

# ***Précarisation de l'emploi et mesures de protection et d'indemnisation en SST***

**Chaire de gestion de la santé et  
sécurité du travail**

Le 26 septembre 2003

Jean Bernier, professeur  
Département des relations industrielles  
Université Laval

# ***Les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle***

**M. Jean Bernier**

Département des relations industrielles  
Université Laval

**M<sup>me</sup> Guylaine Vallée**

École des relations industrielles  
Université de Montréal

**M<sup>e</sup> Carol Jobin**

Département des sciences juridiques  
Université du Québec à Montréal

## ***Plan***

### **Introduction**

- Diversité et importance du travail atypique
- Impact sur la santé et la sécurité des travailleurs

### **1. Questions communes**

- A- Accès à la protection
- B- Niveau de protection

### **2. Quid de la SST**

- A- L.S.S.T
- B- L.A.T.M.P.

### **Conclusion**

- Voies d'avenir

## ***Introduction***

### **A- Diversité et importance**

### **B- Impact sur la santé et la sécurité**

## ***A- L'atypie : une réalité polymorphe et numériquement importante***

## ***Définition classique de salarié***

- une personne qui travaille pour un employeur
- sous sa direction
- dans l'établissement de l'employeur
- pour une durée indéterminée
- « salarié permanent à temps plein »

## Travailleur atypique

- Temps partiel
- Durée déterminée
- Occasionnel
- Temporaire
- Sur appel
- À domicile
- Télétravail
- Salarié d'agences de location de personnel
- Travailleurs autonomes

## Un phénomène important

### Évolution de l'emploi atypique au Québec selon Stat. Can. (EPA)

1976	16,7 %
1995	29,3 %
2001	36,4 %
2001	31,2 % (sans ét.)

## Répartition selon le sexe

Emplois créés 1997 - 2001		
	Emplois	Atypiques
<i>Hommes</i>	124 400	5,5 %
<i>Femmes</i>	114 500	19,3 %

## B- Impact sur la santé et la sécurité des travailleurs

- Plusieurs études le démontrent
  - Santé mentale
  - Incidence sur le risque d'accidents
- Voir textes de Katherine Lippel, Michael Quinlan, Alain Vinet, etc.
- Travaux en cours dans le cadre de la Chaire

## Question

- Dans quelle mesure ces travailleurs atypiques ont-ils accès à la même protection sociale que les salariés « traditionnels » ?

## 1. Questions communes

Deux grands ordres de problèmes

A- Accès à la protection sociale

B- Niveau de protection sociale

## **A- Accès à la protection sociale**

- En droit du travail, deux statuts: « salarié » ou « entrepreneur indépendant »
- Le statut de salarié: clé de l'accès à la protection sociale
- Les « faux indépendants »
- Les définitions varient d'une loi à l'autre

## **B- Disparité de traitement en fonction du statut d'emploi**

- « Salariés atypiques »
- Conditions de travail
  - Salaire
  - Avantages sociaux
- Règles reposant sur la notion de service continu
- Protection de l'emploi
- Cas particulier des relations triangulaires

## **2. De façon particulière en SST**

- Deux lois de portée universelle dans leur intention
- L.S.S.T. et L.A.T.M.P.

## **A- L.S.S.T.**

- Objet : élimination à la source des dangers
- Impose à l'employeur de prendre des moyens à l'égard des travailleurs
- Impose au travailleur certaines obligations.

## **Les problèmes**

- a) Ouverture à l'externalisation des risques
- b) Travaux particulièrement dangereux
- c) Le retrait préventif de la travailleuse enceinte

## **a) Ouverture à l'externalisation des risques**

- Place du travailleur autonome dans la LSST
- « travailleur » (art. 1) inclut les salariés atypiques
- *Quid* des autres personnes sur les lieux et fournissant une prestation de travail ?

### **L'« autonome »**

- Si seul en présence d'autres travailleurs
  - a les obligations du travailleur
  - a les obligations de l'employeur
  - mais ne bénéficie pas des droits du travailleur (art. 9 et 10)
- Si seul en l'absence d'autres travailleurs
  - n'a pas d'obligations particulières
- Si avec l'aide de travailleurs
  - a les obligations du travailleur
  - et est considéré comme un employeur
  - à titre d'entrepreneur indépendant

### **b) Travaux particulièrement dangereux**

- Certaines catégories de salariés atypiques:
- Les « CDD » : temporaires, occasionnels, salariés d'agence
- Plus sujets à des accidents
  - Dans les premiers jours
- Malgré cela la L.S.S.T. n'interdit pas
  - Travaux particulièrement dangereux
  - Travaux nécessitant un suivi médical *a posteriori*

### **c) Le retrait préventif de la travailleuse enceinte**

- Selon qu'elle est incorporée ou non
  - Si non : pas droit
  - Si oui et devient la salariée de sa propre entreprise : a droit

### **B- L.A.T.M.P.**

- Objet: indemnisation du travailleur victime d'une lésion professionnelle
- Financé par les cotisations des employeurs
- Indemnisation sans égard à la faute
- Droit au retour au travail

### **Deux ordres de problèmes**

- a) Inclusion des autonomes
- b) Égalité ou disparité de traitement à l'égard des salariés atypiques

### **a) Autonomes : inclus ou exclus ?**

- Inclusion statutaire :
- Le salarié (y compris atypique)
- Certains autonomes (seuls) par assimilation (art 9)

### ***Exclusion statutaire***

- Le domestique
- Le « gardien » d'enfants *et al* « dans un logement »
- Le « sportif » professionnel
- L'entrepreneur indépendant
- L'autonome exclu de l'art 9.

### ***Inclusion volontaire***

- L'autonome exclu de l'art 9
- peut adhérer volontairement
- en payant la totalité de la cotisation

### ***b) Les salariés atypiques: égalité ou disparité de traitement ?***

- La détermination de l'indemnité de remplacement du revenu
- Les salariés d'agence

### ***1- L'indemnité de remplacement du revenu***

- Deux conceptions:
- Remplacer le salaire perdu ?
- ou
- Compenser la perte de la capacité de gain ?

### ***Pour le salarié CDI***

- Temps complet chez un employeur :
- les deux thèses donnent le même résultat

### ***Pour les autres ?***

- CDD – temps partiel – sur appel - cumul d'emploi
- Résultat différent:
  - Pour les 14 premiers jours
    - temps partiel – sur appel - cumul d'emploi
  - Pour l'IRR
    - CDD – annualisé ou non ?
    - Cumul – lequel des deux ?

## ***2- Les salariés d'agence***

- **Détermination de l'employeur véritable**
  - Agence ou l'entreprise-cliente ?
    - Pour le versement de la cotisation
    - Pour le paiement des 14 premiers jours
- **Problème du droit de retour en emploi**
  - Devoir d'accommodement

## ***Conclusion***

- **Ailleurs dans le monde**
- **Nos recommandations**

## ***U.E. – Directive de 1991***

- **Vise CDD et triangulaires**
- **Égalité de protection et de traitement**
- **Interdiction de travaux**
  - particulièrement dangereux
  - ou nécessitant un suivi médical
- **Salariés d'agence**
  - Responsabilité de l'entreprise utilisatrice

## ***Nos recommandations***

- **Accessibilité généralisée**
- **Égalité de traitement**
- **Le tiers des 53 recommandations :  
#1, 2, 6, 8, 18, 23, 26, 29, 30, 34, 43,  
47, 48, 49, 50, 51.**

## ***Rapport accessible***

- Rapport (plus de 800 pages) et Synthèse (46 pages)
- Peuvent être téléchargés gratuitement à
- <http://www.travail.gouv.qc.ca>
- sous « Grands dossiers »

***Merci !***