



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

L' évolution du milieu de travail

Présenté par

Michael Quinlan

School of Organisation and Management
University of New South Wales,

Sydney, Australia



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

Aperçu de la présentation

- Changements importants apportés au travail, aux pratiques d'emploi et à la composition de la main-d'œuvre
- Preuves des effets sur la santé d'un régime de travail flexible
- Défis/répercussions des politiques : groupes vulnérables
- Faits indiquant une diminution de la protection réglementaire, et problèmes pour les employeurs, les syndicats et la communauté
- Solutions possibles pour les responsables de l'élaboration des politiques, les employeurs et les syndicats



Changements globaux apportés aux pratiques entrepreneuriales et à la réglementation

- Réduction des effectifs/restructuration répétées
- Privatisation/nouvelle gestion du secteur public
- Délocalisation/impartition et appels d'offres compétitives
- Croissance du franchisage et du recours aux agences de placement
- Voile de la personnalité juridique et chaîne d'approvisionnement complexe
- Politiques néo-libérales - prix/marchés et commerce
- Législation sur le commerce subordonne la protection sociale



Changements apportés à l'organisation et aux marchés du travail

- Réorientation du secteur manufacturier au secteur des services
- Diminution des emplois permanents et de la sécurité d'emploi
- Hausse :
 - des contrats temporaires, du recours aux agences de placement, des emplois à durée déterminée
 - des très petites entreprises et des travailleurs autonomes
 - du travail à temps partiel, du travail à domicile et du télétravail
 - du cumul d'emplois et des heures supplémentaires non payées
- Hausse des quarts de travail/tendance visant à raccourcir les heures de travail en perte de vitesse



Évolution de la population et de la main-d'œuvre

- Population vieillissante – p. ex. génération du baby boom/taux de natalité
- Hausse de la main-d'œuvre féminine
- Réservoir de main-d'œuvre/travailleurs étrangers :
 - Immigrants (commerce, compétences spéciales)
 - Employés temporaires (étudiants, touristes, travailleurs invités)
 - Réfugiés et immigrants illégaux



Bref profil de l'évolution de la main-d'œuvre canadienne

- En 2005, 13 % des Canadiens avaient plus de 65 ans (comparativement à 22 % en 2026) et 8,1 % travaillaient (comparativement à 6,7 % en 2002).
- En 2004, 39 % des salariés avaient accès à un régime de pension agréé (comparativement à 45,4 % en 1983).
- Le pourcentage de la main-d'œuvre pouvant prendre sa retraite d'ici 10 ans est de 11 % en 1987 et de 20 % en 2002.
- Le fait de ne pas travailler pour des raisons médicales augmente avec l'âge, en particulier chez les femmes (Pyper 2006).



Bref profil de l'évolution de la main-d'œuvre canadienne

- Le taux d'activité des femmes ayant des enfants est passé de 39 % en 1986 à 45 % en 2005.
- De plus, il y a une augmentation des couples à double revenu et revenus égaux (Marshall, 2006)
- Dans le cas des familles du tertile inférieur, le revenu est beaucoup plus instable – réduction importantes des paiements de transfert (Morissette et Ostrovsky 2006).



Bref profil de l'évolution de la main-d'œuvre canadienne

- En 2001, 18 % de la population canadienne était née à l'étranger. D'ici 2017, 20 % de la population pourrait être une « minorité visible » (Bélanger et Malenfant, 2005)
- Les nouveaux immigrants enregistrent des revenus très faibles, ce qui a un effet considérable sur leur famille (Picot et al., 2007).
- En 2007, 15,4 % de la main-d'œuvre canadienne sera à son propre compte (ce chiffre augmente plus rapidement que l'emploi total).



Bref profil de l'évolution de la main-d'œuvre canadienne

- En 2007, 11,9 % des employés détenaient un emploi temporaire (gagnant 79,5 % du taux horaire des employés permanents).
- L'instabilité des heures de travail touche une grande partie de la main-d'œuvre (Heisz et LaRouchelle-Cote, 2007)
- La fermeture d'entreprises/les licenciements collectifs entraînent une perte de revenu, en particulier chez les hommes d'âge mûr (Morissette et al., 2007).



Bref profil de l'évolution de la main-d'œuvre canadienne

- En mars 2007, 18,4 % de la main-d'œuvre canadienne travaillait à temps partiel
- Le taux de chômage a chuté entre 2000 et 2006, mais il est demeuré 2,5 plus élevé chez les Autochtones.
- En 2005, 31,8 % de la main-d'œuvre était syndiquée (comparativement à 38 % en 1981).



En quoi consiste un emploi précaire/un emploi atypique?

- Précarité : insécurité, marginalité
- Atypique : heure variable/personnel temporaire
- Concepts qui se recoupent (le premier en Europe, l'autre en Amérique du Nord), mais le premier est plus large
- Autres « signes » de précarité
 - Faible revenu ou revenu variable (bifurcation)
 - Quart de travail court ou très long (bifurcation)
 - Cumul d'emplois
 - Faible probabilité d'être syndiqué



En quoi consiste un emploi précaire/un emploi atypique?

- Types de travail perçu comme précaire
 - Emploi temporaire, sur appel et occasionnel Contrat de travail à durée déterminée
 - Travail à son propre compte (sous-traitants, petites entreprises)
 - Agence de placement
 - Travail à la maison
- Catégories contestées
 - Travail à temps partiel continu – atypique mais non précaire?
 - Petites entreprises



Ampleur des emplois précaires/ emplois atypiques

- Australie – plus de 40 % de la main-d'œuvre a un emploi temporaire ou est à son propre compte (Australian Bureau of Statistics, 2006)
- Canada – 27,3 % de la main-d'œuvre a un emploi temporaire ou est à son propre compte (Statistiques Canada)
- États-Unis – 31 % de la main-d'œuvre a un emploi atypique (42,6 millions – US Government Accountability Office, 2006)



En général, concept utile qui représente les changements au travail, mais qui a des limites

- Des recherches ont permis de valider des catégories dans certains pays, mais d'autres recherches sont nécessaires.
- La terminologie internationale n'est pas uniforme (p. ex. emploi occasionnel).
- Les catégories ne mettent pas en évidence les effets relationnels.
 - Travailleurs permanents connaissent l'insécurité d'emploi
 - Travailleurs permanents à temps partiel connaissent des conditions atypiques
 - Réaction en chaîne (études longitudinales nécessaires)



Revue internationale des études portant sur les effets sur la SST des nouvelles conditions de travail

- 106 publications retenues sur 188 en fonction de la qualité (revue par un comité de lecture, données claires, méthode éprouvée) et aucun double compte
- Études par pays (É.-U. 30; R.-U. 14; Suède 13; Canada 11; Australie 9; France 7; Finlande 6; Danemark 5; Allemagne 3)
- Études par industrie (manufacture 22; santé 16; secteur public 12; transport 6; mine 6; commerce de détail 4; construction 4; autres services 7)



Revue internationale des études portant sur les effets sur la SST des nouvelles conditions de travail

- Études par méthode (analyse des données secondaires 19; études longitudinales 18; analyse transversale 32; étude qualitative 11)
- Études par indices (mesures de la santé subjectives 62; mesures de la santé objectives 32; nombres de blessures 20; respect de la législation SST/sensibilisation 11; risques perçus 5)



Conclusions des documents étudiés

Changement	Effet négatif	Effet mitigé	Effet positif	Aucun effet
Réduction des effectifs/ restructuration	53 (87 %)	3 (5 %)	1 (1,6 %)	4 (6,5 %)
Impartition/ travail à la maison	22 (95 %)	1 (5 %)	0	0
Emploi temporaire	15 (68 %)	4 (18 %)	2 (9 %)	1 (4,5 %)
Total	91 (86 %)	8 (7,5 %)	3 (2,8 %)	5 (4,7 %)



Commentaires

- Petites entreprises – la plupart des études ont montré que le rendement SST de ces entreprises est moins bon et est comparable à ceux mentionnés précédemment.
- Emploi continu/permanent à temps partiel (peu d'études ont été menées mais la majorité ont montré soit aucun effet sur la santé soit des effets positifs; peu d'études ont tenu compte des blessures)



Commentaires

- Evidence Preuve solide/consistante au fil du temps, quelque soit la méthode/l'emplacement/les indices
- Autres revues similaires (Benach, Muntaner et al.)
- Selon les données d'indemnisation des travailleurs, on note une amélioration, mais déplacement sectoriel et nombre important de cas non signalés



Effets nocifs sur la santé et la sécurité

- Hausse du taux de blessures (pondération de l'exposition)
- Hausse des indicateurs de mauvaise santé (p. ex. maladie cardiovasculaire)
- Augmentation de l'exposition aux risques (sous-traitants)
- Effets sur la santé mentale (stress, questionnaire sur l'état de santé général)



Effets nocifs sur la santé et la sécurité

- Dégradation de la conciliation travail-vie
- Quelques preuves (violence au travail, épuisement professionnel)
- Non-respect des pratiques de travail sécuritaires/mauvaise gestion SST
- Non-respect de la législation (routine et risques élevés)



Facteurs contributifs des effets nocifs

- Déséquilibre entre les exigences élevées et le faible contrôle – modèle du stress au travail
- Déséquilibre entre les efforts et les récompenses
- Modèle de la sécurité d'emploi
- Modèle des trois facteurs
 - Effort/récompense
 - Désorganisation
 - Non-respect réglementaire



Incidences liées aux politiques sociales et de santé

- Transfert des coûts liés à la santé associé au travail intermittent
- Facteurs externes – soins de la santé, formation, transport et sécurité, environnement, habitudes alimentaires
- Transfert des coûts : régimes de protection (p. ex. indemnisation des travailleurs vers sécurité sociale) vers l'état/la communauté



Incidences liées aux politiques sociales et de santé

- Problèmes liés au signalement de l'exposition, à l'accès, au traitement
- Regroupement de travailleurs et normes de travail minimales
- Pensions, éducation, pauvreté et capital social



Défis particuliers : Les emplois atypiques permettent-ils de concilier travail et famille?

- Protocoles SST clairs (p. ex. télétravail)
- Quarts de travail imprévisible et poste fractionné
- Services de garde d'enfants adéquats/accessibles
- Déséquilibre des exigences travail/vie (présentéisme)
- Répartition des sexes et emploi précaire



Défis particuliers : Travail flexible et vieillissement

- Emploi après la retraite et départ graduel, mais :
 - Sécurité de revenu/d'emploi essentielle au budget, à la famille, à la planification de la retraite
 - Hausse du rythme de travail – épuisement professionnel et retraite prématurée
 - Nécessité de modifier les « modèles/paramètres de l'employabilité »
 - Évaluation des limites d'exposition aux risques (quart de travail plus long)
 - Difficulté pour les travailleurs âgés licenciés pour cause de suppression d'emploi de se trouver un nouvel emploi



Défis particuliers : Autres groupes vulnérables

- Les jeunes travailleurs concentrés dans des emplois temporaires, à temps partiel, dans les secteurs des services moins réglementés (petites entreprises et maisons)
- Nouveaux immigrants, réfugiés, immigrants illégaux et résidents temporaires/travailleurs invités
- Travailleurs autochtones et tâches saisonnières
- Industries saisonnière en déclin (p. ex. morue)



Incidences liées aux régimes légaux SST

■ Couverture

- Qui est qui et qui a des responsabilités?
- Multiplicité et obligations
- Systèmes de travail sécuritaires et système de gestion de la santé et de la sécurité au travail
- Sensibilisation et accès des travailleurs

■ Principes directeurs - Inspection/mise en application

- Ressources et logistiques



Incidences pour les travailleurs liées aux régimes d'indemnisation

■ Couverture

- Qui est couvert et qui paie?
- Qui est couvert, mais ne réclame pas?
- Manière de déterminer la prestation de soutien du revenu
- Réadaptation et retour au travail

■ Inspection/mise en application

- Manipulation des cotisations/aucune cotisation
- Viabilité des systèmes et risques ciblés



Incidences pour les employeurs et les intervenants SST

- Difficultés à gérer la main-d'œuvre occasionnelle
 - Identification des risques/mauvaise communication
 - Logistiques de l'accueil, de la formation, de la supervision
 - Travail flexible/engagement flexible?
 - Systèmes de gestion SST fracturés
 - Compétition/nivellement par le bas



Incidences pour les employeurs et les intervenants SST

- Les travailleurs âgés survivront-ils à un rythme de travail intense même si les emplois sont plus flexibles?
- Comment les petites entreprises peuvent-elles réadapter les travailleurs blessés?
- Impartition de la gestion SST et des services de santé au travail



Incidences pour les syndicats et les groupes communautaires

- Comment recruter/représenter les travailleurs occasionnels?
- Comment négocier les dispositions liées à la SST des nouvelles conditions de travail?
- Comment exercer des pressions sur les gouvernements?
- Comment établir des approches collaboratives?
- Comment traiter avec les inspecteurs du gouvernement?



Réaction du gouvernement

- Examen de la législation SST (obligations, codes et accès)
- Examen de la législation en matière de compensation des travailleurs (couverture, cotisations, accès/admissibilité, retour au travail)
- Logistique associée aux inspecteurs et stratégies de conformité



Réaction du gouvernement

- Intégration des normes de travail
- Élaboration de politiques d'approvisionnement/de recrutement
- Évaluation des répercussions de la politique et des facteurs externes



Réaction des employeurs/réduction le plus possible des risques

- Évaluation préalable des risques/coût et solutions (formation, supervision, mesures de contrôle)
- Planification des autres risques
- Participation des entrepreneurs et autres personnes concernées dans la gestion de la SST



Réaction des employeurs/réduction le plus possible des risques

- Équilibre stratégique dans la composition de la main-d'œuvre
- Sous-traitants privilégiés
- Entrepreneur important « prend le contrôle »



Réaction des syndicats

- Intégrer la SST comme une activité essentielle (acquérir des preuves et de l'expertise; axer sur la promotion et la défense des droits).
- Collaborer, négocier, publiciser et exercer des pressions.
- Établir des liens avec les inspecteurs.
- Examiner les modèles internationaux ayant obtenu du succès (échange d'information).



Références

- Benach, J. et al. « The health-damaging potential of new types of employment: a challenge for public health researchers », *Am J Public Health* (2006), 90:1316-7.
- Berlanger, A., Malefant, E. « Ethnocultural diversity in Canada: Prospects for 2017 », *Canadian Social Trends*, n° 11-008 (hiver 2005), p. 18-21.
- Heisz, A. et LaRoche-Cote, S. « Work hours instability », *Canadian Economic Observer*, cat. n° 11-010 (janvier 2007), p. 3.1-3.6.
- Louie A. et al. « Empirical study of employment arrangements and precariousness in Australia », *Relations Industrielles*, 61(3) (2006), p. 465-90.
- Marshall, K. « Converging gender roles », *Perspectives on Labour and Income*, 7(7) (juillet 2006), p. 5-17.
- Morissette, R. et Ostrovsky, Y. « Earnings Instability », *Perspectives on Labour and Income*, 7(10) (octobre 2006), p. 5-13.



Références

- Morissette R., Zhang, X., Frenette, M. « Earnings losses of displaced persons », Statistiques Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, 11F0019 n° 291, 2007.
- Pyper, W. « Aging, health and work », *Perspectives on Labour and Income*, février 2006, 7(2), p. 5-15.
- Quinlan, M. et al. « The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research », *International Journal of Health Services*, 2001, 31(2), p. 335-414.
- Statistiques Canada, statistiques sur le marché du travail téléchargées sur le site Web.
- Vosko LF ed. *Precarious employment. Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montréal : McGill-Queen's University Press, 2006.



Merci

Pour de plus amples renseignements,
communiquer avec :



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

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

Télécopieur : 905-572-2206
Courriel : serviceclientele@cchst.ca

135, Hunter Street East, Hamilton (Ont.) L8N 1M5



**Michael Quinlan
University of New South Wales
Sydney, Australie**

Téléphone : +61 2 9385 7149
Courriel : m.quinlan@unsw.edu.au

UNSW Sydney NSW 2052 Australie



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

L' évolution du milieu de travail

Michael Quinlan
m.quinlan@unsw.edu.au