



**Nouveaux enjeux de santé et de sécurité dans les milieux de travail en constante évolution : un débat canadien**

# **Les lacunes dans les domaines de la protection, de l'imputabilité et des responsabilités en matière de SST dans un milieu de travail en évolution**

*Présenté par*

**Katherine Lippel**

Professeure de droit

Faculté de droit, Université d'Ottawa

Ottawa (Ontario) Canada



Canadian Centre for Occupational Health and Safety  Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

# Plan de la présentation et objectifs

---

- Description de l'étude réalisée au Québec
  - Méthodes et définition des concepts
  - Problèmes identifiés dans l'étude de 2000-2003
  - Que s'est-il passé depuis notre rapport?
- Comment ces résultats s'appliquent-ils à d'autres sphères de compétence?
  - Les problèmes identifiés dans l'étude réalisée au Québec peuvent être intégrés à une liste de vérification permettant d'évaluer la législation de votre province.



# Question de recherche

---

La législation du Québec conçue afin de protéger la santé des travailleurs et d'assurer leur indemnisation en cas de blessures professionnelles est-elle actuellement adéquate pour protéger les travailleurs dans le marché du travail contemporain?

- Quelles changements doit-on apporter et qui est dans la meilleure position pour apporter ces changements.



# Approche méthodologique utilisée dans l'étude de 2003

---

## Analyse documentaire

1. Concepts de l'emploi atypique
2. Risques pour la santé associés aux emplois atypiques
3. Défis de la réglementation à prévoir

## Évaluation de la législation à la lumière de la jurisprudence

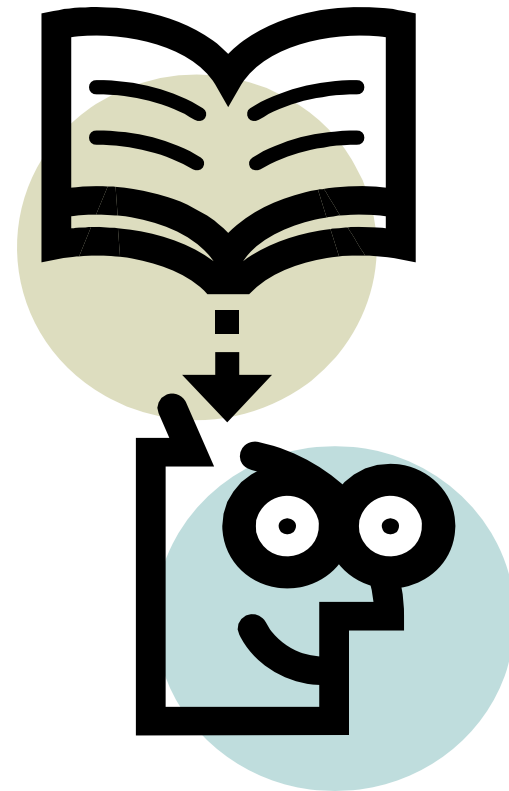
1. *Loi sur la santé et la sécurité du travail (SST)*
2. *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)*

## Entrevues avec des répondants clés



# Que désigne-t-on par travail atypique?

- Un travail peut être considéré atypique en raison de l'un des trois éléments suivants :
  - Horaires de travail
  - Relations de travail
  - Lieux de travail



# Horaires de travail atypiques

---

Situations étudiées :

- Emploi temporaire (y compris les contrats de travail à court-terme)
- Emploi sur demande (sur appel)
- Emploi à temps partiel
- Emploi saisonnier

Situations non étudiées : travail de nuit, travail par quarts, journées de travail allongées



# Relations de travail atypiques

---

Travail autonome (de 13,2 % à 15,5 % des emplois au Québec entre 1997 et 2003)

Travail pour une agence de placement temporaire

Travailleurs occupant plus d'un emploi, y compris les travailleurs cumulant plusieurs emplois atypiques :

- 7,8 % des travailleurs à temps partiel et 2,5 % des travailleurs à temps plein occupent plus d'un emploi.



# Lieux de travail atypiques

---

## Travail à domicile

- Plus d'un million de Canadiens travaillent à domicile.
- Stéphanie Bernstein, Katherine Lippel et Lucie Lamarche. *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*
  - <http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/research/010419-0662854500-f.pdf>

## Télétravail

- Rachel Cox, Jacques Desmarais et Katherine Lippel. *Les enjeux juridiques du télétravail au Québec*, [www.cefrio.qc.ca](http://www.cefrio.qc.ca).





# De quels emplois s'agit-il?

---

## Division selon le genre

### Femmes :

- Temps partiel
- Travailleuses occupant plus d'un emploi

### Hommes :

- Travailleurs autonomes ayant des employés

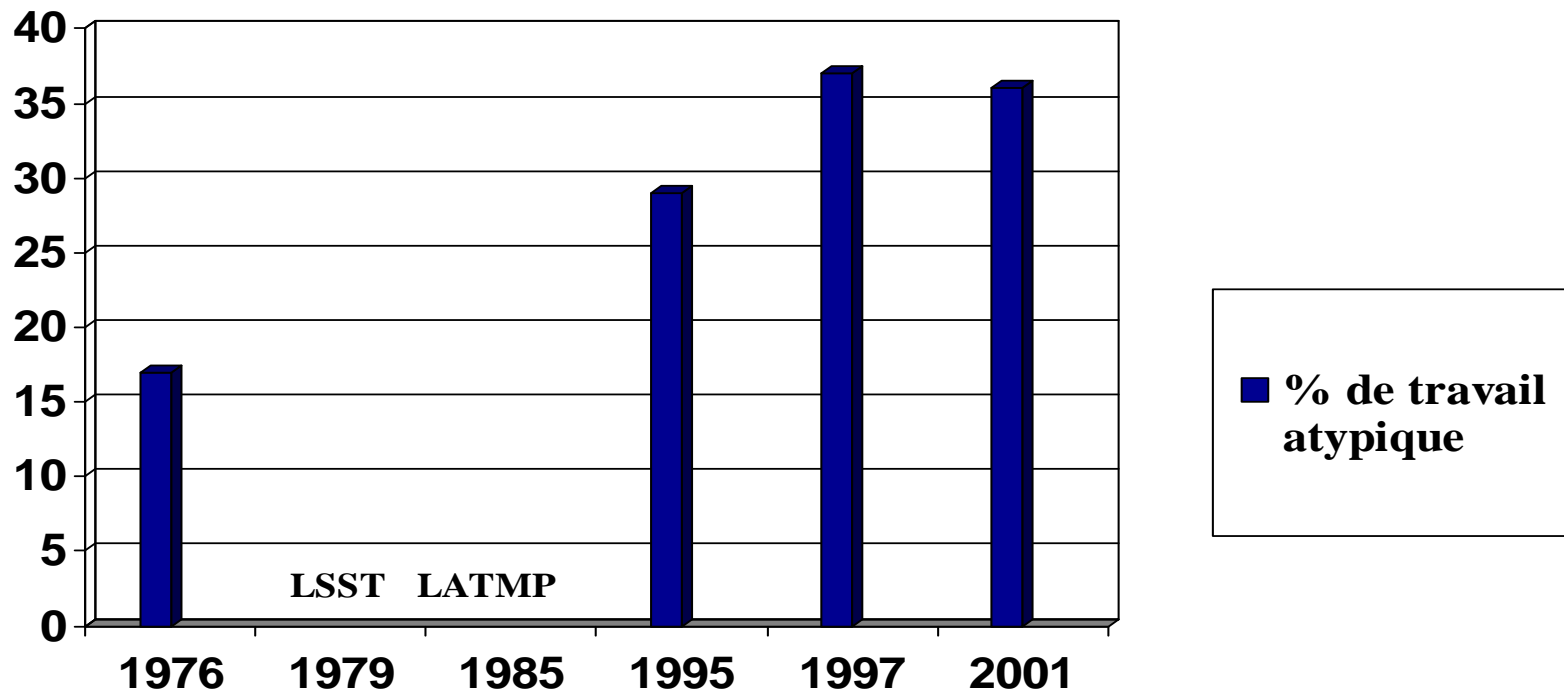
## Hommes et femmes

- Emploi temporaire
  - Travail sur demande
  - Travail saisonnier
  - Contrats à court terme
  - Travail par l'intermédiaire d'agences de placement temporaire
- Travail à domicile
- Télétravail
- Travailleurs autonomes sans employés

Conseil du statut de la femme, 2000  
Rapport Delage, 2002

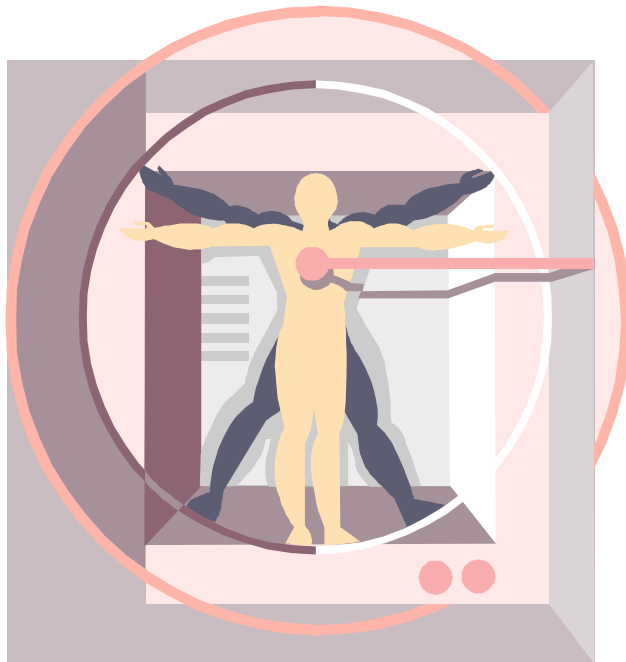


# La loi est-elle désuète?



# Problèmes méritant un examen approfondi

---



Échec prévisible de  
la réglementation...

revue de la  
littérature



# Les défis en matière de réglementation liés aux emplois précaires

---

- Augmentation du risque d'exposition et difficulté de surveiller l'exposition
- Défaut de déclarer les blessures et les maladies
- Manque de connaissance en ce qui concerne les droits
- Accès limité aux indemnités
- Échec des mécanismes de protection traditionnels en SST
- Distorsion des statistiques sur l'indemnisation, qui sont moins fiables pour prédire les priorités en SST

Michael Quinlan  
Annie Thébaud-Mony



# Les facteurs de risques définis dans la documentation

---

Manque d'information sur :

- les risques professionnels
- la nature de l'exposition
- la relation entre le travail et les maladies
- les droits

Faible soutien social (accès réduit au soutien des représentants syndicaux et des collègues)

Sous-traitance des travaux posant des risques



## Les 10 sous-secteurs d'activité économique ayant les taux de prévalence de lésions professionnelles les plus élevés, Québec, 1995-1997

UNITÉ CAEQ	CATG PROF	DESCRIPTIF	Travailleurs	Lésions indemnisées	
			en nombre ETC	Nombre annuel moyen	Prévalence ETC (o/oo)
771	Man.	Bureaux de placement de personnel	1 363	897	81,5
422	Man.	Travaux de charpenterie	2 627	422	49,3
51	Man.	Services forestiers	1 809	422	46,5
403	Man.	Travaux de génie	5 138	876	45,3
653	Man.	Comm. de détail d'articles de quincaillerie	1 816	527	44,0
562	Man.	Comm. de gros d'articles de quincaillerie	1 148	317	43,3
309	Man.	Autres industries de produits en métal	2 306	1 006	40,8
499	Man.	Autres services publics	2 760	703	39,7
92	Man.	Services à l'extraction minière	1 478	137	39,6
425	Man.	Travaux de mécanique spécialisée	2 322	466	39,2

Duguay, Hébert, Massicotte, 2003



# Législation visant la prévention des lésions professionnelles

---

## *Loi sur la santé et la sécurité du travail*



# Lacunes de la réglementation : liste de vérification

---

- Portée de la législation
  - Droits et obligations des travailleurs occupant un emploi précaire
  - Obligations des employeurs : devoir général de prévention et obligations réglementaires spécifiques
- Efficacité des dispositions visant les travailleurs occupant des emplois précaires :
  - Retrait préventif des travailleuses enceintes
  - Droit de refuser un travail dangereux
  - Inspection
  - Droit à l'information
  - Comités de santé et de sécurité
  - Programme de protection de la santé





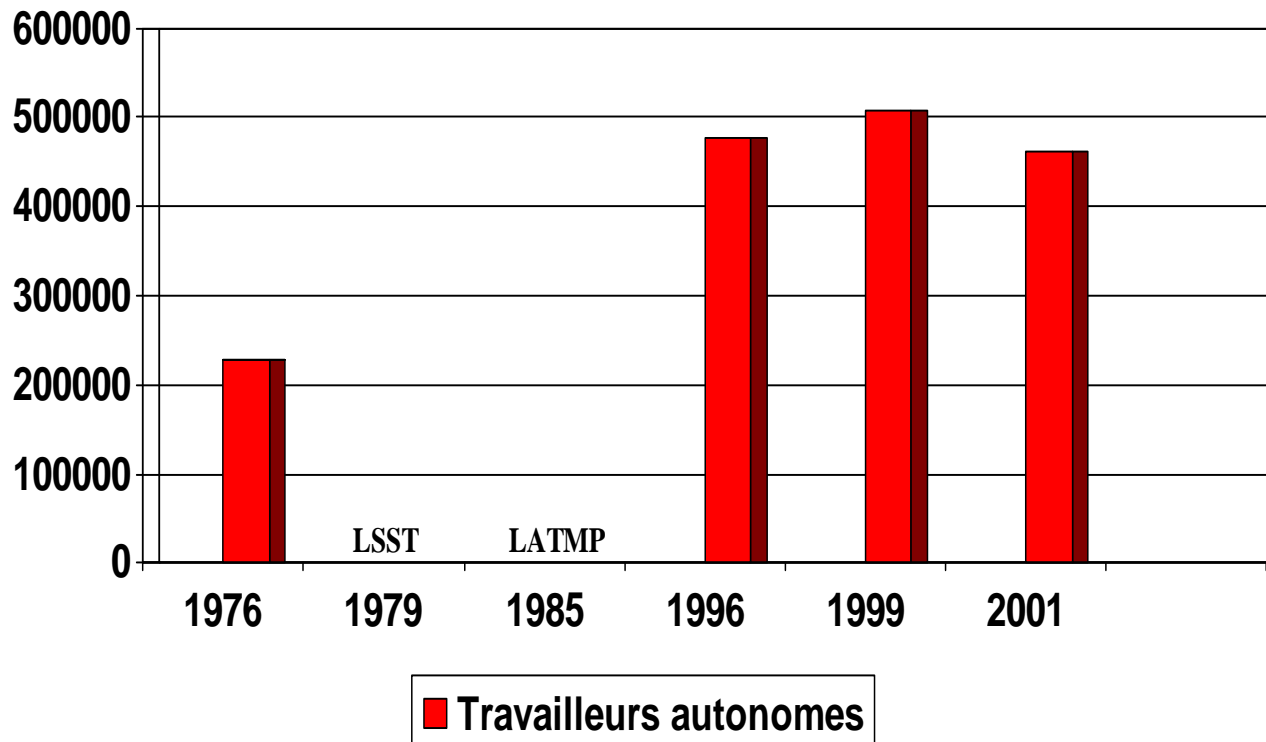
# Synthèse des résultats pour le Québec

---

- Les travailleurs autonomes ne sont pas protégés adéquatement.
- Plusieurs dispositions ne s'appliquent pas de façon appropriée à certaines catégories de travailleurs occupant des emploi précaires.
  - Libellé arbitraire de la clause d'obligation générale
  - Retrait préventif (réaffectation) des travailleuses enceintes
  - Inspection
  - Programmes de protection de la santé
  - Plaintes pénales et avis de correction



# Le travail autonome au Québec



# Objectif de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

---

Art. 2 : « La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des **travailleurs** »...



# *Charte des droits et libertés de la personne adoptée au Québec*

---

Art. 46

« Toute **personne qui travaille** a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »



# Protection des travailleurs autonomes

---

Les travailleurs autonomes sont soumis à la fois aux obligations des employeurs et des travailleurs si un autre travailleur est présent sur le lieu de travail (article 7 de la LSST).



# Auto-surveillance par le travailleur autonome

---

Lorsque les conditions météorologiques sont dangereuses pour le camionnage, est-ce que l'association des camionneurs autonomes s'est dotée de règles pour limiter l'exposition au danger, c'est-à-dire arrêter le travail?



# L'auto-surveillance entraîne-t-elle une prévention efficace?

---

«S'il y en a 2, 3 qui appellent au bureau puis «on va pas livrer notre voyage», si [le quatrième] veut y aller, lui c'est son droit d'y aller, on dirait pas au gars, bien là, ces trois-là veulent pas y aller, vas-y pas; si le gars veut prendre le risque d'y aller, on le laisse faire. C'est à lui...»



# Qui est tenu de se conformer au devoir général de prévention?

---

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

- 1° s'assurer que les **établissements sur lesquels il a autorité** sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;
- 2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des **endroits visibles et facilement accessibles au travailleur**.





# Qui est tenu de se conformer au devoir général de prévention?

---

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

- 3° s'assurer que l'**organisation du travail** et les **méthodes et techniques** utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;
- 4 ° contrôler la **tenue des lieux de travail**, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;



# Retrait préventif (réaffectation) des travailleuses atypiques

---

Comment ces mesures préventives s'appliquent-elles aux travailleuses autonomes, aux travailleuses à temps partiel, aux personnes qui travaillent sur demande (sur appel) et aux travailleuses des agences ou des bureaux de placement temporaire?



# Retrait préventif (réaffectation) des travailleuses enceintes

---

## Problème 1

Le médecin recommande un maximum de 20 heures d'exposition par semaine.

Les tribunaux tiennent compte de l'exposition à un lieu de travail à la fois, même si une travailleuse occupant plusieurs emplois est exposée au-delà de cette limite.

## Problème 2

La travailleuse qui n'est pas disponible pour une réaffectation parce qu'elle occupe un deuxième emploi perd son droit d'être réaffectée.



# Inspections

---

## Obstacles légaux

- Comment les droits à l'égard de la vie privée se conjuguent-ils avec l'inspection des lieux de travail à domicile?
- Comment le travail de l'inspecteur devient-il raisonnablement possible lorsqu'il y a un grand nombre d'employés atypiques?

## Obstacles sur le plan pratique

- Combien d'inspecteurs sont nécessaires?
- Les responsabilités liées aux conditions sécuritaires dans le lieu de travail à domicile ne sont pas bien définies.



# Programmes de protection de la santé

---

La fonderie doit s'assurer que les concentrations de plomb absorbé par tous ses employés sont mesurées. Mais qui surveille celles des employés des sous-traitants?



Nouveaux enjeux de Santé et de sécurité  
dans les milieux de travail en constante  
évolution : un débat canadien

Les lacunes dans les domaines de la protection, de  
l'imputabilité et des responsabilités en matière de SST dans un  
milieu de travail en évolution

Katherine Lippel  
Klippel@uottawa.ca

# Qu'arrive-t-il lorsque le nom d'un employé n'apparaît pas sur la liste des analyses de sang?

---

Récemment, un soudeur qui a travaillé pour un sous-traitant d'une fonderie 6 mois par année pendant de nombreuses années a été indemnisé pour saturnisme (empoisonnement au plomb).

Son nom n'apparaissait pas sur la liste des travailleurs pour lesquels des mesures du taux de plombémie étaient obligatoires. Par conséquent, les responsables de la santé publique ne savaient rien à son sujet.

- Qui est responsable?
- Est-ce important, une fois la maladie diagnostiquée?



# Poursuites en cas de non-respect des obligations en matière de SST

---

Un inspecteur peut émettre un avis de correction enjoignant une « personne » de se conformer à la loi (art. 182) ou peut émettre une ordonnance lorsqu'une personne enfreint la loi (art. 190).

À son arrivée sur le lieu de travail, l'inspecteur doit aviser l'« employeur » avant d'entreprendre une enquête ou une inspection (art. 181).

« Quiconque » contrevient à la loi ou aux règlements commet une infraction et est passible d'une amende... (art. 236, 237).

Qui est visé en ce qui concerne l'obligation spécifique qui n'a pas été respectée?



# Le droit à une indemnisation

---

*Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*





# Importance de la question

---

L'indemnisation des accidentés du travail est souvent le seul revenu de remplacement disponible (90 % du salaire net).

Il n'existe aucune obligation réglementaire en ce qui concerne l'assurance-salaire :

- 58 % des travailleurs à temps plein ont accès à certaines prestations d'assurance découlant du contrat de travail;
- 14 % des travailleurs temporaires et 17 % des travailleurs à temps partiel ont une protection similaire.



# Vérification des failles de la loi

---

- Qui est un travailleur?
- Qui est l'employeur?
- Qui paie les cotisations à la CSST?
- Comment démontrer le bien-fondé d'une demande liée à une maladie professionnelle?
- Les dispositions relatives à l'indemnisation protègent-elles de façon appropriée la perte de capacité de gagner un revenu?



# Concepts ambigus

---

La nature du contrat, de travail  
est-on un travailleur, un travailleur autonome ou  
une autre sorte de travailleur à son compte

Votre statut

ou

le statut que vous croyez avoir.



# Salarié ou travailleur autonome?

---

L'employeur vend son équipement au salarié en l'informant qu'il est dorénavant travailleur autonome. La *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)* s'applique-t-elle toujours?



# Qui est l'employeur?

---

Qui paie les cotisations?

Qui paie le service d'ambulance?

Qui peut contester la demande  
d'indemnisation?

Le droit de réintégrer son emploi..., mais  
où?



# La législation sur l'indemnisation des accidentés du travail comprend des incitations visant la prévention. Qui est visé par ces mesures?

---

Les employeurs assument l'ensemble des coûts associés à la CSST et, en échange, ils sont protégés contre les actions en justice.

La tarification selon l'expérience est souvent utilisée pour fournir aux employeurs une incitation visant à réduire les accidents et les incapacités en augmentant les primes de ces derniers s'ils ont un mauvais dossier relatif aux demandes d'indemnisation.

Quels employeurs sont visés par ces incitations?

Est-ce que ces derniers maîtrisent les conditions de travail?



# L'agence-employeur

---

Habituellement, les coûts liés aux lésions professionnelles subies par les travailleurs d'une agence de placement temporaire sont imputés à l'agence.

Le client d'une agence de placement temporaire est incité à réserver ses emplois les plus risqués aux travailleurs de l'agence pour se soustraire à l'imputation des coûts liés à aux lésions professionnelles, même si ces dernières sont causées par des risques inhérents à ses activités.

**Cette pratique fait échec aux incitations à la prévention.**



# Qui est un « tiers » aux fins de l'imputation des coûts?

---

Lorsqu'une lésion est causée par le comportement d'un collègue de travail employé par une agence de placement ou par le client de cette dernière, les coûts liés à la lésion peuvent être transférés au fonds général des accidents étant donné que la lésion est attribuable à un « tiers ».

*Interim Aide Hunt Personnel, CLP 2004*





# Qu'advient-il de l'incitation à la prévention?

---

Lorsque ni l'agence de placement temporaire ni le client de l'agence ne se voient imputer les coûts d'une lésion professionnelle, la tarification selon l'expérience en tant qu'incitation à la prévention des lésions et des incapacités n'est plus d'aucune utilité.

Les cotisations au régime d'indemnisation des accidentés du travail ne sont pas des taxes, mais des primes d'assurance associées à l'exposition aux risques. Le fait de les éviter ne constitue pas de l'évitement fiscal.

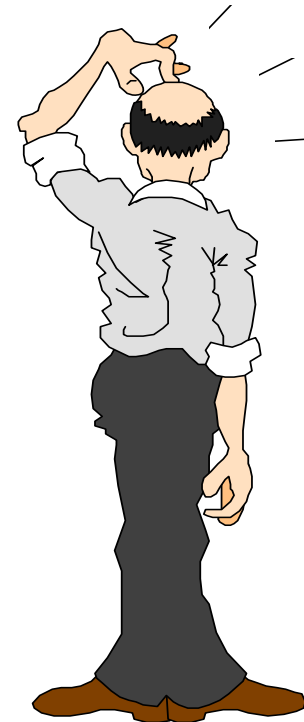


# Maladies professionnelles

---

Lorsqu'un travailleur occupe plusieurs emplois, a le statut de travailleur autonome ou obtient un emploi par l'intermédiaire d'agences de placement temporaire comment l'exposition à des contaminants en milieu de travail peut-elle être déterminée?

Qu'en est-il des demandes d'indemnisation dans ces cas?



# L'indemnisation basée sur la perte de capacité de gain

- De nombreux systèmes d'indemnisation au Canada détermine les prestations en mesurant la perte de la capacité de gagner sa vie d'un réclamant.
- Qu'en est-il des travailleurs dont les emplois sont précaires?
- Est-ce que les règles prévoient une indemnisation appropriée en cas de réduction de la capacité de gagner sa vie?



# Précarité cristallisée

Un travailleur de 19 ans a été victime d'un accident qui l'a paralysé pour le reste de sa vie.

Il gagnait le salaire minimum pour 14 heures de travail par semaine.

Comment votre province calcule-t-elle la rente qui lui sera versée?

Les mesures législatives prévoient-elles une rente minimale?



# Les travailleurs occupant plusieurs emplois : des laissés-pour-compte?

---

Une infirmière occupant deux emplois, chacun de 25 heures par semaine, sera indemnisée comme si elle travaillait 40 heures.

Article 71, LATMP

Une personne travaillant 50 heures par semaine pour le même employeur sera indemnisée pour toutes ses heures, y compris les heures supplémentaires effectuées.

Article 67, LATMP



# Qui assume réellement les coûts liés aux travaux dangereux?

Les travaux confiés en sous-traitance sont souvent les plus dangereux.

Les transformations du travail entraînent une « démutualisation » des protections sociales sans l'intervention de mesures législatives.



# Effets sur les statistiques

---

## Réduction artificielle des coûts liés à l'indemnisation

- Diminution du nombre de demandes
- Diminution du montant des indemnités versées
- Diminution de l'accès aux mécanismes de réadaptation
- Diminution des chances de succès des demandes
- Exclusion systématique de certains types de travaux et de certains types de problèmes de santé



# Recherche parallèle : rapport Bernier

---

Nos résultats préliminaires sur la SST et l'indemnisation des accidentés du travail ont été fournis aux auteurs du rapport Bernier qui ont fait une série de recommandations au gouvernement en 2003 :

*Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*

Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, 2003

[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail\\_non\\_traditionnel/Bernier2003/Rapport\\_Final.html](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/Rapport_Final.html)





# Rapport final

---

46 recommandations visant à améliorer la protection des travailleurs qui occupent des emplois atypiques

Recommandations exigées

- Modifications de la législation
- Approches novatrices en matière de jurisprudence
- Nouveau programme de recherche en SST

« *Travail atypique* » : *Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*

Katherine Lippel, Stéphanie Bernstein et Karen Messing, 2004

[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail\\_non\\_traditionnel/Bernier2003/annexe part3.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/annexe_part3.pdf)



# Transfert des connaissances

---

À nos partenaires de recherche, aux groupes communautaires.

Aux ministères qui ont commandé l'étude initiale.

À la collectivité juridique spécialisée dans la réglementation de la santé et la sécurité au travail.

Au milieu scientifique (hygiénistes, spécialistes en sciences sociales, spécialistes en relations de travail).



# Que s'est-il passé depuis?

---

Modification de la loi?...

Évolution de la jurisprudence régissant l'indemnisation :

- Questions relatives aux indemnités de remplacement du revenu : certaines décisions montrent une plus grande sensibilisation à la situation critique des travailleurs à temps partiel, des personnes travaillant sur appel et des travailleurs occupant plusieurs emplois.
- Peu de changement en ce qui concerne les employés à contrat à durée déterminée .
- Maintien d'une interprétation large du concept de « travailleur »; parfois inclusion de travailleurs sans permis de travail.

Création d'un comité chargé d'examiner les agences de placement temporaire et les conditions de travail.

- Aucun représentant syndical siégeant au comité.



# Comment ces résultats s'appliquent-ils aux autres provinces ?

---

Chaque problème identifié dans l'étude réalisée au Québec peut être intégré à une liste de vérification qui vous permettra d'examiner votre propre province.

Il se peut que votre province soit au prise avec des problèmes ou possède des solutions qui n'ont pas été soulevées dans la situation du Québec.

Ne serait-ce pas pertinent d'avoir un portrait des problèmes et des solutions pour l'ensemble du Canada?



# Stratégies possibles : la centralisation de l'information?

---

A-t-on besoin d'un mécanisme de centralisation permettant de recueillir les renseignements fournis par les législateurs fédéraux et provinciaux, et colliger ces renseignements sur les responsabilités liées à la SST et de à l'indemnisation des accidentés du travail dans chaque province?



# Stratégies possibles : la centralisation de l'information?

---

Diverses types de règles présentent un intérêt :

- obligations des employeurs envers les employés en ce qui concerne l'indemnisation des accidentés du travail et la législation en SST...
- règles régissant l'accès à une indemnisation...

Divers types d'emplois précaires présentent un intérêt :

- emploi par une agence de placement temporaire
- emploi sur demande (sur appel)
- télétravail et travail à domicile
- sous-traitance
- travail autonome
- emploi saisonnier



# Conclusion

---

Les responsables des politiques et les organismes qui les appliquent doivent prendre en considération ces problèmes avant de se retrouver devant le « fait accompli », à savoir :

- que le marché du travail s'est déréglementé sans aucune intervention politique.



# Merci

Pour obtenir de plus amples renseignements :



**Centre canadien d'hygiène et de  
sécurité au travail**

Téléphone : 905-572-2981  
1-800-668-4284

Fax : 905-572-2206

Courriel : [serviceclientele@cchst.ca](mailto:serviceclientele@cchst.ca)

135, rue Hunter Est, Hamilton (Ontario) L8N 1M5



**Katherine Lippel  
Université d'Ottawa**

Téléphone : 613-562-5800, poste 3261  
Courriel : [klippel@uottawa.ca](mailto:klippel@uottawa.ca)

603, rue King Edward, Ottawa (Ontario) K1N 6N5

[www.droitcivil.uottawa.ca/chairohslaw](http://www.droitcivil.uottawa.ca/chairohslaw)

[www.droitcivil.uottawa.ca/chaireendroitsst](http://www.droitcivil.uottawa.ca/chaireendroitsst)



**Nouveaux enjeux de Santé et de sécurité  
dans les milieux de travail en constante  
évolution : un débat canadien**

**Les lacunes dans les domaines de la protection, de  
l'imputabilité et des responsabilités en matière de SST dans un  
milieu de travail en évolution**

**Katherine Lippel**  
[Klippel@uottawa.ca](mailto:Klippel@uottawa.ca)