



Travail

Mesures de protection des normes du travail fédérales pour les travailleurs atypiques

Document de discussion

Ce document fait partie de la documentation préparée par le secrétariat du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes en vue de stimuler les discussions du Comité. Les documents ne représentent pas nécessairement le point de vue du gouvernement du Canada.

Janvier 2019

MESURES DE PROTECTION DES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES POUR LES TRAVAILLEURS ATYPIQUES

DOCUMENT DE DISCUSSION

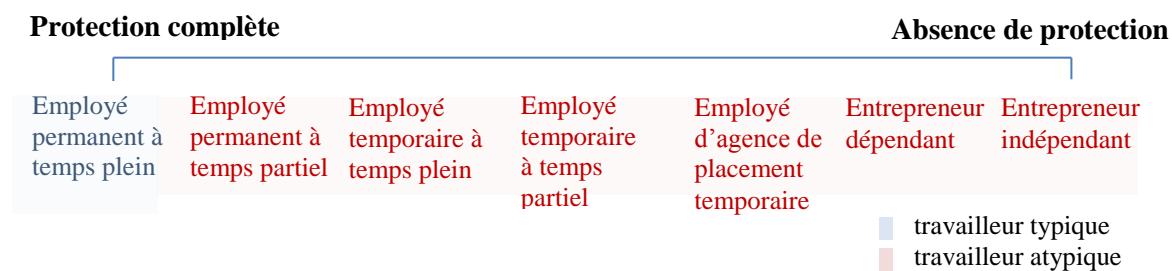
ENJEU

- En règle générale, les normes du travail s'appliquent aux travailleurs se trouvant dans une relation de travail traditionnelle. De nos jours, cependant, de nombreux travailleurs occupent un emploi atypique et peuvent ne pas avoir accès à ces mesures de protection. Dans un tel contexte, quels travailleurs devraient être protégés par les normes du travail fédérales? Quelles sont les mesures de protection qui devraient s'appliquer aux travailleurs atypiques du secteur privé sous réglementation fédérale??

CONTEXTE

- Les normes du travail fédérales sont fondées sur l'hypothèse selon laquelle le travail typique, à savoir le travail à temps plein, permanent et qui s'inscrit dans un lien d'emploi avec un seul employeur ([Organisation internationale du Travail \(OIT\), 2016](#)), constitue la norme.
- Cependant, au fur et à mesure que la nature du travail se transforme, un pourcentage restreint, mais significatif et en croissance potentielle, de travailleurs occupent un travail atypique, lequel diffère de l'emploi typique ([OIT, 2016](#)). Cette catégorie recoupe une vaste gamme de travailleurs, dont les employés à temps partiel ou temporaires, les employés d'agences de placement temporaire, de même que les entrepreneurs dépendants ou indépendants (voir la figure 1).

Figure 1 : Gamme des travailleurs



- Les nouveaux types de travail répandus dans l'économie des petits boulot¹ (également qualifiée d'économie sur demande), comme les petits boulot, le travail

¹ D'après l'[OIT \(2016\)](#), ce concept sert à désigner (*traduction*) « le travail dont la médiation passe par des plateformes en ligne ». Les caractéristiques courantes de l'économie des petits boulot comprennent la classification des travailleurs comme entrepreneurs indépendants et la surveillance constante du rendement des travailleurs au moyen des critiques et des évaluations formulées par les clients et les consommateurs ([OIT, 2016](#)).

fondé sur les tâches et les contrats « zéro heure » (contrats sans heures garanties), de même que les types plus anciens comme le travail à la pique, se situent à différents niveaux de cette gamme, et de nombreux travailleurs ne correspondent pas strictement à une seule catégorie. Par exemple, celui dont le travail est fondé sur les tâches pourrait être traité par son employeur ou son client comme un employé, un entrepreneur dépendant ou un entrepreneur indépendant selon plusieurs facteurs, notamment la mesure dans laquelle il contrôle son propre travail. Les travailleurs peuvent également être considérés comme à temps partiel ou à temps plein, cette désignation variant selon le nombre d'heures de travail au cours d'une semaine ou d'un mois donnés. Si leur travail est exécuté en vertu de nombreux contrats, il se peut que de nombreuses désignations différentes s'appliquent simultanément à eux.

- Chez les travailleurs, le travail atypique peut être source de flexibilité et leur permettre de remplir leurs obligations personnelles et familiales, de façon à améliorer l'équilibre travail-vie personnelle. Le travail atypique peut également aider les employeurs à demeurer concurrentiels et à augmenter leurs profits en leur permettant de constituer un effectif flexible et agile.
- Par contre, le travail atypique risque de présenter des défis pour les travailleurs, notamment au chapitre des finances et des horaires. À titre d'exemple, la travailleuse indépendante enceinte qui souhaite prendre un congé de maternité n'a pas la garantie qu'elle retrouvera sa clientèle une fois son congé terminé. Voilà qui peut occasionner des difficultés budgétaires, étant donné que son futur revenu n'est pas garanti, de sorte qu'elle devra peut-être prendre un congé abrégé, retourner au travail durant son congé ou faire d'autres concessions. D'un autre côté, l'employée qui occupe un poste typique dans lequel elle satisfait aux critères d'admissibilité peut prendre un congé de maternité avec protection d'emploi, sachant que son poste est assuré.
- En règle générale, les travailleurs atypiques ont également davantage tendance à exécuter un travail précaire ou un travail non garanti et faiblement rémunéré sur lequel ils exercent peu de contrôle et qui est dépourvu des protections de la loi ou des conventions collectives ([OIT, 2016](#)). Les problèmes associés au travail atypique sont exacerbés chez ceux dont le travail est également précaire.
- Tous les travailleurs atypiques ne font pas face aux mêmes épreuves. Les employés temporaires ou à temps partiel et les employés d'agences de placement temporaire bénéficient de la protection des normes du travail.. Toutefois, les employés qui sont mal classés, certains entrepreneurs dépendants et tous les entrepreneurs indépendants n'en bénéficient pas, car ils ne sont pas considérés comme des employés. Dans ces derniers cas, les travailleurs n'ont même pas droit aux mesures de protection de base comme le salaire minimal et le nombre maximal d'heures de travail, ce qui les rend vulnérables au faible revenu et au surmenage.

- De même, les travailleurs atypiques qui sont considérés comme des employés bénéficient de programmes fédéraux comme le Régime de pensions du Canada (RPC) et l'assurance-emploi (a.-e.), tandis que ceux qui ne sont pas considérés comme des employés peuvent n'en bénéficier pas ou doivent verser des cotisations accrues.

LE TRAVAIL ATYPIQUE ET LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

- La partie III (Normes du travail) du [*Code canadien du travail*](#) (le Code) s'applique et se rapporte aux employés qui œuvrent pour une entreprise fédérale ou qui sont liés à celle-ci (y compris les employés des sociétés d'État, à l'exclusion de la fonction publique fédérale). La partie III du Code est la seule loi sur les normes du travail au Canada qui ne définit pas le terme « employé ».
- Bien que ce ne soit pas mentionné explicitement, les entrepreneurs indépendants ne sont pas considérés comme des employés en vertu de la partie III. Toutefois, la partie III s'applique à eux à titre d'employeurs s'ils comptent des employés et œuvrent dans le secteur privé sous réglementation fédérale (SPRF).
- Pour appliquer la partie III, les inspecteurs du Programme du travail, les arbitres et les tribunaux² doivent tirer des conclusions binaires au cas par cas afin de déterminer si la personne est un employé (qui bénéficierait des dispositions de la partie III) ou un entrepreneur indépendant (qui n'en bénéficierait pas). Si la relation s'apparente plus étroitement à celle qui existe entre un employé et un employeur, le travailleur est généralement considéré comme un employé.
- En milieu de travail, les employeurs et les travailleurs prennent de telles décisions au jour le jour. Ils doivent interpréter la partie III et considérer différents facteurs pour déterminer si eux-mêmes ou d'autres personnes qui exécutent le travail pour eux sont des employés. S'ils prennent une décision erronée, l'employé qui devrait être protégé par les normes du travail ne le sera pas, et l'employeur risque d'être jugé en violation de la partie III et d'avoir à payer les coûts associés.
- Les modifications récemment apportées à la partie III créent un précédent dans l'extension des protections aux travailleurs atypiques. Le projet de loi C-63, [*Loi n° 2 d'exécution du budget de 2017*](#), qui a reçu la sanction royale le 14 décembre 2017, a apporté des modifications à la partie III afin d'améliorer la protection des

² Les inspecteurs se fient à leur jugement de même qu'aux principes et aux critères énoncés dans le droit commun pour interpréter la partie III et déterminer si le particulier est un employé ou un entrepreneur indépendant. Les tribunaux ont coutume de prendre divers facteurs en compte dans la définition d'une relation de travail, y compris : le degré de contrôle que l'employeur présumé exerce sur le travailleur; l'intégration du travailleur à l'entreprise de l'employeur; la disponibilité du travailleur à travailler pour d'autres personnes; la propriété des outils par le travailleur; de même que l'étendue des risques financiers ou la possibilité de profit du travailleur.

stagiaires non rémunérés³ du SPRF. Une fois la réglementation nécessaire entrée en vigueur, ces modifications élimineront les stages non rémunérés dans le SPRF, à moins que ceux-ci fassent partie d'un programme de formation, et feront en sorte que les stagiaires non rémunérés dont les stages font partie d'un tel programme puissent bénéficier des protections de base offertes par les normes du travail.

- Les modifications proposées de la partie III ont également été introduites dans la [Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018](#). Celles-ci visent à empêcher la classification erronée des employés et à protéger les employés mal classés. Ces modifications ont reçu la sanction royale en décembre 2018 et, une fois en vigueur, empêcheront les employeurs de mal classer les employés et les obligeront à prouver que le travailleur n'est pas un employé.
- La partie I (Relations du travail) du Code reconnaît l'existence des « entrepreneurs dépendants » et les traite comme des employés. Elle définit le terme « entrepreneur dépendant » comme suit :
 - a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport, sauf par voie ferrée, du bétail, de liquides ou de tous autres produits ou marchandises qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel :
 - (i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s'en servir dans les conditions qui y sont prévues;
 - (ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;
 - b) le pêcheur qui a droit, dans le cadre d'une entente à laquelle il est partie, à un pourcentage ou à une fraction du produit d'exploitation d'une entreprise commune de pêche à laquelle il participe; et
 - c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle.
- L'octroi de droits aux entrepreneurs dépendants en vertu de la partie I découle de l'argumentaire avancé par le professeur Harry Arthurs dans les années 1960. Le professeur Arthurs fait valoir que les entrepreneurs dépendants ne devraient pas

³ Les stagiaires non rémunérés ne sont pas des employés qui exécutent un travail typique. Il s'agit de personnes qui s'investissent dans une expérience d'apprentissage à court terme axée sur le milieu de travail pour acquérir une expérience sur laquelle elles pourront s'appuyer pour élargir leurs perspectives de carrière.

être exclus de la convention collective simplement parce que leur relation de travail ne s'apparente pas à une relation conventionnelle entre un employeur et un employé. Il avance notamment qu'une convention collective est un moyen de corriger un déséquilibre de pouvoir et que les entrepreneurs dépendants devraient avoir droit à la syndicalisation parce qu'ils occupent la même place sur le marché du travail que les employés.

SITUATION DANS LE SECTEUR PRIVÉ SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE⁴

Données statistiques

- La majorité des employés du SPRF sont permanents et à temps plein. D'après l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF) réalisée en 2015, 85 % des 910 000 employés du SPRF sont permanents et à temps plein, ce qui constitue un pourcentage supérieur à celui des employés permanents et à temps plein au Canada (71 %).
- Néanmoins, le travail atypique existe dans le SPRF. L'analyse de l'EMTCF de 2015, de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2017 et de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de 2017 réalisée par le Programme du travail a permis de constater ce qui suit :
 - Environ 10 % des employés du SPRF travaillaient à temps partiel, ce qui constitue un pourcentage inférieur à celui des employés à temps partiel au Canada dans son ensemble (18 %).
 - Environ 5,5 % des employés du SPRF exécutaient un travail temporaire : près de la moitié de ces employés occupaient un emploi contractuel ou à durée déterminée tandis que les autres occupaient un emploi saisonnier ou un emploi occasionnel. Au Canada dans son ensemble, les employés temporaires représentent 14 % des employés.
- En ce qui concerne les travailleurs autonomes, le Programme du travail estime ce qui suit, fondé essentiellement sur l'EMTCF de 2015 et sur l'EPA de 2017 :
 - Environ 80 000 travailleurs du SPRF (8 % de l'effectif du SPRF) étaient autonomes, dont environ 60 000 (75 %) n'avaient pas d'employés rémunérés. Le travail autonome est légèrement plus répandu dans l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne (15 %) que dans le SPRF; de ce pourcentage, 70 % n'avaient pas d'employés rémunérés.
 - La grande majorité des travailleurs autonomes dans le SPRF (92 % des travailleurs sans employés et 85 % de ceux ayant des employés) étaient des

⁴ Des renseignements plus détaillés sur les sources de données utilisés dans la présente section sont disponibles dans un document d'information distinct.

hommes. Fait à souligner, les travailleurs nés à l'extérieur du Canada représentaient seulement 28 % des employés du SPRF, mais plus de la moitié (54 %) des travailleurs autonomes sans employés.

- Les tableaux 1 et 2 révèlent le profil démographique des travailleurs atypiques dans le secteur privé sous réglementation fédérale.

Tableau 1 : Pourcentage des employés du SPRF dans certains groupes démographiques qui sont temporaires et à temps partiel, 2017

Groupe démographique	Employés temporaires	Employés à temps partiel
Femmes	6 %	14 %
Hommes	5 %	8 %
Non-Autochtones	5 %	10 %
Autochtones (hors réserve)	7 %	7 %
Nés au Canada	5 %	11 %
Nés à l'extérieur du Canada	6 %	9 %

Source : Analyse de l'EPA de 2017 et de l'EMTCF de 2015 réalisée par le Programme du travail.

Tableau 2 : Pourcentage des travailleurs du SPRF dans certains groupes démographiques qui sont autonomes sans employés ou autonomes avec employés, 2017

Groupe démographique	Autonomes sans employés	Autonomes avec employés
Femmes	1 %	1 %
Hommes	9 %	3 %
Non-Autochtones	6 %	2 %
Autochtones (hors réserve)	8 %	3 %
Nés au Canada	4 %	2 %
Nés à l'extérieur du Canada	12 %	3 %

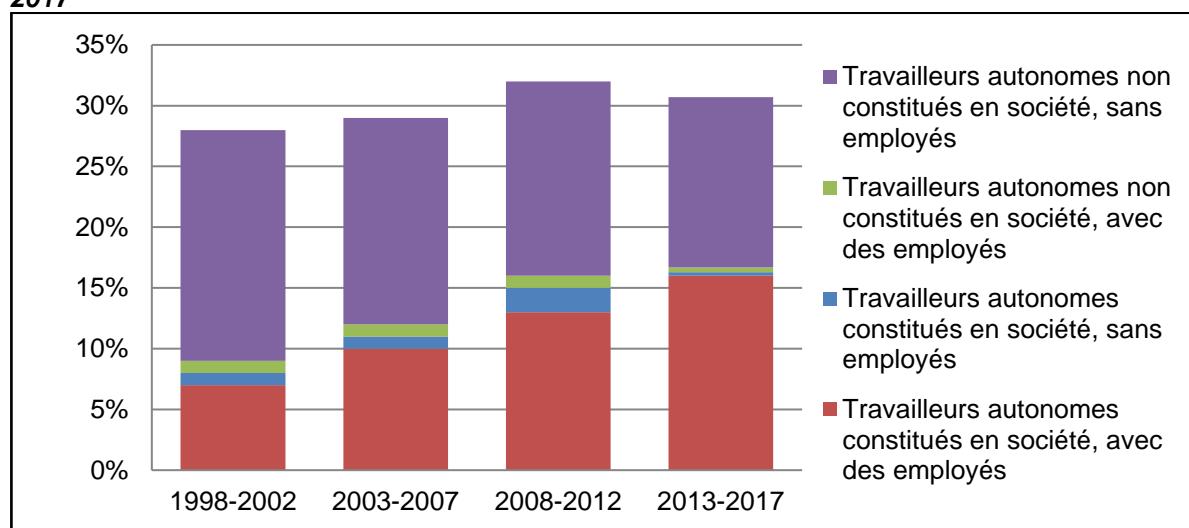
Source : Analyse de l'EPA de 2017 et de l'EMTCF de 2015 réalisée par le Programme du travail.

Remarque : Le dénominateur de chaque rangée englobe les employés ainsi que les travailleurs autonomes.

- Au cours de discussions officieuses tenues avec un petit groupe d'agents du Programme du travail (des inspecteurs et des agents de règlement anticipé) de l'ensemble du Canada en août 2018, les agents ont mentionné que le recours à des travailleurs autonomes (en ce qui concerne les normes du travail, vraisemblablement des entrepreneurs dépendants ou indépendants) plutôt qu'à des employés est devenu un enjeu du SPRF, surtout dans l'industrie du camionnage. Les agents du Programme du travail ont affirmé que certains employeurs obligent les travailleurs à devenir des travailleurs autonomes constitués en société. Cela permet aux employeurs d'éviter de payer des impôts et d'éviter de se conformer aux normes du travail pour ces travailleurs. Les agents ont révélé que certains employeurs ont soulevé ce problème et se sont plaints de cette pratique qui rend la concurrence encore plus difficile.

- L'analyse des données tirées de l'EPA de 1998 à 2018⁵ révèle que les travailleurs autonomes constitués en société sont de plus en plus répandus dans le SPRF, tout particulièrement ceux qui n'ont pas d'employés rémunérés. D'après l'EPA, le pourcentage de travailleurs autonomes sans employés dans l'industrie du camionnage s'est accru, passant de 26 % dans les années 1998 à 2002 à 30 % dans les années 2013 à 2017. Cette hausse peut être attribuable à la croissance du pourcentage des travailleurs autonomes constitués en société, lequel a augmenté de plus du double durant cette période, pour passer de 7 % à 16 % des travailleurs de l'industrie du camionnage, tandis que le pourcentage de travailleurs autonomes qui ne sont pas constitués en société et qui n'ont pas d'employés a régressé de cinq points de pourcentage (voir la figure 2).

Figure 2 : Travailleurs autonomes, constitués ou non en société, dans l'industrie du camionnage du SPRF en pourcentage du nombre total de travailleurs dans le secteur, 1998–2017



Source : EPA de 1998 à 2018.

Remarques : La somme des pourcentages n'est pas nécessairement égale à 100 en raison des erreurs d'arrondissement. Les statistiques, qui sont axées sur les codes à quatre chiffres du SCIAN avec une forte prépondérance de la couverture du SPRF, recoupent en partie les professions du camionnage de compétence provinciale.

Conventions collectives

- L'examen réalisé en septembre 2018 par le Programme du travail d'un échantillon représentatif de 231 conventions collectives dans le SPRF a révélé qu'il arrive fréquemment aux parties de négocier certaines limites quant au recours de l'employeur au travail atypique. Par exemple, bon nombre des conventions collectives examinées comportent des dispositions stipulant que les employeurs doivent éviter de faire appel à des employés temporaires, occasionnels, saisonniers et à temps partiel ou de les inscrire à l'horaire de travail, à moins qu'un employé

⁵ Les statistiques figurent sous forme de pourcentages par intervalles de cinq ans. Nous avons opté pour l'intervalle de cinq ans afin d'accroître l'exactitude des statistiques en augmentant la taille de l'échantillon.

permanent à temps plein ne puisse pas occuper le poste vacant. Dans de nombreuses conventions collectives, des limites sont également établies quant au nombre ou au pourcentage d'entrepreneurs et d'employés à temps partiel, habituellement afin de protéger la stabilité d'emploi des employés permanents.

- De nombreuses conventions de l'échantillon excluent précisément les travailleurs atypiques de certains avantages offerts par l'employeur dont bénéficient les travailleurs typiques. Ceux-ci comprennent les préavis de mise à pied, l'assurance collective, les régimes de pension, le droit à une indemnité de départ, la rémunération des heures de travail et des heures supplémentaires, les vacances payées, de même que les jours fériés payés et divers autres congés (p. ex. les congés parentaux, de maladie et d'invalidité).
- Par contre, certaines conventions procurent certaines protections à certains types de travailleurs atypiques, particulièrement les employés temporaires. Par exemple, l'analyse a permis de constater ce qui suit :
 - La période d'emploi des employés temporaires est habituellement plafonnée (p. ex. à 18 mois), ce qui signifie que l'employeur ne peut pas embaucher un employé temporaire pour une période prolongée et éviter de lui offrir un poste permanent ou un poste donnant droit à des protections et avantages accrus.
 - Certaines conventions stipulent que les employés temporaires doivent obtenir le statut d'employé pour une période indéterminée si leurs états de service dépassent un certain nombre d'années, le nombre variant d'un employeur à l'autre (p. ex. trois ans à l'administration aéroportuaire de Calgary et 18 mois à la Société Radio-Canada).
 - Aux termes d'une convention, les employés temporaires embauchés pour moins de 13 semaines doivent toucher une prime de 12,5 % pour compenser les nombreux avantages auxquels ils n'ont pas droit (p. ex. les vacances ou le régime de pension).
- L'échantillon ne comportait qu'une seule convention collective prévoyant des mesures de protection pour les pigistes dans le secteur de la radiodiffusion. En vertu de cette convention, un contrat doit être signé par l'employeur et le pigiste avant le début d'une affectation, et les pigistes doivent être rémunérés équitablement pour leur travail en fonction des réalités financières. La convention détermine également les taux de rémunération des pigistes et comporte une disposition selon laquelle les pigistes ne sont pas tenus de travailler à titre spéculatif.

LES CONSTATS DE LA RECHERCHE

Portée de l'enjeu

- Les données relatives au nombre de travailleurs atypiques dans le SPRF sont limitées, mais il existe de l'information sur ce nombre dans l'ensemble du Canada. Par exemple, dans leur rapport publié par l'institut C. D. Howe en 2016, [Busby et Muthukumaran](#) constatent que le travail atypique représente un peu plus du tiers de l'emploi total au Canada. Une étude réalisée par l'agence de recrutement [Randstad Canada](#) en 2017 conclut que les travailleurs atypiques (à savoir les travailleurs occasionnels, contractuels, virtuels ou à temps partiel, les consultants et les pigistes aux fins de l'étude) forment de 20 % à 30 % de la main-d'œuvre canadienne. Cette étude a également permis de constater que les secteurs de la technologie de l'information (TI), de l'ingénierie, du soutien administratif, des ventes et de l'expansion des entreprises, des finances et de la comptabilité ainsi que des ressources humaines affichent les pourcentages les plus élevés de travailleurs atypiques.
- Les recherches ont révélé très clairement que, dans l'ensemble, le pourcentage du travail atypique s'est stabilisé au Canada ces dernières années. [Busby et Muthukumaran \(2016\)](#) affirment que le pourcentage s'est révélé « remarquablement stable » à un peu plus du tiers de l'emploi total depuis le début des années 1990 et que la plupart des emplois sont à temps plein. Dans son rapport publié par les Comptables professionnels agréés du Canada en 2018, [Fong](#) constate dans la même veine que « [...] les statistiques agrégées ne permettent pas d'établir que le travail atypique est un problème en progression ». Fong souligne que le pourcentage du travail à temps partiel dans l'emploi total s'est accru à partir des années 1970 jusqu'au début des années 1990, mais qu'il se situe à environ 20 % du travail depuis ce temps. En outre, bien que le pourcentage de travailleurs temporaires ait augmenté, il reste limité à environ 13 % de la main-d'œuvre canadienne ([Fong \[2018\]](#)).
- Si le recours au travail à temps partiel a régressé dans de nombreux secteurs, il s'est cependant accru de façon notable dans les secteurs où les hausses les plus marquées de l'emploi temporaire ont aussi été constatées : information, culture et loisirs; hébergement et services de restauration; et services d'enseignement ([Fong \[2018\]](#)). [Busby et Muthukumaran \(2016\)](#) observent que les nombres absolus de travailleurs atypiques sont en hausse et que le pourcentage de travailleurs temporaires à temps plein dans la main-d'œuvre totale augmente également, tout particulièrement en ce qui touche les postes contractuels et pour une période déterminée. D'autres auteurs perçoivent également l'éventualité d'une croissance continue. Selon un rapport de Becker et Rajwani paru en 2016 à propos de l'économie du partage, plus de la moitié des nouveaux emplois au Canada sont atypiques (p. ex. à temps partiel, temporaires, à forfait, à la pige, autonomes ou non rémunérés).

Retombées

- D'après la littérature, les travailleurs atypiques, tout particulièrement ceux dont la rémunération est moindre, risquent de subir des retombées négatives sur les plans personnel et familial. Dans son rapport de 2015, [PEPSO \(Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario\)](#) constate que le faible revenu est associé à une piètre santé générale et mentale et que, chez les travailleurs occupant des emplois moins sûrs qui font partie de ménages à revenu faible et moyen, l'anxiété relative à l'emploi s'immisce dans la vie personnelle et familiale.
- La littérature suggère également que les travailleurs atypiques risquent d'avoir peine à accéder aux programmes et avantages sociaux. Dans leur rapport publié par le Mowat Centre, [Johal et Thirgood \(2016\)](#) font valoir qu'en raison de l'hypothèse à la base du fonctionnement des programmes sociaux du Canada, selon laquelle le travail typique constitue la norme, l'admissibilité aux programmes tels que l'a.-e. et le RPC régressera au fur et à mesure que le travail atypique se répandra.
- Des recherches révèlent les retombées sociétales élargies du travail atypique. Dans son rapport, l'[OIT \(2016\)](#) répertorie plusieurs retombées sociétales alimentées par deux aspects du travail atypique : l'insécurité d'emploi et la rémunération moindre. Le rapport fait état d'un recul de l'accès à la propriété et du taux de fécondité comme résultats éventuels du travail atypique qui risquent de comporter des conséquences négatives pour la société. Dans son rapport, [PEPSO \(2015\)](#) constate que le travail précaire comporte des retombées négatives et positives sur la participation communautaire et démocratique. Les auteurs ont observé que le passage d'un emploi précaire à un emploi garanti accroît la probabilité de vote de plus de 20 %. Ils ont également constaté que les travailleurs qui occupent des emplois moins sûrs ont davantage tendance à faire du bénévolat que les travailleurs typiques et les employés permanents afin d'élargir leurs possibilités d'emploi.
- Les recherches révèlent également les retombées économiques du travail atypique. À titre d'exemple, dans son rapport de 2016 sur le travail atypique à l'échelle mondiale, l'[OIT \(2016\)](#) recense la segmentation du marché du travail⁶ en tant que résultat éventuel ayant des conséquences économiques. D'après ce rapport, en cas de segmentation du marché du travail, les travailleurs typiques et atypiques vivent de façon inégale les risques relatifs au chômage et à la sécurité d'emploi, ce qui risque d'occasionner de l'instabilité sur le marché du travail. Le rapport ajoute que

⁶ L'[OIT \(2016\)](#) définit cette segmentation comme étant (*traduction*) « une situation où un segment du marché du travail fait face à la fois à des conditions de travail inférieures et à une situation d'emploi vulnérable, tandis que l'autre segment bénéficie de conditions de travail favorables et d'une sécurité d'emploi qui découle de contrats permanents, et ce, même si les travailleurs des deux segments exercent les mêmes types de fonctions. Le fait que la transition d'un segment à l'autre est compromise constitue une caractéristique clé de la dualité du marché du travail. »

la segmentation du marché du travail risque d'occasionner une inégalité accrue, car les travailleurs atypiques touchent des salaires moindres, ont moins accès à la formation et ont davantage tendance à osciller entre l'emploi et le chômage que les travailleurs typiques ([OIT, 2016](#)).

- Dans son rapport de 2015, l'[Organisation de coopération et de développement économiques](#) désigne l'accroissement de l'inégalité comme étant une retombée économique éventuelle du travail atypique. Elle reconnaît que les emplois atypiques ne sont pas tous « mauvais » et que les employeurs peuvent s'en servir pour constituer des effectifs flexibles. Toutefois, elle conclut également qu'un accroissement du travail atypique (*traduction*) « a tendance à faire baisser les salaires au bas de la distribution des revenus tandis que son effet est souvent neutre au sommet, ce qui contribue à une amplification de l'inégalité des revenus des particuliers » et que le fait de s'attaquer à cette inégalité peut promouvoir la croissance économique.

Interventions stratégiques

- Les points de vue divergent quant à la façon optimale de composer avec les enjeux auxquels font face les travailleurs atypiques. Dans certaines études, les normes du travail sont perçues comme la solution. À titre d'exemple, [Johal et Thirgood \(2016\)](#) font remarquer que la [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#) adoptée en Ontario était conçue pour protéger les Ontariens moyens qui occupent un emploi conventionnel, mais que la réduction de ce groupe d'employés signifie qu'un nombre croissant de travailleurs risquent de ne pas avoir droit aux mesures de protection de cette loi. Les auteurs recommandent aux gouvernements de déterminer si les entrepreneurs indépendants dans l'économie des petits boulot méritent des mesures supplémentaires de protection auxquelles ils n'ont pas eu accès par le passé, comme le salaire minimal. Ils ajoutent que l'extension des mesures de protection partielles ou complètes des normes du travail aux travailleurs occasionnels qui sont des entrepreneurs dépendants pourrait contribuer à prévenir un niveling par le bas.
- De même, Becker et Rajwani (2016) recensent plusieurs interventions stratégiques possibles au moyen des normes du travail, y compris la création de dispositions réglementaires visant les entrepreneurs indépendants et les entrepreneurs dépendants qui offriraient la possibilité d'adopter d'autres règlements afin d'exempter des groupes particuliers ou de créer des normes différentes à leur intention, de même que le recours aux définitions les plus larges possible des concepts d'« employeurs » et d'« employés » dans l'interprétation des lois.
- Les points de vue sont également différents quant au rôle des définitions afin de tirer au clair les personnes visées par les normes du travail fédérales. En 2006, la commission chargée de l'examen de la partie III du *Code canadien du travail*, qui était dirigée par Harry Arthurs, a recommandé dans [Équité au travail](#) que la partie III soit modifiée pour permettre au ministre d'édicter des règlements qui définissent les

concepts d'« employés », d'« employeurs » et d'« emploi ». La commission soutient que « [...] si le champ d'application de la partie III n'est pas correctement défini, tout le régime législatif des normes du travail fédérales se retrouvera sans doute déstabilisé ». Dans le rapport de l'[Examen portant sur l'évolution des milieux de travail](#) paru en 2017, il est recommandé dans la même veine que la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* soit modifiée afin de prendre en compte les entrepreneurs dépendants. Cette recommandation s'appuyait sur la notion selon laquelle la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devait définir le champ d'application de la *Loi de la* façon la plus claire possible, de même que sur l'argument selon lequel le défaut d'inclure les entrepreneurs dépendants dans la définition d'employé empêcherait toute interprétation du terme « employé » qui étendrait aux entrepreneurs dépendants les mesures de protection de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ([Mitchell et Murray, 2017](#)). Le projet de loi 148, adopté par l'Assemblée législative de l'Ontario à l'automne 2017, modifiait la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* afin de corriger le mauvais classement des employés dans la catégorie des entrepreneurs indépendants, mais la définition du terme « employé » ne s'en est pas trouvée modifiée pour autant. Dans son rapport pour le compte du Centre canadien de politiques alternatives, [Faraday \(2017\)](#) avance que le projet de loi 148 ne va pas assez loin et recommande à tout le moins que la définition soit étendue aux entrepreneurs dépendants.

- Pour justifier son rejet de la recommandation de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail de réviser la définition d'« employé » dans la *Loi sur les normes d'emploi* pour y inclure les entrepreneurs dépendants, le ministère du Travail de l'Ontario a affirmé que « les modifications à la définition [d'employé] pourraient avoir des conséquences inattendues » ([ministère du Travail, 2017](#)). La Commission du droit de l'Ontario a fait savoir au gouvernement de l'Ontario qu'il serait difficile de définir la portée de dispositions relatives aux entrepreneurs dépendants sans cerner par inadvertance les véritables « entrepreneurs indépendants » dans la définition ([ministère du Travail, 2017](#)). Dans son rapport pour le compte de l'OIT, [De Stefano \(2016\)](#) avance que « proposer une nouvelle catégorie juridique pour les cas en zone grise risque de compliquer les choses plutôt que de simplifier les enjeux entourant la classification ». M. De Stefano souligne que les définitions juridiques sont toujours difficiles à mettre en application dans la pratique et qu'on risque de simplement déplacer la zone grise tout en laissant les employeurs vulnérables aux contestations judiciaires.
- D'autres auteurs estiment préférable de séparer complètement cette question des normes du travail. [Busby et Muthukumaran \(2016\)](#), par exemple, font une mise en garde contre la focalisation sur les normes du travail en réponse à l'évolution des régimes du travail, car il risque d'en résulter une création d'emploi amoindrie ou des retombées sur les travailleurs qui optent pour le travail atypique. Ceux-ci appuient plutôt la focalisation sur les politiques et programmes qui contribuerait à atténuer les risques auxquels font face les travailleurs atypiques, comme le caractère imprévisible du revenu, l'absence de prestations de santé ou de retraite et le piètre

accès à une formation complémentaire, tout en répondant à la nécessité d'assouplir le marché du travail.

POINTS DE VUE DES INTERVENANTS

- Les [consultations sur la modernisation des normes du travail fédérales](#), dirigées par le Programme du travail de mai 2017 à mars 2018, ont suscité des points de vue divergents sur divers aspects de cet enjeu. Par exemple, tandis que de nombreux répondants au sondage public en ligne de janvier 2018⁷ ont signalé l'existence d'une tendance vers des emplois plus précaires, une organisation d'employeurs a souligné que les données disponibles ne semblent pas indiquer un nombre critique de travailleurs précaires dans le SPRS.
- En ce qui touche les interventions stratégiques, de nombreux répondants au sondage ont affirmé que le Canada doit améliorer les normes et règlements du travail étant donné la nature changeante du travail. Plusieurs ont tout particulièrement fait remarquer qu'une amélioration des normes du travail est nécessaire afin de composer avec la croissance du travail atypique, précaire et piètement rémunéré et de créer des emplois de meilleure qualité.
- Plusieurs syndicats, organisations syndicales, groupes de défense et experts ont recommandé au cours des consultations que la définition d'« employé » soit ajoutée à la partie III et qu'elle soit suffisamment vaste pour s'appliquer aux travailleurs atypiques. Certains ont recommandé d'appliquer la définition d' « employé » figurant dans la partie I du Code, qui englobe les entrepreneurs dépendants, à la partie III. D'autres ont proposé que la définition soit étendue aux travailleurs dont le revenu ne dépend pas d'un seul employeur, mais d'une série d'employeurs au sein du SPRF dans son ensemble.
- D'autres intervenants se sont prononcés contre les modifications qui étendraient les mesures de protection des normes du travail aux travailleurs atypiques. Plusieurs employeurs et organisations patronales ont mis en relief le fait que de nombreux travailleurs optent pour le travail atypique. Certains ont ajouté que la plupart des travailleurs classés comme entrepreneurs indépendants sont des professionnels très spécialisés, par exemple en technologie de l'information, et qu'il ne s'agit pas de travailleurs vulnérables qui nécessitent des mesures spéciales de protection en lien avec les normes du travail. Une organisation patronale dans l'industrie du camionnage estime superflu de préciser à la partie III qui est considéré comme employé ou entrepreneur indépendant : elle a avancé que les entrepreneurs indépendants sont répandus dans l'industrie et qu'ils devraient être en mesure de définir leur relation d'affaires par contrat écrit, et que tant les employeurs que les entrepreneurs indépendants au sein de l'industrie s'entendent sur ce point.

⁷ Les participants au sondage ayant choisi eux-mêmes de répondre au sondage, les résultats ne sont pas représentatifs.

TRAVAIL ATYPIQUE ET NORMES DE TRAVAIL DANS D'AUTRES ADMINISTRATIONS

Provinces et territoires

- À l'exemple du régime fédéral, les lois provinciales et territoriales sur les normes du travail ont tendance à s'appliquer globalement aux employés, avec certaines exclusions professionnelles et sectorielles.
- Le Québec et le Yukon sont les deux seules administrations où les lois sur les normes du travail s'appliquent à des catégories de travailleurs qui ne sont pas des employés ni des entrepreneurs indépendants. Dans l'un et l'autre cas, les caractéristiques de ces types de travailleurs sont incluses dans la définition législative du terme « employé » (voir le tableau 2).

Tableau 2 : Définitions dans les lois sur les normes du travail du Québec et du Yukon⁸

Lois	Définition
<u>Loi sur les normes du travail du Québec</u>	« Salarié » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel : <ol style="list-style-type: none">i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qu'il lui reste de la somme reçue, conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat.
<u>Loi sur les normes d'emploi du Yukon</u>	« Travailleur à contrat » : travailleur, qu'il soit engagé en vertu d'un contrat de travail ou non, qu'il fournisse ou non des outils, des véhicules, de l'équipement, de la machinerie ou toute autre chose lui appartenant, qui exécute des travaux ou rend des services pour une autre personne à titre onéreux, en vertu des modalités et des conditions suivantes : <ol style="list-style-type: none">(a) le travailleur est en position de dépendance économique et doit accomplir des tâches pour cette personne;(b) le lien entre le travailleur et cette personne est beaucoup plus près du lien qui peut exister entre un employé et un employeur que le lien existant entre un entrepreneur indépendant et un mandant, ou entre deux entrepreneurs indépendants.

Royaume-Uni

- Une démarche non binaire « à trois niveaux » a cours au Royaume-Uni. L'Employment Rights Act (ERA) du Royaume-Uni s'applique aux « employés » et aux « travailleurs », mais pas aux « travailleurs autonomes ». Les « employés » sont des employés conventionnels; les « travailleurs » exécutent un travail ou des services aux termes d'un contrat assorti de certaines limites (p. ex., droit limité de

⁸ Des informations supplémentaires sur ces définitions et leur application pratique sont disponibles dans un document séparé.

sous-traitance) en contrepartie d'une rémunération en espèces ou d'avantages en nature. Quant aux « travailleurs autonomes », ils dirigent une entreprise et assument la responsabilité de la réussite de cette entreprise ou de son échec ([gouvernement du Royaume-Uni, 2018](#)). La catégorie « travailleur » s'applique à une gamme de régimes de travail plus vaste que celle de la catégorie « employés ». Elle peut s'appliquer aux travailleurs occasionnels, à la pige et à contrat zéro heure⁹. Seules certaines normes du travail, y compris les dispositions en matière de salaire minimal, de pause-repos et de jours fériés s'appliquent aux travailleurs.

- Dans le rapport [*Taylor Review of Modern Working Practices*](#) (ci-après le « rapport Taylor ») paru en 2017, il est recommandé de conserver le régime à trois niveaux, où interviennent les catégories « employé », « travailleur » et « travailleur autonome ». On soutient qu'il faut protéger les possibilités de travail sur plateforme (y compris la flexibilité bidirectionnelle et les possibilités de travail pour ceux qui sont incapables de travailler de façon conventionnelle) et, parallèlement, voir à l'équité pour ceux qui travaillent au moyen de telles plateformes ou entrent en concurrence avec celles-ci. Le rapport Taylor recommande également de remplacer la catégorie « travailleur » par la catégorie « entrepreneur dépendant ». Il présente l'argument suivant : (*traduction*) « Les entrepreneurs dépendants forment le groupe le plus susceptible de souffrir d'une flexibilité unidirectionnelle injuste : nous devons donc fournir des mesures supplémentaires de protection à ces derniers et des incitatifs raffermis aux entreprises pour que les entrepreneurs dépendants soient traités équitablement. »
- L'association des professionnels et des travailleurs autonomes (IPSE), l'institut des droits en matière d'emploi (IER) et de nombreux syndicats au Royaume-Uni ont critiqué les recommandations du rapport Taylor parce qu'elles ne vont pas au cœur du problème des mesures de protection pour les travailleurs atypiques. L'IPSE, par exemple, a affirmé que le rapport (*traduction*) « ne permet pas de résoudre l'enjeu le plus urgent auquel fait face le marché du travail flexible du Royaume-Uni, à savoir tirer au clair en quoi consiste le travail autonome » ([Chamberlain, 2017](#)). Pour sa part, l'IER a qualifié les recommandations de (*traduction*) « faveur accordée aux entreprises de l'«économie des petits boulot» qui souhaitent échapper à la règle du salaire minimal » ([IER, 2017](#)).
- En février 2018, le gouvernement du Royaume-Uni a amorcé des consultations pour recueillir des points de vue sur la faisabilité éventuelle des recommandations du rapport Taylor en lien avec la situation d'emploi, ainsi que des commentaires sur les autres approches possibles. Dans le document de travail publié au cours des consultations, le gouvernement constate que la situation d'emploi occupe une place centrale en droit du travail et en droit fiscal, mais reconnaît que cet enjeu est

⁹ Au Royaume-Uni, la détermination de la situation d'emploi est fondée sur l'application aux cas particuliers des critères énoncés dans la jurisprudence, ce qui s'apparente à la situation au Canada.

complexe et nécessite une attention particulière ([gouvernement du Royaume-Uni, 2018](#)).

LE TRAVAIL ATYPIQUE ET LES AUTRES PROGRAMMES FÉDÉRAUX AU CANADA

- Comme les normes du travail, plusieurs autres programmes sociaux et économiques du Canada sont généralement basés sur le travail typique. Par exemple, les employeurs doivent cotiser au RPC et à l'a.-e. pour tous leurs employés, mais pas pour les travailleurs autonomes auxquels ils font appel. L'Agence du revenu du Canada (ARC) peut déterminer si le particulier est un employé ou un travailleur autonome en vue du versement de ces cotisations. Dans ses décisions à ce chapitre, l'ARC tient compte d'un grand nombre des facteurs dont se servent les inspecteurs du travail, les fonctionnaires, les arbitres et les tribunaux.
- Cependant, certains moyens ont été utilisés pour permettre aux travailleurs atypiques d'accéder à ces programmes. En 2010 par exemple, le gouvernement fédéral a lancé les Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes (PSTA) pour que les travailleurs autonomes au Canada puissent accéder aux prestations parentales, de maternité, de maladie, de compassion et pour proches aidants de l'a.-e. auxquelles ils n'auraient normalement pas droit. Les travailleurs autonomes peuvent adhérer aux PSTA et verser les mêmes cotisations que les employés (1,66 \$ par tranche de 100 \$, jusqu'à concurrence d'un montant maximal) afin d'être admissibles aux prestations. Après avoir adhéré aux PSTA, ils doivent attendre 12 mois avant de toucher des prestations.
- Le nombre de participants s'est révélé moindre que prévu. On estimait en 2012 que 318 900 travailleurs autonomes s'inscriraient aux PSTA, mais seulement 13 000 l'avaient fait en mai 2013 (4 % de la participation attendue) ([Emploi et Développement social Canada \(EDSC\), 2016](#)). Bien que le nombre de participants soit passé à 19 400 en 2017, représentant que 6% de la participation attendue, c'était 10% plus élevé que l'année précédente (EDSC, 2018). D'après une évaluation des PSTA menée en 2016, plusieurs facteurs expliquent la faible participation ([EDSC, 2016](#)) :
 - le revenu : en 2012, environ le tiers des travailleurs autonomes au Canada ne tireraient pas de leur travail autonome un revenu suffisant pour avoir accès aux PSTA;
 - la connaissance des PSTA : en 2012, seul le quart des travailleurs autonomes avait entendu parler des PSTA;
 - les facteurs de dissuasion : selon une enquête réalisée en 2012 auprès des travailleurs autonomes, les facteurs de dissuasion incluaient ce qui suit : ne plus travailler à son compte ou d'autres raisons non précisées (29,6 %); ne

pas avoir besoin de l'assurance ou avoir accès à d'autres assurances (22,1 %); ne pas avoir suffisamment d'information pour prendre une décision (22,1 %); des cotisations trop élevées, des prestations insuffisantes ou une participation apparemment trop complexe (17,5 %).

- L'évaluation a également mis en évidence que les participants aux PSTA diffère à plusieurs égards de celui des non-participants en ce qui touche le sexe, l'âge et le revenu. Les travailleurs autonomes ont davantage tendance à être des hommes, mais la participation était supérieure chez les femmes, les jeunes et les travailleurs à faible revenu. Dans la plupart des cas, les prestataires étaient des femmes (95 %), avaient entre 25 et 44 ans (91,3 %) et vivaient en milieu urbain (88,2 %) ([EDSC, 2016](#)). Les demandes se rapportaient surtout aux prestations parentales ou de maternité.
- Le RPC peut également s'appliquer aux travailleurs autonomes si ces derniers gagnent plus de 3 500 \$ par an. Les travailleurs autonomes doivent acquitter le taux de cotisation complet de 9,9 %, jusqu'à concurrence d'une cotisation maximale annuelle (5 187,60 \$ en 2018). De leur côté, employés et employeurs acquittent à parts égales ce même taux de cotisation, ce qui ramène à seulement 4,95 % le taux acquitté par les employés tandis que leur cotisation maximale annuelle correspond à la moitié de celle des travailleurs autonomes.

QUESTIONS À EXAMINER PAR LE COMITÉ D'EXPERTS

- Qui doit être protégé par les normes du travail fédérales?
 - Les travailleurs atypiques devraient-ils être protégés par toutes les normes du travail?
 - Les travailleurs atypiques devraient-ils être protégés uniquement par certaines normes du travail fédérales de base? Dans l'affirmative, quelles normes devraient s'appliquer?
 - Faudrait-il examiner d'autres programmes fédéraux afin de mieux protéger les travailleurs atypiques?

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

ARTHURS, H.W. *Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, Examen des normes du travail fédérales, 2006. Sur Internet : [URL:\[>\]\(http://publications.gc.ca/collections/collection_2008/hrsdc-rhdc/HS24-31-2006F.pdf\)](http://publications.gc.ca/collections/collection_2008/hrsdc-rhdc/HS24-31-2006F.pdf)

BECKER, T., et A. RAJWANI. *The sharing economy and the future of work*, Université Ryerson, 2016.

BUSBY, C., et R. MUTHUKUMARAN. *Precarious positions: Policy options to mitigate risks in non-standard employment*, 2016. Sur Internet :
<URL:https://www.cdhewe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary%20462_0.pdf>

CANADA. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL. *Évaluation des prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes*, Ottawa, le Ministère, 2016. Sur Internet : <URL:<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/2016-assurance-emploi-prestations-speciales.html>>

CANADA. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL. *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2016 et se terminant le 31 mars 2017*, Ottawa, le Ministère, 2018. Sur Internet : <URL: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2017/lettre.html>>

CHAMBERLAIN, A. « The Taylor review overlooks the big issue—clarifying what self-employment is », *The Guardian*, 12 juillet 2017. Sur Internet :
<URL:<https://www.theguardian.com/law/2017/jul/12/matthew-taylor-overlooks-the-big-issue-clarifying-self-employment-review-modern-working-practices>>

DE STEFANO, V. *The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*, 2016. Sur Internet :
<URL:http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm>

DEPARTMENT FOR BUSINESS, ENERGY AND INDUSTRIAL STRATEGY. *Employment Status Consultation*, Gouvernement du Royaume-Uni, 2018. Sur Internet :
<URL:https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679853/FINAL_Employment_Status_consultation_-_FOR_UPLOADING_and_PRINTING.pdf>

FARADAY, F. *Demanding a fair share*, Centre canadien de politiques alternatives, 2017. Sur Internet :
<URL:https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2017/07/Demanding%20a%20Fair%20Share_FINAL.pdf>

FONG, F. *Le travail précaire au Canada : qui sont les personnes réellement à risque?*, Comptables professionnels agréés Canada, 2018. Sur Internet :
<<https://www.cpacanada.ca/fr/the-cpa-profession/about-cpa-canada/key-activities/public-policy-government-relations/economic-policy-research/rise-precarious-employment>>

GELLATLY, M. *Still working on the edge: Building decent jobs from the ground up*, Workers’ Action Centre, 2015. Sur Internet :

<URL:<http://workersactioncentre.org/wp-content/uploads/2016/07/StillWorkingOnTheEdge-Exec-Summary-web.pdf>>

INSTITUTE OF EMPLOYMENT RIGHTS. *Our guide to the Taylor Review*, 2017. Sur Internet :
<URL:<http://www.ier.org.uk/sites/ier.org.uk/files/Taylor%20Review%20recommendations.pdf>>

JOHAL, S., et J. THIRGOOD. *Working without a net*, Mowat Centre, 2016. Sur Internet :
<URL:https://mowatcentre.ca/wp-content/uploads/publications/132_working_without_a_net.pdf>

KAARDAL, R.J., et A.C. BJORNSON. *The gig economy: Dependent contractors, workers' rights, and the Canadian approach*, 2018. Sur Internet :
<URL:<http://www.litigationchambers.com/lawyers/pdf/2018-02-22-paper-gig-economy-r-kaardal-qc-a-bjornson.pdf>>

KATZ, L., et A. KRUEGER. *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015*, 2016. Sur Internet :
<URL:http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf>

MITCHELL, C.M., et J.C. MURRAY. *L'examen portant sur l'évolution des milieux de travail : un programme pour les droits en milieu de travail*, 2017. Sur Internet :
<URL:https://files.ontario.ca/books/mol_changing_workplace_report_fr_2_0.pdf>

OCDE. *In it together: Why less inequality benefits all*, 2015. Sur Internet :
<URL:<http://www.oecd.org/social/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all-9789264235120-en.htm>>

ONTARIO. MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Modifications proposées aux lois en matière d'emploi et de relations de travail de l'Ontario*, Toronto, le Ministère, 2017. Sur Internet :
<URL:<https://news.ontario.ca/mol/fr/2017/05/modifications-proposees-aux-lois-en-matiere-demploi-et-de-relations-de-travail-de-lontario.html>>

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Non-standard employment around the world*, 2016. Sur Internet :
<URL:http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm>

PEPSO. *The precarity penalty: The impact of precarious employment on individuals, households and communities—and what to do about it*, PEPSO, Université McMaster et Centraide Toronto, 2015. Sur Internet :
<URL:<https://pepso.ca/documents/precarity-penalty.pdf>>

RANDSTAD. *Workforce 2025*, 2017. Sur Internet :
<URL:<http://content.randstad.ca/hubfs/workforce2025/Workforce-2025-Randstad-Part1.pdf>>

STATISTIQUE CANADA. *Travail autonome, sommaire historique*, tableau CANSIM
n° 282-0012 et n° 89F0133XIE au catalogue, Ottawa, 8 janvier 2016. Sur
Internet :<URL:<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>>

TAYLOR, M. *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*,
Gouvernement du Royaume-Uni, 2017. Sur Internet :
<URL:https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rq.pdf>