

**LA NATURE
CHANGEANTE
DU TRAVAIL**

SÉRIE DE RAPPORTS SUR DES ENJEUX CLÉS 2021

Naviguer dans la précarité du travail atypique

Réalités et recommandations de
politiques

LAURA LAM



PUBLIC POLICY FORUM
FORUM DES POLITIQUES PUBLIQUES



À PROPOS DU FPP

Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différents participant.e.s au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner des questions et apporter de nouveaux points de vue ainsi que de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous contribuons en :

- Réalisant des recherches sur les questions cruciales
- Favorisant des dialogues francs sur des sujets de recherche
- Célébrant le travail de leaders exceptionnels.

Notre approche, appelée « de l'inclusion à la conclusion », mobilise des interlocuteurs.rices, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin de cerner les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions.

Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.



© 2021, Forum des politiques publiques

1405 - 130, rue Albert

Ottawa, ON, Canada, K1P 5G4

613.238.7858

ISBN : 978-1-77452-080-2

NOUS REMERCIONS NOTRE COMMANDITAIRE PRINCIPAL



LA
PROMESSE
PRÊTS À AGIR

NOUS REMERCIONS NOS COMMANDITAIRES



TABLE DES MATIÈRES

À PROPOS DU FPP	2
Table des matières	4
À propos de l'auteure.....	5
RÉSUMÉ	6
Introduction	8
Préparer le terrain	9
Données transparentes, accessibles et proactives	12
Recommandation 1 : Élaborer des processus de collecte de données rigoureux qui permettent de recueillir les changements longitudinaux, dynamiques et régionaux dans le travail précaire atypique.	12
Recommandation 2 : Créer des soutiens accessibles pour assurer la protection des droits numériques et de l'accès aux données des travailleurs.euses, en adoptant des mesures de travail équitable qui soient transparentes et visibles pour les travailleurs.euses.....	14
Aller au-delà de la mentalité « soit/soit »	15
Recommandation 3 : Réimaginer et réorienter les incitatifs pour introduire des avantages durables qui seraient mutuellement bénéfiques pour les travailleurs.euses et les employeurs.euses tout en renforçant le rôle des organisations syndicales.	15
Cheminelements vers des options réelles et acceptables	17
Recommandation 4 : Permettre une plus grande reconnaissance des mesures d'orientation des tâches par rapport aux indicateurs d'emploi traditionnels pour les employeurs.euses et évoluer vers une adoption à l'échelle provinciale.	17
Recommandation 5 : Cesser de considérer le travail atypique et précaire comme la « meilleure option »	19
Conclusion.....	21



Notes de fin 23

À PROPOS DE L'AUTEURE

Laura Lam

Laura Lam est doctorante au Centre for Industrial Relations and Human Resources de l'Université de Toronto, où elle est titulaire d'une bourse d'études supérieures du Canada Joseph-Armand-Bombardier. Elle est également chercheuse à la Chaire d'excellence en recherche du Canada (CERC) sur la migration et l'intégration et sa recherche porte sur le lien entre la migration, l'emploi précaire et le genre, avec un accent sur l'utilisation de plateformes numériques de travail basées sur des applications. Elle a obtenu une maîtrise en études sur l'immigration et l'établissement à l'Université Ryerson.

Sa recherche actuelle a trait à l'étude des effets du travail atypique et précaire sur le marché du travail canadien, avec un accent particulier sur les populations migrantes. De plus, elle a mené et publié des recherches sur les répercussions du financement du capital-risque sur le bien-être de la société et a collaboré avec des chercheurs.euses sur un projet ethnographique qualitatif visant à comprendre les trajectoires d'emploi des femmes migrantes entrepreneuses.

RÉSUMÉ

Selon les estimations, 30 % de la main-d'œuvre canadienne occupe un emploi atypique sous une forme ou une autre. En termes simples, le travail atypique peut signifier le travail que vous accomplissez en dehors de votre emploi principal. Mais cela peut aussi vouloir dire que votre emploi principal ne comporte aucune condition d'emploi formel et rémunéré. Il occupe sur le continuum du travail un espace appelé « milieu désordonné ».

Plus d'un an après le début de la pandémie de COVID-19, les Canadiens et Canadiennes sont plus sensibles à la vie des travailleurs.euses essentiels qui nous ont soutenus pendant cette période, des travailleurs.euses des épicerie que nous avons salués en héros aux infatigables coursiers.ères alimentaires qui livrent des repas à nos portes. Pourtant, nous avons sans doute moins conscience d'une autre force à laquelle ces travailleurs.euses font souvent face chaque jour – la précarité et l'incapacité de quitter cet espace s'ils ou si elles le voulaient.

Le présent rapport explore l'état actuel de l'emploi atypique et précaire et les raisons qui en ont fait une réalité pour beaucoup et un choix pour certain.e.s. Il s'agit d'un dialogue entre des politiques intersectionnelles et qui nous oblige à penser au-delà des structures existantes pour envisager un avenir où la précarité doit disparaître. Ce rapport explore des considérations de politiques dans trois domaines clés :

- 1. Les données : Qui sont transparentes, accessibles et peuvent aboutir à des politiques proactives.**
- 2. Les avantages : Qui ne sacrifient pas la sécurité pour la flexibilité.**
- 3. Les options : Qui sont réelles et acceptables.**

Dans ces domaines, plusieurs points de décision sont explorés :

- Créer une stratégie globale de collecte et de protection des données;
- Collaborer avec les meilleures pratiques et la méthodologie sur les mesures du travail équitable;
- Relier les avantages transférables et encourager les avantages offerts par l'employeur.euse;
- Examiner de façon critique le rôle de la négociation sectorielle;
- Investir dans les évaluations et la reconnaissance des compétences; et
- Engager la conversation sur l'amélioration de l'assurance-emploi et le potentiel d'un revenu de base ciblé.

La longévité du travail atypique et précaire ne doit pas nécessairement être un lieu de stagnation ou d'enfermement. Elle peut plutôt être perçue comme une série de mouvements coordonnés de travailleurs.euses qui entrent et sortent. Des politiques doivent rendre ce mouvement possible et des mesures doivent être instaurées pour permettre de savoir qui doit se retrouver dans cet espace, pourquoi il/elle s'y trouve et ce qui est mis à sa disposition pour exercer sa liberté de choix.

INTRODUCTION

« Les entreprises de l'économie des petits boulots ont présenté leur horaire flexible comme une bouée de sauvetage économique pour les travailleurs.euses. Or, l'éclosion de coronavirus a montré tout le contraire. » (*New York Times*, mai 2020)¹

« Salués comme des héros au début de la pandémie, les travailleurs.euses des épiceries se sentent aujourd'hui largement oubliés. » (CBC, février 2021)²

« Le travail indépendant, c'est le festin ou la famine. Le travail vient par vagues... C'est pourquoi je veux faire en sorte que mes activités fonctionnent comme une entreprise. » (Extrait d'un entretien tiré de la NPR, septembre 2020)³

Les conditions de travail précaires sont souvent présentées sous la forme d'une interaction entre des forces apparemment opposées : flexibilité ou insécurité, essentiel ou superflu, festin ou famine. Tout récemment, diverses formes de travail atypique et précaire ont été reconditionnées sous le nom d'innovation technologique, mais la véritable nature précaire du travail a été accentuée au milieu de la pandémie de COVID-19, soulignant précisément la situation conflictuelle, turbulente et trouble des personnes qui se trouvent dans cet espace.

Donc, nous devons poser la question : que se passe-t-il dans notre société pour que le travail atypique, souvent flexible et précaire, devienne courant et un espace transitoire nécessaire pour beaucoup?

En 1944, l'économiste politique Karl Polanyi a décrit le phénomène du « double mouvement », dans lequel le marché libre a créé une marchandisation en tandem de la vie sociale et économique. Ce mouvement, qui a bénéficié aux capitalistes, a également favorisé le soulèvement d'un contre-mouvement de la part de ceux/celles qui demandaient une protection contre cette force du marché⁴.

Peut-être cette tension des mouvements a-t-elle toujours été un courant sous-jacent de notre marché du travail et n'est-elle pas nécessairement révolutionnaire dans notre pensée aujourd'hui, plus de 75 ans plus tard. Ce rapport aborde le mouvement sous plusieurs angles. Au niveau micro, la pandémie a mis en évidence les obstacles auxquels se heurtent les personnes qui souhaiteraient quitter des conditions de travail précaires, mais qui doivent choisir entre le revenu et les risques pour la santé et la sécurité, tout en faisant face à un nombre limité d'options viables. Au niveau macro, nous assistons à un mouvement migratoire de

travailleurs.euses qui quittent les villes confinées, car le travail et les salaires ont disparu⁵. À ce stade, alors que le tissu social et le marché du travail ont été bouleversés par la pandémie, il est plus que jamais crucial d'examiner les différents mouvements qui ont joué un rôle capital dans le façonnement du paysage actuel de notre marché du travail.

Faisant fond sur les publications précédentes de l'initiative triennale du Forum des politiques publiques sur l'avenir du travail, [La nature changeante du travail](#), ce rapport est axé sur le lien entre la précarité et le travail atypique, avec un examen plus approfondi des catégories de « travail à la demande » qui entrent dans cette catégorie. Ce rapport vise à fournir des considérations de politiques pour l'avenir postpandémique de l'espace où se situe le travail atypique et précaire, dont une partie est appelée le « milieu désordonné ». Cet espace est flou, abstrait et souvent (mais pas toujours) transitoire par nature. Il peut offrir de belles perspectives, mais durer longtemps dans cet espace peut entraver la mobilité. Il n'existe pas de solution (ni même de définition) uniforme pour cet espace.

Trois domaines de considération de politiques sont mis en avant comme points de départ pour répondre à la question clé : comment rendre le travail dans cet espace non conventionnel moins, et finalement pas du tout précaire?

1. **Des données transparentes, accessibles et proactives** : Élaborer des processus de collecte de données qui permettent de recueillir les changements longitudinaux, dynamiques et régionaux dans le travail précaire atypique et créer des supports accessibles pour protéger les travailleurs.euses contre l'extraction de leurs données.
2. **Aller au-delà de la mentalité « soit/soit »** : Réimaginer et réorienter les incitatifs pour introduire des avantages durables qui seraient mutuellement bénéfiques pour les travailleurs.euses et les employeurs.euses tout en renforçant le rôle des syndicats pour soutenir les travailleurs.euses.
3. **Chemins vers des options réelles et acceptables** : Investir dans les occasions de fournir aux travailleurs.euses des options réelles et acceptables pour qu'ils/elles puissent effectuer des choix éclairés et soutenus pour entrer ou sortir de l'espace atypique et précaire.

Préparer le terrain

Il existe une myriade de définitions du travail atypique et précaire, et si l'on ajoute à cela le « travail à la demande », la situation devient encore plus floue. Pour les besoins de ce rapport, le diagramme suivant trace les contours de notre centre d'intérêt :

Travail atypique

Absence d'une forme quelconque des caractéristiques d'un travail conventionnel ([Broschak & Davis-Blake, 2006](#))

Travail à contrat (la relation de travail traditionnelle n'existe pas) ([Duggan et al., 2020](#))

Toute activité complémentaire à la principale source de revenu; « activités rémunérées informelles ». ([Banque du Canada, 2019](#))

Travail conventionnel

Horaire fixe, Établissement commercial, Contrôle par l'employeur, Emploi continu ([Kalleberg et al., 2000](#))

La relation de travail traditionnelle existe ([Duggan et al., 2020](#))

Précaire

Insécurité de l'emploi : Insécurité de la relation contractuelle
Temporalité contractuelle
Sous-emploi contractuel
Emplois/secteurs multiples

Inadéquation du revenu :
Niveau de revenu

Absence de droits et de protection :
Absence de syndicalisation
Absence de sécurité sociale
Manque de soutien réglementaire
Absence de droits sur le lieu de travail

Travail décent

« L'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer les revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tou.te.s, hommes et femmes. » (Lignes directrices de l'OIT)

Sources :

- Broschak, J. P., & Davis-Blake, A. (2006). Mixing standard work and nonstandard deals: The consequences of heterogeneity in employment arrangements. *Academy of Management Journal*, 49(2), 371-393.
- Kostyshyna & Lalé. (2019). On the evolution of multiple jobholding in Canada. Banque du Canada. <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2019/12/swp2019-49.pdf>
- Kalleberg: Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American sociological review*, 256-278.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114-132.
- Kreshpaj, B. et al. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235-247. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31901944/>
- Organisation internationale du travail. (2015). Travail décent. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

Plutôt que de donner une définition statique d'une catégorie ou d'un archétype précis de travailleur.euse en situation de travail atypique et précaire, nous avons adopté l'approche qui consiste à encourager l'exploration de ces définitions, non pas nécessairement comme des catégories distinctes, mais sur un continuum. De plus, il faut souligner que ces catégories ne s'excluent pas mutuellement. Tous les travailleurs.euses atypiques ne se retrouvent pas dans des emplois précaires. Par exemple, un.e consultant.e en gestion contractuel peut ne pas travailler pour une entreprise mais accepter des contrats exclusifs, ou un.e travailleur.euse précaire peut également avoir un.e employeur.euse à temps plein⁶. Les exemples utilisés pour mettre en évidence le travail sur ce continuum sont également liés à la prédominance du travail à la demande. Le travail à la demande est examiné ici en tant que forme de travail atypique, en mettant l'accent sur le travail communautaire (plateformes numériques d'intermédiation du travail, géographiquement dispersées) et sur les plateformes numériques de travail basées sur des applications^a (plateformes de services qui déploient des travailleurs.euses à la demande)⁷.

^a Également appelé « travail sur plateforme » ou « travail à la demande ».

DONNÉES TRANSPARENTES, ACCESSIBLES ET PROACTIVES



Il est nécessaire de suivre, à un niveau longitudinal, qui entre ou sort du travail précaire et atypique, et qui est recruté pour répondre à la demande

Recommandation 1 : Élaborer des processus de collecte de données rigoureux qui permettent de recueillir les changements longitudinaux, dynamiques et régionaux dans le travail précaire atypique.

Environ un tiers de la population canadienne occupe une forme ou une autre d'emploi atypique⁸, et nous devons encore comprendre précisément qui sont les personnes concernées par ce travail. Bien que diverses formes de travail atypique aient été étudiées⁹, les enquêtes sur la main-d'œuvre doivent encore recueillir des données démographiques manquantes¹⁰. Le fait de ne pas avoir un portrait précis des travailleurs.euses atypiques et précaires et de leur place sur le continuum constitue un obstacle à l'élaboration de politiques globales en leur faveur. Cela est valable particulièrement pour les plateformes numériques de travail basées sur des applications. Nous devons explorer les conséquences précises des plateformes sur les communautés individuelles. Il ne devrait pas y avoir de formule standardisée pour évaluer leurs répercussions; il faut tenir compte du changement démographique des populations urbaines (p. ex. les personnes racialisées, les migrant.e.s, les Autochtones, etc.) et des politiques régionales (provinciales ou municipales) pour cibler et aborder les vulnérabilités vécues par les personnes qui occupent des emplois précaires et atypiques.

Le processus doit être plus rigoureux pour englober les diverses raisons pour lesquelles ce travail devient intéressant, en s'appuyant sur l'utilisation actuelle des données administratives. On s'attend à ce que le travail indépendant se développe, surtout après la pandémie¹¹, et c'est l'occasion pour le gouvernement d'anticiper la tendance en offrant des options et des avantages proactifs aux personnes qui travaillent dans ce domaine. Il est nécessaire de suivre, à un niveau longitudinal, qui entre ou sort du travail précaire et atypique, et qui est recruté pour répondre à la demande. Certains emplois ne sont plus soumis aux contraintes géographiques et

peuvent être délocalisés numériquement, comme nous l'avons vu pendant la pandémie. Cela peut créer à la fois des perspectives et des menaces pour la main-d'œuvre, et sans données uniformes et actualisées, les travailleurs.euses les plus précaires risquent de se retrouver plus près des marges numériques¹².

Des organismes tels que le Bureau of Labor Statistics des États-Unis et Statistique Canada tentent de recueillir des renseignements sur les travailleurs.euses de l'économie numérique au moyen de nouvelles questions d'enquête et d'un accroissement de la fréquence des données d'enquête, et bien que cela puisse fournir des renseignements plus globaux, les chercheurs.euses ont noté que les estimations du travail à la demande peuvent être très sensibles au libellé de l'instrument d'enquête en question, rendant difficile la comparaison entre les enquêtes¹³. Une autre méthode innovante aux États-Unis consiste à étudier le travail à la demande par le truchement des renseignements sur les dépôts directs versés dans les comptes bancaires des travailleurs.euses à la demande, créant ainsi des points de données observables qui permettent aux chercheurs.euses de mesurer les aspects transactionnels du travail à la demande¹⁴. De façon indirecte, les propriétaires des plateformes numériques de travail contrôlent et manipulent eux/elles-mêmes des données qui ont contribué à un déséquilibre de pouvoir croissant entre les travailleurs.euses. Si les plateformes numériques de travail veulent prouver qu'elles ont des répercussions positives sur les communautés où elles mènent leurs activités, il faudrait explorer davantage les moyens par lesquels notre gouvernement peut collaborer avec elles pour créer de meilleures politiques en utilisant leurs données. Le gouvernement a l'occasion de travailler aux côtés de ces employeurs.euses et plateformes pour négocier le partage et l'accessibilité des données dans le cadre de leur mandat opérationnel, ce qui, en fin de compte, peut contribuer à mieux protéger les travailleurs.euses.

Cependant, il ne s'agit que de méthodes fragmentaires de collecte de données. Il est nécessaire de mettre en place une stratégie globale de collecte et de protection des données pour que les politiques ne soient pas simplement réactionnaires. Outre les données longitudinales nécessaires pour comprendre réellement la durée qu'un.e travailleur.euse passe dans un emploi atypique et précaire, les données d'enquête ont également manqué de recueillir des renseignements sur la qualité de l'emploi et les attitudes et opinions sur les situations de travail actuelles¹⁵. L'adoption d'une approche plus communautaire peut également permettre une ouverture plus lente et sur mesure aux nouveaux employeurs.euses (telles que les nouvelles plateformes) qui ont déjà perturbé d'autres entités existantes¹⁶. En d'autres termes, les données qui dressent un tableau plus complet des raisons pour lesquelles un.e travailleur.euse peut se retrouver dans cet espace atypique et précaire font défaut. Une stratégie de données rigoureuse et bien conçue peut contribuer à empêcher les travailleurs.euses directement ou indirectement concernés de passer entre les mailles du filet.

Recommandation 2 : Créer des soutiens accessibles pour assurer la protection des droits numériques et de l'accès aux données des travailleurs.euses, en adoptant des mesures de travail équitable qui soient transparentes et visibles pour les travailleurs.euses.

Le terme « travail à la demande » désigne le travail par l'intermédiation des plateformes numériques de travail basées sur des applications, qui manipulent souvent l'information pour créer un déséquilibre de pouvoir entre les travailleurs.euses et les plateformes qui les emploient. Particulièrement pendant la pandémie, la nature opaque de la façon dont les renseignements sont recueillis, utilisés et distribués par les plateformes aux travailleurs.euses a été très préoccupante, ces derniers.ères étant souvent laissés dans l'ignorance quant à l'utilisation de leurs données pour déterminer certains aspects de leur rémunération¹⁷. Au-delà des seules plateformes de travail numériques, les chercheurs.euses ont remarqué que ces pratiques de gestion algorithmique, qui s'appuient sur l'asymétrie des renseignements (la distribution inégale des renseignements entre les travailleurs.euses et les plateformes), sont visibles sur l'ensemble du spectre socio-économique¹⁸. Le gouvernement doit examiner comment les travailleurs.euses eux/elles-mêmes peuvent être habilités à conserver leurs données pour annuler le déséquilibre des pouvoirs. Il convient de focaliser les ressources et l'attention sur la façon dont d'autres formes d'emploi atypique pourraient contribuer à la précarité accrue des travailleurs.euses laissés au contrôle et à la disposition des algorithmes¹⁹.

La Fondation Fairwork, basée à l'Université Oxford, évalue les plateformes de travail numériques et leur attribue une note sur 10 [en fonction de leurs principes](#)²⁰. Le travail de la Fondation est actuellement basé sur une analyse par pays, et il est possible d'explorer comment sa méthodologie éprouvée peut être adaptée au contexte canadien. Les plateformes dans chaque pays sont évaluées et classées, les entreprises sont consultées et les domaines nécessitant une amélioration sont portés à leur connaissance. En allant plus loin, le Canada peut s'engager à l'échelle municipale pour évaluer si la facilitation du travail par le truchement des plateformes a adopté les principes du travail équitable sur la base des caractéristiques précises de la ville. Il est possible d'imaginer un avenir où les nouvelles plateformes ne seraient autorisées à entrer sur le marché que si elles respectent un seuil minimal de conditions de travail considérées comme équitables, ce qui réduirait le choix entre flexibilité, sécurité et stabilité auquel font face de nombreux travailleurs.euses de plateformes. Aujourd'hui déjà, des organisations sans but lucratif telles que [RideFairTO](#) ont fait des conditions de transport par covoiturage la cible de leur plaidoyer pour des règles équitables pour les conducteurs.rices. L'adoption d'approches régionales visant à fournir des informations transparentes, compréhensibles et accessibles aux travailleurs.euses avant qu'ils/elles ne choisissent de s'engager dans un travail précaire susceptible de les piéger peut également constituer une forme d'action collective sur laquelle les travailleurs.euses et les décideurs.euses politiques peuvent collaborer. Une solide stratégie de collecte et de protection des données peut fournir des renseignements opportuns et réalistes sur ce que l'on sait de la réalité de l'emploi atypique, comme les normes d'emploi, les risques, les responsabilités, l'utilisation des données, les implications fiscales et financières, etc. Des organisations indépendantes sans but lucratif telles

que [Workers Info Exchange](#) ont pour mission d'aider les travailleurs.euses à mieux comprendre comment fonctionne la collecte de données par les entreprises technologiques privées et de lutter pour récupérer la capacité d'agir des travailleurs.euses en créant une confiance envers leurs données²¹. Les décideurs.euses politiques qui conçoivent l'avenir des droits numériques du travail et de la protection des travailleurs.euses peuvent bénéficier de la collaboration et de la consultation de tels groupes pour garantir la protection des droits numériques des travailleurs.euses.

ALLER AU-DELÀ DE LA MENTALITÉ « SOIT/SOIT »

Recommandation 3 : Réimaginer et réorienter les incitatifs



Les spécialistes de l'emploi précaire ont fait remarquer que « la réforme du droit du travail au Canada a été posée en termes de « soit/soit », opposant l'équité à l'efficacité ou la réglementation et la rigidité à la déréglementation et la flexibilité

pour introduire des avantages durables qui seraient mutuellement bénéfiques pour les travailleurs.euses et les employeurs.euses tout en renforçant le rôle des organisations syndicales.

Les spécialistes de l'emploi précaire ont fait remarquer que « la réforme du droit du travail au Canada a été posée en termes de « soit/soit », opposant l'équité à l'efficacité ou la réglementation et la rigidité à la déréglementation et la flexibilité²² ». Cet état d'esprit a fondamentalement affecté la façon dont la notion de travail atypique et précaire est immédiatement associée à un environnement dépourvu de prestations de soins de santé, d'accès à des jours de congé de maladie et à des prestations de retraite, pour n'en citer que quelques-uns. Et si cela ne doit pas être notre réalité?

Le budget fédéral de 2021, qui a souligné et réitéré l'engagement du gouvernement à apporter des changements législatifs, nous offre l'occasion de renforcer la protection du travail pour les travailleurs.euses atypiques. Il ne s'agit pas seulement des personnes qui relèvent des plateformes de travail numériques, mais

aussi de celles qui pratiquent la prestation extérieure de services, la sous-traitance, le travail temporaire et d'autres formes d'organisations de travail atypiques²³. Bien que des consultations soient en cours et qu'un financement réservé soit prévu pour investir dans des consultations ciblées pour les travailleurs.euses indépendants et les travailleurs.euses à la demande, la charge de la responsabilité ne doit pas incomber uniquement aux prestations gouvernementales. Nous devons nous demander si les mouvements de capitaux – des grandes entreprises technologiques aux petites et moyennes entreprises – jouent leur rôle. Les plans proposés, tel que celui d'Uber, prévoient de collaborer avec les employeurs.euses et les organismes de réglementation provinciaux pour offrir des approches « à la fois/et ».

Une étude de cas du FPP réalisée par Catherine Anas a mis en évidence l'option des avantages transférables. D'autres secteurs et organisations ont trouvé des moyens créatifs d'offrir des avantages aux travailleurs.euses, tout en incitant les employeurs.euses à agir. Par exemple, le Ontario Nonprofit Network a récemment mis en place un programme sectoriel dans le cadre duquel les employeurs.euses du secteur sans but lucratif versent des primes dans un fonds financier, qui permettent à leurs employé.e.s de recevoir un complément proportionnel à leur salaire en cas de congé de maternité et/ou de congé parental²⁴. Si l'on considère d'autres innovations à l'échelle mondiale, l'Amérique latine a connu un afflux de travailleurs.euses sur les plateformes de travail numériques qui coïncide avec l'augmentation récente du mouvement migratoire dans la région. Le développement de l'entrepreneuriat social dans la région a donné naissance à des [organisations qui fournissent des avantages](#) (tels que des consultations juridiques et comptables, une assurance-maladie, l'accès à des outils de travail tels que des vélos et des motos électriques et d'autres avantages professionnels) aux travailleurs.euses à la demande dont l'emploi est précaire²⁵. De tels programmes sont également en liaison directe avec les entreprises de plateformes numériques de la région qui – en vertu des cadres juridiques existants – ne sont pas tenues de fournir des avantages ou des soutiens aux travailleurs.euses. Ces programmes peuvent servir de passerelle et de ressource pour les personnes qui travaillent en alternance sur les plateformes de travail. Toutefois, il est dangereux de transférer à des groupes de citoyen.ne.s la charge de fournir des avantages susceptibles de garantir des moyens de subsistance durables aux personnes occupant un emploi précaire. Le travail de ces entreprises sociales n'est pas une panacée pour déresponsabiliser les entreprises qui se livrent à une exploitation flagrante.

La possibilité de négociations collectives sectorielles est une autre considération de politiques qui gagne du terrain. Ce modèle a été introduit dans des pays comme la Nouvelle-Zélande, l'Allemagne et la Suède, déplaçant la négociation au niveau de l'industrie, et les défenseurs.euses de cette forme de négociation collective ont plaidé en sa faveur, particulièrement pour certains secteurs à bas salaires²⁶. Mais là aussi, il faut être prudent. Aux États-Unis, le modèle sectoriel proposé pour les travailleurs.euses indépendants a suscité une vive controverse, les opposant.e.s estimant que son mécanisme de négociation se situe en dehors de toute relation syndicale et, en réalité, qu'il empêche les travailleurs.euses d'acquérir du pouvoir²⁷. Il est impératif que toutes les propositions formulées par les entreprises sous le prétexte d'être au bénéfice des travailleurs.euses soient examinées de près, car nous avons vu qu'elles sont souvent accompagnées d'un

agenda caché visant à saper les droits des travailleurs.euses et à négocier à la baisse leurs droits en matière de travail.

CHEMINEMENTS VERS DES OPTIONS RÉELLES ET ACCEPTABLES

Recommandation 4 : Permettre une plus grande reconnaissance des mesures d'orientation des tâches par rapport aux indicateurs d'emploi traditionnels pour les employeurs.euses et évoluer vers une adoption à l'échelle provinciale.

La croissance des environnements de travail précaires atypiques ne se produit pas de façon isolée. Les chercheurs.euses ont étudié le lien entre l'évolution vers le travail flexible et les groupes racialisés particulièrement défavorisés (et particulièrement les femmes)²⁸. En ce qui concerne notamment les plateformes de travail numériques basées sur des applications, on a noté que cette forme de travail est ancrée dans les inégalités historiques de classe, de race et de genre²⁹. Par conséquent, pour examiner les répercussions concrètes des politiques sur la vie des personnes qui occupent un emploi atypique et précaire, nous devons également nous pencher sur les régimes de politiques et les infrastructures qui se croisent et qui poussent de nombreuses personnes dans cet espace. Bien qu'il y ait de nombreux points d'intersection de politiques à prendre en compte, deux régimes de politiques clés ont le potentiel d'avoir des répercussions considérables sur les travailleurs.euses qui se retrouvent coincés dans la zone intermédiaire atypique et précaire :

La politique migratoire : Alors que nous nous dirigeons vers une période postpandémique, l'immigration se trouve à nouveau sous la loupe. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada a annoncé son intention de multiplier les cheminements d'immigration, notamment en invitant les résident.e.s actuels à demander la citoyenneté. La composition des migrant.e.s au Canada devrait également changer, la cohorte d'immigrant.e.s de la période de la COVID-19 (ceux/celles qui sont arrivés ou se sont installés au Canada pendant la pandémie) étant plus susceptible d'avoir une expérience professionnelle ou une éducation canadienne³⁰. Bien qu'il s'agisse de développements prometteurs pour les migrant.e.s établis ou en voie d'établissement au Canada, les obstacles structurels que sont le sous-emploi, la reconnaissance des titres de compétences étrangers et l'accent mis sur « l'expérience canadienne » se sont souvent révélés être des obstacles insurmontables à l'obtention d'un emploi rémunéré pour les nouveaux arrivant.e.s. En fait, le Canada fait face à une très forte surqualification des migrant.e.s dans les emplois présentant une forte inadéquation emploi-compétences³¹, et on a constaté que les emplois atypiques constituent un point d'entrée pour de nombreux nouveaux immigrant.e.s sur le marché du travail canadien³². La recherche sur les facteurs décisionnels qui poussent les migrant.e.s à travailler par l'intermédiation d'une plateforme montre

qu'ils/elles n'ont souvent pas d'autre choix en raison de la structure difficile du marché du travail au Canada et que le travail par le truchement d'une plateforme devient tout simplement la meilleure solution³³. Si nous ne nous attaquons pas à ces causes systémiques dans la façon dont nous travaillons avec les nouveaux arrivant.e.s dans leur processus d'intégration économique, les symptômes de la précarité ne pourront jamais être entièrement résolus.

La reprise axée sur les femmes : Les répercussions disproportionnées de la pandémie sur les femmes ont été bien démontrées³⁴. Les défenseurs.euses de cette cause ont préconisé la « reprise par les femmes » de l'économie et la promotion de milieux de travail plus flexibles, à l'initiative des employeurs.euses³⁵, mais qui peuvent aussi pénaliser involontairement les carrières des femmes s'ils ne sont pas réglementés et mis en place avec le soutien de politiques inclusives et favorables à la famille. Les chercheurs.euses qui ont étudié une plateforme de ce genre, Upwork, ont constaté une différence dans les salaires horaires demandés entre les femmes et les hommes (le taux horaire des femmes représentait 74 % du taux médian des hommes), mais malgré cet écart, si l'on prend en compte le nombre d'heures travaillées, les gains totaux entre les sexes étaient presque égaux, signifiant que les femmes travaillaient plus d'heures et que leur tarif peu élevé attirait les employeurs.euses sur les plateformes³⁶. Cet exemple montre que même la promotion du travail flexible peut encore perpétuer l'inégalité envers les femmes.

L'exemple des professionnel.le.s de la santé qualifiés venus de l'étranger qui n'ont pas pu contribuer au système de santé canadien au plus fort de la pandémie³⁷ est le résultat de l'importance que notre marché du travail continue d'accorder à la reconnaissance des titres de compétences et aux critères fondés sur l'expérience, qui sont souvent privilégiés par rapport aux compétences et aux aptitudes³⁸. Particulièrement conçues pour les migrant.e.s, des organisations telles que le Immigrant Employment Council of British Columbia ont mis en place des [évaluations basées sur les compétences](#) accessibles aux nouveaux arrivant.e.s dans divers secteurs d'activité – l'accent est mis sur ce que vous êtes capable de faire plutôt que sur ce que votre CV indique³⁹. Mais il ne suffit pas de l'introduire pour les nouveaux arrivant.e.s au Canada. Il faut aussi un effort plus concerté pour sensibiliser et informer les employeurs.euses et les associations professionnelles, et pour que les gouvernements locaux reconnaissent l'arrivée de ces personnes qualifiées au Canada.

Au-delà d'un simple outil permettant de déterminer le talent des nouveaux arrivant.e.s, les programmes axés sur les compétences peuvent offrir aux personnes occupant un emploi atypique la possibilité de réussir leur transition vers de nouveaux rôles. Les outils de mesure des compétences peuvent être intégrés à d'autres organismes d'emploi qui pourraient travailler avec des populations telles que les jeunes et les Autochtones, pour mieux connaître les compétences nécessaires pour améliorer la transition vers d'autres rôles souhaités. Avec le budget de 298 millions de dollars proposé par le gouvernement fédéral pour investir dans le programme Compétences pour réussir afin d'aider les Canadiens et Canadiennes à améliorer leurs compétences⁴⁰, les politiques du travail peuvent s'adapter pour diriger les fonds afin de faciliter l'accès au transfert des compétences, de sorte que les travailleurs.euses ne soient pas obligés de rester dans un emploi

avec peu ou pas de possibilités de mobilité et de renoncer aux possibilités d'investir dans l'éducation et la formation professionnelle.

Recommandation 5 : Cesser de considérer le travail atypique et précaire comme la « meilleure option »

Pendant la pandémie, la recherche a montré que les travailleurs.euses à faible salaire étaient doublement pénalisés : alors que beaucoup ont perdu leur emploi au début de la pandémie, d'autres ont travaillé un nombre d'heures disproportionné par rapport à ceux/celles qui avaient des salaires plus élevés⁴¹.

L'implication de ce résultat alimente la conversation sur la question de savoir qui supporte le risque lorsqu'il/elle est employé dans un emploi précaire, et pas seulement dans un travail atypique, mais même pour ceux/celles qui travaillent avec un.e employeur.euse constant. La pandémie a révélé que, pour les travailleurs.euses à faible salaire, le choix du niveau d'exposition qu'ils/elles préfèrent n'est souvent pas vraiment déterminant lorsqu'il s'agit de choisir entre les moyens de subsistance économiques et les risques pour la santé.

Alors que des discussions et des révisions majeures de notre assurance-emploi (AE) sont en cours pour améliorer l'architecture sociale et les structures de soutien au Canada pendant les phases de reprise après la pandémie (voir les rapports antérieurs du FPP tels que [L'avenir vient d'arriver : pour un travail décent dans](#)



En offrant des alternatives qui permettent aux travailleurs.euses de prendre une pause pour y réfléchir, nous pouvons faire en sorte que cet espace ne devienne pas un piège

[le monde post-pandémie](#)), une approche de revenu de base ciblé (différente d'un revenu de base universel) pourrait offrir aux travailleurs.euses un meilleur fondement pour choisir un emploi en connaissance de cause⁴². Cette option s'adresse particulièrement aux travailleurs.euses à faible salaire, en leur offrant un soutien et une source de revenu alternative pendant les périodes où les choix sont limités. Une étude réalisée en Colombie-Britannique a examiné comment un revenu de base ciblé associé à des services de base (tels que des suppléments pour la santé étendus à toutes les personnes à faible revenu) peut créer un espace pour des communautés solidaires et mutuellement bénéfiques⁴³.

En fin de compte, nous devons examiner les moyens par lesquels les travailleurs.euses en situation atypique et précaire peuvent partir, s'ils et si elles le souhaitent. En offrant des alternatives qui permettent aux travailleurs.euses de prendre une pause pour y réfléchir, nous pouvons faire en sorte que cet espace ne devienne pas un piège. D'autres moyens créatifs peuvent être explorés pendant que nous examinons la façon dont notre système d'assurance-emploi peut être transformé, comme une proposition visant à instaurer des prestations spéciales par le truchement de comptes individuels (en fonction des risques démographiques et familiaux) qui pourraient fonctionner de la même façon que des programmes tels que la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti⁴⁴. Avec un tel programme, nous pourrions envisager une réalité où ceux/celles qui choisissent un travail atypique et précaire (comme le travail par le truchement d'une plateforme), puissent compter sur les prestations spéciales pour explorer des alternatives réalistes et dignes si et quand ils/elles le souhaitent.



CONCLUSION

Une question fondamentale concernant cet espace du « milieu désordonné », souvent marqué par la précarité, est la suivante : qui supporte le risque? On peut dire que la réponse est facile : les travailleurs.euses. La recherche d'un rééquilibrage de cette charge inégale du risque fait partie des luttes des militant.e.s, des syndicats et des travailleurs.euses. L'incertitude est de plus en plus grande quant à ce à quoi ressemblera la main-d'œuvre postpandémique; la question à laquelle nous devrions nous efforcer de répondre n'est pas seulement de savoir comment on finit par se retrouver dans cet espace, mais plutôt de savoir comment permettre et donner aux travailleurs.euses les moyens d'opérer des choix éclairés pour entrer ou sortir de cet espace. En fonction du parcours de chacun.e dans ce milieu désordonné, cet espace atypique et précaire peut coexister avec des menaces et des possibilités, des risques et des avantages et un mouvement dynamique. Ceux/celles qui vantent le mode de vie exempt des contraintes d'un emploi conventionnel comme une expérience libératrice et enrichissante n'ont peut-être pas tort, mais il est essentiel d'examiner qui peut le faire, et quels sont les privilèges dont ils/elles bénéficient. Ceux/celles qui se considèrent comme des « nomades numériques » et d'autres comme des « travailleurs de plateforme » sont radicalement différents, et il faut faire une distinction claire pour aborder la précarité dans ces espaces. Si cet espace est censé être réellement transitoire, nos réglementations fédérales et provinciales, nos normes d'emploi et nos responsabilités d'employeur.euse permettent-elles aux transitions de se produire? Ou bien rendons-nous par inadvertance cet espace obligatoire par nécessité, espace dans lequel ces décisions sont involontaires non pas parce qu'il n'y a pas d'autre choix, mais parce qu'il n'y a pas d'alternative réelle et acceptable⁴⁵?

Une conversation sur le risque doit s'accompagner d'une autre sur la responsabilité. Peut-être qu'un domaine de responsabilité pour lequel les décideurs.euses politiques peuvent plaider est de s'assurer qu'il existe des alternatives réelles et acceptables pour ceux/celles qui les cherchent, et de s'assurer que les

employeurs.euses qui exploitent les travailleurs.euses en soient tenus responsables. Alors que nous voyons divers mouvements mondiaux mener une bataille féroce contre la mauvaise classification des entrepreneurs.euses indépendants, nous devons être conscients qu'il ne s'agit pas nécessairement du remède à la précarité, mais plutôt d'une partie du problème. En fait, s'attaquer à un symptôme de la précarité peut simplement conduire à un changement dans d'autres domaines; souvent, nos normes d'application de l'emploi ne sont pas adaptées aux conditions de travail qui alimentent la précarité⁴⁶.

Pour en revenir au double mouvement de Polanyi entre la commercialisation et le contre-mouvement, bien que ces mouvements parallèles soient inévitables, la conversation devrait porter sur la façon dont les deux mouvements peuvent rester sur un pied d'égalité ou, mieux encore, sur la façon dont les normes d'emploi du Canada peuvent protéger les travailleurs.euses de façon proactive plutôt que réactionnaire. L'investissement dans la reconnaissance des compétences, les avantages transférables et la transparence des données et des mesures sont des moyens pratiques de permettre aux travailleurs.euses d'opérer des choix. Si l'on regarde la situation dans son ensemble, nous devons rester vigilants et comprendre qui entre, qui sort et qui reste dans cet espace précaire au milieu désordonné.

NOTES DE FIN

- ¹ Conger, K., Satariano, A., et Isaac, M. (2020). Pandemic Erodes Gig Economy Work. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2020/03/18/technology/gig-economy-pandemic.html>
- ² Butler, C. (2021). Once hailed as heroes, Ontario grocery store workers now push for vaccine access, paid sick days. CBC. <https://www.cbc.ca/news/canada/london/pandemic-grocery-store-workers-1.5909182>
- ³ Berliner, U. (2020). Jobs In The Pandemic: More Are Freelance And May Stay That Way Forever. NPR. <https://www.npr.org/2020/09/16/912744566/jobs-in-the-pandemic-more-are-freelance-and-may-stay-that-way-forever>
- ⁴ Polanyi, K. (1944). The Great Transformation (La Grande Transformation). Farrar & Rinehart, inc. https://inctped.ie.ufrj.br/spiderweb/pdf_4/Great_Transformation.pdf
- ⁵ Jordan, M. (2021). From India, Brazil, and Beyond: Pandemic Refugees at the Border. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2021/05/16/us/migrants-border-coronavirus-pandemic.html>
- ⁶ De Stafano, V. (2016). Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach. Industrial Law Journal, vol. 46, n° 2, pp. 185-207. <https://doi.org/10.1093/inclaw/dww034>
- ⁷ Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., et McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. Human Resource Management Journal, vol. 30, n° 1, pp. 114-132. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1748-8583.12258>
- ⁸ Emploi et Développement social Canada. (2019). Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes. <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/services/labour-standards/reports/expert-panel-final/expert-panel-final-report-20190826.pdf>
- ⁹ Jeon, S.H., Liu, H., et Ostrovsky, Y. (2019). Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019025-fra.htm>
- ¹⁰ Riwi. (2019). The Future of Online-Enabled « Gig » Work. <https://riwi.com/wp-content/uploads/2019/02/Insight-of-the-Week-Online-Enabled-%E2%80%98Gig%E2%80%99-Work.pdf>
- ¹¹ Jeon, S.H., et Ostrovsky, Y. (2020). Les répercussions de la COVID-19 sur l'économie à la demande : préoccupations à court et à long termes. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00021-fra.htm>
- ¹² Horizons de politiques Canada. (2021). La technologie numérique transforme la production et la main-d'œuvre. Gouvernement du Canada. <https://horizons.gc.ca/fr/2021/02/22/2-la-technologie-numerique-transforme-la-production-et-la-main-doeuvre/>

-
- ¹³ Abraham, K., Haltiwanger, J., Sandusky, K., et Spletzer, J. (2018). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. Measuring and Accounting for Innovation in the 21st Century. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w24950>
- ¹⁴ Koustas, D. (2020). Insights from New Tax-Based Measures of Gig Work in the United States. CESifo Forum, Ifo Institut, vol. 21, n° 3, pp. 5-9. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/226407/1/CESifo-Forum-2020-03-p05-09.pdf>
- ¹⁵ Zhang, S., et Zuberi, D. (2017). Evening the keel: Measuring and responding to precarity in the Canadian labour economy. Administration publique du Canada, vol. 60, n° 1, pp. 28-47. <https://doi.org/10.1111/capa.12206>
- ¹⁶ Phung, K., Turchick Hakak, L., Toubiana, M., Buchanan, S., et Ruebottom, T. (2021). How Uber drivers avoided — and contributed to — the fate of taxi drivers. The Conversation. <https://theconversation.com/how-uber-drivers-avoided-and-contributed-to-the-fate-of-taxi-drivers-158339>
- ¹⁷ Clarke, L. (2021). Data is the next frontier in the fight for gig workers' rights. Tech Monitor. <https://techmonitor.ai/policy/education-and-employment/data-next-frontier-fight-for-gig-workers-rights>
- ¹⁸ Ibid.
- ¹⁹ Pour plus d'information, consulter le rapport du FPP intitulé Une stratégie pour l'économie des plateformes au Canada : soutenir une gouvernance axée sur le milieu pour un avenir du travail plus résilient et inclusif post-COVID. <https://ppforum.ca/fr/publications/une-strategie-pour-leconomie-des-plateformes-au-canada-soutenir-une-gouvernance-axee-sur-le-milieu-pour-un-avenir-du-travail-plus-resilient-et-inclusif-post-covid/>
- ²⁰ Fairwork Foundation. (non daté). About Fairwork. <https://fair.work/en/fw/about/>
- ²¹ Toh, J. (2021). Empowering Workers Through Digital Rights. Digital Freedom Fund. <https://digitalfreedomfund.org/empowering-workers-through-digital-rights/>
- ²² Fudge, J., et Vosko, L.F. (2001). By whose standards? Reregulating the Canadian labour market. Economic and Industrial Democracy, vol. 22, n° 3, pp. 327-356. <https://doi.org/10.1177/0143831X01223002>
- ²³ Ministère des Finances. (2021). Budget de 2021 – Travailleurs à faible salaire. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/04/budget-de-2021--travailleurs-a-faible-salaire.html>
- ²⁴ Ontario Nonprofit Network. (2021). Pooling risk and resources can help build a parental leave top-up fund for nonprofit workers. <https://theonnc.ca/pooling-risk-and-resources-can-help-build-a-parental-leave-top-up-fund-for-nonprofit-workers-2/>
- ²⁵ Nippy. (non daté). How We Work. <https://nippy.la/en>
- ²⁶ Doorey, D. (2021). How New Zealand's New Sectoral Collective Bargaining Model Would Work in Canada. Canadian Law of Work Forum. <https://lawofwork.ca/nzsectoralbargaining/>

-
- ²⁷ McAlevey, J. (2021). Silicon Valley's Offer of Sectoral Bargaining Is a Trick. *The Nation*.
<https://www.thenation.com/article/politics/silicon-sectoral-bargaining-unions/>
- ²⁸ Galabuzi, G.E. (2006). *Canada's economic apartheid: The social exclusion of racialized groups in the new century*. Canadian Scholars' Press.
https://books.google.ca/books/about/Canada_s_Economic_Apartheid.html?id=dEzDhwE7JYsC
- ²⁹ van Doorn, N. (2017). Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the « on-demand » economy. *Information, Communication & Society*, vol. 20, n° 6, pp. 898-914.
<https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>
- ³⁰ Conference Board du Canada. (2021). The COVID-19 Cohort: A Unique Group of Immigrants.
<https://www.conferenceboard.ca/focus-areas/immigration/the-covid-19-cohort>
- ³¹ Lu, Y., et Hou, F. (2020). Immigration System, Labor Market Structures, and Overeducation of High-Skilled Immigrants in the United States and Canada. *International Migration Review*, vol. 54, n° 4, pp. 1072-1103.
<https://doi.org/10.1177/0197918319901263>
- ³² Lamb, D., Banerjee, R., et Verma, A. (2021). Immigrant–non-immigrant wage differentials in Canada: A comparison between standard and non-standard jobs. *International Migration*. <https://doi.org/10.1111/imig.12808>
- ³³ Lam, L. et Triandafyllidou, A. (2021). An unlikely stepping stone? Exploring how platform work shapes newcomer migrant integration. *Transitions: Journal of Transient Migration*, vol. 5, n° 1, pp. 11-29. Prochainement.
- ³⁴ Ravanera, C. (2020). Primer on the gendered impacts of COVID-19. Institute for Gender and the Economy.
<https://www.gendereconomy.org/primer-on-the-gendered-impacts-of-covid-19/>
- ³⁵ Dessanti, C. (2020). The She-Covery Project: Confronting the Gendered Economic Impacts of COVID-19 in Ontario. Ontario Chamber of Commerce. <https://occ.ca/wp-content/uploads/OCC-shecovery-final.pdf>
- ³⁶ Foong, E., Vincent, N., Hecht, B., et Gerber, E.M. (2018). Women (still) ask for less: Gender differences in hourly rate in an online labor marketplace. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 2(CSCW), pp. 1-21.
<https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3274322>
- ³⁷ Asalya, S. (2021). Internationally trained health-care professionals unable to help in COVID-19 fight. Here's why. *Global News*. <https://globalnews.ca/news/7877049/health-care-professionals-international-covid-19/>
- ³⁸ Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 3, n° 4, pp. 148-71.
<https://oreopoulos.faculty.economics.utoronto.ca/wp-content/uploads/2014/03/Why-Do-Skilled-Immigrants-Struggle-in-the-Labor-Market.pdf>
- ³⁹ Facilitating Access to Skilled Talent. (non daté). The FAST Program. <https://fastbc.org/>

-
- ⁴⁰ Ministère des Finances. (2021). Budget de 2021 – Travailleurs à faible salaire. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/04/budget-de-2021--travailleurs-a-faible-salaire.html>
- ⁴¹ Koebel, K., et Pohler, D. (2021). Labor Markets in Crisis: The Double Liability of Low-Wage Work During COVID-19. *Industrial Relations*, vol. 59, n° 4, pp. 503-531. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irel.12269>
- ⁴² Pohler, D. (2021). Ontario has a better option than paid sick days. *The Line*. <https://theline.substack.com/p/dionne-pohler-ontario-has-a-better>
- ⁴³ Green, D.A., Kesselman, J.R., et Tedds, L.M. (2020). *Covering All the Basics: Reforms for a More Just Society*. https://bcbasicincomepanel.ca/wp-content/uploads/2021/01/Final_Report_BC_Basic_Income_Panel.pdf
- ⁴⁴ Corak, M. (2020). *Employment Insurance Reform That Promotes Agency*. C.D. Howe Institute. <https://www.cdhowe.org/intelligence-memos/miles-corak---employment-insurance-reform-promotes-agency>
- ⁴⁵ Lewis, H., et Dwyer, P. (2014). *Precarious lives: Forced labour, exploitation and asylum*. Policy Press. <https://policypress.universitypressscholarship.com/view/10.1332/policypress/9781447306900.001.0001/upso-9781447306900>
- ⁴⁶ Vosko, L.F., et Closing the Enforcement Gap Research Group. (2020). *Closing the Enforcement Gap: Improving Employment Standards Protections for People in Precarious Jobs 58*. University of Toronto Press. <https://utorontopress.com/ca/closing-the-enforcement-gap-4>