



## Le nouveau visage du travail au Canada : le droit à la déconnexion et le travail à la pigo

---

**Le 30 avril 2021**

**Mémoire présenté dans le cadre des consultations du Programme du travail  
d'Emploi et Développement social Canada**

## **Le nouveau visage du travail au Canada : le droit à la déconnexion et le travail à la pige**

---

*L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) représente plus de 225 000 travailleuses et travailleurs partout au pays et ailleurs dans le monde. Nos membres travaillent, entre autres, dans des agences et ministères fédéraux, des sociétés d'État, des universités, des casinos, des agences de services communautaires, des communautés autochtones, des aéroports ainsi que dans le domaine de la sécurité. L'AFPC a un bureau national à Ottawa et 23 bureaux régionaux répartis dans l'ensemble du pays. Parmi nos membres, plus de 11 000 évoluent dans un milieu de travail régi par le Code canadien du travail et 166 000 sont visés par la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral ou la Loi sur les relations de travail au Parlement. Nos autres membres sont assujettis aux lois du travail provinciales et territoriales.*

En 2019, l'AFPC a participé aux consultations du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes. Le présent mémoire s'inspire de ces discussions et en élargit la portée pour tenir compte des questions mises en évidence par la pandémie.

### **Au sujet du travail à la pige et du travail précaire**

Nous placerons le travail à la pige dans le contexte de la précarité d'emploi en nous penchant, notamment, sur le recours aux agences de placement temporaire, le vague entourant les entrepreneurs dépendants et indépendants et le sort d'autres travailleurs dans des situations d'emploi atypiques. La pandémie a clairement démontré que le cumul des petits boulots et la précarité croissante du travail fragilisent un grand nombre de travailleuses et travailleurs canadiens. En l'absence de normes du travail claires et centrées sur les travailleurs, de protections universelles comme les congés de maladie payés, de services de garde, d'une assurance médicaments et d'un solide régime d'assurance emploi élargi, nous continuerons à vivre dans un pays qui laisse pour compte les personnes mêmes que nous considérons comme essentielles – soit majoritairement les femmes, les Autochtones, les Noirs, les personnes racialisées et les personnes ayant un handicap –, c'est-à-dire celles qui sont déjà marginalisées.

Nous sommes conscients que les travailleuses et travailleurs marginalisés, et plus particulièrement ceux qui ont des emplois précaires, sont davantage susceptibles de souffrir de lésions professionnelles, et d'être exposés aux dangers d'ordre psychologique, au harcèlement, à la discrimination, à la violence et aux traumatismes affectifs. Toute démarche du Programme du travail d'EDSC visant à améliorer la nouvelle réalité des travailleurs canadiens doit tenir compte des divers dangers psychosociaux que rencontrent les membres des groupes d'équité et des moyens de répondre à leurs besoins propres. Par ailleurs, il faut reconnaître l'incidence des situations vécues tant à la maison qu'au travail, ainsi que la part disproportionnée des obligations familiales qu'assument les femmes.

Avant tout, il incombe au gouvernement d'intervenir en fonction des connaissances actuelles et aussi des recommandations du [rapport sur l'emploi précaire](#) publié en juin 2019 par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (HUMA). Même si ce rapport multipartite semble avoir été relégué aux oubliettes après les élections qui ont suivi sa publication, les recommandations qu'il renferme sont toujours d'actualité.

**Notre première recommandation** est donc de mettre en œuvre celles du rapport HUMA (annexe 1). Laisser traîner cet excellent document dans le fond d'un tiroir nuit au travail des comités de la Chambre et à la consultation proprement dite. Le gouvernement fédéral est actuellement le plus grand utilisateur de travailleurs d'agences de placement temporaire au pays. Il passe des marchés avec des entreprises qui ont tout intérêt à ce que les dispositions législatives visant à protéger les travailleurs précaires ne soient pas promulguées, sans compter qu'elles sont connues pour leur hostilité envers les travailleurs aux États-Unis. Il s'agit d'entrepreneurs comme Maximus, une société nouvellement retenue pour fournir des services d'appel à l'Agence du revenu du Canada.

Le gouvernement fédéral est tenu de se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et pourtant, son recours permanent au personnel temporaire et à d'autres travailleurs précaires est incompatible avec cette exigence. Chaque organisme fédéral doit avoir un plan d'équité en matière d'emploi et recueillir des données sur la représentation des groupes d'équité désignés. En omettant les travailleurs temporaires et les autres travailleurs précaires, on peut difficilement savoir si ces organismes respectent leurs obligations. Ce n'est pas tout. Le Programme des contrats fédéraux (PCF) cherche à déléguer la responsabilité des mesures d'équité en matière d'emploi à ses entrepreneurs du privé, mais les exigences en matière de rapports du PCF sont si opaques qu'elles rendent l'exercice de la responsabilité et la comparaison impossibles. En mettant en œuvre les recommandations du rapport HUMA, le gouvernement réduira considérablement le recours aux travailleurs temporaires et précaires dans la fonction publique, garantissant ainsi des mesures d'équité en matière d'emploi plus accessibles et applicables à tous.

## **Les travailleurs à la demande**

À cause de l'absence de règlements dans les lois actuelles, les employeurs et les sociétés étrangères accordent souvent aux travailleurs à la demande le statut de pigiste indépendant plutôt que d'employé.

Pire encore, les entreprises qui n'offrent que des petits boulots, notamment Uber, aimeraient bien que les lois canadiennes offrent moins de sécurité et de moins bonnes conditions de travail aux travailleurs, tout en minant leur droit de se syndiquer. Les syndicats canadiens unissent leur voix à celles de leurs homologues du monde entier qui exigent que les travailleurs à la demande aient les mêmes droits et les mêmes protections que tous les autres. Ces employeurs ne sont pas inscrits aux commissions provinciales et territoriales d'indemnisation des accidents du travail et ne cotisent pas à l'assurance emploi (AE) ni au Régime de pensions du Canada (RPC) ou au Régime des rentes du Québec. Ces entités comptent sur la participation des travailleurs et des employeurs pour assurer notre sécurité économique au travail et à la retraite. Les droits des travailleurs à la demande sont intimement liés aux nôtres.

Les travailleuses et travailleurs à la demande ne jouissent pas des protections accordées au personnel salarié par les lois du travail canadiennes. Ils ne peuvent pas se syndiquer ni négocier collectivement. Ils n'ont pas droit aux protections de base en matière de santé et sécurité. Leur travail n'est pas sujet aux mêmes normes de base, notamment en ce qui concerne le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, les heures de travail et les congés de maladie. Enfin, ils ne sont pas admissibles à d'importants programmes de sécurité sociale comme l'assurance emploi. S'ils perdent leur emploi, sont blessés, donnent naissance, tombent malades ou sont autrement incapables de travailler, ils sont essentiellement laissés à eux-mêmes.

En plus de ces défis, les travailleurs canadiens privés des protections fondamentales sont à la merci des fluctuations de la demande et des algorithmes qui déterminent à la fois quand ils doivent travailler et combien ils seront payés. Ils n'ont aucun recours ni protection contre une désactivation arbitraire ou de simples changements dans leurs conditions de travail. Selon des informations anecdotiques recueillies par le [Congrès du travail du Canada](#), de nombreux travailleurs à la demande canadiens déclarent que leur salaire diminue progressivement et que leurs conditions de travail mettent leur sécurité en danger depuis le début de la pandémie. Pourtant, ils n'osent pas se plaindre, car ils craignent les représailles des employeurs.

Les travailleuses et travailleurs à la demande devraient profiter des mêmes protections et droits en matière d'emploi que les autres travailleurs canadiens, y compris le droit fondamental de se syndiquer et de négocier collectivement.

L'AFPC croit que toutes les personnes salariées des secteurs sous réglementation fédérale et de la fonction publique fédérale devraient être protégées par les mêmes normes minimales du travail. De plus, aucun employeur, y compris le gouvernement fédéral, ne devrait pouvoir se soustraire à ces normes en déclarant que certains groupes de travailleurs (comme les étudiants, les employés occasionnels ou certains entrepreneurs) ne sont pas des employés.

Comme l'indique le document de discussion produit par le Comité d'experts, il existe actuellement une hiérarchie de protections offertes aux travailleurs dans différentes catégories. Ainsi, l'employée permanente à temps partiel bénéficie d'une plus grande protection que l'employé à temps plein provenant d'une agence de placement temporaire qui, à son tour, est mieux protégé qu'un entrepreneur dépendant, et ainsi de suite. Par conséquent, des personnes qui exercent les mêmes fonctions dans le même lieu de travail peuvent être rémunérées différemment. C'est inacceptable.

On devrait ainsi soutenir la capacité des travailleurs occupant un emploi atypique de se syndiquer, en leur fournissant les ressources nécessaires pour se structurer et en augmentant l'efficacité de la négociation collective, particulièrement lorsqu'il s'agit de négocier une première convention.

**L'AFPC recommande ce qui suit** pour accroître l'équité et la justice entre les personnes salariées, et pour remédier aux conditions de travail toujours plus mauvaises des personnes occupant un emploi atypique :

1. Inclure à la partie III du *Code canadien du travail* une définition du terme « employé » qui comprendrait les personnes qui sont actuellement désignées comme des entrepreneurs dépendants.
2. Tous les travailleurs occupant un emploi atypique, quel que soit le secteur d'activité, devraient jouir des mêmes protections sociales que les travailleurs ordinaires, y compris l'accès aux prestations, à l'assurance emploi et au RPC ou au RRQ. Ils devraient aussi avoir le droit de se syndiquer. Les travailleurs à la demande, les entrepreneurs dépendants et tous les employés d'entrepreneurs indépendants seraient visés par cette mesure.

Cela veut dire que le ratio actuel des cotisations de l'entrepreneur et du travailleur à l'AE devrait être maintenu à 2:1. Le gouvernement devrait aussi continuer à contribuer au régime sur une base tripartite.

3. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit s'appliquer à tous les travailleurs du secteur public fédéral, peu importe leur statut d'emploi, et il faut recueillir des données ventilées sur l'équité pour ces travailleurs. Cette loi s'applique à tous les milieux de travail sous réglementation fédérale et à toutes les organisations visées par le Programme de contrats fédéraux.
4. Il faudrait imposer des limites de durée pour les employés temporaires et contractuels. Étant donné qu'il existe un précédent au sein du secteur privé sous réglementation fédérale, nous estimons que 18 mois serait une durée raisonnable. Ainsi, toute personne qui travaille pour un employeur pendant plus de 18 mois devrait obtenir sa permanence et jouir de tous les droits qui s'y rattachent.
5. Toute personne qui remplit des fonctions professionnelles sous réglementation fédérale devrait être couverte par un régime d'indemnisation des travailleurs qui prévoit une rémunération équivalente à celle d'un travail à temps plein, et, s'il est plus élevé, au moins au salaire minimum en vigueur dans la province. Si la personne gagnait ou pouvait gagner davantage dans un emploi similaire, ce salaire devrait être le salaire présumé.
6. Les travailleuses et travailleurs occupant un poste précaire et dont la relation avec l'employeur n'est pas claire (p. ex., le personnel des agences de placement temporaire) devraient bénéficier d'une protection accrue, en rendant les entreprises et les employeurs du secteur public concernés conjointement et solidairement responsables des violations des normes du travail.
7. Pour permettre aux travailleurs d'exercer leur droit constitutionnel de se syndiquer, les employeurs devraient être tenus de fournir au syndicat des listes complètes des membres du personnel, y compris leurs coordonnées, à condition que le syndicat puisse démontrer qu'il mène une campagne de recrutement légitime.
8. Le gouvernement devrait explorer la possibilité d'ajouter la négociation multipartite et/ou la négociation par secteur aux normes du travail. Cette formule permettrait à tous les travailleurs, qu'ils occupent un emploi atypique, précaire ou conventionnel, d'unir leurs forces et de négocier leurs conditions de travail sur un pied d'égalité.
9. EDSC devrait recommander l'amélioration et l'élargissement des services et des programmes publics et universels, ce qui comprend la création d'un régime complet et universel d'assurance médicaments, et faire en sorte qu'un réseau de garderies abordables et accessibles à tous soit mis en place sans plus tarder.
10. L'AFPC invite le Programme du travail à envisager de modifier le *Code canadien du travail* (partie I – Relations du travail) et/ou le *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* pour donner aux travailleurs non syndiqués un meilleur accès à la syndicalisation. Nous avons présenté nos recommandations sur ce point [dans notre premier mémoire au Comité d'experts](#).

## **Le droit à la déconnexion**

L'un des changements les plus radicaux survenus dans le monde du travail à cause de la pandémie a été le passage de millions de travailleurs de leur lieu de travail à leur lieu de résidence. Comme pour le travail précaire, ce changement soudain et important a mis en lumière les problèmes liés à nos vies hyperconnectées et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour de nombreux travailleurs, ces outils étaient devenus monnaie courante. La différence, c'est que les ordinateurs portables, les téléphones intelligents et les tablettes les ont suivis jusque dans leur foyer. Au moins un outil, souvent un téléphone intelligent, les accompagne dans presque tous leurs déplacements. Au cours des 18 derniers mois, les employés de bureau, les travailleurs du savoir, les enseignants et bien d'autres encore ont été contraints de travailler chez eux. Les employeurs se sont débrouillés du mieux qu'ils ont pu pour fournir des outils à ceux qui n'en avaient pas encore. Avant même la pandémie, ces outils de travail envahissaient de plus en plus la vie professionnelle, familiale et personnelle des gens. Plusieurs raisons peuvent être avancées : la peur d'être mal vu, le désir de performance, le désir d'être un « bon soldat » ou tout simplement l'impossibilité d'éteindre son téléphone après la journée de travail. Si l'on ajoute à cela le confinement qui a forcé des communautés entières à s'isoler, les gens ont l'impression d'être toujours au travail.

Malheureusement, l'hyperconnectivité s'est immiscée dans la vie personnelle de nombreux travailleurs de la fonction publique fédérale et d'autres milieux de travail et elle les rend malades. Plusieurs études sur la santé et la sécurité professionnelles montrent un lien entre l'usage excessif d'outils numériques et la détérioration de l'état de santé des usagers, une situation qui coûte cher tant sur le plan financier que social. Certaines études ont reconnu que la surcharge cognitive et affective pouvant mener à un sentiment de fatigue est un risque psychologique associé à l'hyperconnectivité.

L'AFPC est entièrement d'accord : le droit généralisé à la déconnexion est bénéfique pour les travailleurs et les travailleuses. Cependant, elle croit que la simple conciliation travail-vie personnelle ne suffit pas; il faut viser plus haut en garantissant de véritables temps libres. Le droit à la déconnexion rendrait le travail plus humain en garantissant aux gens un horaire de travail et des temps libres clairement établis.

L'AFPC croit que le droit à la déconnexion est un prolongement du droit au repos et à la détente, et doit passer par un nombre raisonnable d'heures de travail et des congés annuels payés périodiques.

L'AFPC réitère que les politiques et les lois gouvernementales devraient généralement encourager les personnes salariées à se déconnecter en dehors de leurs heures de travail, et faciliter cette déconnexion. S'il est essentiel qu'une personne travaille au-delà de son horaire normal, elle devrait être rémunérée adéquatement. C'est pourquoi l'AFPC voit la déconnexion comme un contrat social plutôt qu'une question de conformité volontaire ou de décisions isolées. La supervision de l'utilisation des outils numériques doit respecter les périodes de repos et de congé, ainsi que la vie personnelle et familiale. Selon nous, seul un règlement fondé sur une consultation tripartite débouchera sur une solution efficace.

En plus d'avoir droit à la déconnexion, les travailleuses et travailleurs doivent être protégés contre les mesures de surveillance abusives des employeurs. Les compteurs de frappes, l'activation obligatoire des caméras Web, la surveillance par GPS et les autres méthodes de surveillance électronique peuvent avoir des conséquences graves sur la vie privée des travailleurs et des membres de leur ménage. Il est

impératif que les dispositions sur la déconnexion soient assorties de [restrictions relatives aux méthodes de surveillance du travail](#).

Le respect volontaire du droit à la déconnexion ne fonctionnera pas. En l'absence de réglementation fédérale, le choix ultime reviendra à l'employeur, qui décidera seul des modalités d'application de ce droit dans une politique interne adoptée sans consultation imposée ni obligation réelle de travailler avec les représentants du personnel. Les employeurs devraient être tenus de consulter les comités en milieu de travail et les comités d'orientation, ainsi que les agents négociateurs, le cas échéant, pour négocier le droit à la déconnexion.

Il faudrait publier, à l'intention des négociateurs et des spécialistes des politiques, des lignes directrices sur l'utilisation non abusive des outils numériques et la distinction entre temps de travail et temps de repos. Comme pour l'application de l'obligation de consulter les partenaires concernés sur l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement et de la violence, le Programme du travail d'EDSC doit veiller à ce que des dispositions soient prises pour l'application de la loi, notamment des directives et des sanctions administratives pécuniaires en cas de violation de l'obligation de consultation ou de la politique de déconnexion convenue.

## Les recommandations de l'AFPC

1. Mettre en application des dispositions législatives consacrant le droit des employés de se déconnecter et l'obligation de l'employeur de faciliter cette déconnexion.
2. Exiger des employeurs qu'ils établissent la distinction entre le temps de travail et le temps de repos en énonçant ce qui constitue une utilisation sensée des outils numériques.
3. Considérer le temps consacré à lire les courriels, les messages textes et autres messages numériques et à y répondre comme du travail aux fins du *Code canadien du travail*, y compris les heures de travail hebdomadaires maximales, et rémunérer ce travail adéquatement. Prévoir aussi des indemnités pour les périodes de disponibilité.
4. Adopter des dispositions législatives visant à protéger le personnel contre les représailles lorsqu'il exerce son droit à la déconnexion.
5. Reconnaître le droit à la déconnexion comme une prolongation de l'article 24 de la Déclaration universelle des droits de l'homme : « Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques. »
6. Adopter des dispositions législatives prévoyant des sanctions pécuniaires et des ordonnances correctives dans les cas où un employeur viole le droit de ses employés à la déconnexion ou exerce des représailles.
7. Adopter des dispositions législatives qui pourraient prévoir des approches adaptées à des industries, des professions ou des lieux de travail particuliers, en obligeant les employeurs à adopter des politiques conçues en étroite collaboration avec les travailleurs ou leurs agents

négociateurs, le cas échéant. De telles approches pourraient aussi nécessiter la délivrance de permis d'exonération appropriés d'une manière semblable au système actuel de calcul de la moyenne des heures supplémentaires.

8. Adopter des mesures législatives pour protéger et promouvoir le droit des personnes salariées à la vie privée, et limiter l'intrusion et l'ingérence technologiques de l'employeur, y compris restreindre ou bannir l'utilisation de logiciels de surveillance et l'activation obligatoire des caméras Web.
9. Sensibiliser le public afin de soutenir une orientation gouvernementale qui fait progresser à la fois la responsabilité de l'employeur concernant le droit juridique à la déconnexion et les droits de l'individu à cet égard.

### **Appliquer les normes fédérales au secteur public fédéral**

**Notre dernière recommandation** n'est pas nouvelle : nous demandons que les normes fédérales enchâssées dans le *Code canadien du travail* s'appliquent à tous les travailleurs et les travailleuses du secteur public fédéral. Il est inacceptable que le gouvernement fédéral impose aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale des normes qu'il n'est pas prêt à accepter pour sa propre main-d'œuvre, la plus importante au pays. Cela est d'autant plus crucial que le travail précaire, avec tous les problèmes qui y sont associés, est de plus en plus répandu dans la fonction publique fédérale en raison du recours accru aux agences de placement temporaire, à la sous-traitance et aux contrats de durée déterminée, ainsi qu'en raison de la connectivité grandissante que permet la technologie.

L'une des principales raisons pour lesquelles le gouvernement fédéral n'est actuellement pas tenu de respecter les mêmes normes que les employeurs du secteur privé concerne les conséquences de l'exercice d'un « contrôle fondamental » sur l'emploi de travailleurs temporaires. Lorsqu'un employeur du secteur privé exerce un contrôle fondamental sur les travailleurs d'une agence de placement temporaire, il est considéré comme le « véritable employeur » de ces travailleurs et tenu responsable à ce titre. À l'heure actuelle, la jurisprudence met le gouvernement fédéral à l'abri de l'application de ces principes juridiques. Une loi devrait être adoptée pour contrer les effets néfastes de cette jurisprudence et rendre le gouvernement fédéral responsable en tant que véritable employeur des travailleurs temporaires sur lesquels il exerce un contrôle fondamental.



## LISTE DE RECOMMANDATIONS

---

À la suite de leur discussion, les comités pouvaient faire des recommandations à ajouter dans leur rapport aux fins de considération de la Chambre des communes ou du gouvernement.

Les recommandations liées à l'étude suivent :

### **Recommandation 1**

Qu'Emploi et Développement social Canada collabore avec les ministères et organismes fédéraux pertinents de concert avec l'industrie, les syndicats, le milieu universitaire, des travailleurs qui ont connu l'emploi précaire ainsi que d'autres intervenants pour arriver à une compréhension commune de l'emploi précaire, et que, dans ce cadre de ces efforts, il tienne compte des dimensions et éléments suivants : la rémunération (y compris le salaire, les avantages sociaux et la volatilité du revenu), la sécurité de l'emploi (y compris les régimes de travail et les changements sectoriels), les conditions de travail, les occasions de perfectionnement et les circonstances particulières de chacun. (page 44)

### **Recommandation 2**

Qu'Emploi et Développement social Canada et Statistique Canada collaborent afin :

- d'élaborer une stratégie des données pour mesurer les éléments comprenant des facteurs quantitatifs, qualitatifs et longitudinaux;
- de s'assurer que la stratégie des données tienne compte du taux d'activité, de la stabilité du revenu et des compétences des groupes vulnérables (y compris les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles, les jeunes, les nouveaux immigrants, les aînés, les travailleurs étrangers temporaires, les stagiaires et les personnes handicapées). (page 45)

### **Recommandation 3**

Qu'Emploi et Développement social Canada examine et réforme l'assurance-emploi afin de mieux soutenir les travailleurs précaires, dont les travailleurs autonomes. À cette fin, il faut envisager dans la réforme :

- de réduire le nombre d'heures travaillées nécessaires pour y être admissibles;
- d'accroître les avantages sociaux pour les travailleurs peu rémunérés;
- les règles visant les travailleurs autonomes et les avantages sociaux dont ils bénéficient;
- l'accès à la formation professionnelle et technique offerte par l'intermédiaire de l'assurance-emploi;
- les pratiques exemplaires dans le monde. (p.46)

### **Recommandation 4**

Qu'Emploi et Développement social Canada étudie des formes de soutien du revenu, comme le revenu annuel garanti ou d'autres programmes de transfert, qui ne sont pas rattachées à l'emploi. (p. 46)

#### **Recommandation 5**

Qu'Emploi et Développement social Canada examine, avec la collaboration d'autres ministères et organismes fédéraux, les pratiques en matière de ressources humaines afin :

- de réduire le recours aux travailleurs d'agence temporaires et aux travailleurs autonomes;
- d'améliorer le filet de sécurité sociale des travailleurs d'agence temporaires et des travailleurs autonomes de sorte qu'ils bénéficient des mêmes protections en matière de santé et sécurité au travail et des mêmes régimes d'indemnisation des accidents du travail que les autres travailleurs;
- de revoir les politiques de ressources humaines et les pratiques d'établissement des budgets pour s'assurer qu'elles favorisent l'embauche d'employés permanents. (p. 47)

#### **Recommandation 6**

Qu'Emploi et Développement social Canada et le Comité d'experts :

- *précisent la portée de l'examen et reconnaissent qu'il faut tenir compte des travailleurs peu rémunérés et des travailleurs vulnérables (les femmes, les jeunes, les aînés, les nouveaux immigrants, les Autochtones, les personnes handicapées, les stagiaires et les travailleurs étrangers temporaires);*
- *revoient les parties I et II du Code canadien du travail ainsi que d'autres programmes fédéraux pour rendre l'emploi moins précaire. (p. 47)*

#### **Recommandation 7**

Qu'Emploi et Développement social Canada cherche à collaborer avec les provinces et les territoires afin que les travailleurs qui franchissent les frontières provinciales et territoriales ou qui sont parties dans une relation employeur/employé (en particulier les travailleurs autonomes) bénéficient de protections en matière de santé et de sécurité au travail, et de régimes d'indemnisation des accidents du travail. (p. 48)

#### **Recommandation 8**

Qu'Emploi et Développement social Canada investisse davantage dans le recrutement d'inspecteurs du Programme du travail afin :

- de favoriser l'éducation des employeurs et des travailleurs sur les droits et les responsabilités;
- d'aider les employeurs à satisfaire aux exigences de nature administrative et de production de rapports;
- d'effectuer des inspections préventives dans les milieux de travail pour vérifier la conformité avec les normes du travail et les protections en matière de santé et de sécurité en milieu de travail.

### **Recommandation 9**

Qu'Emploi et Développement social Canada, le milieu des affaires, les syndicats, les enseignants, et les administrations provinciales et territoriales établissent un programme de compétences essentielles pour la main-d'œuvre du 21e siècle. Ce programme de compétences devrait comprendre :

- l'instauration d'un cadre national des compétences et des mesures d'évaluation correspondantes;
- la prévision des compétences qui seront nécessaires dans le monde de demain et l'évaluation des écarts actuels et futurs;
- la mise au point de programmes de formation qui combleront ces écarts;
- l'établissement de mesures propices à une culture d'une formation continue. (p. 48)

### **Recommandation 10**

Qu'Emploi et Développement social Canada envisage dans la conception, la mise en place et l'évaluation de l'Allocation canadienne pour la formation :

- de prêter une attention particulière aux situations des travailleurs vulnérables, des travailleurs peu rémunérés, des travailleurs temporaires, des travailleurs qui sont obligés d'occuper un emploi à temps partiel ainsi que des travailleurs indépendants;
- de veiller à ce que l'Allocation canadienne pour la formation soit assortie des mesures de rendement appropriées, en collaboration avec des employés et des employeurs, et en portant une attention particulière aux avantages pour l'économie à long terme;
- de veiller à ce que les employés et les employeurs qui accèdent au programme profitent de ces avantages;
- de veiller à atténuer les répercussions sur les entreprises alors que leurs employés s'absentent pour la formation;
- de veiller à ce que la prestation pour les petites entreprises prévue dans l'Allocation canadienne pour la formation soit suffisante, bien structurée et bien communiquée aux employeurs;
- de collaborer avec les provinces et les territoires pour conclure une entente sur les dispositions connexes relatives aux congés;
- de tout faire pour que ces travailleurs bénéficient de cette allocation. (p. 49)

### **Recommandation 11**

Qu'Emploi et Développement social Canada, de concert avec l'ensemble du gouvernement et tous les ordres de gouvernement, reconnaisse l'incidence sur la société que représentent la multiplication considérable de l'emploi précaire et s'efforce de mettre en place un ensemble adéquat de politiques et de programmes pour atténuer les effets néfastes de l'emploi précaire sur les personnes et les ménages. (p. 50)