ou adoptent un arrangement de travail atypique afin d'être en mesure de remplir leurs obligations non rémunérées. Pour plusieurs, il en résulte une charge de travail écrasante, un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle qui affecte gravement leur santé et des arrangements de travail qu'on ne peut qualifier de satisfaisants.

En fait, les formes de travail non monnayables sont les plus essentielles à l'humanité⁵⁶. En refusant de tenir compte des liens étroits qui unissent le travail qui fait partie du marché et celui qui reste en marge, on néglige à la fois les circonstances de la vie de la population et celles du marché et, nécessairement, on court à la catastrophe. En traitant la main-d'œuvre comme une ressource infiniment flexible, on met en péril non seulement les conditions de vie des travailleurs, mais aussi les conditions d'éducation de leurs enfants.

Question :

- *Un modèle de réglementation qui fait abstraction des obligations professionnelles non rémunérées est-il un modèle durable?*

Résumé

Une véritable transformation a réduit l'intervention réglementaire de l'État qui visait à favoriser la protection des travailleurs et augmenté la place accordée aux forces du marché dans la réglementation du travail. Bien que la déréglementation ait entraîné plusieurs conséquences positives pour les employeurs et les travailleurs hautement qualifiés, elle a laissé des lacunes et des faiblesses dans la structure réglementaire.

Peut-être sommes-nous arrivés à un point de l'évolution de la réglementation du travail et de l'emploi où il convient de poser certaines questions difficiles à propos des résultats, par exemple :

- *Que valent les gains enregistrés par suite du mouvement de déréglementation par rapport aux pertes subies par les travailleurs vulnérables, leur famille et, au bout du compte, la société?*



- *Ce mouvement est-il conforme aux valeurs fondamentales de la plupart des Canadiens?*
- *Dans son état actuel, la structure réglementaire reflète-t-elle adéquatement les valeurs fondamentales canadiennes?*
- *Sommes-nous disposés à permettre le remplacement des fonctions traditionnelles des lois et des politiques du travail et de l'emploi par la tendance économique à la déréglementation?*

Pour répondre à ces questions, nous devons articuler certaines de nos valeurs et de nos croyances fondamentales au sujet du rôle que devrait jouer l'État dans la réglementation du marché du travail. Autrement dit, nous devons nous demander quels sont les intérêts de la société dans la réglementation du travail. Quelles sont les valeurs fondamentales que nous tentons de promouvoir et de protéger? Voilà les questions auxquelles nous essaierons de répondre dans la section suivante.



Chapitre 6 — L'intérêt de la société pour la protection des travailleurs

Toutes les lois épousent ou reflètent un ensemble de valeurs et de convictions relatives à la nature humaine, à la vie en société et aux buts de la vie. Les lois bénéficient d'un appui populaire plus ou moins élevé selon la mesure dans laquelle elles reflètent les valeurs et croyances de la plupart des membres de la société. Dans une société démocratique, les lois et les politiques doivent refléter, dans toute la mesure du possible, les normes et valeurs de l'ensemble de la société et non celles d'un sous-ensemble particulier de cette société.

L'une des façons pour les citoyens canadiens d'influer sur la forme des lois consiste à élire des politiciens qui, à leur avis, partagent les mêmes valeurs et les mêmes convictions. Cependant, d'autres institutions et véhicules de la société civile donnent aux gens la possibilité d'exprimer leur point de vue sur les valeurs qu'ils veulent voir se refléter dans leurs lois. La Commission du droit du Canada offre ce genre de possibilité à la population. C'est sur la base de ce mandat que nous demandons aux Canadiens de faire ressortir les valeurs fondamentales qu'ils aimeraient voir se refléter dans le droit canadien sur le travail. À notre avis, toute modification proposée aux lois canadiennes sur le travail doit reposer sur les valeurs et convictions fondamentales des citoyens du Canada.

Pour stimuler la discussion sur la base normative des lois et des politiques du travail, nous prenons appui sur les travaux des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP). À l'automne 2002, les RCRPP ont invité un échantillon représentatif de citoyens canadiens à exprimer les valeurs fondamentales qu'ils veulent voir se refléter dans les lois et les institutions sociales de notre pays⁵⁷. Nous pensons que les résultats de cette recherche peuvent servir de point de comparaison. Nous vous invitons à évaluer si et, le cas échéant, dans quelle mesure vous trouvez que ces valeurs sont conformes à vos convictions et à celles de votre collectivité d'intérêts. Le droit canadien sur le travail devrait-il, à votre avis, refléter d'autres valeurs fondamentales que celles qui sont exprimées ici? Quel poids relatif attribueriez-vous aux diverses valeurs?

Une vision du Canada au 21^e siècle

Les participants au Dialogue entre citoyens ont exprimé une vision globale d'un Canada productif et humain, qui s'engage à promouvoir



la responsabilité individuelle et commune à l'égard du bien-être personnel et de la productivité. Les objectifs commerciaux et sociaux doivent être jumelés de façon à ne pas subordonner les préoccupations relatives à la justice sociale et à l'égalité aux intérêts du marché ni leur accorder un niveau de priorité inférieur. Les participants ont exprimé une croyance générale dans le pouvoir du marché de servir aussi bien les intérêts publics et privés; ils favorisent donc des mesures propres à renforcer le marché et à le rendre plus efficace. Ils insistent cependant sur le fait que l'amélioration de la position du Canada dans l'économie mondiale ne doit pas se faire au détriment de la justice sociale et de l'égalité.

Questions

- *Cette vision est-elle conforme à votre propre vision? Mettriez-vous davantage l'accent sur d'autres valeurs?*
- *Les lois et les politiques du travail du Canada reflètent-elles cette vision? Dans le cas contraire, quels changements faudrait-il y apporter?*

Il n'y a pas de réponse simple à ces questions. Certains croient que pour respecter l'engagement du Canada à assurer la justice et l'égalité, il faut apporter des changements fondamentaux afin de mieux protéger et soutenir les travailleurs comme ceux de nos quatre études de cas. D'autres croient plutôt que tout changement qui aurait pour résultat de restreindre davantage le droit qu'ont les employeurs de gérer leur effectif comme ils l'entendent minerait la compétitivité et la productivité de l'économie canadienne et finirait par nuire aux travailleurs.

En tant que société, nous avons intérêt à assurer la productivité de nos travailleurs, l'utilisation efficace des ressources humaines et la compétitivité de notre pays. Mais faut-il accorder plus d'importance aux valeurs de la productivité, de l'efficacité et de la compétitivité qu'à notre intérêt pour la protection des travailleurs vulnérables? Ces valeurs sont-elles vraiment conflictuelles? Si c'est le cas, faut-il faire des compromis? Comment résout-on les conflits de ce genre? À qui revient-il de prendre des décisions sur les compromis? Quels mécanismes sont en place pour favoriser un débat exhaustif sur ces enjeux?



La productivité : un moyen et non une fin

Les Canadiens qui ont été consultés dans le cadre de l'étude des RCRPP accordent beaucoup de valeur à une économie de marché solide. Ils veulent que les lois et les politiques sociales du Canada contribuent à la productivité du pays et qu'elles travaillent avec les forces du marché plutôt que contre elles. Ils préfèrent que les instruments du marché ou d'autres solutions servent davantage à régir et à contrôler la réglementation du comportement des entreprises.

On pourrait soutenir que les protections et avantages relatifs au travail et à l'emploi contribuent effectivement à la productivité du pays. Les travailleurs productifs assurent la compétitivité de l'industrie et sa revitalisation permanente. De nombreuses lois sur la protection des travailleurs exigent que l'employeur préserve la « productivité » du travailleur. La prévention des blessures au travail sert à éviter que des travailleurs soient sacrifiés par un employeur négligent. La blessure au dos de Samuel Yaul n'est pas un fardeau que pour Samuel et sa famille, mais aussi pour sa collectivité et pour l'ensemble de la société. Cette blessure risque d'empêcher Samuel de contribuer pleinement à la société en tant que travailleur. De même, en aidant les frères Yaul à apprendre à lire, écrire et parler l'une des langues officielles, on rend service à leurs futurs employeurs. Enfin, le fait de récompenser les employés (financièrement et autrement) est la meilleure façon de garantir leur intérêt à long terme pour leur emploi. Donc, dans les faits, plusieurs mesures de protection de la main-d'œuvre reposent sur une base économique et visent à maintenir la productivité des effectifs.

Il y a cependant des circonstances où les mesures visant à promouvoir le bien-être des travailleurs semblent bel et bien compromettre l'efficacité du marché. Ainsi, les lois conçues pour répartir les récompenses du travail par des mécanismes comme le salaire minimum ou l'équité salariale sont souvent considérées comme étant en conflit avec la promotion de l'efficacité du marché.

Il est incontestable que les forces du marché n'ont guère le pouvoir d'assurer le bien-être des travailleurs. Un marché non réglementé ne promeut pas nécessairement les objectifs et intérêts socioéconomiques de la société civile. Par exemple, il est évident que les forces du marché en soi n'éliminent pas la discrimination à l'endroit de certains groupes de personnes. Une certaine intervention de l'État peut donc s'avérer nécessaire à l'atteinte de ces objectifs. Certains moyens d'intervention dans le marché afin d'atteindre ces objectifs sont moins perturbateurs que d'autres et plus compatibles avec les forces du marché. Il est toutefois inévitable qu'à certains moments, les valeurs de l'efficacité et de l'équité soient en conflit. Que faire dans un tel cas?

Certains prônent une approche intégrée⁵⁸ de l'évaluation de l'utilité d'une mesure donnée. Une telle approche doit prendre en



considération l'incidence de cette mesure sur tous les acteurs et toutes les institutions de la société. Ainsi, une mesure qui semble renforcer l'efficacité peut, en fait, produire des « inefficacités » plus importantes encore si on l'envisage dans un contexte plus large. Les travailleurs qui sont incapables de jouer adéquatement leur rôle de parents ou dont les conditions de travail leur causent des problèmes de santé peuvent créer des « inefficacités » qui compromettent les économies de coûts obtenues par une mesure donnée.

Bon nombre de Canadiens soutiennent que le but ultime d'une économie solide et productive n'est pas la production d'une plus grande richesse en soi. Plutôt, comme l'a dit Brian Langille, tous nos efforts de productivité, de croissance du produit intérieur par habitant et d'amélioration de la compétitivité internationale de nos marchés n'ont pour but que de nous donner le moyen d'augmenter les chances de nos citoyens de vivre une vie plus longue, meilleure et plus significative⁵⁹. Cette approche intégrée permet de tenir compte de l'importance des forces du marché sans les envisager isolément ni leur donner préséance sur le but ultime : le développement humain pour tous.

Questions :

- *Les valeurs exprimées ci-dessus concordent-elles avec vos valeurs et celles de votre collectivité d'intérêts?*
- *S'il faut faire des compromis pour accommoder les intérêts, buts et valeurs concurrents de divers groupes, comment doit-on procéder?*
- *Est-il utile de considérer la productivité comme un moyen plutôt que comme une fin?*
- *Quelles sont les répercussions de cette approche?*

La justice sociale et l'égalité

Les participants au Dialogue entre citoyens considèrent l'égalité, la justice et l'équité comme les assises de la collectivité canadienne. Pour eux, l'exigence primordiale est d'assurer l'égalité des chances aux personnes qui, dès la naissance ou au cours de leur existence, ont dû composer avec des avantages et des perspectives très limités. C'est pour cela que les participants s'indignent tant de voir des travailleurs vivre dans la pauvreté et qu'ils insistent sur l'importance d'un « salaire minimum vital ». Ils croient également que l'accès à l'éducation et à la formation doit constituer une priorité parce que c'est un moyen



d'améliorer l'égalité des chances. Cependant, comme nous l'avons vu, les préoccupations relatives à l'austérité fiscale ont considérablement réduit les perspectives de formation et de développement des compétences qui s'offrent à un grand nombre de travailleurs défavorisés.

Questions :

- *Dans quelle mesure les valeurs de la justice sociale et de l'égalité doivent-elles se refléter dans le droit canadien sur le travail et l'emploi?*
- *Est-ce que les lois et politiques actuelles reflètent et promeuvent adéquatement les valeurs de la justice sociale et de l'égalité?*

Un travail décent qui répond aux besoins fondamentaux

Certains Canadiens croient que le travail devrait donner à chacun la possibilité de satisfaire ses besoins fondamentaux en matière d'aliments, de vêtements, d'éducation, de logement, de soins de santé, et de répondre aux autres exigences fondamentales relatives à la sécurité et à la dignité de la personne. Les participants au Dialogue entre citoyens ont articulé la vision d'une « société au travail » où quiconque peut travailler à temps plein devrait être capable de gagner un « salaire minimum vital » suffisant pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Malheureusement, à cause des lacunes et défauts actuels des lois et des politiques canadiennes, tous les Canadiens n'arrivent pas à satisfaire pleinement tous leurs besoins fondamentaux par un travail rémunéré.

Au Canada, beaucoup de gens croient que les travailleurs devraient vivre à l'abri des traitements discriminatoires, du harcèlement et des conditions de travail dangereuses, que les heures supplémentaires, les jours fériés et les vacances devraient être payés et qu'ils devraient bénéficier d'autres normes minimales semblables. De fait, le Canada est membre de l'Organisation internationale du travail, qui a déclaré que les travailleurs ont le droit de travailler dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

Si de nombreux Canadiens croient que les travailleurs devraient avoir droit à des normes de travail minimales, tous ne s'entendent pas sur les composantes fondamentales de ces normes minimales et sur la mesure dans laquelle l'État et des tiers peuvent intervenir. La plupart sont aussi d'avis que la promesse d'une récompense financière peut compenser le fait, pour certains travailleurs, de ne pas bénéficier de ces conditions minimales, comme dans le cas des travailleurs autonomes.



Enfin, d'aucuns considèrent qu'il faut aussi priver de cette protection certains travailleurs, les danseurs nus, par exemple, dont ils jugent que le travail a une valeur morale ou sociale discutable.

Questions :

- *Est-ce que tous les travailleurs devraient avoir droit à un travail qui respecte certaines normes minimales et qui leur donne les moyens de satisfaire leurs besoins fondamentaux?*
- *Dans le cas contraire, qui faudrait-il priver de ce droit?*
- *Sur quelle base faudrait-il priver des travailleurs de ce genre de droits et de mesures de protection?*

La promotion de l'autosuffisance et de la responsabilité personnelle

Le cadre réglementaire actuel repose sur la notion que chaque travailleur a l'entière responsabilité de son propre bien-être. Toute la sécurité économique qu'il peut avoir vient de sa capacité de mettre à jour, de mettre en marché et de vendre son propre ensemble de compétences. Dans une certaine mesure, ce point de vue correspond à l'attitude générale des participants au Dialogue entre citoyens, qui sont d'avis que tous les membres de la société, sauf les plus vulnérables, doivent assumer personnellement la responsabilité de leur bien-être et que tout programme qui vise à aider les travailleurs doit encourager l'autosuffisance et la responsabilité personnelle.

Comme l'a écrit Alain Supiot, un expert français en droit du travail, le travail comporte trois composantes nécessaires : la liberté, la sécurité et la responsabilité. Si nous supprimons la sécurité, comme nous l'avons fait pour tant de travailleurs, nous les rendons entièrement responsables de leur propre destinée⁶¹. De toute évidence, un grand nombre d'entre eux en sont incapables. Il leur manque les soutiens nécessaires pour s'assurer contre les risques et pour atteindre la sécurité dans un marché du travail très concurrentiel. C'est pourquoi Supiot soutient qu'il faut inventer de nouvelles formes de sécurité qui seront offertes non plus en retour d'un contrat d'emploi traditionnel, mais plutôt afin d'aider les travailleurs à prendre des décisions de carrière responsables.

Questions :

- *Croyez-vous que les valeurs de l'autosuffisance et de la responsabilité personnelle doivent se refléter dans les lois canadiennes sur le travail et l'emploi?*



- *Est-ce que les lois et les politiques actuelles reflètent et favorisent ces valeurs adéquatement?*
- *Que pensez-vous de l'idée selon laquelle des travailleurs ont besoin de soutien pour atteindre l'autosuffisance et prendre leur carrière en main?*

Le soutien aux personnes dans le besoin

La compassion est une autre valeur mise de l'avant par les participants au Dialogue entre citoyens. Les gouvernements, les particuliers, les entreprises et les collectivités ont tous la responsabilité d'aider les personnes vulnérables ou marginalisées. Chacun a droit à une chance équitable de devenir plus autonome et nous devons soutenir les plus vulnérables, même s'ils sont incapables de nous rendre ce que nous leur donnons.

Questions :

- *Ces valeurs et idées sont-elles conformes à vos convictions?*
- *Se reflètent-elles adéquatement dans les lois et les politiques actuelles?*
- *Que faudrait-il y changer pour refléter vos valeurs à cet égard?*

La promotion de familles saines

Les participants accordent de la valeur aux institutions sociales et aux lois qui favorisent la santé familiale. La santé familiale passe par des parents en bonne santé, qui ne s'épuisent pas trop à essayer de suivre le rythme des exigences du travail rémunéré et des obligations professionnelles non rémunérées. Cela peut nécessiter des politiques et des lois plus conviviales, qui vont probablement plus loin que la simple acceptation d'une demande d'horaire flexible.

Questions :

- *Ces valeurs et idées sont-elles conformes à vos convictions?*
- *Se reflètent-elles adéquatement dans les lois et les politiques actuelles?*
- *Que faudrait-il y changer pour refléter vos valeurs à cet égard?*

Le groupe a en général privilégié la notion d'une société fonctionnelle, une société qui encourage les gens à travailler, mais qui les aide aussi à le faire, c'est-à-dire [...] qu'il faut pouvoir vivre de ce qu'on gagne, ce qui signifie hausser le salaire minimum ou donner une aide supplémentaire à ceux qui sont au bas de l'échelle salariale. Nous voulons encourager les gens à travailler, mais nous voulons aussi faire du travail quelque chose qui apporte la dignité et qui permet de vivre⁶⁰.



Résumé

En général, les participants au Dialogue entre citoyens favorisent des approches réglementaires à l'égard du marché du travail qui arrivent à équilibrer le marché et les autres institutions de la société qui offrent un soutien social et une protection aux travailleurs. De nombreux Canadiens semblent peu enclins à sacrifier le bien-être des travailleurs vulnérables au profit des intérêts de l'entreprise dans l'amélioration de sa compétitivité internationale et de sa productivité. On considère que l'efficacité et la flexibilité du marché sont des principes importants et que, de fait, en ignorant ces principes, on risque fort de compromettre les avantages d'une mesure visant à améliorer le bien-être des travailleurs. Cependant, d'après certains, l'efficacité et la flexibilité ne devraient pas être les seuls principes directeurs de la réglementation du marché du travail. Il faudrait plutôt placer ces valeurs dans le contexte de l'objectif global d'améliorer l'aptitude des humains à mener une vie enrichissante.

Bien entendu, les valeurs que nous épousons et le niveau de priorité que nous leur accordons ont d'importantes répercussions sur la façon d'évaluer les choix stratégiques et réglementaires. Par exemple, il faudrait peut-être accorder davantage d'attention aux coûts pour les familles, les collectivités et les autres institutions de la société d'une responsabilité accrue à l'égard des risques et des coûts associés au travail au sein de la main-d'œuvre et au travail non rémunéré à la maison et dans la collectivité. Les travailleurs pourraient avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour parvenir à assumer cette augmentation du risque et de la responsabilité.

Nous sommes intéressés à connaître votre opinion sur les valeurs exprimées ici et sur leurs répercussions sur la réforme du droit.



III — POUR UN MEILLEUR FONCTIONNEMENT DU DROIT DU TRAVAIL

Chapitre 7 — Réglementation et mise en application

Même si la flexibilité du marché du travail demeure un aspect important de la stratégie concurrentielle du Canada, il existe plusieurs moyens d’offrir aux travailleurs le genre d’appui dont ils ont besoin au cours de leur vie active pour assurer leur sécurité économique et leur bien-être par la participation au marché du travail. Il peut être crucial dans la nouvelle économie de réviser et réformer nos institutions du marché du travail au moyen d’un éventail de réponses. Comme nos études de cas le soulignent, le groupe de travailleurs vulnérables est diversifié; les sources de leur vulnérabilité et leurs besoins sont variés. En conséquence, toute intervention par la réforme des politiques ou des lois doit être sensible à cette diversité.

En outre, les réalisations globales du marché ont des liens profonds avec les autres institutions politiques et sociales d’une société donnée⁶². Notre bien-être dépend de l’interaction entre les divers systèmes ou institutions de notre société, dont le système démocratique, le système éducatif, les médias et le marché. Nous devons les envisager dans une perspective intégrée et voir ce qu’ils peuvent faire ou non en se jumelant les uns avec les autres pour évaluer leur efficacité.

Le renforcement de la conformité et de la mise en application

Comme l’illustre le cas de Samuel et Kuc Yaul, même si la loi accorde aux travailleurs le droit à des mesures de protection et à des avantages, dans les faits, certains d’entre eux sont incapables de bénéficier d’un véritable accès à ces mesures de protection. Il manque à ces travailleurs le pouvoir et le savoir nécessaires pour assurer la mise en application des règlements qui visent à les protéger.

L’une des étapes primordiales, et la moins radicale, pour améliorer la protection des travailleurs vulnérables pourrait être d’envisager d’autres pratiques de mise en application et de conformité. Des mécanismes de conformité comme le système de vérification peuvent avoir un certain mérite. Il faudra réaliser des recherches pour déterminer quelles autres méthodes assurent le mieux la conformité dans divers contextes. La question du pouvoir de négociation et de la



représentation des travailleurs est probablement un autre aspect très important de la problématique. Si on ne tient pas compte de cet enjeu, tous les mécanismes de conformité risquent de perdre de leur efficacité.

Enfin, on constate un appui général à la notion selon laquelle il faudra peut-être affecter davantage de ressources à la mise en application et à la conformité.

Questions :

- *Est-il possible de renforcer la mise en application des mesures de protection et des lois relatives aux droits des travailleurs?*
- *Les médias et les établissements d'enseignement ont-ils un rôle à jouer dans ce domaine?*
- *Serait-il utile de disposer d'une représentation de tierce partie sous forme de groupes de vigilance ou de protecteurs des travailleurs?*

La protection accordée au personnel des agences de travail temporaire

Les agences de travail temporaire jouent un rôle important dans le marché du travail. La souplesse et l'efficacité associées à l'utilisation de ce type de main-d'œuvre présentent d'importants avantages pour les employeurs comme pour les travailleurs. Ainsi, il ne serait pas utile d'interdire le recours à des agences de travail temporaire, comme cela se fait dans certains pays. Au lieu de cela, on pourrait simplement proposer des changements propres à régler certains problèmes occasionnés par les relations d'emploi qui rendent les travailleurs temporaires vulnérables.

D'après certains spécialistes de ce domaine, on pourrait améliorer plusieurs aspects de la législation actuelle, notamment :

- Préciser les responsabilités en matière d'emploi de chacune des parties au contrat⁶³.
- Élaborer un ensemble complet de mesures de protection dans des domaines tels que la santé et sécurité au travail⁶⁴.
- Garantir un traitement égalitaire quant aux salaires et aux conditions d'emploi aux travailleurs qui exécutent des tâches essentiellement semblables, qu'ils occupent un poste permanent ou temporaire⁶⁵.



- Instaurer une forme de prime à la précarité pour tenir compte de la nature précaire du travail temporaire⁶⁶.
- Améliorer les lois anti-discriminatoires et leur mise en application afin d'éviter les déclarations mensongères et autres abus commis à l'égard des travailleurs immigrants et migrants⁶⁷.
- Rendre illégale la pratique du paiement forfaitaire et autres mécanismes par laquelle les agences empêchent le recrutement permanent d'employés d'agences temporaires⁶⁸.

Par-dessus tout, la plupart des gens trouvent urgent qu'on reconnaisse que même si les employeurs ont nettement avantage à réduire le coût de leur main-d'œuvre et à conserver un effectif flexible par le recours à des travailleurs temporaires, ces coûts ne disparaissent pas. Dans bien des cas, ils sont simplement transférés aux travailleurs. La question est de savoir si ces travailleurs sont capables de supporter ces coûts et, dans le cas contraire, quelle est la mesure des efforts à consacrer au soutien des travailleurs à l'emploi des agences de travail temporaire afin que les coûts de leur participation à la population active ne deviennent pas si lourds que, comme Catherine O'Donnell, ils se sentent obligés de chercher l'appui du système de l'aide sociale.

Questions :

- *Les modifications proposées à la loi sont-elles souhaitables?*
- *Quelles seraient les répercussions de ces modifications?*
- *Comment pourrions-nous améliorer le soutien aux groupes d'aide aux travailleurs temporaires?*



Chapitre 8 — La modernisation des concepts du droit du travail

Bon nombre de nos concepts n'ont pas suivi le rythme de l'évolution de la société. On peut faire plusieurs suggestions afin de moderniser les concepts de notre droit du travail, parfois en les remplaçant carrément, parfois en veillant simplement à ce qu'ils continuent de répondre à leurs objectifs.

Le salaire minimum vital

De nombreuses personnes sont d'avis que faute d'avoir haussé le salaire minimum, la législation n'a pas eu l'effet escompté d'assurer la satisfaction des besoins fondamentaux des travailleurs.

Certes, le Canada dispose de politiques et de programmes qui s'attaquent au problème du travail et de la pauvreté. Toutes les provinces imposent une forme de salaire minimum. Plusieurs provinces ont établi un salaire minimum inférieur pour les jeunes afin d'encourager l'embauche de ces derniers. On offre aux travailleurs qui ont perdu leur emploi un soutien financier (y compris, dans certains cas, une nouvelle formation) afin de les aider à réintégrer dès que possible la population active. Ce ne sont là que quelques-uns des programmes et règlements qui visent à aider les personnes à atteindre la sécurité économique par le travail. La question qui se pose est de savoir si ces programmes et politiques atteignent leurs objectifs et, dans le cas contraire, quelles améliorations ou solutions de rechange devrait-on envisager?

Le mérite de la hausse du salaire minimum comme moyen de mieux soutenir les travailleurs à faible revenu provoque un vif débat. D'un côté, on soutient que le salaire minimum est un instrument politique important pour le redressement des inégalités et un élément essentiel de la lutte contre la pauvreté. Selon ce raisonnement, il faudrait fixer le salaire minimum à un taux qui permette au travailleur de satisfaire ses besoins fondamentaux. Par contre, d'autres mettent de l'avant l'argument voulant que le salaire minimum « tue l'emploi », car un salaire minimum trop élevé risque d'accroître artificiellement le coût de la main-d'œuvre, au détriment des personnes mêmes qu'il est censé aider. La hausse du salaire minimum réduirait la demande en main-d'œuvre (car les entreprises trouveraient des solutions de rechange à cette hausse du coût de la main-d'œuvre) et risquerait aussi d'accroître l'offre en main-d'œuvre (car certaines personnes seraient



incitées à envisager des emplois qu'elles n'auraient pas jugés attrayants jusque-là).

Divers instruments politiques peuvent servir à hausser le revenu et à accroître l'autosuffisance des travailleurs à faible revenu, notamment :

- les mesures fiscales ciblant les travailleurs à faible revenu (y compris les prestations fiscales pour enfants);
- les suppléments de revenu aux travailleurs;
- un meilleur accès des travailleurs ayant un emploi aux programmes de formation;
- les programmes universels de garde d'enfants;
- la hausse du salaire minimum;
- les programmes de salaire minimum vital.

Il vaut la peine de mentionner un programme qui faisait partie d'une expérience ayant pour but de réduire la dépendance à l'aide sociale et d'assurer un soutien aux mères célibataires. Le Projet canadien d'autosuffisance comparait un groupe important de chefs de famille monoparentale prestataires de l'aide sociale à qui on versait les prestations liées à l'exercice d'une activité à un autre groupe important de personnes qui continuaient à ne compter que sur l'aide sociale. On offrait le programme aux prestataires de l'aide sociale plutôt que de les obliger à y participer. Les résultats à court terme se sont révélés très positifs. Le taux d'emploi des personnes inscrites au programme a atteint environ le double du taux d'emploi des personnes non inscrites. D'après les conclusions du Projet d'autosuffisance et d'autres expériences, on peut réduire la probabilité d'une dépendance à l'égard des prestations en mettant sur pied des programmes de transfert du revenu bien conçus offrant des mesures d'incitation à l'emploi, bien qu'on ignore pour le moment s'ils ont des effets positifs sur les résultats à long terme obtenus dans le marché du travail par les personnes ciblées par les programmes⁶⁹.

Questions :

- *Quels sont les avantages de l'utilisation du salaire minimum comme outil permettant d'assurer aux travailleurs la satisfaction de leurs besoins fondamentaux par le travail?*
- *Les mesures fiscales sont-elles un moyen efficace de soutenir les travailleurs vulnérables?*
- *Y a-t-il d'autres instruments qui conviennent mieux à l'aide aux travailleurs à faible revenu?*

L'expansion du droit du travail

Comme nous venons de le voir, l'un des principaux problèmes de la nouvelle économie est que certains travailleurs sont privés de bon nombre de droits, d'avantages et de mesures de protection en matière d'emploi parce que leurs arrangements de travail ne sont pas conformes au modèle d'emploi traditionnel. Plusieurs spécialistes en matière de travail et d'emploi sont d'avis qu'il ne faudrait pas limiter aux seuls employés l'accès aux mesures de protection, aux prestations et aux droits relatifs au travail et à l'emploi. Si on accepte que le but d'améliorer le bien-être des travailleurs soit un aspect légitime du développement économique et de la justice sociale, il pourrait s'avérer nécessaire d'élargir le champ d'application des mesures de protection des travailleurs.



D'aucuns ont effectivement recommandé que les mesures de protection des travailleurs, la législation en matière d'assurance sociale et les avantages sociaux soient offerts à un éventail plus large de travailleurs⁷⁰. On a proposé diverses mesures visant à élargir la portée du droit du travail dont :

- Élaborer un nouveau critère législatif plus inclusif afin de déterminer si un travailleur est ou non un employé, ou adopter une nouvelle définition élargie qui étende la protection à tous les travailleurs ayant conclu un arrangement de travail semblable à un accord entre employeur et employé.
- Élaborer, en remplacement du terme « employé », un concept entièrement nouveau qui déterminerait la portée personnelle de la législation en matière d'emploi et de travail. Ce concept pourrait ne laisser sans protection que les entrepreneurs indépendants, c'est-à-dire ceux qui disposent d'un actif commercial et qui ont la possibilité d'en retirer des bénéfices résiduels.
- Étendre toutes les dimensions de la réglementation du travail à tous les travailleurs, au sens de personnes qui dépendent sur le plan économique de la vente de leur aptitude au travail, à moins d'une raison impérieuse de ne pas le faire.

Cette dernière approche présente une rupture très radicale par rapport à l'utilisation du contrat d'emploi comme véhicule principal pour la prestation des mesures de protection de la main-d'œuvre. Si on adoptait cette approche, il faudrait relever le défi d'élaborer des mécanismes de remplacement pour la prestation et la mise en application de ces droits de manière à ce qu'ils soient vraiment accessibles à tous ceux qui gagnent leur vie par le travail, mais qu'ils soient aussi rentables.

Questions :

- *Quels seraient les obstacles à un élargissement du champ d'application de notre droit du travail?*
- *Serait-il utile d'élaborer une nouvelle notion de ce qu'est un « travailleur »? Est-il nécessaire d'aider aussi les travailleurs à établir leur situation et leur admissibilité aux mesures de protection?*
- *Y a-t-il des moyens de réduire au minimum les querelles de définition?*
- *Pourrait-on établir des normes ou des pratiques exemplaires dans divers secteurs?*



Chapitre 9 — Pour une nouvelle définition des relations entre employé et employeur

La nouvelle réalité en matière d'emploi pourrait signifier qu'à divers égards, le contrat de travail n'est pas la référence idéale, car beaucoup de travailleurs vulnérables ne correspondent pas à la définition juridique de l'employé. Les politiques publiques et les lois qui visent à protéger les travailleurs devraient-elles articuler leur intervention sur une autre notion? Y a-t-il une autre façon de fournir les droits et avantages nécessaires à la promotion du développement humain? Existe-t-il d'autres modèles plus adéquats?

La résidence au Canada

Au Canada, nous avons déjà des soins médicaux et une assurance santé financés par l'État comme exemple d'« avantage » accordé aux personnes qui résident au Canada plutôt que de dépendre, comme aux États-Unis, du fait d'avoir ou non un emploi. On peut soutenir que cette mesure donne au Canada un avantage concurrentiel non négligeable. Ainsi, on peut dire que nous connaissons déjà l'idée selon laquelle la prestation de l'infrastructure nécessaire au développement et au maintien des aptitudes humaines exige parfois qu'on s'éloigne totalement du contrat de travail.

On pourrait raisonnablement rattacher d'autres avantages et mesures de protection au modèle de la résidence au Canada. On pense notamment aux soins dentaires et ophtalmologiques, aux services de garde des enfants, à l'éducation et à la formation, aux régimes de retraite et peut-être à d'autres avantages tels les régimes d'assurance-médicaments de base. Il ne fait nul doute que le financement public de ce genre de programme coûterait extrêmement cher. Cependant, il serait possible de concevoir des options financières créatives qui donneraient aux travailleurs le choix de participer, moyennant certains frais, à un programme donné. De plus, il est important d'établir si les gains de productivité qu'on pourrait réaliser en investissant de la sorte dans la santé et le bien-être de la population active ne contrebalanceraient pas, en tout ou en partie, les coûts liés à ces programmes.



Les associations de travailleurs et les organismes professionnels

On a déjà aussi proposé l'idée que les associations de travailleurs seraient en mesure de faciliter la prestation des avantages et la protection des droits plus efficacement que le recours à d'autres mécanismes⁷¹. On entend par associations de travailleurs tant les agents négociateurs reconnus officiellement que les « véhicules de représentation non syndicaux » telles les associations professionnelles (association médicale, association du Barreau, ordre des ingénieurs) et les associations d'employés.

L'industrie de la construction est un exemple de la façon dont les syndicats, les employeurs et le gouvernement peuvent collaborer à la création de nouveaux modèles adaptés aux nouvelles réalités du monde de l'emploi. Dans cette industrie, comme dans bien d'autres, les travailleurs sont fortement touchés par la précarité des emplois, le risque de chômage à la fin d'un grand projet, les périodes de travail intense et d'heures supplémentaires suivies de périodes d'accalmie, l'ampleur des fluctuations saisonnières et la réception régulière des prestations. Au lieu que les syndicats adoptent une position de dissidence et perturbent les travaux pour résoudre leurs griefs et promouvoir les intérêts des travailleurs, on observe dans cette industrie une tendance marquée à la mise sur pied de conseils multipartites réunissant les syndicats et la direction. Ces conseils mixtes ont établi d'importants programmes visant à aplanir les difficultés d'emploi, dont de nouvelles procédures de règlement des différends et des régimes de prestation à employeurs multiples. Ils se sont attaqués aux problèmes de la saisonnalité et ont tenté de stabiliser la situation d'emploi d'un nombre accru de travailleurs.⁷³

Parallèlement, au secteur syndical traditionnel existent des organismes dits de « capital humain ». Par exemple, les associations d'infirmières et d'infirmiers sont des organismes de capital humain, parce qu'elles offrent de la formation, diverses formes d'assurance, une discipline professionnelle, la certification, etc. Les organismes de ce genre sont parfois en mesure d'offrir des avantages et d'assurer des droits plus efficacement que d'autres véhicules éventuels.

Enfin, en ce qui a trait aux régimes de retraite, on a proposé l'idée que les syndicats ou les associations de travailleurs servent d'outils pour la portabilité des régimes de retraite. Quand les travailleurs changent de lieu d'emploi ou d'employeur, il faut qu'ils soient capables de déménager du même coup leur régime de retraite.

Cependant, comme nous l'avons vu, les syndicats ouvriers ont subi depuis quelques décennies une érosion générale de leurs forces; en général, ils n'ont pas été remplacés par d'autres types d'associations de



travailleurs. La plupart des observateurs du monde du travail considèrent que le manque de centralisation et de coordination des négociations dans les divers marchés du travail est le principal obstacle à la capacité des syndicats à conserver et à élargir leur liste d'adhérents⁷⁴. Ils réclament donc des modifications aux lois du travail, notamment en vue d'autoriser les négociations sectorielles. L'idée de mettre à profit la valeur et l'efficacité des divers types d'associations d'employés comme véhicule pour la prestation des avantages et comme défenseurs de la protection des droits des travailleurs mérite qu'on la prenne en considération.

Les droits de tirage sociaux : l'approche du cycle de vie

On observe actuellement une tendance à reconnaître l'appartenance d'un travailleur à la population active pendant toute sa vie comme la capacité juridique qui sert de base à l'octroi d'un ensemble déterminé de droits et d'avantages⁷⁵. Loin de s'appuyer sur un contrat de travail donné, ce statut professionnel déborde du cadre de l'engagement contractuel immédiat relativement à l'emploi actuel pour couvrir les diverses formes de travail qu'accomplit la personne au cours de sa vie, y compris les formes de travail non rémunéré comme les soins aux enfants et aux personnes âgées. Ces « droits de tirage sociaux » faciliteraient le retrait temporaire du travailleur de la population active salariée à certaines fins sociales telles que la formation professionnelle, les soins aux enfants ou aux personnes âgées et le bénévolat⁷⁶. Ces droits dégagent du temps et assurent la permanence du revenu pendant les périodes de non-participation à la population active salariée.

Cette idée vise à donner aux travailleurs la possibilité de retirer des droits ou des crédits accumulés au cours de leur vie active. Ainsi, le travailleur peut décider de retirer des crédits accumulés afin de recevoir un soutien au revenu le temps qu'il occupera un emploi à temps partiel afin de prendre soin de ses enfants d'âge préscolaire à la maison. Un travailleur comme Samuel Yaul pourrait aussi retirer des droits qu'il a accumulés afin de recevoir une aide financière pendant qu'il fréquente l'école.

Le financement des droits de tirage sociaux est assuré par diverses sources : l'État, les entreprises, les syndicats ouvriers, les agences de sécurité sociale, les organismes professionnels, les compagnies d'assurance et les travailleurs eux-mêmes. La bourse ou le prêt accordé dans le cadre du programme de droits de tirage sociaux peut être complété par une assistance technique si celle-ci peut aider le travailleur dans son initiative de recherche de la réussite (la mise sur pied d'une entreprise, par exemple).



L'avantage du système de droits de tirage sociaux est qu'il reconnaît à la fois l'autonomie du travailleur et son besoin de soutien. Il donne aux travailleurs la véritable liberté de choisir des arrangements de travail flexibles et d'actualiser leurs compétences, parce qu'ils disposent de la sécurité financière et du soutien nécessaires à l'exercice de cette liberté. Les droits de tirage sociaux répartissent les risques associés à l'exercice de la liberté de quitter et de regagner la population active salariée et en font une liberté réelle et non imaginaire. Ainsi, on ne dit pas aux travailleurs d'assumer la responsabilité de leur propre sécurité économique sans leur donner le soutien nécessaire à cette fin. Soulignons l'importance de la responsabilité collective de garnir le fonds des droits de tirage sociaux, de manière à ce que les risques associés à un marché du travail flexible soient assumés plus équitablement par toutes les parties, y compris le travailleur. Ainsi, en donnant au travailleur la responsabilité de prendre les décisions quant au moment et au but d'un retrait de ses droits, le système s'harmonise aux notions de responsabilité individuelle et de responsabilité collective.

Il est important de distinguer ce système d'assurance contre les risques volontaires du système qui assure une protection contre les risques involontaires tels que le chômage ou le sous-emploi occasionné par une invalidité, une blessure, une maladie ou la perte d'un emploi. Le travailleur ne doit pas être forcé de retirer des crédits accumulés à cause d'une interruption involontaire de son emploi. De plus, le système de droits de tirage sociaux repose sur une infrastructure de services publics.

Kuc et Samuel Yaul pourraient bien retirer des avantages réels d'un système comme celui-là. Dans notre étude de cas, les deux frères étaient incapables de suivre la formation nécessaire pour se libérer de la pauvreté à long terme. Pourtant, par leur travail, ils contribuent d'une façon très concrète à l'économie canadienne; il serait donc logique de leur donner accès à la formation professionnelle sans exiger d'eux qu'ils soient d'abord sans emploi ou prestataires de l'aide sociale.

Évidemment, comme les réformes dans le secteur des politiques et du droit du travail auront des répercussions importantes sur le système d'aide sociale, il faudra envisager ces deux aspects ensemble.

Questions :

- *Vaut-il la peine d'approfondir la notion de droits de tirage sociaux? Ce concept donnerait-il aux gens le pouvoir de faire des choix éclairés sur l'équilibre entre la carrière et la famille?*

Les syndicats sont souvent les plus efficaces dans la conception de programmes de rajustement parce qu'ils ont une optique plus large que celle de l'employeur qui procède à des mises à pied ou à une réduction de ses effectifs [...] Je pense qu'il y a des perspectives formidables dans ce genre de secteur, particulièrement en collaboration avec le gouvernement⁷².



- *L'idée d'arriver à équilibrer le travail et la famille est-elle utile à l'économie?*
- *Quel est le rôle des associations de travailleurs et des syndicats dans la protection contre la vulnérabilité?*
- *Quels sont les aspects positifs et négatifs des propositions décrites dans le présent chapitre et dans les chapitres précédents?*
- *Y a-t-il d'autres réformes qui pourraient jumeler les aspects positifs que vous avez énoncés?*
- *Que faudrait-il pour mettre en œuvre ces solutions?*

Conclusion

Le bien-être d'une société dépend en partie de sa capacité à tirer le meilleur parti possible du potentiel humain à effectuer un travail productif. Les personnes, les familles et la société en général se portent toutes mieux quand chacun a la possibilité de suivre une formation en vue de trouver et de conserver un emploi gratifiant. Le travail qui offre une rémunération suffisante pour assurer un niveau de vie raisonnable aux travailleurs et à leur famille se traduit par une baisse des dépenses dans des secteurs comme les soins de santé, l'éducation, l'aide sociale et la lutte contre la criminalité, mais il donne aussi aux personnes et aux familles un sentiment de dignité et d'inclusion sociale. De même, le véritable accès des travailleurs à des mesures de protection, à des droits et à des avantages au travail profite autant à la société qu'aux travailleurs eux-mêmes.

Bien sûr, les avantages associés à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs canadiens ont un prix. Malgré le manque de données empiriques précises sur la question, de l'avis général, la réglementation du travail coûte beaucoup d'argent. Depuis trois décennies, les entreprises canadiennes subissent une foule de pressions concurrentielles qui les obligent à réduire le coût de tous les aspects de leurs activités. Les coûts de la main-d'œuvre ne font pas exception à cette règle. Par conséquent, on exerce de plus en plus de pressions pour une déréglementation du marché du travail afin de donner aux employeurs plus de latitude à réduire le coût de leur main-d'œuvre.

Dans les faits, toutefois, le coût de la main-d'œuvre n'a pas diminué; il est simplement passé à la charge des travailleurs. Ainsi, quand les employeurs cherchent à réduire leurs dépenses en avantages sociaux et les indemnités de départ des travailleurs, par exemple, ils se trouvent



en fait à imputer ces frais aux travailleurs. De même, quand le salaire minimum n'augmente pas au même rythme que le coût de la vie, le coût de l'augmentation passe de l'employeur à la charge de chaque travailleur. En s'appuyant sur les exigences de l'austérité fiscale, l'État hésite à assumer la majeure partie de ces coûts et risques qui ont été transférés aux travailleurs. En conséquence, un grand nombre de travailleurs subissent de plus en plus le fardeau social et économique de leur participation à la population active. Souvent, ceux qui ont à porter le fardeau le plus lourd sont les moins à même d'y arriver.

De toute évidence, nous faisons face à de larges écarts entre la protection des travailleurs actuellement offerte par les lois et politiques du travail et de l'emploi et la réalité vécue par bon nombre de travailleurs. Ces travailleurs se trouvent sans protection, non couverts par le « parapluie » des lois canadiennes. Nos exemples de cas illustrent les coûts et les risques de se retrouver sans protection. Dans notre examen de ces cas, nous avons tenté d'estimer l'importance des vulnérabilités en question et la complexité des enjeux. Notre recherche sur les quatre domaines de vulnérabilité décrits dans le présent document nous amène à penser que le bien-être d'une proportion importante de la population active est gravement compromis par le travail qu'elle fait.

On a dit que les lois et les politiques sociales négligent bon nombre de travailleurs à plusieurs égards :

- Les lois et les politiques sociales n'ont pas suivi le rythme de l'évolution de la façon dont les employeurs structurent les relations de travail, ce qui a pour conséquence qu'aujourd'hui, beaucoup de travailleurs reçoivent une rémunération inadéquate et n'ont pas accès à des droits, avantages et mesures de protection pourtant essentiels.
- Les lois et les règlements actuels ne sont pas mis en application dans la mesure nécessaire pour assurer aux travailleurs une protection adéquate.
- Les travailleurs (surtout les moins spécialisés) ne bénéficient pas de mesures de soutien adéquates pour les aider à s'échapper des arrangements de travail atypiques ou à faible revenu et à suivre une formation en vue d'obtenir un meilleur emploi.
- Enfin, les lois et les politiques actuelles n'accommodent pas adéquatement les obligations associées au travail non rémunéré.



Ces inadéquations ne sont pas conformes à l'intérêt de la société à l'égard de ses travailleurs, de leur productivité, de leur capacité et de leur dignité. Un pays humanitaire et productif s'engage à promouvoir la responsabilité individuelle et collective à l'égard du bien-être personnel et social et à veiller à donner aux gens la capacité de mener une vie plus longue, meilleure et plus enrichissante. Le respect et l'attention à l'égard de l'efficacité des forces du marché sont une composante à part entière de cet objectif. Cependant, si le développement humain et la productivité à long terme sont les buts ultimes des politiques et règlements relatifs au marché du travail, il faudra porter plus d'attention au coût pour les familles, les collectivités et les autres institutions sociales du fardeau accru que supportent actuellement les travailleurs vulnérables.

Nous vous invitons à nous faire part de vos réactions et commentaires.



Notes

- ¹ Judith Maxwell, *Smart Social Policy — Making Work Pay*, Toronto, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2002, p. 4.
- ² Cynthia Cranford, Leah Vosko et Nancy Zukewich, « Precarious Employment in the Canadian Labour Market: A Statistical Portrait », *Just Labour*, no 3, 2003, p. 6-22.
- ³ Ron Saunders, *Defining Vulnerability in the Labour Market*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2003.
- ⁴ Cranford et al., 2003, *Ibid.*
- ⁵ L'assurance-emploi s'étend, par règlement, à certains groupes d'entrepreneurs autonomes tels les barbiers, les coiffeurs, les manucures, les chauffeurs de taxi et les pêcheurs. Voir Judy Fudge, Eric Tucker et Leah Vosko, *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*, Ottawa, Commission du droit du Canada, 2003, p. 81-82.
- ⁶ Saunders, *Defining Vulnerability*, p. 7-14.
- ⁷ Stella Lord et Anne Martell, *Building Transitions to Good Jobs for Low-Income Women*, Halifax, Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women, 2004.
- ⁸ Fudge et al., *Le concept légal*, 2003.
- ⁹ 67122 *Ontario c. Sagaz Industries Canada Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 983.
- ¹⁰ Fudge et al., *Le concept légal*, 2003, p. 39.
- ¹¹ *Ibid.*, p. 35-44.
- ¹² *Ibid.*, p. 38.
- ¹³ *Ibid.*, p. 46.
- ¹⁴ Tiré d'un document de Malika Hamdad, Statistique Canada, Valuing Households' Unpaid Work in Canada, 1992 and 1998: Trends and Sources of Change, Conférence économique de Statistique Canada, mai 2003.
- ¹⁵ Commission for Labor Cooperation, *The Rights of Nonstandard Workers: A North American Guide*, Washington, Secretariat for the Commission for Labor Cooperation, 2003.
- ¹⁶ Leah Vosko, *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto, University of Toronto Press, 2000, p.128-129.
- ¹⁷ [1997] 1 R. C. S. 1015.
- ¹⁸ Leah Vosko, *Temporary Work*, p. 169.
- ¹⁹ *Ibid.*, p. 170.
- ²⁰ Commission de coopération dans le domaine du travail, 2003.
- ²¹ Michael Smith, *Casualties of the Labour Market: Equity, Efficiency and Policy Choice*, Ottawa, Commission du droit du Canada. (À paraître)
- ²² Saunders, 2003; Christa Freiler, Laurel Rothman et Pedro Barata, *Pathways to Progress: Structural Solutions to Address Child Poverty*, Étude commandée par l'organisation de lutte contre la pauvreté, Campagne 2000, Toronto, mai 2004.
- ²³ Entre 1993 et 1998, 38 p. cent des familles monoparentales avaient un faible revenu depuis quatre ans ou plus, comparativement à 23 p. cent des personnes seules. R. Morrisette et S. Zhang. « Experiencing Low Income for Several Years », *Perspectives on Labour and Income*, Vol. 2, No 3, mars 2002, p. 7.
- ²⁴ Maxwell, *Smart Social Policy*, p. 7.
- ²⁵ Kathleen Thomas, 12^e année, école secondaire de district de Belle River (Ontario). Texte présenté au concours Roderick A. Macdonald 2004 de la Commission du droit du Canada, ouvert aux élèves de niveau secondaire.
- ²⁶ Meaghan Harris, Ancaster Secondary School, *Is Work Working?* Texte présenté au concours Roderick A. Macdonald 2004 de la Commission du droit du Canada.
- ²⁷ *Ibid.*



- ²⁸ Jackson et Robinson, *Falling Behind: The State of Working Canada*, 2000, Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives, 2000, p. 69.
- ²⁹ *Ibid.*
- ³⁰ Kevin Lee, *Urban Poverty in Canada: A Statistical Profile*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, 2000.
- ³¹ Andrew Heisz et Logan McLeod, *Faible revenu dans les régions métropolitaines de recensement*, Ottawa, Statistique Canada, 2004.
- ³² Jackson et Robinson, *Falling Behind*, p. 70.
- ³³ Peter Li, *Ethnic Inequality in a Class Society*, Toronto, Wall and Thompson Inc., 1988; K.G. Basavarajappa et Frank Jones, « Visible Minority Income Differences » dans *Immigrant Canada*, Shiva S. Halli et Leo Driedger (dir.), Toronto, University of Toronto Press Inc., 1999; Jackson et Robinson, *Falling Behind*, p. 70.
- ³⁴ Tiré d'un mémoire de l'Association des banquiers canadiens sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 2002. Disponible à l'adresse : www.cba.ca/fr/viewdocument.asp?fl=6&sl=72&tl=73&docid=50&pg=3, (consulté le 5 novembre 2004).
- ³⁵ Bureau de la condition des personnes handicapées, *L'incapacité au Canada: un profil en 2001*. Disponible à l'adresse : www.sdc.gc.ca/asp/passerele.asp?hr=/fr/pip/bcph/documents/EPLA/EPLA000.shtml&hs=pyp, (consulté le 5 novembre 2004).
- ³⁶ *Ibid.*
- ³⁷ Statistique Canada, *Les emplois peu rémunérés et l'ascension professionnelle, 1996-2001*, Ministre de l'Industrie, 2004, p. 14.
- ³⁸ *Ibid.*, p. 27.
- ³⁹ *Ibid.*, p. 22.
- ⁴⁰ Michael Smith (À paraître)
- ⁴¹ Statistique Canada, *Les emplois*, p. 17.
- ⁴² *Ibid.* Signalons que cette conclusion s'applique à un nombre relativement restreint de travailleurs à faible revenu, puisque seulement 16 p. cent d'entre eux ont subi un tel changement de statut de syndicalisation.
- ⁴³ Statistique Canada, « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, no 8, août 2002.
- ⁴⁴ Lord et Martell, 2004.
- ⁴⁵ Robert Weagle, *Human Resource Issues in the Exotic Dance Industry*, Queen's University, Kingston, 1999, Mémoire de maîtrise.
- ⁴⁶ *Ibid.*, p. 53.
- ⁴⁷ Christine Bruckert, *Taking it Off, Putting it On: Women in the Strip Trade*, Toronto, Women's Press, 2002.
- ⁴⁸ Rapport de la Dancers' Equal Rights Association, Ottawa, 2004.
- ⁴⁹ Colette Parent, Christine Bruckert et Pascale Robitaille, *Établissements de services érotiques / danse érotique : deux formes de travail marginalisé*, Ottawa, Commission du droit du Canada, 2003.
- ⁵⁰ Jim Stanford et Leah F. Vosko (dir.). *Challenging the Market: The Struggle to Regulate Work and Income*, Montréal, McGill-Queen's. (À paraître)
- ⁵¹ Kerry Rittich, *La vulnérabilité au travail : questions de droit et de principe dans la nouvelle économie*, Ottawa, Commission du droit du Canada, 2004.
- ⁵² Morley Gunderson et W. Craig Riddell, « The Changing Nature of Work: Implications for Public Policy » in W. Craig Riddell et France St-Hilaire (dir.), *Adapting Public Policy to a Labour Market in Transition*, Institut de recherche en politiques publiques, Montréal, 2001, p. 1-37.
- ⁵³ Alice de Wolff, *Breaking the Myth of Flexible Work: Contingent Work in Toronto*, Toronto: The Contingent Workers Project, 2000, p. ii.
- ⁵⁴ *Ibid.*, p. ii.



- ⁵⁵ Amartya Sen, *Development as Freedom*, New York, Alfred A. Knopf, 1999.
- ⁵⁶ Leah F. Vosko, *Confronting the Norm: Gender and the International Regulation of Precarious Work*, Ottawa, Commission du droit du Canada. (À paraître). Voir Alain Supiot, *Au delà de l'emploi : transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Oxford, University Press, 2001.
- ⁵⁷ Mary Pat MacKinnon, Judith Maxwell, Steven Rosell et Nandini Saxena, *Dialogue entre citoyens sur l'avenir du Canada : un contrat social pour le 21^e siècle*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques et Viewpoint Learning Inc., 2003.
- ⁵⁸ Amartya Sen, *Development as Freedom*.
- ⁵⁹ Brian Langille, « Labour Policy in Canada : New Platform, New Paradigm », *Analyse des politiques*, Vol. 28, No 1, 2002, p. 133-142, p.134.
- ⁶⁰ MacKinnon, *Dialogue entre citoyens*, page viii.
- ⁶¹ Supiot, *Au-delà de l'emploi*, 2001.
- ⁶² Amartya Sen, *Development as Freedom*, p. 142.
- ⁶³ Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail atypique*, Québec, Ministère du Travail, (2003). La commission Bernier a suggéré que l'agence d'emploi et l'entreprise cliente soient conjointement et solidairement responsables de tout montant dû à l'employé. Ils ajoutent que cette responsabilité devrait s'étendre à la santé et sécurité au travail, aux accidents industriels et aux maladies professionnelles.
- ⁶⁴ Leah Vosko, *Temporary Work*, p. 200-229.
- ⁶⁵ *Ibid.*, p. 200-229.
- ⁶⁶ *Ibid.*, p. 200-229.
- ⁶⁷ *Ibid.*, p. 200-229.
- ⁶⁸ *Ibid.* Voir Bernier et al., 2003, recommandations 36 et 37.
- ⁶⁹ On trouvera une évaluation détaillée du programme canadien dans David Card et Philip K. Robins, « Do Financial Incentives Encourage Welfare Recipients to Work? », *Research in Labor Economics*, Vol. 17 (1998), p. 1-56.
- ⁷⁰ Jean Bernier et al, 2003; voir aussi Fudge, Tucker et Vosko, 2003.
- ⁷¹ Daphne Taras, « What Are the Implications of the New Employment Paradigms for a Human Capital Strategy? », document présenté à la Table ronde du ministre du Travail, Willson House (lac Meech), 19-20 novembre 2001. Publié dans *Canadian Public Policy*, Vol. 28, No 1, (2002), p. 105-116.
- ⁷² Andrew Sims, « A Canadian Policymaker's Perspective on Nonunion Representation », dans Bruce E. Kaufman et Daphne G. Taras (dir.), *Nonunion Employee Representation*, Armonk, N.Y., M.E. Sharpe, 2000.
- ⁷³ Taras, « *What Are the Implications* », 2001.
- ⁷⁴ J. B. Rose et G. N. Chaison, « Unionism in Canada and the United States in the 21st Century: The Prospects for Revival », *Industrial Relations*, Vol. 56, No 134, (2001), p. 34.
- ⁷⁵ Judy Fudge, Eric Tucker et Leah F. Vosko, « Changing Boundaries in Employment : Developing a New Platform for Labour Law », *Canadian Labour and Employment Law Journal*, Vol. 10, No 3, (2003), p.361; Brian Langille, « Labour Policy in Canada — New Platform, New Paradigm », *Canadian Public Policy*, Vol. 28, No 1, 2002, p. 133; Supiot, *Au delà de l'emploi*, p. 53.
- ⁷⁶ Supiot, *Au delà de l'emploi*, p. 54.