

M-194 : L'emploi précaire au Canada

Mémoire de la professeure Katherine Lippel, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail de l'Université d'Ottawa, présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA)

2 avril 2019

Problèmes concernant les définitions

Il existe de nombreuses définitions de l'emploi précaire, qui varient souvent selon le contexte dans lequel une question est soulevée. Les définitions de base ciblent les formes « atypiques » d'emploi sous les angles de la nature des relations contractuelles (employeur-employé ou client-travailleur autonome; relations d'emploi triangulaires), des paramètres temporels du contrat (temporaire ou à temps partiel, ou indéterminé et à temps plein) et des caractéristiques spatiales de l'emploi (p. ex. télétravail ou travail effectué dans les bureaux de l'employeur). L'Organisation internationale du travail (OIT) a publié un rapport définissant les concepts et examinant les effets des diverses formes d'emploi précaire sur la santé et la sécurité au travail (Quinlan, 2015). L'insécurité du travail (Vézina et coll., 2011) et d'un emploi en particulier (Lewchuk et coll., 2013), qui va souvent de pair avec des modalités de travail atypiques et entraîne des conséquences négatives sur la santé des travailleurs, de même qu'une faible rémunération, qui contraint, par exemple, les travailleurs à occuper deux emplois pour joindre les deux bouts, font aussi partie du concept d'emploi précaire (Lewchuk et coll., 2013). Au Québec (Vézina et coll., 2011) et en Ontario (Lewchuk et coll., 2013), plusieurs études ont permis de définir les différents paramètres de l'emploi précaire et d'évaluer les conditions de travail et les problèmes de santé qui y sont associés.

Dans le présent mémoire, je me concentrerai sur l'emploi précaire du point de vue des modalités de travail atypiques et des défis en matière de santé et de sécurité qu'elles représentent ainsi que sur l'efficacité réglementaire des lois en santé et sécurité au travail et des régimes d'indemnisation des travailleurs accidentés au Canada. Je me pencherai sur des enjeux pertinents au gouvernement fédéral à titre d'organisme de réglementation ou d'employeur.

Liens entre l'emploi précaire et la santé et la sécurité au travail

L'OIT a publié un rapport dans lequel elle examine la documentation sur les caractéristiques nocives du travail atypique, cernant ainsi trois aspects de l'emploi précaire associés à des répercussions négatives sur la santé : l'insécurité économique et les contraintes liées à la rémunération, la désorganisation du milieu de travail ainsi que les failles réglementaires et les lacunes en matière de sécurité sociale (Quinlan, 2015). L'Enquête québécoise sur des conditions

de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) (Vézina et coll., 2011) a mesuré la prévalence de diverses catégories d'emploi précaire et de leurs effets néfastes sur la santé. Par exemple, les travailleurs occupant un emploi précaire étaient plus à risque d'être exposés au harcèlement sexuel en milieu de travail et plus susceptibles d'avoir subi un accident de travail au cours des douze derniers mois. C'était également le cas pour les travailleurs ayant déclaré se trouver en situation d'insécurité d'emploi. Les travailleurs occupant un emploi précaire, notamment ceux ayant des contrats temporaires, étaient moins susceptibles d'avoir accès aux avantages sociaux associés à l'emploi, tels que les assurances de santé, les journées de congé maladie payées, l'assurance salaire et les régimes de retraite.

Dans de nombreuses études, le travail temporaire est associé à des taux plus élevés d'accidents de travail (Foley, 2017). Des études américaines (Smith, Silverstein, Bonauto, Adams, & Fan, 2010) et canadiennes (Ducharme-Varin, Vergara, & Raynault, 2017) ont associé les emplois liés à une agence de placement temporaire à un plus grand nombre de blessures professionnelles et à des problèmes de santé très sérieux.

Liens entre l'emploi précaire et l'efficacité réglementaire des lois relatives à la santé et à la sécurité au travail

La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs relève du gouvernement fédéral et de son *Code canadien du travail* et repose, dans une certaine mesure, sur le système de responsabilité interne qui s'appuie sur des mesures visant à mobiliser les travailleurs comme les comités de santé et sécurité au travail, afin que les travailleurs puissent s'exprimer sur les enjeux en matière de santé et de sécurité et se sentir protégés s'ils doivent signaler les risques et dangers présents sur leur lieu de travail. Les travailleurs non syndiqués sont moins bien protégés et les travailleurs occupant un emploi précaire sont beaucoup moins susceptibles de bénéficier des avantages d'un syndicat. L'insécurité d'emploi réduit la probabilité que les travailleurs signalent les dangers auxquels ils sont exposés et ceux qui font appel à des agences de placement temporaire sont moins susceptibles de se sentir suffisamment en sécurité pour exprimer leurs inquiétudes. Le modèle de Quinlan nous rappelle que l'insécurité économique favorise l'acceptation de mauvaises conditions de travail et que cette forme d'insécurité est prédominante chez les travailleurs occupant un emploi précaire et chez les travailleurs autonomes œuvrant seuls (Vézina et coll., 2011) p. 123-124, qui sont peut-être moins susceptibles de prendre le risque de soulever des préoccupations en matière de sécurité par crainte de perdre leur contrat.

Une étude sur les employés temporaires provenant d'agences de placement en Ontario a révélé des cas où les employeurs clients ont préféré faire appel à de tels travailleurs pour effectuer des tâches plus dangereuses qu'ils ne voulaient pas imposer à leur personnel permanent (Lippel et coll., 2011) et où des incitatifs économiques liés au système d'indemnisation des travailleurs accidentés peuvent encourager les clients à sous-traiter les travaux dangereux puisque les dossiers d'indemnisation de leurs travailleurs ne seront pas compromis en cas d'accident (MacEachen et coll., 2012).

Les relations d'emploi triangulaires, comme celles liant une agence de placement temporaire, un employeur client et un travailleur, risquent davantage de conduire à un manque d'organisation, puisqu'il peut être difficile dans ce contexte de savoir lequel des « employeurs » a la responsabilité de protéger les travailleurs contre les risques professionnels (Ducharme-Varin et coll., 2017). Selon la province ou le territoire, les travailleurs autonomes n'ont souvent droit à aucune protection au titre des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail, et de nombreuses dispositions de protection ne s'appliquent qu'aux « employés » comme celles du *Code canadien du travail* et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* du Québec (Lippel et Laflamme, 2011).

Liens entre l'emploi précaire et l'efficacité réglementaire des lois sur l'indemnisation des travailleurs accidentés

Les régimes d'indemnisation des travailleurs accidentés offrent un soutien économique aux travailleurs qui subissent des blessures ou contractent des maladies du fait et au cours de leur emploi. Le salaire de base déterminera le niveau d'aide économique et l'ampleur des mesures de soutien en réadaptation offertes aux travailleurs, et ceux qui occupent des emplois précaires, qu'ils soient occasionnels, sur appel ou à temps partiel, sont plus susceptibles de recevoir une très faible indemnisation dans la plupart des provinces canadiennes, bien que le Québec garantisse un seuil minimal de prestations en fonction de l'estimation des revenus qu'il est possible de gagner en travaillant à temps plein. Les personnes occupant un emploi précaire sont systématiquement sous-rémunérées dans la plupart des cas (Lippel, 2019). Le droit de retourner à son emploi d'avant est souvent réservé aux employés nommés pour une période indéterminée. Les personnes occupant un emploi précaire qui deviennent inaptes en raison de leur travail sont doublement pénalisées, puisqu'elles touchent des prestations moindres et disposent de moins de droits de retour au travail.

En tant qu'organisme de réglementation, le gouvernement fédéral pourrait faire en sorte que les travailleurs autonomes bénéficient aussi des mesures de protection prévues dans la partie II du *Code canadien du travail* et examiner de plus près le recours à la sous-traitance et à d'autres contrats précaires dans certains secteurs dont il est responsable, y compris l'expédition et le camionnage interprovinciaux. Il pourrait aussi prévoir des prestations pour accident de travail pour tous ses employés plutôt que de compter sur les régimes d'indemnisation provinciaux, car les employés occupant un emploi précaire au Québec ont droit à de meilleures protections que ceux vivant en Ontario, par exemple.

En tant qu'employeur, le gouvernement fédéral pourrait montrer l'exemple en réduisant au minimum son recours aux agences de placement temporaire et en cessant d'impartir des postes à des travailleurs autonomes. Il pourrait aussi veiller à ce que ses employés soient embauchés pour une durée indéterminée et qu'aucun employé qui souhaite travailler à temps plein ne soit obligé à travailler à temps partiel.

Références

Ducharme-Varin, Jean-François, Daniel Vergara et Marie-France Raynault. *Travailleurs invisibles : les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel*, 2017. Extrait de Montréal :

https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/fichiers/professionnels/DRSP/Directeur/Rapports/Rap_Travailleurs_Invisibles_2016_FR.pdf.

Foley, Michael. « Factors underlying observed injury rate differences between temporary workers and permanent peers », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 60, n° 10, 2017, p. 841-851.

Lewchuk, Wayne, Diane Dyson, Luin Glokdring, Alan Meisner, Stephanie Procyk, Dan Rosen et Sam Vrankulj. *It's More than Poverty: Employment Precarity and Household Well-being*, 2013. Document consultable au <https://www.unitedwaygt.org/document.doc?id=91>.

Lippel, Katherine. « Strengths and Weaknesses of Regulatory Systems Designed to Prevent Work Disability After Injury or Illness: An Overview of Mechanisms in a Selection of Canadian Compensation Systems », dans Ellen MacEachen (éd.), *The Science and Politics of Work Disability Prevention*, 2019, p. 50-71. New York et Londres : Routledge (Taylor & Francis).

Lippel, Katherine, et Anne-Marie Laflamme. « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec (éd.), *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, vol. 334, p. 267-360, 2011. Cowansville : Éditions Yvon Blais.

Lippel, Katherine, Ellen MacEachen, Ron Saunders, Natalia Werhun, Agnieszka Kosny, Elizabeth Mansfield et Diana Pugliese. « Legal protections governing occupational health and safety and workers' compensation of temporary employment agency workers in Canada: reflections on regulatory effectiveness », *Policy and Practice in Health and Safety*, vol. 9, n° 2, 2011, p. 69-90.

MacEachen, Ellen, Katherine Lippel, Ron Saunders, Agnieszka Kosny, Liz Mansfield, Christine Carrasco et Diana Pugliese. « Workers' compensation experience-rating rules and the

danger to workers' safety in the temporary work agency sector », *Policy and Practice in Health and Safety*, vol. 10, n° 1, 2012, p. 77-95.

Quinlan, Michael. *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*. Extrait de Genève :
http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443266/lang--en/index.htm.

Smith, Caroline K., Barbara A. Silverstein, Dave K. Bonauto, Darrin Adams et Z. Joyce Fan.
« Temporary Workers in Washington State », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 53, n° 2, 2010, p. 135-145.

Vézina, Michel, Esther Cloutier, Susan Stock, Katherine Lippel, Éric Fortin, Alain Delisle et Pascal Prud'homme. *Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2011. Extrait de Montréal :
<https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PublRSST/R-691.pdf>.