



# **Emploi précaire, classification erronée des travailleurs et lacunes dans les politiques**

Une revue de la littérature

Juillet 2025

Préparé par : Institut de recherche et de formation de Peel, Services à la famille de Peel

## Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>Méthodologie.....</b>	<b>2</b>
<b>Emplois atypiques et emplois précaires.....</b>	<b>2</b>
<b>L'essor de l'emploi atypique et précaire .....</b>	<b>2</b>
<b>Taux de prévalence au Canada.....</b>	<b>3</b>
<b>Secteurs où l'emploi atypique et l'emploi précaire sont présents .....</b>	<b>3</b>
<b>Zoom sur l'économie des petits boulots.....</b>	<b>4</b>
<b>Impacts de l'emploi précaire sur les travailleurs.....</b>	<b>5</b>
<i>Inégalité salariale et instabilité financière.....</i>	<i>5</i>
<i>Vol salarial .....</i>	<i>6</i>
<i>Absence de représentation des travailleurs.....</i>	<i>6</i>
<i>Manque de protections et d'avantages sociaux.....</i>	<i>6</i>
<i>Impacts sur la santé.....</i>	<i>7</i>
<i>Augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles .....</i>	<i>7</i>
<b>Classification erronée des travailleurs.....</b>	<b>8</b>
<b>Législation et classification erronée au Canada .....</b>	<b>8</b>
<b>Application des normes en matière d'emploi et de travail au Canada.....</b>	<b>9</b>
<b>Essor de la nouvelle gouvernance réglementaire et (re)engagement envers les régimes de conformité</b>	<b>10</b>
<b>Absence de signalement et régime fondé sur les plaintes .....</b>	<b>10</b>
<b>Couverture des normes d'emploi.....</b>	<b>11</b>
<b>Exemptions et règles spéciales relatives aux normes d'emploi.....</b>	<b>11</b>
<b>Responsabilité de l'employeur .....</b>	<b>12</b>
<b>Sanctions à l'encontre des employeurs .....</b>	<b>12</b>
<b>Application stratégique et proactive.....</b>	<b>13</b>
<b>Application sans distinction de couleur.....</b>	<b>14</b>
<b>Harcèlement, emploi précaire et (absence de) normes d'emploi .....</b>	<b>14</b>
<b>Suggestions de politiques visant à atténuer les risques liés à l'emploi atypique et précaire.....</b>	<b>15</b>
<b>Développer une compréhension commune de l'emploi précaire.....</b>	<b>15</b>
<b>Clarifier ou élargir les définitions du terme « employé » .....</b>	<b>15</b>
<b>Élargir la définition et la responsabilité des employeurs.....</b>	<b>15</b>
<b>Créer des droits pour les travailleurs, et non pour les employés.....</b>	<b>16</b>
<b>Améliorer le filet de sécurité sociale .....</b>	<b>16</b>

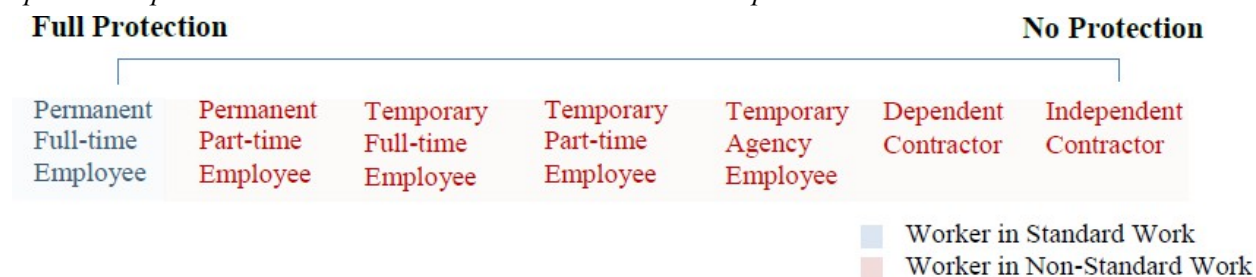
<b>Révision des processus liés à la législation sur les normes d'emploi</b> .....	17
<b>Amélioration de la qualité des données</b> .....	17
<b>Soutenir la voix des travailleurs</b> .....	18
<b>Conclusions et recommandations</b> .....	18
<b>Références</b> .....	20
<b>Annexe : Termes clés</b> .....	25
<b>Relation de travail standard</b> .....	25
<b>Emploi précaire</b> .....	25
<b>Fissuration</b> .....	25
<b>Emploi atypique</b> .....	25
<b>Travail à la tâche</b> .....	26

## Introduction

Au cours des dernières décennies, la nature de l'emploi au Canada a changé, le monde du travail ayant pris des formes atypiques et précaires. L'emploi permanent à temps plein reste courant, mais l'emploi atypique, notamment l'emploi permanent à temps partiel, l'emploi temporaire à temps plein et l'emploi temporaire à temps partiel, l'emploi temporaire intérimaire et le travail en tant que prestataire dépendant ou indépendant (y compris le travail à la tâche) ont considérablement augmenté (Vosko et al., 2020). Les personnes occupant des postes atypiques sont exposées à un risque accru de précarité de l'emploi, ce qui soulève des inquiétudes quant à ses conséquences sur le bien-être et les moyens de subsistance des travailleurs dans tous les secteurs. Les travailleurs occupant des emplois atypiques bénéficient souvent d'une protection réduite en matière de normes d'emploi et d'accès aux prestations sociales (voir figure 1 ; gouvernement du Canada, 2019). La précarité accrue entraîne des appels à une modification de la législation sur les normes d'emploi, à une augmentation des prestations d'assurance sociale ou à d'autres alternatives visant à atténuer la précarité (mai 2019). Avec l'essor de l'économie des petits boulots, les préoccupations concernant la (mauvaise) classification des travailleurs se sont également accrues, soulevant questions importantes sur la manière dont nous conceptualisons les « employés » et sur qui a accès aux droits et protections en matière de normes d'emploi (Lam, 2021).

**Figure 1**

*Spectre des protections en matière de travail et de normes d'emploi*



*Remarque* : tiré du gouvernement du Canada (2019)

L'objectif initial de cette analyse documentaire était d'étudier la précarité de l'emploi et la classification erronée des travailleurs dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT) au Canada. Comme il existe peu de recherches sur ce sujet en ce qui concerne les carrières dans les SIMT, cette analyse porte plus généralement sur la précarité de l'emploi, la classification erronée des travailleurs et les préoccupations relatives à la protection des normes d'emploi. La littérature internationale est intégrée dans les domaines qui ne sont pas abordés dans la littérature canadienne. La plupart des recherches sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur les domaines SIMT, suggérant des pistes à explorer à l'avenir. Lorsque cela est pertinent, la littérature axée sur les SIMT est intégrée tout au long de l'étude. Cette revue aborde les points suivants :

- (1) Le travail précaire, notamment ce qu'il est, où il se produit et son impact sur les travailleurs.
- (2) La classification erronée des travailleurs, y compris les facteurs qui influencent son utilisation, ses répercussions et les protections prévues par le cadre législatif.
- (3) Préoccupations relatives aux normes d'emploi dans un contexte d'augmentation de l'emploi atypique.
- (4) Recommandations formulées dans la littérature pour améliorer la législation relative à l'emploi précaire, à l'emploi atypique et à la classification erronée des travailleurs.

## Méthodologie

Cette analyse documentaire s'appuie sur des publications évaluées par des pairs, des publications savantes et de la littérature grise provenant du Canada et d'autres pays. La littérature grise examinée comprend des rapports d'organisations et de gouvernements sur le sujet. Elle a été recueillie à partir de sites nationaux, internationaux et organisationnels au Canada et à l'étranger. Les publications évaluées par des pairs et autres publications savantes ont été trouvées grâce à des recherches effectuées dans des bases de données telles que OMNI, Sociological Abstracts, ABI/INFORM Global, PsycINFO et Google Scholar.

**Critères d'inclusion :** (1) se concentrer sur l'emploi précaire, l'emploi atypique et/ou la classification erronée du travail, (2) traiter des politiques, de la législation et/ou des droits/protections des travailleurs, (3) avoir été publié au cours des dix dernières années, et (4) être une recherche canadienne (à l'exception de la littérature internationale spécifique qui fournit des exemples).

Au départ, les critères d'inclusion exigeaient que les travaux portent principalement sur les domaines SIMT ou STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et les métiers. Cependant, en raison du manque de littérature sur l'emploi précaire et atypique dans les domaines SIMT/STIM, les critères ont été modifiés afin d'adopter une approche plus générale.

### Recherche de documentation :

Concept/idée clé	Synonymes/autres termes de recherche
Travail précaire	« travail précaire » OU « emploi précaire » OU « emploi atypique » OU « emploi précaire » » OU « travail non sécurisé » OU « travail non sûr » OU « emploi non sûr » OU « travail caché » OU « précarité » OU « précarité de l'emploi »
Classification erronée	« classification erronée des travailleurs » OU « classification erronée du travail » OU « classification erronée des travailleurs »
Politique	« Politique » OU « législation » OU « normes d'emploi » OU « protections de l'emploi » OU « normes du travail » OU « loi »
Canada	Canadien (les provinces peuvent également être utilisées)

## Emplois atypiques et emplois précaires

### L'essor de l'emploi atypique et précaire

Pendant et après la Seconde Guerre mondiale, les relations de travail standard occupaient une place importante et officielle dans le monde du travail canadien. Les normes d'emploi ont été élaborées autour d'une relation de travail permanente, à temps plein et stable. Cependant, depuis la fin du<sup>XX</sup>esiècle, des changements sont survenus dans le monde du travail, créant des risques d'emploi atypique et précaire, notamment :

1. La mondialisation, qui a entraîné une concurrence accrue et une plus grande mobilité des capitaux.
2. Les progrès technologiques, en particulier les communications numériques, qui ont permis l'émergence de chaînes d'approvisionnement mondiales plus sophistiquées et l'économie des petits boulots à la demande.
3. Le passage du secteur manufacturier au secteur des services.
4. Des changements démographiques importants.

5. La croissance de la part de la main-d'œuvre employée dans les petites entreprises, qui sont traditionnellement plus difficiles à réglementer.
6. Augmentation des contrats de travail précaires.
7. La financiarisation comme motif de réduction des coûts de main-d'œuvre.
8. Recul de la syndicalisation, affaiblissement des institutions représentant les travailleurs. (Kalleberg & Valla, 2018 ; May, 2019 ; Vosko et al., 2020)

Ces changements ont eu un impact sur l'utilisation de la technologie, les compétences requises, les contrats de travail, la concurrence entre les environnements de travail, les horaires, etc., entraînant un déclin des contrats de travail à temps plein standard et favorisant la précarité de l'emploi (May, 2019). Chan et al. (2019) notent que ces facteurs sont largement influencés par les politiques gouvernementales, par le biais d'interventions directes au nom des employeurs, de la déréglementation des protections des travailleurs ou de l'inaction envers les secteurs et les professions émergents, tels que le travail à la demande. Il en résulte un contexte d'emploi de plus en plus complexe, qui nécessite une réflexion approfondie et des innovations en matière de changements politiques.

### **Taux de prévalence au Canada**

Les données sur la prévalence de l'emploi atypique et précaire au Canada semblent dispersées. Les recherches de statistiques sur l'emploi atypique et précaire ne permettent pas d'obtenir des données succinctes ou officielles. Les données les plus détaillées sur l'emploi précaire datent d'avant la COVID-19. Bien que les taux aient pu changer depuis le début de la pandémie en 2020, ces statistiques donnent une idée de la nature précaire de l'emploi au Canada.

Une étude réalisée par Randstad Canada en 2017 a révélé que l'emploi atypique représente 20 à 30 % de la main-d'œuvre canadienne (Randstad, 2017). Vosko et al. (2020) rapportent des données en Ontario indiquant que l'emploi à temps partiel a considérablement augmenté entre 1976 et 1993, pour se stabiliser ensuite à des niveaux élevés. En outre, la part de l'emploi non permanent, y compris les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers, les emplois occasionnels et les emplois sur appel, a plus que doublé, passant de 5 % en 1989 à 13 % en 2018, les employeurs ayant mis en place des stratégies visant à accroître la flexibilité de la main-d'œuvre. Entre 1997 et 2018, l'Ontario a connu une augmentation constante de l'emploi temporaire (c'est-à-dire les employés étrangers temporaires) (Vosko et al., 2020). Illustrant les dimensions sexospécifiques du travail précaire, 60 % des femmes contre 40 % des hommes ont déclaré occuper un emploi précaire dans une étude canadienne (Hennessy & Tranjan, 2018).

**Secteurs où l'on observe des formes d'emploi atypiques et précaires** Les employeurs cherchent constamment à réduire leurs coûts, ce qui les conduit à recourir davantage à des formes d'emploi atypiques, augmentant ainsi le risque de précarité. Les formes d'emploi atypiques et précaires existent dans tous les secteurs, mais certaines sont plus fréquentes que d'autres. Dans les domaines professionnels, l'emploi temporaire (à temps plein et à temps partiel) est considéré comme la catégorie qui connaît la croissance la plus rapide (Cui, 2021). Randstad (2017) a identifié les secteurs des technologies de l'information (TI), de l'ingénierie, du soutien administratif, des ventes et du développement commercial, de la finance et de la comptabilité, ainsi que des ressources humaines (RH) comme ceux qui présentent les proportions les plus élevées d'emplois atypiques. Une enquête nationale a montré que les professionnels occupant un emploi précaire étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur privé (40 %), tandis que 30 % travaillent dans le secteur public et 24 % sont indépendants (Hennessy & Tranjan, 2018). Les conclusions de Hennessy et Tranjan (2018) ont souligné qu'

il est de plus en plus difficile de trouver un emploi stable, 58 % de l'ensemble des personnes interrogées, qu'elles occupent ou non un emploi précaire, déclarant que les emplois dans leur profession étaient autrefois plus sûrs.

En combinant plusieurs indicateurs d'emploi précaire (c'est-à-dire absence de syndicat, petite entreprise, faible salaire et contrat à court terme) et en utilisant les données de l'enquête sur la population active de 2019, Vosko et al. (2020) ont constaté que les secteurs suivants présentaient les niveaux d'emploi précaire les plus élevés : (1) hébergement/restauration (74 %), (2) commerce de détail (55 %), (3) agriculture (55 %) et (4) services de gestion/administration/soutien aux entreprises (45 %). En ce qui concerne les domaines SIMT, les taux d'emploi précaire suivants sont indiqués : fabrication (biens non durables) (25 %), transport/entreposage (21 %), construction (19 %), fabrication (biens durables) (16 %), services professionnels/techniques/scientifiques (15 %), foresterie et pêche (12 %), et exploitation minière et pétrolière/gazière (4 %) (Vosko et al., 2020).

En approfondissant les domaines SIMT et STIM, certaines publications abordent la question de l'émergence de l'emploi précaire. Tout d'abord, le monde universitaire a été mis en avant comme un secteur présentant des niveaux élevés d'emploi précaire (Topp & Lubowitz, 2019). En Hongrie, Tardos et Paksi (2024) ont mené une étude auprès de femmes titulaires d'un doctorat en STIM, montrant que même si ces femmes avaient atteint le plus haut niveau de diplôme universitaire, elles étaient souvent confrontées à des contrats à durée déterminée, à de faibles revenus et à une discrimination fondée sur le sexe à toutes les étapes de leur carrière. Les enseignants et chercheurs juniors et seniors ont déclaré subir des répercussions importantes sur le plan personnel, professionnel, organisationnel et au niveau de leur carrière en raison de la précarité de leur emploi (Tardos & Paksi, 2024). Ces résultats sont préoccupants, et il est probable que des tendances similaires soient observées au Canada.

Des recherches menées en Australie montrent que l'insécurité de l'emploi constitue un obstacle à la rétention dans les carrières STIM, en particulier pour les femmes (Science & Technology Australia, 2023). Les recherches de Williams (2019) et Bosky et al. (2022) dans l'industrie pétrolière et gazière illustrent de manière similaire comment les femmes sont confrontées à un risque accru d'insécurité de l'emploi, ce qui se traduit par des taux de rétention plus faibles dans les STIM. Williams (2019) soutient que les femmes pourraient quitter les STIM parce qu'elles sont ciblées par les licenciements, malgré le discours des entreprises sur la valeur de la diversité et les protections du travail qui favorisent les identités sociales inclusives. S'appuyant sur les mêmes données, Bosky et al. (2022) montrent comment, dans l'industrie pétrolière et gazière, lors d'une période de licenciements massifs, les femmes ont quitté leur emploi à un taux disproportionnellement plus élevé que les hommes. Alors que les dirigeants ont fait passer le message que les licenciements étaient déterminés par les performances et les compétences, garantissant ainsi la neutralité dans la prise de décision, Bosky et al. (2022) ont constaté que les notes de performance plus faibles des femmes, leur développement de carrière moins favorable et leur concentration dans les domaines moins prestigieux expliquaient environ 75 % de l'écart entre les sexes en matière de licenciements. Ainsi, les systèmes d'évaluation des performances offrent des moyens de formaliser les désavantages relationnels des femmes d'une manière qui semble neutre. En conséquence, les femmes sont confrontées à une insécurité professionnelle accrue dans les STIM, ce qui les conduit à quitter ce domaine et à rechercher un emploi plus stable ailleurs.

### **Zoom sur l'économie des petits boulots**

Depuis plus de deux décennies, le travail à la demande est de plus en plus répandu. L'émergence des plateformes de travail en ligne en tant que nouveau modèle commercial a été l'un des principaux moteurs de cette croissance (Ziegler et al., 2020). Ces plateformes facilitent les connexions entre les travailleurs à la demande et les personnes qui sollicitent leurs services.

Le travail à la demande « fait de plus en plus partie intégrante du mode de fonctionnement de nombreux secteurs et types d'organisations » (Harpel, 2019, p. 18). Selon Statistique Canada (2024), entre octobre

et décembre 2022, en moyenne 871 000 Canadiens avaient un emploi principal qui correspondait aux caractéristiques du travail à la demande. En outre, 1,5 million de personnes ont déclaré avoir effectué un travail à la demande à un moment donné au cours des 12 mois précédents.

Les raisons qui poussent à se lancer dans le travail à la demande sont diverses : impossibilité d'accéder à un emploi traditionnel (Jeon & Ostrovsky, 2020), attrait pour la flexibilité et le contrôle accru sur son travail, et complément au revenu principal (Jeon et al., 2019). Les personnes racialisées et les nouveaux immigrants ont tendance à être surreprésentés dans les emplois précaires et les moins bien rémunérés du travail à la tâche. Pour les nouveaux immigrants, le travail à la tâche devient l'une des seules options viables dans un marché du travail qui sous-estime les compétences des immigrants et ne reconnaît pas de nombreux diplômes étrangers (Ziegler et al., 2020).

Plusieurs risques liés au travail à la tâche ont été relayés dans la littérature, notamment la sous-évaluation du travail qualifié, la perte de sécurité financière pour les travailleurs, le risque de discrimination sans accès aux protections des droits humains dont bénéficient les employés, les répercussions sur la santé mentale dues au stress et à la précarité de l'emploi, et l'absence de protections et d'avantages sociaux dont bénéficient les employés (Ziegler et al., 2020).

Le contournement des obligations en matière d'emploi et l'externalisation des risques vers les travailleurs ont fait l'objet d'une attention croissante dans la littérature consacrée au travail à la demande. Ces risques sont inhérents au modèle économique de nombreuses plateformes d'emploi à la demande, qui se présentent comme des intermédiaires plutôt que comme des prestataires de services. Cela transfère la quasi-totalité des risques et des coûts commerciaux à d'autres, ce qui présente des risques pour les travailleurs, ainsi que pour les consommateurs et les contribuables (Gouvernement du Canada, 2023 ; Ziegler et al., 2020). L'une des principales difficultés juridiques réside dans la classification erronée des travailleurs, qui sera examinée en détail plus loin dans le présent document.

Cependant, l'économie des petits boulots n'a pas que des inconvénients, et de nombreux travailleurs occasionnels apprécient les avantages de cette forme de travail (Gouvernement du Canada, 2023). La littérature sur l'économie des petits boulots met en évidence de nombreux domaines à améliorer, mais les solutions ne peuvent pas être universelles, car le travail occasionnel n'est ni bon ni mauvais en soi. Avant d'adopter des changements ou des politiques, les décideurs doivent acquérir une compréhension nuancée du paysage de l'économie des petits boulots, y compris les inégalités, les risques et les possibilités de création d'emplois et d'emplois valorisants (Ziegler et al., 2020).

### **Impacts de l'emploi précaire sur les travailleurs**

Le travail précaire a plusieurs effets néfastes sur les travailleurs, dont nous allons résumer quelques-uns.

#### ***Absence d'égalité salariale et instabilité financière***

Les employés temporaires, occasionnels, saisonniers et à temps partiel ne sont pas protégés par le droit du travail et ne peuvent prétendre à un salaire égal à celui versé aux employés permanents à temps plein occupant le même poste. L'instabilité financière est courante chez les travailleurs précaires. Dans une enquête nationale canadienne, plus de la moitié des professionnels précaires ont déclaré avoir des revenus fluctuants, et 60 % ont déclaré ne pas bénéficier de régime de retraite ni d'indemnités de maladie (Hennessy & Tranjan, 2018).

### ***Vol salarial***

Au Canada et aux États-Unis, des chercheurs ont montré que le vol salarial est omniprésent, en particulier dans les secteurs racialisés, à bas salaires et féminisés (Buckley, 2020). Les travailleurs occupant des emplois précaires et à bas salaires courent un risque accru de ne pas être payés en raison de leur faible pouvoir de négociation avec leur employeur pour obtenir des salaires équitables et des pratiques de paiement justes.

Il leur est d'autant plus difficile de récupérer leurs salaires impayés qu'ils craignent les représailles de leur employeur, qu'ils dépendent de leur emploi et qu'ils ne connaissent pas les mesures de protection dont ils bénéficient. Buckley (2020) a montré que dans le secteur de la construction et de la rénovation de bâtiments de faible hauteur, le statut d'immigrant, la précarité des relations de travail et la dynamique de production à court terme se combinent pour augmenter de manière disproportionnée le risque de vol salarial et alourdir la charge que représente la mise en évidence de ces violations.

### ***Absence de voix des travailleurs***

Dans un rapport intitulé « *Ce que nous avons entendu* » publié en 2018 par le gouvernement fédéral, les parties prenantes interrogées ont indiqué que la nature changeante du travail a contribué à réduire la capacité des employés à s'exprimer sur leur lieu de travail, tant à titre individuel que collectif (Gouvernement du Canada, 2018). Dans un rapport intitulé « *Ce que nous avons entendu* » publié en 2023 sur le travail à la demande, l'absence de canaux protégés permettant aux travailleurs à la demande de s'exprimer collectivement a également été soulevée (Gouvernement du Canada, 2023). Le déclin de la syndicalisation et l'augmentation des emplois atypiques ont réduit les liens entre les travailleurs, limitant leur capacité à se mobiliser et à négocier pour améliorer leurs conditions de travail et leur protection. La crainte de représailles a été mise en avant comme le principal obstacle auquel sont confrontés les travailleurs précaires non syndiqués lorsqu'ils souhaitent faire entendre leur voix sur leur lieu de travail (Gouvernement du Canada, 2018 ; Vosko, 2013 ; Vosko et al., 2020).

### ***Absence de protections et d'avantages sociaux***

En vertu des politiques et des lois actuelles, tous les travailleurs n'ont pas accès aux normes minimales d'emploi, en raison des différentes conceptualisations du terme « employé ». En outre, diverses exemptions et règles spéciales excluent certains secteurs et certains travailleurs des normes minimales (Vosko et al., 2016a ; Vosko et al., 2017a ; Vosko et al., 2020). En outre, la fragmentation des lieux de travail due à la sous-traitance, au franchisage, au recours à des agences d'intérim et à l'allongement des chaînes d'approvisionnement complique la responsabilité de l'employeur, car plusieurs entités sont impliquées dans la direction, le contrôle ou la supervision de l'employé (Vosko et al., 2016a ; Vosko et al., 2016b). Ces arrangements augmentent le risque de violation des normes d'emploi et compliquent la capacité des employés à bénéficier d'une application efficace des mesures de protection, en raison de l'absence de dispositions relatives à la responsabilité solidaire (Vosko et al., 2017a).

Dans le rapport du gouvernement fédéral intitulé « *Ce que nous avons entendu* » publié en 2018, la remise en adjudication des contrats a été soulevée comme une question importante. Il s'agit du cas où les employés d'un entrepreneur initial sont réembauchés dans le cadre d'un nouveau contrat pour effectuer le même travail, mais où leur emploi n'est généralement pas considéré comme continu et où ils perdent tous les avantages ou droits liés à leur ancienneté (Gouvernement du Canada, 2018). Les syndicats et les organisations syndicales ont souligné que, dans certains secteurs, le renouvellement des contrats est utilisé comme un moyen de porter atteinte aux droits liés à l'ancienneté, en remplaçant un employé syndiqué par un entrepreneur non syndiqué.

Dans la plupart des cas, les travailleurs occasionnels, temporaires et indépendants ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi (AE) au Canada (ni provinciale ni fédérale), car ils ne cotisent pas à ce régime.

le programme d'assurance-emploi et remplissent rarement les critères d'admissibilité basés sur le nombre d'heures travaillées ou la durée de l'emploi (Chang, 2018). De plus, ces travailleurs n'ont généralement pas accès aux autres avantages sociaux offerts par les régimes d'entreprise, tels que les soins de santé, les congés de maladie ou la protection des travailleurs offerte par l'adhésion à un syndicat. En Ontario, un programme de prestations spéciales d'assurance-emploi est offert aux travailleurs autonomes, qui leur donne accès à des prestations moyennant une prime (Salter et al., 2023). Cependant, les taux de cotisation sont tout simplement trop élevés pour de nombreux travailleurs à la demande classés comme travailleurs autonomes (MacEachen et al., 2022). Sans accès aux prestations d'assurance-emploi ni à une planification ou à une provision pour leur sécurité future, les travailleurs précaires ont une capacité minimale à subvenir à leurs besoins si leur emploi précaire et à court terme prend fin (Nunes et al., 2023).

### ***Impacts sur la santé***

Il a été démontré que l'emploi précaire a des répercussions sur la santé, la santé mentale et le bien-être général (Hajat et al., 2024 ; Salter et al., 2023). Après avoir examiné les données disponibles sur les répercussions de l'emploi précaire sur la santé, Hajat et al. (2024) ont constaté que presque toutes les études indiquaient que l'emploi précaire avait des effets néfastes sur la santé physique et mentale. Dans une autre étude, Salter et al. (2023) ont découvert dans la littérature que l'emploi instable, tel que l'emploi atypique, le travail à temps partiel involontaire, le travail temporaire et le chômage ou la perte d'emploi, présente des risques importants pour la santé mentale, en particulier pour les femmes et les personnes en transition vers le travail indépendant. Une étude longitudinale menée en Suède montre que l'instabilité des conditions de travail augmente le risque d'anxiété, de dépression et de troubles liés à la consommation de substances, qui sont exacerbés par l'instabilité des revenus, le sentiment d'échec et l'exclusion sociale (Jonsson et al., 2021).

Un modèle développé par Hajat et al. (2024) combinant leurs conclusions montre comment la stratification sociale, l'exposition à l'emploi précaire, la répartition inégale des ressources et la susceptibilité différentielle à l'emploi précaire fonctionnent au sein des systèmes d'oppression pour produire des inégalités en matière de santé (p. 242). Des recherches ont montré que les personnes déjà en situation de précarité économique sont exposées à un risque accru de conditions d'emploi précaires, ce qui accroît leur instabilité financière et finit par déclencher un cycle perpétuel et destructeur d'insécurité (Ali & Newbold, 2021). Cela crée des inégalités en matière de santé, car l'insécurité de l'emploi, les faibles revenus et l'imprévisibilité génèrent et amplifient le stress, entraînant un stress chronique et des privations (Allan et al., 2022). Ces résultats illustrent la nécessité d'une intervention politique pour traiter la complexité de l'emploi précaire et ses effets sur la santé et les inégalités en matière de santé.

### ***Augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles***

Des recherches ont montré que les travailleurs occupant un emploi précaire sont exposés à un risque accru d'accident ou de maladie sur leur lieu de travail. Par exemple, en combinant les demandes d'indemnisation acceptées pour perte de temps de travail auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) avec les statistiques sur la population active, Shahidi et al. (2024) ont constaté que les travailleurs fortement exposés à l'emploi précaire courraient un risque près de trois fois plus élevé d'accident ou de maladie sur leur lieu de travail. Les travailleurs précaires peuvent ne pas bénéficier d'une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, ce qui nuit à leur capacité à identifier les dangers et augmente ainsi le risque d'accident ou de maladie au travail (Ahonen et al., 2018). Le taux de rotation élevé parmi les travailleurs précaires pourrait aggraver le problème, car les changements fréquents d'emploi peuvent limiter la connaissance des risques spécifiques au site et des protocoles de sécurité (Underhill & Quinlan, 2011). En outre, les travailleurs précaires peuvent être dissuadés de

signaler les dangers, de refuser les travaux dangereux et de négocier de meilleures conditions de travail par crainte de perdre leur emploi et en raison de l'absence de représentation collective (Shoss et al., 2023). Le fait d'avoir un emploi précaire et d'être confronté à l'insécurité économique qui y est associée peut amener les travailleurs à occuper plusieurs emplois, à travailler plus longtemps et à accepter des tâches plus dangereuses, ce qui augmente les risques pour leur santé et leur sécurité (Cunningham et al., 2022 ; Frank et al., 2023). Enfin, l'absence de cadres législatifs et réglementaires complets régissant la santé et la sécurité au travail des travailleurs précaires aggrave ces problèmes (Vosko et al., 2020).

### **Classification erronée des travailleurs**

La classification des entrepreneurs indépendants est courante en droit du travail. Historiquement, la justification de cette classification était liée au niveau de compétence, de sophistication et de professionnalisme du travailleur, ainsi qu'à sa capacité à gérer sa propre entreprise (Beckett, 2023). Ainsi, les travailleurs classés comme entrepreneurs indépendants bénéficiaient des libertés et des avantages fiscaux associés à ce statut (Gouvernement du Canada, 2023). Cependant, les préoccupations relatives à la classification erronée des travailleurs se sont accrues, en grande partie en raison de l'essor de l'économie des petits boulots. À son tour, la classification erronée est reconnue comme un problème omniprésent et grave dans de nombreuses juridictions (Vosko et al., 2016b).

Il y a classification erronée lorsqu'un travailleur est traité comme un entrepreneur indépendant par un employeur, alors qu'en réalité, la relation du travailleur avec l'employeur s'apparente davantage à celle d'un « employé » qu'à une relation contractuelle (Beckett, 2023 ; gouvernement du Canada, 2023). Une classification erronée en tant qu'entrepreneur indépendant entraîne souvent une précarité de l'emploi, car ces travailleurs n'ont pas légalement accès aux dispositions du droit du travail ni aux prestations sociales. Elle prive également le gouvernement des impôts sur les salaires et sur le revenu (Vosko et al., 2016b ; Vosko et al., 2017a). La littérature souligne que les employeurs ont de plus en plus souvent recours à la classification d'entrepreneur indépendant de manière abusive, dans le but de se soustraire aux exigences minimales de la législation (c'est-à-dire le paiement du salaire minimum, des heures supplémentaires, des congés de maladie, etc.) afin de rester compétitifs (Beckett, 2023 ; Vosko et al., 2016b ; Vosko et al., 2017a). Les employeurs tirent profit de ce contournement des normes du travail, tandis que les conditions de travail des travailleurs deviennent de plus en plus précaires.

Plusieurs facteurs ont été mis en évidence dans la littérature comme influençant la classification erronée. Beckett (2023) les résume en indiquant que (1) le sexe, l'origine ethnique et la situation économique du travailleur, (2) la juridiction et la portée de l'employeur, et (3) l'ambiguïté des critères permettant de déterminer le statut professionnel, sont autant de facteurs qui influencent la classification erronée.

L'ampleur réelle du problème de la classification erronée des travailleurs et les secteurs dans lesquels il est le plus fréquent sont inconnus. Ce manque de connaissance s'explique par le régime d'application de la loi fondé sur les plaintes au Canada (Vosko et al. 2016b), la sous-déclaration des violations et l'absence de collecte de données exhaustives (Lam, 2021). Il est nécessaire de mener davantage de recherches sur la classification erronée des travailleurs et d'élaborer des stratégies de collecte de données afin de comprendre toute l'étendue du problème.

### **Législation et classification erronée au Canada**

À l'heure actuelle, seules la province de l'Ontario et le Canada au niveau fédéral disposent d'une législation explicite protégeant les travailleurs contre la classification erronée. En 2018, d'importantes modifications législatives ont été

apportées à la partie III du *Code canadien du travail*, notamment l'introduction d'une disposition interdisant la classification erronée. Ces modifications sont entrées en vigueur en janvier 2021. Cette disposition interdit aux employeurs de traiter un employé comme un entrepreneur indépendant dans le but de contourner leurs droits et obligations en vertu de la partie III du Code. En vertu de cette disposition, tout employeur reconnu coupable d'avoir délibérément classé à tort un employé pourrait se voir infliger une sanction administrative pécuniaire. Cette disposition impose également à l'employeur la charge de prouver qu'un travailleur n'est pas son employé, si ce travailleur dépose une plainte en vertu de la partie III (*Code canadien du travail*, 1985).

De même, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario contient des dispositions interdisant la classification erronée. Depuis 2018, cette loi interdit explicitement la classification erronée. Il incombe aux employeurs de prouver qu'un travailleur n'est pas un employé, si une telle contestation est soulevée, et l'application de la loi prévoit des amendes, le paiement des arriérés de salaire et le rétablissement des droits des travailleurs (ON ESA, 2000). Les neuf autres provinces et les trois territoires auraient tout intérêt à suivre l'exemple de l'Ontario et du gouvernement du Canada en adoptant une législation relative à la classification erronée des travailleurs.

### **Application des normes d'emploi et du travail au Canada**

À mesure que l'emploi est devenu de plus en plus atypique et précaire, l'application des normes d'emploi est devenue plus complexe et des inquiétudes ont été exprimées quant au caractère obsolète de la législation du travail (Vosko et al., 2020). Les normes d'emploi fixent les conditions minimales d'emploi en matière de salaire, de temps de travail, de congés et de vacances, ainsi que de licenciement et d'indemnités de départ. Elles sont devenues la seule source de protection sur le lieu de travail pour un nombre croissant de travailleurs, en raison du déclin de la syndicalisation. Cependant, les chercheurs ont attiré l'attention sur un écart entre les normes juridiques reconnues dans les textes et leur application sur le terrain (Vosko et al., 2020). Vosko et al. (2020) affirment que

pour trop d'employeurs, les normes d'emploi sont des droits théoriques qui ne peuvent être mis en pratique. Le fossé entre la loi et son application touche tous les aspects du régime : le système de plaintes réactif et individualisé, qui ne permet guère de prévenir les violations et reste hors de portée pour de nombreux employés ; le manque de ressources pour les inspections sur le lieu de travail ; et le recours limité aux sanctions pour les employeurs qui enfreignent les normes d'emploi (p. 4).

De plus, des chercheurs ont fait valoir que les employeurs utilisent stratégiquement le non-respect des normes d'emploi comme stratégie pour réduire les coûts de main-d'œuvre et rester compétitifs (Beckett, 2023 ; Vosko et al., 2016b ; Vosko et al., 2017a). Cette section couvre plusieurs domaines préoccupants concernant l'accès à la couverture du droit du travail et le déficit d'application. La plupart des recherches sur la législation en matière de normes d'emploi et son absence proviennent de l'Ontario, mais ces préoccupations ne sont pas propres à cette province. Par exemple, Gesualdi-Fecteau et Vallée (2016) ont constaté que les dispositions pénales étaient peu utilisées au Québec, tandis que des chercheurs de la Colombie-Britannique signalent que l'application proactive de la loi a été abandonnée et que le personnel chargé de l'application a été réduit de moitié depuis 2000/2001, malgré une augmentation de 25 % du nombre d'établissements employant des salariés (BC Employment Standards Coalition, 2017, cité dans Vosko et al., 2020). Casey (2019) montre que des préoccupations similaires existent dans la législation de la Nouvelle-Écosse.

**Essor d'une nouvelle gouvernance réglementaire et (re)engagement envers les régimes de conformité** Face à des relations de travail plus complexes et fracturées, et à des ressources limitées, les organismes chargés de faire respecter les normes du travail sont confrontés à des défis dans la gestion d'un mandat d'application de plus en plus étendu. Comme le soulignent Vosko et al. (2016c), leurs activités ont été

compromises par les processus de re-réglementation néolibérale qui ont simultanément entraîné une diminution des ressources consacrées à l'inspection publique et une hyper-individualisation de l'application de la loi. La diminution des ressources consacrées à l'inspection publique a réduit la capacité des services d'inspection à identifier les violations et à appliquer des sanctions. La menace de sanctions pour les violations commises par les employeurs a été réduite, ce qui facilite à son tour la dégradation de la législation. En réponse à ce que Vosko et al. (2016c) appellent une « crise » de la réglementation des normes d'emploi, diverses pratiques alternatives d'application ont vu le jour, dont beaucoup sont influencées par la nouvelle gouvernance réglementaire (RNG) (Lobel, 2012). La RNG s'éloigne des formes traditionnelles et bureaucratiques de réglementation, dites « hard law », pour s'orienter vers une forme de réglementation « soft » ou « light touch » visant à obtenir la conformité par la persuasion, l'autorégulation et le partage d'informations (Vosko et al., 2016c ; Vosko et al., 2020). L'orientation de la RNG vers la conformité part du principe que les violations des normes d'emploi résultent de l'ignorance et de l'incompétence des employeurs, plutôt que d'un comportement intentionnel. Ainsi, la principale stratégie pour améliorer la conformité des employeurs consiste à leur fournir des informations et une assistance, dans l'espoir que la plupart d'entre eux réagissent en devenant des entreprises citoyennes respectueuses de la loi (Vosko et al., 2020). Les sanctions légales ne doivent être utilisées que dans les cas où les employeurs ne se conforment pas aux ordres donnés par les inspecteurs.

Une autre caractéristique centrale du RNG est la participation des parties prenantes, qui comprend un recours accru aux comités d'entreprise, aux associations professionnelles et industrielles, aux groupes communautaires et à d'autres organismes pour soutenir l'application de la loi. Si le RNG semble prometteur pour combler le fossé entre les exigences des employeurs en matière de flexibilité et les besoins des travailleurs en matière de protection, des inquiétudes ont été soulevées. Des chercheurs en sciences du travail ont démontré que les modèles d'application fondés sur la conformité plutôt que sur la dissuasion sont peu susceptibles de prévenir ou de remédier aux violations des normes du travail (Vosko et al., 2020). Il existe des hypothèses implicites selon lesquelles les travailleurs ont la capacité sociale de déposer des plaintes auprès des ministères du travail et que les employeurs souhaitent respecter les normes du travail plutôt que de les contourner. Cependant, ces hypothèses sont erronées, car il existe un déséquilibre flagrant de pouvoir entre les employeurs et les travailleurs, souvent façonné par des relations sociales inégales, ce qui rend le système de plaintes particulièrement risqué pour de nombreux travailleurs (Vosko et al., 2016c). En fin de compte, le manque de prise en compte des déséquilibres de pouvoir menace de renforcer la dégradation de la réglementation.

### **Absence de signalement et régime fondé sur les plaintes**

Un régime fondé sur les plaintes individuelles est le principal mode d'application des normes d'emploi dans les juridictions canadiennes. Dans ce cas, les travailleurs doivent déposer individuellement une plainte auprès de l'organisme compétent lorsqu'ils sont confrontés à une violation des normes d'emploi. Cependant, en s'appuyant sur les données administratives du ministère du Travail de l'Ontario, Vosko et al. (2020) ont révélé que seule une petite minorité d'employés ayant déposé une plainte ont bénéficié des protections législatives en matière de normes d'emploi alors qu'ils occupaient l'emploi dans lequel les violations avaient eu lieu. En outre, les données ont montré que les plaintes pour représailles ont augmenté au début des années 2010, probablement en raison de l'exigence, désormais abrogée, selon laquelle les employés devaient tenter de résoudre eux-mêmes leurs griefs avec leurs employeurs avant de pouvoir recourir au système de plaintes (Vosko et al., 2020). Ces

résultats indiquent que les déséquilibres de pouvoir jouent probablement un rôle majeur dans la recherche de protections et de recours en matière de normes d'emploi. En outre, ils démontrent que la crainte de représailles, même lorsqu'elles sont interdites par la loi, reste un facteur dissuasif important pour les employés qui souhaitent avoir recours au système de plaintes.

Pour répondre à ces préoccupations, plusieurs suggestions ont été formulées, notamment (1) autoriser le dépôt de plaintes anonymes, (2) autoriser les plaintes de tiers et (3) accélérer les enquêtes sur les représailles des employeurs (Vosko et al., 2017a ; Vosko et al., 2020). En Saskatchewan, les employés ont la possibilité de déposer une plainte anonyme lorsqu'ils sont encore employés sur leur lieu de travail, qu'ils estiment qu'une norme d'emploi a été violée et qu'ils souhaitent obtenir réparation, mais qu'ils ne sont pas en mesure de déposer une plainte officielle. Des plaintes de tiers peuvent également être déposées contre un employeur. Toutefois, si l'employé souhaite obtenir le recouvrement de son salaire, il doit déposer une plainte officielle à titre personnel (*loi sur l'emploi de la Saskatchewan*, 2013).

### **Couverture des normes d'emploi**

Comme indiqué précédemment, la définition du terme « employé » joue un rôle crucial dans l'accès aux normes d'emploi. Vosko et al. (2017a) soutiennent que les définitions restrictives des termes « employé » et « employeur » contribuent à l'insuffisance fondamentale de la législation sur les normes d'emploi dans la province. À mesure que les formes d'emploi évoluent, de plus en plus de personnes qui ont besoin de protections sur leur lieu de travail se retrouvent exclues du champ d'application des normes d'emploi. L'augmentation de la sous-traitance et du franchisage signifie que plusieurs entités sont souvent impliquées dans la direction ou la supervision du travail.

La responsabilité du respect des normes d'emploi finit par être mise de côté, car la relation de travail devient de plus en plus complexe. En outre, il existe des exemptions et des règles spéciales variables dans les normes d'emploi, ce qui crée des normes disparates sans justification adéquate et favorise des conditions de travail abusives (Vosko et al., 2017a). En réalité, comme le soulignent Vosko et al. (2017a), l'emploi et la sous-traitance indépendante ne sont pas des catégories distinctes, « mais plutôt les extrémités d'un spectre de modalités de travail » (p. 9). L'évolution du paysage du travail et l'incertitude entourant la couverture des normes du travail peuvent favoriser la classification erronée des travailleurs, les employeurs tentant de se soustraire aux obligations prévues par la législation.

Afin de répondre aux préoccupations relatives à la couverture liée aux définitions des termes « employé » et « employeur », plusieurs suggestions ont été formulées : (1) faire de la classification erronée une infraction punissable dans toutes les juridictions, (2) introduire la présomption du statut légal d'employé, (3) créer une nouvelle catégorie de travailleurs entre les entrepreneurs indépendants et les employés, et/ou (4) élargir la définition d'employé pour englober les entrepreneurs indépendants (Stewart & Standford, 2017 ; Vosko et al., 2017a ; Underhill & Quinlan, 2024).

### **Exemptions et règles spéciales en matière de normes d'emploi**

La législation sur les normes d'emploi prévoit des exemptions aux normes et des règles spéciales. Par exemple, en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario (*LNE*), il existe des règles spéciales qui peuvent entraîner l'exclusion des activités d'un consultant en technologies de l'information (TI) de la LNE. Il existe également des règles spéciales et des exemptions pour les emplois dans les catégories suivantes : services médicaux d'urgence (SMU), soins de santé et professionnels de la santé ; fabrication, construction et exploitation minière ; services d'accueil et vente ; transport ; agriculture - culture, élevage, détention et pêche ; services ménagers et résidentiels ; employés et professionnels du gouvernement ; et autres industries et emplois (*Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, 2000). Les règles spéciales et les exemptions

Ces catégories sont assez larges, ce qui soulève des inquiétudes quant à l'accès aux normes minimales d'emploi pour les travailleurs qui ne sont pas syndiqués. La prémisse qui sous-tend bon nombre des exemptions professionnelles est que ces travailleurs sont autonomes, jouissent d'un statut élevé et ont un pouvoir de négociation important. Si cette caractérisation est vraie pour certaines professions et certains individus, d'autres professions ont des salaires moins élevés, moins de prestige et un pouvoir de négociation moindre, ce qui place ces travailleurs dans des situations très précaires, sans accès ou avec un accès limité aux normes d'emploi.

Vosko et al. (2017a) et Vosko et al. (2016a) formulent des suggestions pertinentes concernant les exemptions et les règles spéciales : (1) éliminer les exemptions et les règles spéciales qui sont contraires aux principes et injustifiées ; (2) établir des critères pour le maintien ou l'établissement d'exemptions et de règles spéciales ; et (3) établir un processus pour maintenir/établir des exemptions et des règles spéciales. Celles-ci reposent sur la nécessité de garantir que les travailleurs, en particulier ceux qui occupent un emploi précaire ou risquent de le devenir, aient accès à des protections et à des normes minimales en matière d'emploi.

### **Responsabilité de l'employeur**

Vosko et al. (2017a) soutiennent que la portée de la responsabilité de l'employeur en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario au moment de leur recherche était dépassée. Traditionnellement, l'employeur direct était responsable du respect des normes d'emploi. Cependant, la croissance continue de la sous-traitance, du franchisage, des chaînes d'approvisionnement étendues et des agences d'intérim signifie que plusieurs entités sont souvent impliquées (directement ou indirectement) dans la relation de travail. De tels arrangements ont souvent pour conséquence que l'entité principale en tire un avantage financier, car la responsabilité est transférée vers le bas. Cela augmente également le risque de violations des normes d'emploi et d'application inefficace pour les employés, car il devient de plus en plus complexe de déterminer qui est responsable.

Pour répondre aux préoccupations relatives à la responsabilité des employeurs, plusieurs suggestions ont été formulées dans la littérature. Premièrement, il a été suggéré d'étendre la responsabilité solidaire, de sorte que les employeurs qui concluent des contrats avec des sous-traitants et d'autres intermédiaires soient tous deux responsables, conjointement et séparément, en vertu des normes d'emploi. La deuxième suggestion concerne le renforcement des dispositions relatives aux employeurs, afin que les dispositions existantes en matière de responsabilité des employeurs étendent le statut d'employeur à des entités autres que l'employeur direct (Vosko et al., 2017a).

### **Sanctions pour les employeurs**

Les systèmes d'application de la loi prévoient diverses sanctions à l'encontre des employeurs qui enfreignent les normes d'emploi. Il peut s'agir d'avis de contravention, de contraventions et/ou de poursuites judiciaires. De telles sanctions existent en Ontario (Vosko et al., 2017a). Les problèmes soulevés dans les systèmes d'application des normes d'emploi de l'Ontario sont les suivants : (1) les outils de sanction ne sont disponibles que lorsqu'un employeur ne se conforme pas volontairement à une réclamation ou ne la règle pas, et (2) lorsque des sanctions sont disponibles, elles sont rarement utilisées ou sont peu élevées, ce qui n'incite pas les employeurs à s'abstenir de commettre des infractions. En analysant les données relatives aux sanctions et aux plaintes du ministère du Travail de l'Ontario, Vosko et al. (2017a) montrent que les employeurs qui enfreignent les normes d'emploi ont très peu de chances d'être sévèrement sanctionnés. Ils affirment que cette faible probabilité d'être sanctionné représente une « faiblesse fondamentale du système ontarien de normes d'emploi » (Vosko et al., 2017a, p. 33).

Plutôt que de recourir à des mesures punitives ou dissuasives pour modifier le comportement des employeurs, l'accent est mis sur l'indemnisation des plaignants individuels (Tucker et al., 2019). Cependant, comme le soulignent Vosko et al. (2017a), un nombre croissant de recherches sur l'évolution du paysage de l'emploi indiquent la nécessité de s'orienter vers des sanctions significatives en cas de violation des normes du travail. Le faible risque d'être pris et la faiblesse générale des sanctions incitent peu certains employeurs à s'abstenir de commettre des violations (Vosko et al., 2017a). Ce faible niveau de mesures dissuasives a conduit Tucker et al. (2019) à conclure qu'il existe un déficit de dissuasion en Ontario, car les mesures dissuasives de haut niveau sont extrêmement rares et ne sont utilisées que lorsque les employeurs défient l'autorité des agents chargés de l'application des normes d'emploi. Ces conclusions s'inscrivent dans un ensemble plus large de données internationales qui indiquent que les lacunes en matière de dissuasion sont très courantes (Tucker et al., 2019). À l'issue du projet *Closing the Enforcement Gap*, l'équipe de recherche a conclu que des mesures de dissuasion plus fortes devaient être mises en place pour réduire le nombre de violations des normes d'emploi (Vosko et al., 2020). La théorie de la dissuasion repose sur l'idée que les actions intentionnelles des employeurs visant à ne pas respecter leurs obligations légales sont à l'origine d'une part importante des violations des normes du travail. Selon cette théorie, l'objectif du droit du travail devrait être de modifier le comportement des employeurs en augmentant le risque d'être pris et/ou en alourdissant les sanctions en cas d'infraction à la loi (Vosko et al., 2017b). Des recherches supplémentaires sont nécessaires sur les lacunes potentielles en matière de dissuasion dans les différentes juridictions canadiennes et sur les moyens d'y remédier.

Vosko et al. (2017a) formulent plusieurs suggestions de changement, basées sur leur analyse approfondie en Ontario. Premièrement, ils suggèrent d'augmenter considérablement la valeur monétaire des avertissements écrits et des contraventions afin de réduire l'incitation des employeurs à contourner les normes d'emploi. Deuxièmement, ils suggèrent d'augmenter le recours aux avertissements écrits et aux contraventions pour toutes les infractions confirmées, et pas seulement celles où l'employeur refuse de se conformer. Troisièmement, ils suggèrent d'augmenter le recours aux poursuites judiciaires. Le recours plus fréquent à des poursuites médiatisées dissuaderait les contrevenants. Quatrièmement, l'introduction de dommages-intérêts forfaitaires est proposée afin de reconnaître les difficultés financières auxquelles les employés sont souvent confrontés en raison des violations des normes d'emploi. Enfin, Vosko et al. (2017a) suggèrent que les avis de non-conformité, les contraventions et les condamnations soient affichés afin d'identifier clairement les entités qui ont été sanctionnées pour avoir enfreint les normes d'emploi.

### **Application stratégique et proactive**

Face à la fragmentation et à la réduction des ressources consacrées à l'application de la loi, l'application stratégique est devenue un paradigme de plus en plus influent en matière de réglementation du travail (Weil, 2014). L'application stratégique est conçue pour maximiser l'efficacité de l'application en visant à utiliser les mécanismes de surveillance et de conformité existants. Elle exige des inspecteurs qu'ils acquièrent une compréhension nuancée des contextes commerciaux susceptibles d'entraîner des violations et qu'ils s'engagent dans des pratiques qui combinent stratégiquement des mesures de conformité et de dissuasion d'une manière adaptée au contexte (Vosko et al., 2017a). Une telle approche nécessite de s'éloigner de la prédominance du système réactif basé sur les plaintes, pour s'orienter vers un recours accru à l'application proactive. Toutefois, l'augmentation des inspections proactives ne doit pas se faire au détriment du système de réception des plaintes. Au contraire, la réforme du système de plaintes permettra de réduire les obstacles au dépôt de plaintes auprès du ministère du Travail (Vosko et al., 2017a).

Afin de renforcer l'application stratégique et proactive de la loi, Vosko et al. (2017a) ont formulé plusieurs suggestions : (1) combiner les inspections proactives avec le système de plaintes, (2) assurer des

des inspections proactives régulières des lieux de travail où des violations sont susceptibles de se produire, (3) cesser de prévenir les employeurs à l'avance des inspections et (4) élaborer d'autres mesures d'application stratégiques.

### **Application aveugle à la couleur**

S'appuyant sur des entretiens menés auprès de 77 hommes et femmes racialisés occupant des emplois précaires en Ontario, Mirchandani et Bromfield (2021) montrent que le régime d'application des normes d'emploi dans la province est aveugle à la couleur de peau. Il ne reconnaît pas que le marché du travail est profondément stratifié selon des critères raciaux. Les normes d'emploi ne tiennent pas compte du lien entre le vol salarial et le racisme, et elles ne reconnaissent pas la surreprésentation des personnes racialisées et des immigrants dans les professions et les secteurs les plus précaires. Les conclusions de Mirchandani et Bromfield (2021) montrent que les travailleurs racialisés sont généralement orientés vers des emplois plus susceptibles d'être en violation des normes d'emploi. Ainsi, l'orientation vers la conformité dans l'application de la loi, fondée sur l'hypothèse que les employeurs et les travailleurs ont un pouvoir égal, est particulièrement préjudiciable à ces travailleurs.

Un système d'application de la loi qui ne serait pas aveugle à la couleur de peau reconnaîtrait la nature systémique du racisme, qui conduit les personnes racialisées à occuper de manière disproportionnée des emplois précaires. Il convient donc d'élaborer des stratégies d'application de la loi qui remettent en cause ce phénomène. Des stratégies d'application de la loi qui étendent la responsabilité des employeurs par le biais d'inspections ciblées garantiraient le respect du minimum social pour un travail décent. Une application de la loi qui ne serait pas aveugle à la couleur de peau permettrait également de mettre au jour la nature cachée du racisme des employeurs. Des dispositions efficaces contre les représailles sont nécessaires pour lutter contre les employeurs qui agissent en fonction de leurs préjugés raciaux afin de réduire la qualité des emplois occupés par les travailleurs racialisés (Mirchandani & Bromfield, 2021).

### **Harcèlement, emploi précaire et (absence de) normes d'emploi**

Sur la base des témoignages de travailleurs, Perry et al. (2020) démontrent que, pour les travailleurs précaires, les cadres législatifs et les pratiques actuels du marché du travail ne traitent pas de manière adéquate le harcèlement et les violations des normes d'emploi. Dans un marché du travail de plus en plus déréglementé, le harcèlement est fréquent, ce qui soulève des questions cruciales sur la manière de traiter et de prévenir ce problème sur les lieux de travail. Perry et al. (2020) développent l'argument selon lequel le déséquilibre asymétrique des pouvoirs inhérent aux relations de travail précaires est étroitement lié aux expériences individuelles de harcèlement. Ces actes de harcèlement peuvent souvent être attribués à des tactiques managériales agressives visant à garantir le maintien du contrôle du processus de travail et à maintenir les travailleurs à leur place. En Ontario, plus précisément, *la loi sur les normes d'emploi* ne contient aucune disposition relative au harcèlement sur le lieu de travail. Cela pose des problèmes lorsque les travailleurs sont victimes à la fois de harcèlement et de violations des normes d'emploi et qu'ils incluent des cas de harcèlement dans leur plainte. Il est nécessaire de modifier la législation sur les normes d'emploi qui ne traite pas de la violence et du harcèlement. Sans changement, les cadres législatifs pourraient continuer à accroître la vulnérabilité des travailleurs et donc être impliqués dans des processus de violence (Perry et al., 2020).

## **Suggestions de politiques visant à atténuer les risques liés à l'emploi atypique et précaire**

Cette section synthétise diverses suggestions à l'intention des gouvernements et des décideurs politiques afin d'atténuer les risques liés à l'emploi atypique et précaire. Elle aborde également les lacunes dans l'application des normes d'emploi.

### **Développer une compréhension commune de l'emploi précaire**

Compte tenu de l'absence de consensus sur la définition de l'emploi précaire, des voix se sont élevées pour demander au gouvernement du Canada d'élaborer une conception commune de cette forme d'emploi. Par exemple, un rapport de la Chambre des communes publié en mai 2019 recommande qu'Emploi et Développement social Canada (EDSC) collabore avec les ministères et organismes gouvernementaux concernés, en consultation avec l'industrie, les syndicats, les universités, les travailleurs ayant une expérience concrète de l'emploi précaire et d'autres parties prenantes, afin d'élaborer une définition commune de l'emploi précaire qui tienne compte des dimensions et des éléments suivants : la sécurité d'emploi, la rémunération, les possibilités de perfectionnement professionnel, les conditions de travail et la situation personnelle.

### **Clarifier ou élargir les définitions du terme « employé »**

La littérature accorde une grande importance à la définition du terme « employé » dans la législation. Cette définition a une incidence sur les droits des travailleurs en matière de normes d'emploi, ainsi que sur les obligations de l'employeur d'appliquer ces normes. Des voix se sont élevées pour demander de clarifier et/ou d'élargir les définitions du terme « employé » ou d'introduire une nouvelle catégorie de travailleurs (De Stefano, 2016 ; gouvernement du Canada, 2023 ; Stewart & Standford, 2017). L'Australie est l'un des pays qui a pris cette mesure. En février 2024, l'Australie a adopté une loi introduisant une nouvelle catégorie de travailleurs, appelés « travailleurs *assimilés à des employés* ». Cette catégorie a établi des taux de rémunération minimaux pour les travailleurs des plateformes/travailleurs à la demande (Underhill & Quinlan, 2024).

Des inquiétudes ont été soulevées concernant l'introduction d'une nouvelle catégorie de travailleurs entre les entrepreneurs indépendants et les employés (De Stefano, 2016 ; gouvernement du Canada, 2023). Se concentrant sur l'économie des petits boulots, De Stefano (2016) et Stewart et Standford (2017) ont tous deux fait valoir que la création d'une catégorie intermédiaire de travailleurs qui englobe spécifiquement les travailleurs à la tâche n'est pas susceptible de résoudre la plupart des problèmes liés au travail auxquels ils sont confrontés. Cela créerait une zone grise plus vaste, ce qui compliquerait les choses au lieu de les simplifier. En outre, les parties prenantes, bien qu'elles ne s'opposent pas à la clarification des définitions de l'emploi, ont exprimé leurs préoccupations quant à l'introduction de définitions de l'emploi qui pourraient entraîner la reclassification des véritables entrepreneurs indépendants en tant que salariés, ce qui aurait un impact négatif sur leurs moyens de subsistance (Gouvernement du Canada, 2023). En fin de compte, la clarification des définitions ou l'introduction de nouvelles catégories en matière d'emploi ne sont pas des questions simples, qui nécessitent une exploration plus approfondie et une innovation réglementaire.

### **Élargir la définition et la responsabilité des employeurs**

Plusieurs chercheurs indiquent que la définition et les responsabilités des employeurs pourraient devoir être élargies (MacEachen et al., 2022 ; Stewart & Standford, 2017 ; Underhill & Quinlan, 2024). Par exemple, Stewart et Standford (2017) recommandent de reconsidérer le concept d'employeur comme une option pour renforcer le cadre réglementaire entourant le travail à la demande. Pour ce faire, ils suggèrent d'examiner les différentes fonctions qu'un employeur peut avoir et de reconnaître qu'un travailleur à la demande (ou tout autre travailleur précaire) peut avoir différents employeurs à des fins juridiques différentes ou

, à certaines fins, ne pas avoir d'employeur du tout. Un exemple de responsabilité élargie de l'employeur est tiré de *la loi australienne sur le travail équitable (Fair Work Act)*, qui, par le biais de la responsabilité accessoire, stipule que l'entreprise utilisatrice finale (c'est-à-dire l'employeur au sommet de la chaîne d'approvisionnement) peut être tenue responsable des infractions commises par les sous-traitants et des questions telles que la rémunération équitable et les conditions de travail sûres. En outre, les franchiseurs et les sociétés holding peuvent être tenus responsables des infractions commises par les franchisés ou les filiales lorsqu'ils exercent un contrôle ou une influence significatifs (*Fair Work Act, 2009*). De plus, récemment, en vertu de la législation australienne sur la santé et la sécurité au travail, la distinction entre l'hôte et l'employeur a été supprimée grâce à un regroupement global des « personnes exerçant une activité ou une entreprise » (Underhill & Quinlan, 2024). Les avantages de telles approches doivent être examinés plus en détail.

### **Créer des droits pour les travailleurs, et non pour les employés**

Stewart et Stanford (2017) proposent une option radicale consistant à abandonner complètement le statut d'employé comme base de la réglementation du travail et à adopter à la place des droits pour tous les travailleurs. Une telle approche existe dans la législation australienne sur la santé et la sécurité au travail. Dans ce cas, la couverture a été élargie en remplaçant le terme « employé » par « travailleur », garantissant ainsi que les agences de travail temporaire et les entreprises utilisatrices assument la responsabilité de veiller à ce que les obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail (SST) sont respectées pour tous les travailleurs (Underhill & Quinlan, 2024). Stewart et Stanford (2017) soulignent qu'une telle approche serait difficile à mettre en œuvre. Si certains droits, tels que la protection contre la discrimination ou le harcèlement, se prêtent naturellement à une approche aussi large, d'autres nécessiteraient une adaptation plus importante pour être appliqués efficacement à tous les types de travailleurs.

### **Améliorer le filet de sécurité sociale**

Plusieurs études et rapports ont recommandé d'améliorer le filet de sécurité sociale pour les travailleurs précaires, tant dans les domaines professionnels que non professionnels, qui ont un emploi instable et ne bénéficient d'aucune prestation (Busby & Muthukumaran, 2016 ; Cui, 2021 ; Hennessy & Tranjan, 2018 ; Lam, 2021 ; Topp & Lubowitz, 2019). Cela impliquerait que le gouvernement intervienne pour fournir des avantages sociaux généralement offerts par les employeurs, tels que les régimes de soins de santé, les régimes de retraite et l'accès à l'assurance-emploi (AE). Les arguments en faveur de l'amélioration du filet de sécurité sociale plutôt que de la modification du droit du travail sont motivés par le désir d'aménagements de travail flexibles, tant de la part des travailleurs que des employeurs (Busby & Muthukumaran, 2016). Busby et Muthukumaran (2016) ajoutent que, à mesure que les modalités d'emploi continuent d'évoluer, une réponse mal conçue axée sur les normes du travail pourrait entraîner une réduction de la création d'emplois ou avoir des répercussions négatives sur ceux qui choisissent ce type de travail. Ils encouragent donc la conception de politiques et de programmes qui atténuent les facteurs de risque courants auxquels sont confrontés les travailleurs précaires, tout en tenant compte de la flexibilité du marché du travail.

La principale recommandation pour améliorer le filet de sécurité sociale consiste à mettre en place des prestations transférables qui suivent l'individu plutôt que d'être liées à l'employeur (Nations Unies, 2021). Cela permettrait de garantir que les travailleurs qui ne bénéficient pas actuellement de régimes de prestations prolongées aient accès à des prestations minimales en matière de santé et de protection sociale (Topp & Lubowitz, 2019). Une autre suggestion consiste à modifier les prestations de chômage. Dans la plupart des juridictions, les prestations de chômage sont liées au nombre d'heures travaillées et sont réservées aux travailleurs classés comme salariés. Il a été recommandé de modifier les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi en passant du nombre d'heures travaillées au nombre de semaines travaillées, afin de faciliter l'accès à cette prestation.

accès pour les travailleurs à temps partiel, les travailleurs saisonniers temporaires et les travailleurs temporaires non saisonniers (Busby & Muthukumar, 2016 ; May, 2019). En Nouvelle-Zélande, le système d'allocations chômage n'est pas lié à l'emploi précédent ni aux cotisations d'assurance sociale. Au contraire, indépendamment de leurs antécédents professionnels, tous les travailleurs au chômage ou à la recherche d'un emploi sont orientés vers le système d'aide sociale de base pour bénéficier d'une allocation forfaitaire financée par l'impôt (MacEachen et al., 2022).

Plusieurs auteurs soulignent que les mesures d'urgence prises par les gouvernements de différentes juridictions en réponse à la pandémie de COVID-19 ont donné un aperçu de la manière dont les filets de sécurité sociale peuvent être améliorés pour les travailleurs à bas salaire et les travailleurs indépendants (Cui, 2021 ; MacEachen et al., 2022). Au Canada, une aide au revenu a été fournie par le biais de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Les travailleurs indépendants ont temporairement bénéficié d'une aide au revenu. Les critères d'admissibilité aux prestations de chômage et de maladie ont été quelque peu assouplis pour les travailleurs précaires. Les travailleurs précaires, qui n'avaient généralement pas de congés de maladie payés, ont temporairement obtenu quelques jours de congé de maladie payés (MacEachen et al., 2022). Diverses adaptations ont également été apportées en Finlande, au Danemark, aux Pays-Bas et en Allemagne. Les changements apportés pendant la pandémie de COVID-19 ont démontré que les règles d'accès à la sécurité sociale peuvent être modifiées afin de mieux soutenir les travailleurs précaires.

Dans son analyse de la réponse du gouvernement fédéral canadien à la COVID-19, Cui (2021) souligne que toute refonte de la protection sociale des travailleurs précaires devra probablement se concentrer sur les employés flexibles plutôt que sur les chômeurs à la recherche d'un emploi à temps plein ou les entrepreneurs indépendants. Les prestations traditionnelles de l'assurance-emploi peuvent ne pas protéger suffisamment les travailleurs flexibles, tandis qu'une approche combinant une stratégie telle que la PCU/PCRE (Prestation canadienne de relance économique) et la SUCE (Subvention salariale d'urgence du Canada) peut être plus avantageuse. L'analyse de Cui (2021) a montré que la PCU et la SSUC ont toutes deux aidé les travailleurs se trouvant à la marge intensive de l'emploi (c'est-à-dire ceux qui ont subi une perte due à une réduction de leurs heures de travail ou de leur salaire), tandis que l'AE offre des prestations à ceux qui ont subi une perte à la marge extensive (c'est-à-dire ceux qui ont été licenciés). Ainsi, un régime d'assurance sociale comprenant des approches telles que la PCU/PCS et la SSUC n'exige pas d'être licencié pour avoir accès à des prestations qui peuvent être très nécessaires. Cela correspond en partie à la suggestion des Nations unies (2021) de rendre permanentes les mesures d'urgence liées à la COVID-19 afin de promouvoir une protection sociale universelle. Un rapport de la Chambre des communes sur l'emploi précaire, publié en mai 2019, recommande en outre qu'Emploi et Développement social Canada étudie d'autres formes de soutien du revenu, telles que le revenu annuel garanti ou d'autres programmes de transfert, qui ne soient pas liés à l'emploi.

### **Révision des processus législatifs en matière de normes d'emploi**

Topp et Lubowitz (2019) ont recommandé que le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et territoriaux mettent en place un processus de révision régulière de la législation sur les normes d'emploi. Cela impliquerait un calendrier récurrent défini dans la législation et l'obligation de consulter les employeurs, les employés et les groupes syndicaux afin de mieux comprendre et répondre aux besoins de la main-d'œuvre canadienne.

### **Amélioration de la qualité des données**

Il a été recommandé d'améliorer la collecte de données afin de suivre et d'évaluer les données sur l'emploi précaire, l'économie des petits boulots et la classification erronée des travailleurs (Gouvernement du Canada, 2023 ; Lam, 2021 ; May, 2019 ; Topp & Lubowitz, 2019). Actuellement, la collecte de données via Statistique

Le Canada est assez dispersé, avec des méthodes fragmentaires. Il manque des données longitudinales permettant de suivre la durée pendant laquelle un travailleur occupe un emploi atypique ou précaire, ainsi que des données sur la qualité des emplois et les attitudes à l'égard des situations professionnelles actuelles (Lam, 2021 ; Zhang & Zuberi, 2017). Il en résulte une pénurie de données qui empêche d'avoir une vue d'ensemble des personnes qui occupent un emploi atypique ou précaire, des raisons pour lesquelles un travailleur peut se retrouver dans une telle situation et des conséquences de ce type d'emploi. Une stratégie de collecte de données rigoureuse et complète peut aider les décideurs politiques à proposer des solutions qui atténuent la vulnérabilité des travailleurs relégués à des emplois précaires et les empêchent de passer entre les mailles du filet (Lam, 2021 ; Topp & Lubowitz, 2019). En fin de compte, des données transparentes, accessibles et complètes peuvent conduire à des politiques proactives en matière d'emploi atypique et précaire.

### **Soutenir la voix des travailleurs**

L'amélioration des canaux permettant aux travailleurs de faire entendre leur voix est un autre domaine dans lequel des mesures s'imposent (Gouvernement du Canada, 2023 ; Vosko et al., 2013). L'évolution des relations de travail a affaibli les liens entre les travailleurs, parallèlement au déclin de la syndicalisation. Il en résulte que les moyens permettant aux travailleurs de faire entendre leur voix, tant à titre individuel que collectif, sont moins clairs et moins accessibles. Pour soutenir la voix individuelle des travailleurs, Vosko et al. (2013) ont suggéré la nécessité (1) de mettre en place des initiatives visant à améliorer l'accès des travailleurs aux procédures de plainte, (2) autoriser les plaintes anonymes, confidentielles et déposées par des tiers afin de réduire la charge pesant sur les travailleurs individuels, et (3) mener des activités de sensibilisation par les services d'inspection du travail qui amènent le personnel de l'État sur les lieux de travail de manière non conflictuelle afin de s'assurer que les travailleurs et les employeurs connaissent les normes minimales du travail. Pour soutenir la voix collective des travailleurs, Vosko et al. (2013) suggèrent (1) un engagement accru dans des inspections proactives, (2) une application de la loi au niveau communautaire qui associe les représentants des travailleurs au processus d'amélioration de la conformité, et (3) la création de partenariats entre les organisations communautaires et les agences publiques. Ces recommandations restent d'actualité compte tenu des préoccupations persistantes concernant l'emploi atypique et le manque d'accès aux mécanismes de règlement des litiges.

### **Conclusions et recommandations**

Le paysage de l'emploi au Canada reste complexe, avec diverses relations de travail atypiques qui compliquent l'accès des travailleurs à la sécurité financière, à la sécurité de l'emploi, aux prestations de santé, etc. Si les relations de travail atypiques profitent à certains travailleurs, d'autres, en particulier ceux qui ont des identités marginalisées, se retrouvent dans des emplois très précaires, ce qui a une incidence profonde sur leur santé, leur bien-être et leur vie. Cette analyse documentaire a synthétisé les recherches sur (1) le travail précaire, y compris ce qu'il est et ses répercussions sur les travailleurs, (2) la classification erronée des travailleurs, y compris ce qui influence son utilisation, les protections prévues par le cadre législatif et d'autres préoccupations ; (3) les préoccupations relatives aux normes d'emploi dans un contexte d'augmentation de l'emploi atypique ; et (4) les suggestions visant à améliorer les politiques et les pratiques concernant l'emploi précaire, l'emploi atypique et la classification erronée des travailleurs. Bien que nous n'ayons pas pu examiner le lien spécifique entre l'emploi précaire et la classification erronée des travailleurs dans les STIM, cette revue (a) met en évidence les lacunes dans la littérature dans les domaines des STIM, (b) offre une compréhension plus approfondie du paysage actuel de l'emploi au Canada et (c) fournit des pistes pour de futures recherches.

Sur la base de cette analyse, nous recommandons ce qui suit :

1. Plaider en faveur d'une compréhension commune de la part des gouvernements (fédéral, provinciaux et territoriaux) de l'emploi précaire au Canada, y compris ses différentes dimensions et composantes. Veiller à ce que l'élaboration d'une telle conceptualisation repose sur les connaissances de l'industrie, des employeurs, des travailleurs ayant vécu l'expérience de l'emploi précaire et d'autres acteurs concernés.
2. Rechercher des fonds et du soutien pour élargir la recherche sur l'emploi atypique, l'emploi précaire, la classification erronée des travailleurs et les systèmes d'application des normes d'emploi en ce qui concerne les SIMT/STIM.
3. Réaliser des analyses politiques de la législation du travail dans toutes les juridictions canadiennes afin d'étudier les exemptions et les règles spéciales, les définitions des employeurs et des employés, les classifications erronées, etc. et d'identifier les domaines qui sont obsolètes et nécessitent des innovations dans le paysage changeant de l'emploi.
4. Mener des recherches sur les lacunes en matière d'application de la loi qui ont été identifiées en Ontario dans le cadre du projet *Closing the Enforcement Gap*, en ce qui concerne les autres juridictions canadiennes.
5. Explorer en profondeur l'état actuel et la prévalence de l'emploi atypique, de l'emploi précaire et de la classification erronée des travailleurs au Canada.
6. Plaider en faveur d'une collecte exhaustive de données relatives à l'emploi précaire et à la classification erronée.
7. Explorer les réformes politiques internationales et nationales traitant de l'emploi atypique, de l'emploi précaire, de la classification erronée des travailleurs et des normes d'emploi afin d'identifier les meilleures pratiques.

## Références

- Ahonen, E.Q., Baron, S.L., Brosseau, L.M., & Vives, A. (2018). Problèmes de santé et de sécurité pour les travailleurs occupant des emplois atypiques. Dans D. McQueen (éd.), *Oxford research encyclopedia of global public health* (pp. ). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190632366.013.68>
- Ali, W. K., & Newbold, K. B. (2021). Genre, espace et emploi précaire au Canada. *Royal Dutch Geographical Society*, 112(5), 566–588. <https://doi.org/10.1111/tesg.12488>
- Allan, B. A., Kim, T., Liu, T. Y., & Deemer, E. D. (2020). Modérateurs du travail à temps partiel involontaire et de la satisfaction dans la vie : une approche fondée sur la privation latente. *Psychologie professionnelle : recherche et pratique*, 51(3), 257-267. <https://doi.org/10.1037/pro0000268>
- Allan, B. A., Kim, T., & Shein, B. (2022). Sous-emploi et santé mentale : une étude longitudinale. *Journal of Counseling Psychology*, 69(5), 578–588. <https://doi.org/10.1037/cou0000610>
- Beckett, L. (2023). Travail précaire et entrepreneurs indépendants : aperçu et analyse comparative des développements récents en Californie et en Ontario. *Canada-United States Law Journal*, 47, 202-214.
- Bosky, A., Muller, C., & Williams, C.L. (2022). Professionnels précaires : licenciements et inégalités entre les sexes dans l'industrie pétrolière et gazière. *Soc Forces*, 101(2), 774-802. <https://doi.org/10.1093/sf/soab169>
- Buckley, M. (2020). Cartographie du vol salarial dans l'économie informelle : violations des normes d'emploi dans la construction et la rénovation résidentielles. *Relations industrielles*, 75(3), 502-525.
- Busby, C., & Muthukumar, R. (2016). *Positions précaires : options politiques pour atténuer les risques liés à l'emploi atypique*. Institut Howe.
- Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2, art. 206.7.
- Casey, R. (2019). *Une marée montante qui soulève tous les bateaux : recommandations pour faire progresser le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse*. Centre canadien de politiques alternatives.
- Chan, J., Nair, M., & Rhomberg, C. (2019). Precarization and labor resistance: Canada, the USA, India, and China. *Critical Sociology*, 45(4-5), 469-483. <https://doi.org/10.1177/0896920519827634>
- Chang, K. (2018). Analyse du projet de loi 148 de l'Ontario : des lieux de travail plus équitables et de meilleurs emplois améliorent-ils la santé des travailleurs précaires ? *Women's Health and Urban Life, numéro spécial : Les femmes et le travail précaire : implications pour la santé*. 14(1), 31-45. <https://doi.org/10.51357/cs.v14i1.124>
- Cui, W. (2021). Forum politique : Emploi atypique et réponse initiale du Canada à la pandémie. *Revue fiscale canadienne*, 69(2), 475-486. <https://doi.org/10.32721/ctj.2021.69.2.pf.cui>
- Cunningham, T.R., Guerin, R.J., Ferguson, J., & Cavallari, J. (2022). Fatigue liée au travail : A

- Risque pour les travaux présentant des risques professionnels disproportionnés. *American Journal of Industrial Medicine*, 65(11), 913-925. <https://doi.org/10.1002/ajim.23325>
- De Stefano, V. (2016). L'essor de la « main-d'œuvre juste à temps » : travail à la demande, crowdwork et protection du travail dans l'« économie des petits boulots ». *Comp. Labor Law & Policy Journal*, 471-504.
- Durri, I. (2023). L'intersection entre le travail occasionnel et le travail sur plateforme : leçons tirées du programme sur le travail occasionnel et de la protection du travail des travailleurs sur plateforme. *European Labour Law Journal*, 14(4), 474-493. <https://doi.org/10.1177/20319525231194269>
- Loi sur les normes d'emploi, 2000*, SO 2000, c 41, s 49.7.
- Loi sur le travail équitable, 2009*, art. 550, art. 558
- Frank, J., Mustard, C., Smith, P., Siddiqi, A., Cheng, Y., Burdorf, A., & Rugulies, R. (2023). Le travail en tant que déterminant social de la santé dans les pays à revenu élevé : passé, présent et avenir. *Lancet*, 402(10410), 1357-1367.
- Gesualdi-Fecteau, D., & Vallée, G. (2016). Inspection du travail et application des normes du travail au Québec : contingences et stratégies d'intervention. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(2), 339-376.
- Gouvernement du Canada. (18 août 2018). *Ce que nous avons entendu : moderniser les normes du travail fédérales*. Emploi et Développement social Canada.
- Gouvernement du Canada. (Mars 2023). *Ce que nous avons entendu : renforcer la protection des travailleurs à la demande*. Emploi et Développement social Canada.
- Hajat, A., Andrea, S.B., Oddo, V.M., Winkler, M.R., & Ahonen, E.Q. (2024). Conséquences de la précarité de l'emploi sur la santé et les inégalités en matière de santé : nouvelles tendances dans les Amériques. *Revue annuelle de santé publique*, 45, 235-251.
- Hall, A., Hall, R., & Bernhardt, N. (2022). Gérer les « travailleurs vulnérables » dans des emplois précaires : contraintes et stratégies de première ligne dans l'application des normes d'emploi. *Economic and Industrial Democracy*, 43(1), 469-494. <https://doi.org/10.1177.0143831X20909143>
- Harpel, E. (2019). Travail à la tâche et travail indépendant. *Journal du développement économique*, 18(3), 17-24.
- Hennessy, T., & Tranjan, R. (2018). *Pas de refuge sûr : travail précaire et insécurité économique chez les professionnels qualifiés au Canada*. Centre canadien de politiques alternatives.
- Organisation internationale du travail. (2016). *L'emploi atypique dans le monde : comprendre les défis, façonner les perspectives*. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shapingz>
- Jeon, S.H. et Ostrovsky, Y. (2020). *L'impact de la COVID-19 sur l'économie des petits boulots : préoccupations à court et à long terme*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00021-eng.htm>

- Jeon, S.H. Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). *Mesurer l'économie des petits boulots au Canada à l'aide de données administratives*. Statistique Canada.  
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019025-eng.htm>
- Jonsson, J., Muntaner, C., Bodin, T., Alderling, M., Rebeka, R., Burström, B., Davis, L., Gunn, V., Hemmingsson, T., Julià, M., Kjellberg, K., Kreshpaj, B., Orellana, C., Padrosa, E., Wegman, D. H., & Matilla-Santander, N. (2021). Trajectoires professionnelles de mauvaise qualité et risque de troubles mentaux courants, de troubles liés à la consommation de substances et de tentatives de suicide : une étude longitudinale sur la population active suédoise. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), 509–520. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3978>
- Kalleberg, A.L., & Vallas, S.P. (2018). Travail précaire : théorie, recherche et politique. Dans A.L. Kalleberg & S.P. Vallas (éd.), *Travail précaire : causes, caractéristiques, conséquences. Recherche en sociologie du travail* (pp. 1–30). Emerald Publishing Limited.
- Lam, L. (2021). *Naviguer dans la précarité du travail atypique : réalités et recommandations politiques*. Forum des politiques publiques.
- Lobel, O. (2012). La nouvelle gouvernance en tant que gouvernance réglementaire. Dans : Levi-Faur D (éd.) *The Oxford Handbook of Governance*. Oxford University Press.
- MacEachen, E., de Rijk, A., Dyreborg, J., Fassier, J-B., Fletcher, M., Hopwood, P., Koivusalo, M., Majowicz, S., Meyer, S., Stahl, C., & Welti, F. (2022). Lois, politiques et conventions collectives protégeant les travailleurs à bas salaire et les travailleurs des plateformes numériques pendant la pandémie de COVID-19. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 32(3), 201-212. <https://doi.org/10.1177/10482911221133796>
- May, B. (2019). *Travail précaire : comprendre la nature changeante du travail au Canada*. Chambre des communes du Canada.
- Mirchandani, K., & Bromfield, S.M. (2021). Le renforcement de la stratification raciale par le biais du régime d'application des normes d'emploi sans distinction de couleur de peau en Ontario. *Canadian Ethnic Studies*, 53(1), 23-45.
- Nunes, C., Carvalho, B. P., Pereira Dos Santos, J., Peralta, S., & Tavares, J. (2023). Échec des jeunes travailleurs et des travailleurs temporaires ? L'impact d'une crise perturbatrice sur un marché du travail dual. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 23(2), 349–395.  
<https://doi.org/10.1515/bejeap-2022-0316>
- Perry, J.A., Berlingieri, A., & Mirchandani, K. (2020). Travail précaire, harcèlement et érosion des normes d'emploi. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 15(3), 331-348. <https://doi.org/10.1108/QROM-02-2019-1735>
- Randstad. (2017). *Workforce 2025*. <http://content.randstad.ca/hubfs/workforce2025/Workforce-2025-Randstad-Part1.pdf>
- Salter, K., Yasar, S., Bedell, J., Davis, A., Cole, C., Halperin, D., & McGibbon, E. (2023).

- Emploi précaire, travail à la tâche et violence sexiste au Canada : synthèse des connaissances et recommandations pour la prise de décisions politiques. Nouvelle-Écosse, Canada.
- Science and Technology Australia. (2023). Parcours professionnels dans les STIM : rapport de recherche majeur.
- Shahidi, F.V., Liao, Q., Landsman, V., Mustard, C., Robson, L.S., Biswas, A., & Smith, P.M. (2024). L'emploi précaire est-il un risque professionnel ? Données provenant de l'Ontario, au Canada. *Occupational Environ Med*, 81, 381-387. <https://doi.org/10.1136/oemed-2024-109535>
- Shoss, M.K., Min, H., Horan, K., Schlotzhauer, A.E., Nigam, J.A.S., & Swanson, N.G. (2023). Risquer sa vie pour sauver son gagne-pain : travail précaire, présentéisme et inquiétude face à l'exposition à la maladie pendant la pandémie de COVID-19. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(6), 363-379. <https://doi.org/10.1037/ocp0000366>
- Statistique Canada. (2024). *Travailler dans l'économie des petits boulots – Concepts statistiques et premiers résultats de l'enquête*. [https://www.statcan.gc.ca/en/subjects-start/labour\\_/working-gig-economy](https://www.statcan.gc.ca/en/subjects-start/labour_/working-gig-economy)
- Stewart, A., & Standford, J. (2017). Réglementer le travail dans l'économie des petits boulots : quelles sont les options ? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722561>
- Tardos, K., & Paksi, V. (2024). Le paradoxe de la précarité : expériences de femmes titulaires d'un doctorat à différentes étapes de leur carrière. *Learning and Teaching*, 17(3), 58-80. <https://doi.org/10.3167/latiss.2024.170304>
- Loi sur l'emploi de la Saskatchewan*, ss 2013, c S-15.1, s 2-56.1.
- Thomas, M.P., Condratto, S., Landry, D., & Steedman, M. (2020). Flexibilité pour qui ? Le temps de travail, la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario et les expériences des travailleurs occupant des emplois précaires et faiblement rémunérés. *Relations industrielles*, 75(1), 78-100.
- Topp, B., & Lubowitz, T. (novembre 2019). *Gérer le travail précaire : trois modèles canadiens pour rééquilibrer le pouvoir de négociation dans l'avenir du travail*. Forum des politiques publiques.
- Tucker, E., Vosko, L.F., Casey, R., Thomas, M., Grundy, J., & Noack, A.M. (2019). Carrying little sticks: Is there a deterrence gap in employment standards enforcement in Ontario, Canada? *International Journal of Comparative Labour Law*, 35(1), 1-30.
- Underhill, E., & Quinlan, M. (2011). Comment la précarité de l'emploi affecte la santé et la sécurité au travail : le cas des travailleurs intérimaires. *Relations industrielles*, 66(3), 397-421. <https://doi.org/10.7202/1006345ar>
- Underhill, E., & Quinlan, M. (2024). La lutte pour réglementer les contrats de travail précaires afin de minimiser leurs effets néfastes sur la santé et la sécurité en Australie. *International Journal of Social Determinants of Health and Health Services*, 54(2), 87-94. <https://doi.org/10.1177/27551938241234753>
- Nations Unies. (2021). *Nouvelles formes de travail rendues possibles par le numérique et implications politiques pour les cadres réglementaires du travail et les systèmes de protection sociale* [note d'orientation n° 113]. Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies.

- Vosko, L.F. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford University Press.
- Vosko, L.F. (2013). « Rights without Remedies » : faire respecter les normes du travail en Ontario en maximisant la voix des travailleurs occupant des emplois précaires. *Osgoode Hall Law Journal* 50.4, 845-874. <https://doi.org/10.60082/2817-5069.1003>
- Vosko, L.F., Akkaymak, G., Casey, R., Condratto, S., Grundy, J., Hall, A., Hoe, A., Mirchandani, K., Noack, A.M., Soni-Sinha, U., Thomas, M.P., & Tucker, E.M. (2020). *Comblent le fossé en matière d'application : améliorer la protection des normes d'emploi pour les personnes occupant des emplois précaires*. University of Toronto Press.
- Vosko, L.F., Grundy, J., Tucker, E., Noack, A.M., Gellatly, M., Casey, R., Thomas, M.P., Akkaymak, G., & Hira-Friesen, P. (2017a). *Comblent les lacunes dans l'application des normes d'emploi, un programme pour le changement*. Osgoode Hall.
- Vosko, L.F., Grundy, J., Tucker, E.M., Thomas, M. P., Noack, A.M., Casey, R., Gellatly, M., & Mussell, J. (2017b). Le modèle de conformité de l'application des normes d'emploi : une évaluation fondée sur des preuves de son efficacité dans les cas de vol salarial. *Articles et chapitres de livres*. 2608.
- Vosko, L.F., Noack, A.M., Thomas, M.P. (2016a). Quelle est la portée de la loi de 2000 sur les normes d'emploi et quelles sont les lacunes dans sa couverture ? Une analyse empirique des données d'archives et statistiques. *Ministère du Travail de l'Ontario*.
- Vosko, L.F., Grundy, J., Tucker, E., Noack, A.M., Hall, A., Thomas, M.P., Casey, R., Mirchandani, K., & Akkaymak, G. (2016b). *Améliorer les normes d'emploi et leur application en Ontario : un rapport de recherche traitant des options identifiées dans le rapport provisoire de l'examen sur l'évolution des milieux de travail*. Université York.
- Vosko, L.F., Grundy, J., & Thomas, M.P. (2016). Challenging new governance: Evaluating new approaches to employment standards enforcement in common law jurisdictions. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 373-398. <https://doi.org/10.1177/014383IAI4546237>
- Weil, D. (2014). *Le lieu de travail fracturé : pourquoi le travail est devenu si pénible pour tant de gens et comment y remédier*. Harvard University Press.
- Williams, C.L. (2019). The deserving professional: Job insecurity and gender inequality in the oil and gas industry. *Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 29(2), 199-212. <https://doi.org/10.1080/10301763.2019.1600856>
- Zhang, S., & Zuberi, D. (2017). Équilibrer la quille : mesurer et répondre à la précarité dans l'économie du travail canadienne. *Administration publique canadienne*, 60(1), 28-47. <https://doi.org/10.1111/capa.12206>
- Ziegler, E., McCallum, K.E., Porter, K., & Noshiravani, R. (2020). *Comprendre la nature et l'expérience du travail à la demande au Canada*. Forum des politiques publiques et Institut de la diversité.

## Annexe : Termes clés

### Relation de travail standard

La relation d'emploi standard est définie comme une « relation d'emploi permanent à temps plein dans laquelle le travailleur a un seul employeur, travaille dans les locaux de celui-ci et a accès aux droits et avantages sociaux prévus par la loi » (Vosko et al., 2020, p. 16). C'est autour de cette relation que la plupart des normes d'emploi existantes ont été élaborées.

### Emploi précaire

L'emploi précaire a été défini de manière variable dans la littérature. Il n'existe pas de consensus sur la manière de définir ce concept, ce qui entraîne une grande variation dans les taux de prévalence estimés. La plupart des définitions font référence aux caractéristiques du travail et du marché du travail pour définir l'emploi précaire. Pour cette étude, nous nous appuyons sur la définition couramment citée de l'emploi précaire donnée par Vosko (2010),

L'emploi précaire est déterminé par la relation entre *le statut professionnel* (c'est-à-dire travailleur indépendant ou salarié), *le type d'emploi* (par exemple, temporaire ou permanent, à temps partiel ou à temps plein) et *les dimensions de l'insécurité du marché du travail*, ainsi que par *le contexte social* (par exemple, la profession, le secteur d'activité et la situation géographique) et *la position sociale* (l'interaction entre les relations sociales, telles que le genre, et les catégories juridiques et politiques, telles que la citoyenneté) (p. 2).

Cette définition explique comment des modalités d'emploi spécifiques, la situation sociale et les relations de pouvoir internationales plus larges s'entremêlent pour produire la précarité de l'emploi. Une telle définition situe l'emploi précaire dans un système plus large, s'éloignant d'un cadre individualisant de « travailleurs vulnérables », qui suggère que les travailleurs eux-mêmes possèdent une vulnérabilité inhérente (Hall et al., 2022).

Pour comprendre ce qu'est l'emploi précaire et ce qu'il signifie pour les travailleurs individuels, nous nous appuyons sur la définition de Kalleberg et Valla (2018), qui définit le travail précaire comme étant « incertain, instable et peu sûr, dans lequel les employés supportent les risques liés au travail (par opposition à l'entreprise ou au gouvernement) et bénéficient de prestations sociales et de protections légales limitées » (p. 1).

### Fissuration

Weil (2014) souligne comment la précarisation prend la forme d'un lieu de travail « fissuré ». La fissuration désigne « un processus par lequel des entités employeuses formellement intégrées recourent davantage à la sous-traitance, au franchisage, aux chaînes d'approvisionnement, aux agences d'intérim et à d'autres mécanismes » pour transférer les risques et les responsabilités vers le bas du marché du travail, vers les agences d'intérim, les petites entreprises intermédiaires et les travailleurs (Vosko et al., 2020, p. 25 ; Weil, 2014). Lorsque les grandes entreprises sous-traitent leur travail à des intermédiaires plus petits qui opèrent dans des environnements hautement concurrentiels, cela résulte souvent « une pression à la baisse sur les salaires et les avantages sociaux, une confusion quant à la responsabilité des conditions de travail et un risque accru de violation des normes fondamentales du travail » (Weil, 2014, p. 8).

### Emploi atypique

L'emploi atypique désigne les différentes formes d'emploi qui s'écartent de l'emploi standard. Il s'agit notamment de l'emploi temporaire, du travail à temps partiel, du travail sur appel, de l'emploi multipartite (par exemple, les travailleurs intérimaires) ou de l'emploi déguisé et

travail indépendant dépendant (par exemple, travailleurs à la demande via une application ou une plateforme web) (Organisation internationale du travail [OIT], 2016). L'OIT considère également le travail à distance comme un emploi atypique, car il n'est pas effectué sur le lieu de travail de l'employeur.

L'emploi atypique est parfois appelé « travail précaire ». Si l'emploi précaire et l'emploi atypique sont liés, il existe toutefois des distinctions importantes entre les deux. La précarité ne se limite pas au travail atypique, car elle peut également exister dans l'emploi standard. De même, les emplois atypiques ne sont pas nécessairement précaires et peuvent offrir des avantages très positifs aux travailleurs. L'emploi précaire et l'emploi atypique sont souvent considérés comme synonymes, car la relation de travail standard est prise comme référence dans les législations et les politiques du travail (OIT, 2016 ; Vosko et al., 2020). Ainsi, tout ce qui s'écarte de la norme est désormais associé à une plus grande précarité. Il est important de reconnaître que l'emploi atypique concerne la forme contractuelle, tandis que la précarité fait référence aux caractéristiques de l'emploi, telles que le faible salaire, l'insécurité et le contrôle minimal des travailleurs (OIT, 2016).

### **Travail à la demande**

Le travail à la tâche n'a pas de définition standardisée et acceptée. Parmi ses caractéristiques communes, on peut citer le fait qu'il est moins structuré, qu'il s'agit d'un travail temporaire, à la demande et très peu lié au marché du travail (Ziegler et al., 2020, p. 1). Dans le cadre d'une étude sur le travail à la demande, Ziegler et al. (2020) ont élaboré la définition opérationnelle suivante, qui rend compte des principales caractéristiques de cette forme de travail :

Une catégorie de travail, ou un type d'arrangement professionnel, considéré comme atypique ou informel par rapport à une relation de travail standard. Ce travail alternatif répond à un besoin en offrant un accès à la main-d'œuvre (pour les employeurs) et une flexibilité et un accès au marché du travail (pour les travailleurs). Si les personnes de tous les niveaux socio-économiques peuvent participer au travail à la demande, celui-ci se caractérise par des activités commerciales futures incertaines, un caractère mineur ou occasionnel, un manque d'options pour l'avancement professionnel ou personnel, et l'absence de protection formelle pour les travailleurs et les employeurs (p. 9).

Comme le souligne Durri (2023), le travail à la demande et le travail sur plateforme doivent être considérés comme s'inscrivant dans les tendances plus larges du marché du travail liées à l'emploi atypique, et non comme une nouvelle forme d'emploi, en raison des préoccupations communes concernant les modes de travail, l'exclusion des protections sociales, la précarité de l'emploi et l'instabilité des revenus. En outre, dans un rapport du gouvernement du Canada (2023) intitulé « *What We Heard* » sur le travail à la demande, les représentants des employeurs ont donné des exemples de travailleurs qui pourraient répondre à la définition conventionnelle des travailleurs à la demande, mais qui ressemblent davantage à des entrepreneurs établis, tels que les propriétaires-exploitants dans le secteur du transport routier, les spécialistes en technologies de l'information dans le secteur bancaire et les travailleurs portuaires sur appel dans le secteur du transport maritime. Ainsi, tous les emplois à la demande ne peuvent être qualifiés de précaires et nécessitent une compréhension nuancée.