

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

Katherine Lippel^{Ω*}, Stephanie Bernstein^Ω et Karen Messing^{*}

Université du Québec à Montréal

Rapport final soumis au FQRSC dans le cadre

du programme d'Actions concertées

Le travail atypique, la mutualisation du risque, la protection sociale et les lois du travail

31 mars 2004



^Ω Département des sciences juridiques de la Faculté de science politique et de droit de l'Université du Québec à Montréal.

* CINBIOSE, (Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement), Université du Québec à Montréal.

Table des matières

Le contexte de la recherche	1
La problématique	3
Les objectifs et questions de recherche	5
La méthodologie	9
Les problèmes constatés et les recommandations proposées	11
1. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant la prévention des lésions professionnelles.....	13
Modifications aux lois et aux règlements.....	13
Cas particulier des travailleurs autonomes.....	13
Modifications à apporter à la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> et visant la prévention des lésions professionnelles	15
Travail autonome.....	15
Travail à domicile et télétravail.....	16
Les relations triangulaires : les agences de travail temporaire et les sous-traitants ...	16
Modifications aux pratiques en matière de prévention des lésions professionnelles	17
Difficultés d'application de la <i>LSST</i>	17
Droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte	17
Droit à l'information, à la formation.....	18
Recommandations affectant d'autres organismes	18

Organismes qui financent la recherche en santé au travail	18
Organismes responsables de la cueillette de statistiques	18
2. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant l'indemnisation pour les lésions professionnelles	20
Modifications à apporter à la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> et visant l'indemnisation pour les lésions professionnelles	20
Définitions de «travailleur», de «travailleur autonome», et portée de l'article 9.....	20
L'identification de l'employeur	21
Détermination de l'indemnité de remplacement du revenu	22
Modifications aux pratiques en matière d'indemnisation pour les lésions professionnelles	22
Formation et information	23
Difficultés d'application de la <i>LATMP</i>	23
Dispositions liées au statut du travailleur.....	23
Dispositions relatives aux indemnités de remplacement du revenu.....	23
Dispositions relatives au droit à la réadaptation et au droit au retour au travail	26
L'assignation temporaire.....	26
L'emploi convenable.....	26
Recommandations affectant d'autres organismes	27
Organismes qui gèrent des programmes de soutien du revenu	27

3. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant la détermination du statut de salarié	28
Modifications aux lois et aux règlements.....	28
La détermination du statut de salarié pour les fins de la <i>Loi sur les normes du travail</i> , la <i>Loi sur les décrets de convention collective</i> et le <i>Code civil du Québec</i>	28
Les recours pour contrer le «faux» travail autonome.....	29
La preuve du statut de salarié.....	30
Les poursuites pénales.....	31
L’arrimage du droit du travail et du droit fiscal	32
Modifications aux pratiques des organismes chargés d’appliquer les lois.....	33
L’information sur la détermination du statut de salarié pour les fins de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	33
Les délais et le recours prévus à l’article 86.1 <i>LNT</i> pour contrer le «faux» travail autonome	33
Augmenter le nombre de poursuites pénales en vertu de la <i>LNT</i>	34
L’information sur l’arrimage du droit du travail et du droit fiscal.....	34
4. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant les relations de travail triangulaires.....	35
Modifications aux lois et aux règlements.....	35
L’identification du véritable employeur.....	35
La réglementation des agences de travail temporaire et de placement	36
Les permis d’exercice.....	37

Les frais directs et indirects chargés aux salariés.....	37
Les clauses contractuelles limitant l'accès à l'emploi	38
La responsabilité solidaire des agences de travail temporaire et des entreprises utilisatrices	39
La disparité de traitement entre le salarié d'une agence de travail temporaire et le salarié de l'entreprise utilisatrice.....	40
Nouvelles pistes de recherche	42
Recherche en vue d'évaluer la pertinence des outils juridiques visant à protéger la santé des différentes catégories de travailleurs atypiques	42
Recherche visant à documenter les effets sur la santé et la sécurité du travail des différentes formes de travail atypique	44
Le travail à temps partiel	44
Le travail à horaires irréguliers, le travail saisonnier, etc.	44
Cumul d'emplois.....	45
Contrats à durée déterminée.....	45
Les effets du travail atypique	46
Recherche en vue d'examiner la pertinence de l'attribution de certaines compétences aux tribunaux chargés d'entendre les plaintes découlant de la <i>LNT</i> et de la <i>LDCC</i>	47
Recherche en vue de documenter les pratiques de l'industrie des agences de travail temporaire et de placement	48
La formation d'étudiants et d'étudiantes	49
Les publications, communications ou autres productions issues du financement du projet	50

Autres retombées du projet..... 54

Le contexte de la recherche

Depuis plusieurs années, au Québec et ailleurs, on procède à une évaluation, voire à une remise en question, de l'encadrement juridique actuel du travail dit «atypique». Au Québec, chercheurs universitaires, organismes gouvernementaux et acteurs sociaux cherchent à évaluer l'adéquation du droit à la réalité des expériences vécues par les travailleuses et travailleurs relativement, entre autres, à la diversité des liens contractuels qui les lient aux donneurs de travail, à leur lieu de travail et à l'organisation de leur temps de travail.¹ Pareil questionnement a également cours ailleurs au Canada², aux États-Unis³, en Europe⁴ et en Océanie⁵, pour ne nommer que quelques

¹ Voir par exemple: Jean Bernier et al (sous la dir. de), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Presses de l'Université Laval, Québec, 2001; Marie-France Bich, « De quelques idées imparfaites et tortueuses sur l'intermédiation du travail », (2001) 153 *Développements récents en droit du travail* 257; Stephanie Bernstein, Katherine Lippel, Lucie Lamarche, *Les femmes et le travail à domicile: le cadre législatif canadien*, Condition féminine Canada, Ottawa, 2001; Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, « Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : Rapport final », Ministère du travail, 2003, <http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/alphabet.html> ci-après *Rapport Bernier*; Lucie Desrochers, « Travailler autrement : Pour le meilleur ou pour le pire?: Les femmes et le travail atypique », Conseil du statut de la femme, 2000; Jean-Robert Tapin, *Agences de placement temporaire*, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, 1993; Au bas de l'échelle, Une réforme en profondeur : c'est l'heure : Avis sur la *Loi sur les normes du travail*, Au Bas de l'échelle, Montréal, 2000.

² Voir par exemple : Judy Fudge, Leah Vosko, Gender, Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law, Legislation and Policy, (2001) 22:2 *Economic and Industrial Democracy* 271-310; Judy Fudge, Leah Vosko, By Whose Standards? Reregulating the Canadian Labour Market", (2001) 22:2 *Economic and Industrial Democracy* 327-356.

³ Voir par exemple: Thomas Kochan, Michal Smith, John Wells and James Rebitzer, «Human Resource Strategies and Contingent Workers : The Case of Safety and health in the Petrochemical Industry» (1994) 33 :1 *Human Resource Management* 55-77; Deanne Mosley et William Walter, «The significance of the classification of employment relationships in determining exposure to liability», (1998) 67 *Mississippi Law Journal*, 613-643; Yong-Seung Park, & Richard Butler, (2001) «The Safety Costs of Contingent Work : Evidence from Minnesota» *Journal of Labor Research*, XXII(4) : 831-849; Michael Foley, «Flexible Work, Hazardous Work : The Impact of Temporary Work Arrangements on Occupational Safety and Health in Washington State, 1991-1996» (1998) 12 *Research in Human Capital and Development*, 123-147.

⁴ European Industrial Relations Observatory, « Economically dependent workers, employment law and industrial relations », *EIRO Observer* No. 4/02, 2002 (cette étude est basée sur des rapports nationaux provenant de 16 pays de l'Union Européenne, également disponibles en ligne); Stefan Clauwert, *Survey of Legislation on Temporary Agency Work*, Bruxelles, European Trade Union Institute, 2000; P. Auer & C. Daniels (éds), *The Future of Work Employment and Social Protection: The search for new securities in a world of growing uncertainties (Proceedings of the France/ILO Symposium, Annecy 2001)*, Genève, IIES, 2002; A. Supiot (sous la dir. de), *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission des Communautés européennes*, Paris, Flammarion, 1999; Aileen McColgan, « Recent Legislation: Missing the Point? The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 (SI 2000, No 1551) », (2000) 29:3 *Industrial Law Journal*; Roger Blanpain (éd.), *Deregulation and Labour Law: In Search of a Labour Concept for the 21st Century*, Pays-Bas, Kluwer Law International, 2000.

⁵ M. Quinlan, C. Mayhew, & P. Bohle, (2001) «The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research», *International Journal of Health Services*, 31(2): 335-414; M. Quinlan, C. Mayhew, and P. Bohle, (2001a) «The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation and Occupational Health: Placing the Debate in a Comparative Historical Context», *International Journal of Health Services*, 31(3): 507-36.

régions. Sur le plan international, l'Organisation internationale du travail se penche sur la question des formes de travail «atypiques» de façon plus intensive depuis le début des années 90, sa préoccupation principale ayant été l'inadéquation du modèle de droit du travail et de protection sociale existant à la réalité du travail à temps partiel, du travail à domicile, du travail par l'entremise des agences de travail temporaire et du «faux» travail autonome, en particulier en rapport avec les travailleuses et travailleurs plus vulnérables.⁶ Ce projet vise donc à contribuer à cette évaluation par un examen de la protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé au travail au Québec relativement au travail dit «atypique».

L'examen de l'encadrement juridique sera fait à travers le contenu et l'application des lois suivantes : la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1), la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1), la *Loi sur les décrets de convention collective* (L.R.Q., c. D-2) et le *Code civil du Québec* (L.Q. 1991, c. 64). Le projet tel que proposé ne visait pas à explorer le droit applicable exclusivement aux personnes syndiquées et nous n'avons pas porté notre attention sur ces lois, excluant de la portée de notre étude le *Code du travail*.

Bien que la question de la protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé touche l'ensemble des travailleuses et travailleurs québécois, ce projet cible en particulier les personnes non-syndiquées et n'ayant que des lois d'application plus générale pour se protéger. À cette fin, des organismes représentant des travailleuses et travailleurs non syndiqués ont collaboré de façon significative au cheminement du projet, notamment à l'identification des questions de recherche, des problèmes relatifs aux contenus et à l'application des lois étudiées et à l'élaboration des pistes de solution. Il s'agit, pour le volet I portant sur la législation régissant la prévention et l'indemnisation en matière de lésions professionnelles, de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés de Montréal et de l'Assemblée des travailleuses et travailleurs accidentés du Québec, et pour le volet II portant sur la législation régissant les rapports individuels de travail, d'Àu bas de l'échelle, de l'Association des aides familiales du Québec et du Comité paritaire de l'entretien des édifices publics de la région de Montréal.

Ce projet s'inscrit donc dans la continuité de recherches examinant l'encadrement juridique du travail «atypique» au Québec telles la recherche effectuée par le Conseil du statut de la femme en 2000, intitulée «Travailler autrement : Pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique», et la recherche entreprise pendant le cours de notre projet par le Comité Bernier, mandaté par le Ministre du Travail en 2002, et qui a donné lieu en 2003 au rapport intitulé «Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle». Il importe de souligner que, pendant la réalisation de notre projet, deux importantes réformes législatives ont eu lieu, soit la réforme de la *Loi sur les normes du travail* en 2002 et celle du *Code du travail*

⁶ Voir la normativité internationale développée par l'OIT sur ces questions : Convention no. 175 sur le travail à temps partiel, 1994 et Recommandation no. 182 sur le travail à temps partiel, 1994 ; Convention no. 177 sur le travail à domicile, 1996 et Recommandation no. 184 sur le travail à domicile, 1996 ; Convention no. 181 sur les agences d'emploi privées, 1997 et Recommandation no. 188 sur les agences d'emploi privées, 1997 ; Conférence internationale du Travail (CIT), *Le travail en sous-traitance*, Rapport VI(1), 85e session, 1997; CIT, *Le travail en sous-traitance*, Rapport VI(2), 85e session, 1997; CIT, *Le travail en sous-traitance*, Rapport V(2A), 86e session, 1998; CIT, *Le champ de la relation de travail*, Rapport V, 91e session, 2003.

en 2001. Les analyses et les expériences étrangères et internationales ont également alimenté cette recherche qui se veut une contribution au corpus d'études existantes et en cours à l'extérieur du Québec. L'analyse effectuée offre un diagnostic de l'état de l'encadrement juridique du travail «atypique» relativement aux conditions minimales d'emploi et à la santé au travail et offre des pistes de solution pour mieux adapter le cadre législatif et son application à la réalité du travail aujourd'hui.

La problématique

Le terme «travail atypique» est en soi ambigu et il est sans doute inexact de caractériser d'atypiques certaines formes de travail qui regroupent, dans certains cas, la majorité des travailleuses ou des travailleurs.⁷ Au lieu de s'attarder à une définition du terme, nous avons cru préférable de circonscrire d'une manière assez précise chacune des formes de travail dit «atypique» que nous avons retenues, car il ressort très clairement de notre recherche que l'identification des problèmes relatifs à l'évaluation de l'ajustement du droit à ces nouvelles réalités du travail diffère sensiblement d'une situation à l'autre.⁸

Le travail visé dans notre étude peut être «atypique» soit en raison d'un lien «atypique» avec celui qui fournit le travail, soit en raison du lieu «atypique» de travail, soit en raison des modalités du temps de travail. Pour le volet I du projet concernant la législation sur la santé au travail et sur l'indemnisation pour les lésions professionnelles, nous étudions toutes les formes de travail «atypique», tandis que pour le volet II concernant la législation régissant les conditions minimales d'emploi, nous n'avons regardé que les problèmes entourant les liens contractuels entre celui qui travaille et celui qui fournit le travail, soit la détermination du statut de salarié et les relations tripartites ou triangulaires de travail, notamment dans le cas du travail par l'entremise des agences de travail temporaire.

Le lien contractuel «atypique» qui peut exister entre un travailleur et celui qui fournit le travail engendre souvent une confusion dans la détermination des droits et obligations des parties au contrat. Cela relève notamment du fait que les lois du travail, de façon générale, sont construites autour du modèle du «salariat», soit d'une relation d'emploi dont la caractéristique principale est l'existence d'un lien de subordination entre la travailleuse ou le travailleur et un employeur. Ce qui constitue un «lien de subordination» a été défini par les tribunaux au cours des années selon l'objet de la loi en question, la définition des statuts de travailleurs que retient cette loi et les faits spécifiques de chaque cas soumis au tribunal. Une série de critères ont alors été développés par les tribunaux pour évaluer le statut du travailleur. Une incertitude peut toutefois planer sur la détermination du statut du travailleur devant le phénomène du «faux» travail autonome (les

⁷ Voir Judy Fudge, Leah Vosko, «Gender, Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law, Legislation and Policy», (2001) 22:2 *Economic and Industrial Democracy* 271-310; Judy Fudge, Leah Vosko, «By Whose Standards? Reregulating the Canadian Labour Market», (2001) 22:2 *Economic and Industrial Democracy* 327-356.

⁸ Nous avons illustré ce point dans K. Lippel, «Face aux conséquences de la flexibilisation de l'emploi: les solutions juridiques et leurs limites», dans Bernier, J., R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge, *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Presses de l'Université Laval, Sainte Foy, 2001, pp.45-53

relations d'emploi déguisées) et dans le cas où une personne peut être un «salarié» pour les fins d'une loi et être considérée un entrepreneur indépendant pour les fins d'une autre loi. Parfois, ni le travailleur ni l'employeur ou le donneur d'ouvrage n'est en mesure de savoir si et quand un travailleur est couvert par les lois du travail ou par certaines d'entre elles. Non seulement peut-il y avoir variation, d'une loi à l'autre, du statut d'un travailleur mais il n'existe pas d'uniformisation des termes utilisés. Des personnes vont alors s'attribuer le statut de «travailleur autonome» mais cette appellation n'a peut être rien à voir avec leur statut légal en vertu de l'une ou l'autre des lois relatives au travail et à la protection sociale.

Le lien d'emploi «atypique» peut aussi entraîner des difficultés en ce qui concerne l'identification de l'employeur ou encore du responsable des différentes obligations découlant des lois étudiées. Deux situations nous intéressent plus particulièrement, soit celle de la sous-traitance et celle du travail par l'entremise d'une agence de travail temporaire. Nous avons examiné les liens atypiques qui caractérisent le travail dit «autonome», certains aspects de la sous-traitance, le travail par l'entremise d'une agence de travail temporaire et finalement le cumul d'emplois. À l'origine, nous n'avons pas visé explicitement le cumul d'emplois, mais nous nous sommes rendu compte que ce type de situation d'emploi, qui est quand même relativement courant au Québec, est source de difficultés particulières en matière de santé au travail.

En ce qui concerne le lieu de travail atypique, nous avons retenu en particulier le travail à domicile, incluant le télétravail⁹. Sont inclus dans la catégorie de temps de travail atypique, le travail temporaire, soit les contrats à durée déterminée et le travail saisonnier, le travail sur appel et le travail à temps partiel. Nous n'abordons pas dans ce projet les quarts rotatifs de travail ni la durée prolongée du travail (au-delà des trente-cinq heures). Les différentes formes de travail atypique identifiées ici ne sont pas nécessairement mutuellement exclusives. Il arrive fréquemment qu'une même personne cumule plusieurs emplois à temps partiel et sur appel, et parfois même œuvre à domicile pour une partie de ses contrats, à titre de salarié ou d'entrepreneur indépendant.

⁹ Pour une étude détaillée des enjeux juridiques du travail à domicile voir Stephanie Bernstein, Katherine Lippel, Lucie Lamarche, *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*, Condition féminine Canada, Ottawa, 2001; Rachel Cox, Jacques Desmarais et Katherine Lippel, *Les enjeux juridiques du télétravail au Québec*, Rapport de recherche publié par le CEFRIO, mai 2001, 145 pages; disponible sur le web à www.cefrio.qc.ca; voir également Anne Bourhis et Diane-Gabrielle Tremblay, *Monographie Télétravail*., CEFRIO, Québec, 2001; Diane-Gabrielle Tremblay, *Le télétravail: articuler qualité de vie et performance*, CEFRIO, Québec, 2001.

Les objectifs et questions de recherche

Nous avons circonscrit notre démarche en formulant une série de questions de recherche qui ont permis d'avoir un aperçu multi-dimensionnel et interdisciplinaire des problèmes associés à l'encadrement juridique du travail atypique. Alors que certaines questions concernent plusieurs formes de travail atypique eu égard au seul domaine de la santé au travail, d'autres ciblent l'ensemble des lois étudiées dans leur application particulière aux travailleurs autonomes et au travail en relation triangulaire. Voici les questions de recherche proposées au début de notre projet et qui ont guidé notre réflexion.

Nous allons examiner l'adéquation entre la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur les décrets de convention collective* et le *Code civil du Québec* et les nouvelles formes de relations entre travailleurs et donneurs d'ouvrage, dont le travail autonome et les relations triangulaires (travailleur - intermédiaire - employeur/donneur d'ouvrage). Nous allons donc circonscrire les définitions de «salarié» et d'«employeur» dans ces lois. Ensuite, nous examinerons l'effet de l'utilisation de la notion de «salarié» dans ces lois. Finalement, nous regarderons l'opportunité de développer de nouveaux modèles pour reconceptualiser juridiquement une relation entre salarié et employeur qui rendrait mieux compte des nouvelles formes de ces relations, dont le travail autonome et les relations triangulaires.

Nous allons regarder plus particulièrement les thématiques suivantes relatives à l'encadrement législatif des droits individuels des travailleurs.

En premier lieu, il importe de déterminer la portée juridique de la notion de «travailleur autonome», puisque ce terme n'est pas utilisé dans la législation et porte à confusion. Il s'agit alors de bien cerner la différence entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise ou de service prévu au *CCQ* et d'essayer de déterminer si les critères qui distinguent ces deux types de contrats sont opérationnels aujourd'hui, compte tenu notamment du déplacement croissant de l'exécution du travail en dehors de l'entreprise du principal donneur d'ouvrage. Est-ce que les critères juridiques utilisés assurent une protection adéquate aux travailleurs en situation de dépendance vis-à-vis du donneur d'ouvrage? Est-ce que ces définitions et critères contribuent à la «désalarisation» des travailleurs?

En deuxième lieu, il s'agit d'examiner l'utilité de conserver la distinction entre la notion de «salarié» et celle d'«entrepreneur» apparaissant dans le *CCQ* et la jurisprudence, particulièrement lorsque la personne travaille seule. Est-ce que l'entrepreneur qui travaille seul s'apparente plutôt, dans les faits, à un salarié, notamment en ce qui a trait à ses conditions de travail? Quels sont les effets de la reconnaissance explicite du contrat d'entreprise ou de service dans le *CCQ*: existerait-il un risque de transformer des «employeurs» en «clients»? Y a-t-il lieu d'élargir le champ d'application des lois du travail actuelles sur le plan des droits individuels en redéfinissant les notions de «salarié» et d'«employeur»?

Or, le «véritable» travailleur autonome, soit celui qui n'a aucun lien de subordination avec un donneur d'ouvrage, qui travaille généralement seul et qui a plusieurs clients, aurait également besoin de se voir garantir des conditions de travail décentes ainsi qu'une protection contre les risques sociaux. Faudrait-il alors trouver de nouveaux modèles pour assurer à ces travailleurs des

conditions minimales de travail? Si oui, quels enseignements peut-on tirer d'exemples pertinents dans d'autres législations, soit au niveau national, soit ailleurs?

Si l'on aborde la question du travail atypique sous un autre angle, on peut également constater que la notion d'«employeur» évolue, notamment avec l'augmentation de l'utilisation de la sous-traitance et des agences de personnel. Il n'y a plus nécessairement d'équivalence entre «l'employeur» et «l'entreprise», entre le lieu où s'exécute le travail et celui où se situe le donneur d'ouvrage, entre celui qui paie le salaire et celui qui contrôle l'exécution du travail. L'émergence et la multiplication de nouvelles formes de relations triangulaires de travail compliqueraient-elles l'application des normes existantes? Comment détermine-t-on qui est l'employeur? Existe-il un besoin de réglementer davantage ces formes de relations triangulaires?

Les questions qui précèdent ont fait l'objet d'un rapport de recherche (Bernstein 2004) et d'un article qui est en préparation (Bernstein, en préparation).

L'émergence du travail autonome a-t-elle pour effet de déréglementer, *de facto*, le champ de la santé et de la sécurité du travail, tant en ce qui concerne l'applicabilité des normes réglementaires de prévention qu'en ce qui concerne la démutualisation des risques liés au travail? Il y a lieu d'examiner jusqu'à quel point les mutations du marché du travail soustraient des individus de la portée des législations actuelles, et aussi d'explorer les alternatives qui sont offertes à ces personnes. Il y a lieu non seulement d'évaluer jusqu'à quel point on fait face à une individualisation des risques pour les travailleurs autonomes, mais aussi de considérer l'impact potentiel sur les droits des autres travailleurs(euses) de l'exclusion de ces personnes du régime général.

Outre le traitement qui leur est réservé dans nos rapports de recherche, nous traitons de ces questions dans deux publications (Lippel soumis décembre 2003, a et b).

Les autres questions ont une portée plus large, en ce qui a trait aux formes de travail étudiées, mais ciblent spécifiquement les enjeux sociaux et juridiques pour la santé au travail et l'encadrement juridique de l'indemnisation pour les problèmes de santé qui relèvent de l'activité de travail. Ainsi, on s'est interrogé sur les questions qui suivent :

Lorsque la victime d'une lésion professionnelle est un travailleur atypique assujéti à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, est-ce que les mécanismes de soutien du revenu qui sont prévus par cette loi protègent de manière appropriée ce travailleur en cas d'incapacité temporaire ou permanente? Cette question implique, entre autres, l'analyse des modalités de calcul des bénéfices selon la nature du contrat de travail de la victime. Lorsque la victime est liée par plusieurs contrats à temps partiel, comment se calcule son indemnité de remplacement du revenu? Comment déterminer la durée de ses indemnités, lorsque ses incapacités ont des impacts qui diffèrent selon la nature du travail effectué? Que reste-t-il du droit au retour au travail d'une personne travaillant en vertu d'un contrat à durée déterminée? Qui détermine l'étendue de l'assurance du travailleur autonome qui s'est soumis volontairement à la LATMP? Dans le cadre d'une relation de travail triangulaire, est-ce l'agence ou le donneur d'ouvrage qui assume les coûts afférents à l'accident? Lequel des deux est une personne intéressée pour les fins de contestation?

Les réponses à ces questions ont fait l'objet d'un rapport de recherche et d'un article (Lippel, 2004 a et b).

Nous avons également exploré la littérature scientifique pour répondre à quelques questions relevant des sciences de la santé, car pour juger de la pertinence des outils juridiques conçus pour répondre aux objectifs de prévention, il faut bien comprendre les effets de certaines conditions de travail sur la santé des individus.

Est-ce que ceux qui occupent un emploi atypique ont des difficultés particulières soit à démontrer le lien de causalité entre le travail et la maladie dont ils souffrent, soit à invoquer avec succès les normes de prévention prévues par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*? Ces questions se posent du fait que certaines normes de prévention sont conçues pour réglementer une exposition qui s'échelonne sur une semaine de 35 heures, alors que des expositions plus courtes mais plus intenses peuvent être plus nocives (i.e. travailler trois journées de 12 heures comporte-t-il la même exposition que de travailler 7 heures par jour pendant 5 jours?). Les travailleurs autonomes peuvent aussi rencontrer des difficultés particulières. Par exemple, il est postulé que les travailleurs autonomes qui ont une couverture volontaire et donc, possiblement sporadique, auront de la difficulté à démontrer que les maladies professionnelles dont ils souffrent furent contractées durant une période assurée. Les considérations juridiques sur la normativité et sur la preuve de causalité seront enrichies par l'analyse de la littérature scientifique portant sur les connaissances en santé au travail relatives à chacune des formes de travail atypique. **(Lippel, 2004a et b).**

La recherche dans la littérature scientifique relative à la santé et aux normes a porté sur les questions suivantes et fait l'objet d'un article en préparation (Messing, Lippel, Premji, en préparation):

Fondements scientifiques des normes de prévention:

A. Produits chimiques et radiations: Trois questions seront examinées: 1. Que sait-on sur l'exposition permise pour des quarts de travail excédant 8 heures? 2. Que sait-on sur les expositions intermittentes? 3. Comment peut-on prendre en compte et mesurer le cumul d'expositions quand il y a plusieurs employeurs (exemple des radiations où on permet de grosses doses une fois par année)?

B. Normes ergonomiques: Deux questions seront examinées: 1. Que sait-on sur l'exposition permise pour des quarts de travail excédant 8 heures? 2. Que sait-on sur la durée du travail sans pause et la longueur des pauses (parce que souvent les travailleurs qui viennent pour peu de temps ont un rythme de travail différent)?

C. Effet synergique de l'horaire irrégulier ou prolongé et d'autres expositions en ce qui concerne certaines maladies.

Finalement, nous avons tenté de répertorier les conséquences pour les individus et la société d'une couverture défaillante des travailleurs et travailleuses atypiques. Nous nous sommes attardées en particulier sur les questions suivantes:

Lorsque l'incapacité reliée au travail est inadéquatement compensée, dans le cas de travailleurs effectuant une forme de travail atypique, qui assume le coût de l'incapacité de travail de ces personnes? Il y a lieu d'examiner l'applicabilité des mécanismes de protection sociale aux victimes de lésions professionnelles qui seraient inadéquatement indemnisées du fait de leur statut de travailleur atypique. Comment le statut du travailleur a-t-il un impact sur son accès à d'autres mécanismes de protection sociale visant à assurer la sécurité de son revenu en cas d'incapacité de travail? Est-ce que les lacunes du système actuel ont un impact sur les régimes de protection sociale de dernier recours comme celui de la sécurité du revenu?

Trois rapports de recherche (Bernstein, 2004, Lippel, 2004a, Messing et Premji 2003), totalisant plus de 300 pages, répondent de manière détaillée aux questions qui ont circonscrit notre programme de recherche et formulent des recommandations et de nouvelles pistes de recherche. Pour les fins de ce rapport, nous allons faire part des résultats de manière sommaire et présenter l'ensemble des recommandations et des nouvelles pistes de recherche.

La méthodologie

Ce projet vise à analyser et évaluer l'encadrement juridique du travail dit «atypique» et s'inscrit donc principalement dans la discipline du droit, mais il emprunte également des méthodes à d'autres disciplines. Dans un premier temps, à l'aide des méthodes de recherche juridique traditionnelles (analyse des lois, règlements, jurisprudence publiée et non publiée), nous traçons le portrait des questions en litige et des solutions apportées par le droit québécois actuel afin d'en dégager les acquis et les lacunes. Nous avons également exploité la jurisprudence pour identifier des décisions dont nous nous sommes servi à titre d'études de cas¹⁰, afin de mieux identifier les types de difficultés qui peuvent surgir lorsqu'un travailleur atypique essaie d'accéder à une indemnisation pour une lésion professionnelle ou sollicite l'autorisation de se retirer du travail dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger* (le retrait préventif de travailleuse enceinte). Nous nous sommes également intéressées à l'utilisation des pouvoirs d'inspection et de sanction qui sont attribués à la CSST en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Nous avons aussi analysé la jurisprudence des tribunaux de droit commun pour savoir si les personnes exclues du régime d'indemnisation en raison de leur statut, exerçaient leur droit de poursuivre les responsables de leur problème de santé.

Parallèlement à cette démarche, nous avons analysé la littérature en droit québécois, comparé (Canada, Etats-Unis, Europe, Océanie) et international (Organisation internationale du Travail) afin d'identifier certaines des stratégies des législateurs et des administrations d'autres juridictions face à l'émergence et à la croissance du travail dit «atypique». Nous avons bénéficié entre autres d'échanges avec des équipes de recherche australienne (Quinlan et al, School of Industrial Relations & Organisational Behaviour, University of New South Wales) et canadienne (Vosko et al., l'Alliance de recherche universités-communautés sur le travail non conventionnel, York University) et avec des chercheurs du Bureau international du Travail (Genève). En 2002, nous avons fourni un rapport préliminaire à nos partenaires intéressés par les questions de santé au travail (Union des travailleuses et travailleurs accidentés de Montréal, Assemblée des travailleuses et travailleurs accidentés du Québec) et un autre à nos partenaires intéressés plus particulièrement par la protection des conditions minimales de travail (Au bas de l'échelle, Association des aides familiales du Québec, Comité paritaire de l'entretien des édifices publics de la région de Montréal).

Les échanges avec nos partenaires nous ont permis de procéder à des entrevues avec des représentants des organismes gouvernementaux chargés d'appliquer les lois étudiées (notamment la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la Commission des normes du travail), des juristes experts, des intervenants sociaux et des groupes de travailleuses et travailleurs. Nous avons également identifié de nouvelles pistes à l'occasion d'une entrevue de groupe avec des représentants de travailleuses et travailleurs accidentés, d'une deuxième entrevue de groupe avec des travailleurs autonomes, rencontres organisées en collaboration avec nos partenaires. Nous

¹⁰ Une analyse détaillée de cette méthode, qui dépasse l'analyse juridique, est présentée dans Katherine Lippel, «Precarious Employment and Occupational Health and Safety Regulation in Quebec» dans Leah Vosko (ed.), *Precarious Employment in the Canadian Labour Market* (soumis, décembre 2003).

avons aussi procédé à seize entrevues individuelles avec des travailleurs et travailleuses atypiques victimes de lésions professionnelles¹¹.

De plus, nous avons fait plusieurs revues de littérature sur diverses questions : les effets du travail atypique sur les conditions de travail et leurs répercussions sur la santé, les défis particuliers que représente le travail atypique en ce qui concerne les politiques, les pratiques de réclamation auprès des commissions d'accidents du travail et l'influence du travail atypique sur le risque de troubles musculo-squelettiques (TMS) et le risque d'exposition aux radiations ionisantes.

¹¹ Pour répondre aux questions en santé au travail nous avons procédé aux entrevues suivantes : Une entrevue de groupe a eu lieu à Montréal, le 2 décembre 2002, avec des représentants d'associations de travailleurs et travailleuses accidentés; une deuxième a eu lieu dans la région de Lanaudière, en mars 2003, avec des membres d'une association de travailleurs autonomes. Nous avons également rencontré, en entrevue individuelle, 16 travailleurs et travailleuses atypiques, provenant de cinq régions du Québec, entre les mois de janvier et avril 2003. Finalement, entre septembre et novembre 2003, nous avons procédé à trois entrevues avec des personnes responsables de l'application des lois concernées.

Les problèmes constatés et les recommandations proposées

La multiplicité et la diversité des situations relatives au lien contractuel, au lieu de travail et aux modalités du temps de travail soulèvent moult questions et problèmes impliquant non seulement le contenu des lois et de leurs règlements respectifs, mais également leur application et l'administration par les agences responsables de leur mise en œuvre. Il s'agit alors d'aller au-delà de la simple lettre de la loi, pour tenter d'évaluer l'efficacité et l'effectivité de sa mise en œuvre dans des situations de travail «atypique».

Sur le plan de la santé au travail, la problématique est multi-dimensionnelle. D'une part, les problèmes de santé au travail peuvent varier selon les caractéristiques particulières de l'une ou l'autre des formes de travail atypique, les effets néfastes du travail temporaire ou saisonnier pouvant, par exemple, être fort différents des effets associés au travail sur appel. Par ailleurs, la littérature ne distingue pas toujours les effets du travail des effets de la relation contractuelle atypique ou précaire. Il s'agit pourtant de variables distinctes dont il est important de tenir compte de manière différenciée¹². Même si la sous-traitance n'implique pas nécessairement une forme de travail atypique, il faut néanmoins tenir compte du nombre croissant d'études sur la sous-traitance et la santé qui démontrent qu'on assiste à un phénomène de sous-traitance des risques, et que cette sous-traitance peut impliquer aussi bien des travailleurs d'agences de travail temporaire, des travailleurs autonomes que des salariés de petites entreprises¹³.

Quant aux recommandations concernant la législation en matière de conditions minimales d'emploi, soit la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur les décrets de convention collective* et, dans une moindre mesure, le *Code civil du Québec*, elles impliquent des modifications législatives, ainsi que des changements à certaines des pratiques des organismes chargés d'appliquer les lois. Seules les questions relatives au statut du travailleur (salarié vs. travailleur autonome) et aux relations triangulaires d'emploi font l'objet de recommandations pour ce volet.

Nous présenterons nos résultats et les recommandations qui en découlent en les regroupant sous les quatre thèmes explorés dans notre projet : 1. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant la prévention des lésions professionnelles¹⁴; 2. Les défis que représente le travail

¹² Catalina Amuedo-Dorantes, «Work Safety in the Context of Temporary Employment: The Spanish Experience», (2002) 55:2 *Industrial and Labor Relations Review* 262-285.

¹³ Voir à ce sujet R. Johnstone, C. Mayhew, et M. Quinlan, «Outsourcing Risk? The Regulation of Occupational Health and Safety where Subcontractors are Employed», (2001) 22 :2-3 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 351-394; C. Mayhew, M. Quinlan, R. Ferris, «The Effects of Subcontracting/Outsourcing on Occupational Health and Safety : Survey Evidence from Four Australian Industries» (1997) 25 :1-3 *Safety Science* 163-178 ; B. Vandevyver, *Risques d'accident liés à l'intervention de personnel d'entreprises extérieures*, INRS, Cahiers de notes documentaires NO. 115, 2ième Trimestre, 1984, 209-222; Thomas Kochan, Michal Smith, John Wells and James Rebitzer, «Human resource strategies and Contingent Workers : The Case of Safety and health in the Petrochemical Industry» (1994) 33 :1 *Human Resource Management* 55-77.

¹⁴ Notre toute première recommandation porte sur la nécessaire prise en charge des travailleurs autonomes par un régime adapté à leurs besoins particuliers, tant au niveau de la prévention de leurs lésions professionnelles qu'au niveau de l'indemnisation pour les conséquences de leurs lésions professionnelles. Sa portée dépasse l'application de la *LSST* pour toucher aussi à l'indemnisation.

atypique pour le droit régissant l'indemnisation pour les lésions professionnelles; 3. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant la détermination du statut du salarié; 4. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant les relations de travail triangulaires. Pour chacun des thèmes, nous aborderons dans un premier temps les résultats qui nous amènent à suggérer des modifications législatives et dans un deuxième temps les recommandations visant à promouvoir une modification de pratiques administratives. S'il y a lieu, nous reporterons les recommandations impliquant d'autres acteurs à la fin de chaque section. Les nouvelles pistes de recherche seront présentées dans une section à part.

1. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant la prévention des lésions professionnelles

Modifications aux lois et aux règlements

Cas particulier des travailleurs autonomes

La situation des travailleurs autonomes nous semble hautement problématique, à la fois parce que les mécanismes de prévention sont défailants à leur égard et aussi parce que le régime d'indemnisation ne répond pas adéquatement à leurs besoins. Ces lacunes créent des problèmes, certes pour les travailleurs autonomes mais aussi pour les salariés et les entreprises qui embauchent ces derniers, car la situation actuelle peut donner lieu à une concurrence inéquitable, les travailleurs autonomes ayant la possibilité d'accepter de travailler dans des conditions qui seraient illégales si elles étaient imposées aux salariés. Au Québec¹⁵ et ailleurs¹⁶, des chercheurs ont souligné l'importance d'éviter cette concurrence déloyale, et nos résultats nous permettent de constater que la situation québécoise en matière de santé au travail est fertile en problèmes de cet ordre. Il nous semble évident qu'il faut légiférer pour fournir une meilleure protection aux travailleurs autonomes, à la fois pour obliger les donneurs d'ouvrage à leur fournir des conditions de travail sécuritaires, comme cela se fait par exemple en Angleterre¹⁷, et pour garantir que tous ont un accès à une assurance en cas d'incapacité, comme cela se fait dans plusieurs pays. Alors que la nécessité de légiférer s'impose, la manière d'intégrer les travailleurs autonomes dans les cadres juridiques actuels nous semble moins claire. Il se peut que la meilleure solution soit d'ajouter un chapitre particulier à la *LSST* et à la *LATMP*, chapitres qui régiraient le travail autonome autrement exclu de la portée du régime général.

Actuellement, les travailleurs autonomes qui ne peuvent pas être assimilés à des travailleurs au sens de la *LATMP* (art. 2 et 9) ou au sens de la *LSST* (art. 1) sont, à toutes fins pratiques, exclus de la portée de ces lois.

En matière de prévention, la *LSST* n'a pas pour objectif de protéger leur santé et certaines dispositions qui peuvent parfois recevoir application s'appliquent presque par accident, lorsque le travailleur autonome travaille sur les lieux où se trouvent des travailleurs, ou lorsque l'employeur a des obligations à l'égard du public, le travailleur autonome pouvant être alors protégé autant que «quiconque sur un lieu de travail» (art. 51(8)). Le libellé de la loi (art. 1 et 11) leur permet d'accéder à certains bénéfices (retrait préventif de la travailleuse enceinte, par exemple) ou à certains droits (art. 9 et 10), à la condition qu'ils soient incorporés, devenant ainsi des «dirigeants

¹⁵ M.-F. Bich, P. Dion, G. Lemay & N. Rattie, Rapport sur la location de personnel, rapport sur la problématique du travailleur autonome et Rapport sur la problématique de l'administrateur et du dirigeant, Québec, July 1997 (rapport inédit); Rapport Bernier, supra note 1, p. 548.

¹⁶ Samuel Engblom, «Equal Treatment of Employees and Self-employed Workers», (2001) 17/2 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 211-231, notamment aux pp. 227-228, 230.

¹⁷ Engblom *Op Cit*, note 16, p. 230.

de personne morale». Cette distinction nous semble inappropriée : le régime réservé aux travailleurs autonomes devrait être le même, que ces derniers soient ou non incorporés¹⁸.

En matière d'indemnisation, les travailleurs autonomes qui ne sont pas assimilés à des travailleurs peuvent s'assurer (art. 18) mais ils ne sont pas obligés de le faire, ni auprès de la CSST, ni auprès de régimes privés. De ce fait, la majorité des travailleurs autonomes ne possèdent pas d'assurance salaire pour parer à l'éventualité d'une incapacité de travail. Le caractère optionnel de la couverture auprès de la CSST empêche la mutualisation des risques, ce qui implique que les coûts de la couverture offerte sont plutôt élevés, surtout si on considère que la CSST n'assure que pour les lésions survenues par le fait ou à l'occasion du travail. Le travailleur autonome voulant une protection contre toute incapacité devra soit obtenir une deuxième police auprès d'un assureur privé, soit renoncer au régime de la CSST pour recourir à une compagnie privée. Les coûts des primes sont prohibitifs pour plusieurs¹⁹, d'autant plus que les conditions se négocient individuellement. Par ailleurs, les compagnies privées n'ont aucune obligation d'offrir une police d'assurance à un travailleur autonome ayant des problèmes de santé, ce qui fait que plusieurs ne sont pas assurables, faute d'encadrement juridique qui garantisse un accès à une couverture.

Nous avons trouvé plusieurs décisions récentes qui refusaient le droit à l'indemnisation au motif que l'exposition déterminante avait eu lieu alors que la personne réclamante n'avait pas le statut de travailleur, ou n'avait pas payé ses cotisations pour sa protection personnelle en vertu de l'article 18²⁰. La maladie professionnelle résultant du caractère cumulatif de l'exposition aux risques, il serait illusoire de prétendre à une protection efficace du travailleur si ce dernier devait démontrer qu'il était couvert au moment précis de l'exposition néfaste déterminante, moment qu'il est souvent impossible d'identifier.

Plusieurs pays exigent que les travailleurs autonomes s'assurent contre les risques d'incapacité, ces contraintes s'appliquant soit à tous les travailleurs autonomes et à tous les risques (professionnels et non-professionnels), comme c'est le cas aux Pays-Bas²¹ ou en Nouvelle-Zélande²², par exemple, soit à certaines catégories de travailleurs autonomes (par exemple dans le

¹⁸ Conclusion partagée par les auteurs du *Rapport Bernier*, supra note 1, 568.

¹⁹ B. Delage, *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada* Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 2002, 109; E. B. Akyeampong et D. Sussman, «Régimes de santé des travailleurs indépendants», (2003) 4(5), *L'emploi et le revenu en perspective/ Statistique Canada* 15-21.

²⁰ La CLP a conclu que la surdité professionnelle (*Giroux et Métallurgie Frontenac et Polybois inc.*, CLP125175-03B-9910, 12 juin 2000, R. Savard; *Amodei et Métaux industriels Adam ltée*, [2002] CLP 871), l'intoxication aux isocyanates (*Laflamme et Atelier Martin Robinson enr. et CSST*, CLP206898-01B-0304, 22 août 2003, J.-F. Clément), le problème psychique (*Violette et Pauline Violette Psychologue (fermée) et CSST*, CLP113034-64-9903, 17 septembre 2002, Claude-André Ducharme) et le trouble musculo-squelettique (*Bissonnette et F.X. Drolet inc.*, CLP114324-32-9904, 29 juillet 1999, Neuville Lacroix) ne permettaient pas l'octroi d'indemnités parce qu'une partie déterminante de l'exposition aux risques a eu lieu alors que la personne réclamante travaillait à son compte sans s'être assurée à la CSST.

²¹ F. Pennings, *Dutch Social Security Law in an International Context*, La Haie, Kluwer Law International, 2002, p. 279.

²² New Zealand, Accident Compensation Commission, *Cover Plus Extra*, Wellington, 2002 (voir aussi www.acc.co.nz).

domaine de l'agriculture en France²³). Le caractère obligatoire du régime permet de réduire les coûts pour les individus, et dans certains cas, comme celui des Pays-Bas, permet de moduler les primes de manière à ce que les primes augmentent en fonction des revenus, les petits entrepreneurs qui ont un revenu moindre payant peu ou ne payant rien pour leur couverture.

R1.1 Nous recommandons que les travailleurs autonomes puissent bénéficier d'un régime collectif d'assurance en cas d'incapacité de travail, que ce régime soit obligatoire, de manière à permettre de mutualiser les risques, et que le régime soit géré par un organisme public de manière à garantir à tous l'accès au régime.

Cette recommandation permettrait de pallier en partie les difficultés qui surgissent dans la reconnaissance des maladies professionnelles chez des personnes qui ont cumulé plusieurs statuts d'emploi tout au long de leur vie de travail et qui sont actuellement exclues du régime lorsqu'elles ne peuvent démontrer de manière prépondérante qu'elles avaient un statut de travailleur au moment de l'exposition aux conditions qui ont entraîné la maladie.

Ces constats, visant spécifiquement les travailleurs autonomes, exigeront une modification législative à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Modifications à apporter à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et visant la prévention des lésions professionnelles

Travail autonome

R1.2 La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* devra être modifiée pour assurer que l'objectif de la loi (article 2) et l'ensemble des dispositions à caractère préventif s'appliquent *mutatis mutandis* aux travailleurs autonomes. On devra aussi le faire de manière à garantir que ne reste pas lettre morte l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*²⁴ qui assure, dans la mesure prévue par la loi, à «toute personne qui travaille» des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Il est possible que la meilleure manière d'atteindre cet objectif soit d'adopter un chapitre particulier régissant les travailleurs autonomes.

R1.3 Sans restreindre la portée de ce qui précède, il faudrait s'assurer que la portée de l'article 7 et de l'article 11 s'étende à toutes les personnes qui travaillent à leur propre compte.

R1.4 L'article 49 devrait s'appliquer à toute personne qui travaille.

R1.5 De plus, toutes les obligations prévues à l'article 51 devraient s'appliquer, *mutatis mutandis*, au donneur d'ouvrage qui devra protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité

²³ *Loi No 2001-1128 du 30 novembre 2001*, portant amélioration de la couverture des non-salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, *Journal officiel de la république française*, 1er décembre 2001, 19106; *Décret No 2002-430 du 29 mars 2002*, créant une section de l'assurance des non-salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles du Conseil supérieur des prestations sociales agricoles, *Journal officiel de la république française*, 30 mars 2002, p. 5658.

²⁴ L.R.Q. c. C-12.

physique de «toute personne qui travaille directement ou indirectement» pour lui; les sous-paragraphes devront être adaptés en conséquence car, actuellement, certains de ces paragraphes pourraient s'adapter au travailleur autonome, d'autres pas.

R1.6 Les dispositions actuelles régissant le droit de refus (art. 12s.) s'appliqueraient difficilement, sans adaptation, au travailleur autonome. Il y a lieu d'adopter des dispositions précises assurant au travailleur autonome, avec ou sans employés, le droit de refuser des conditions de travail qui représentent un danger, et de prévoir des dispositions pour le protéger contre des représailles de la part du donneur d'ouvrage. Ces représailles pourraient inclure l'imposition de sanctions au donneur d'ouvrage dans l'éventualité d'un bris de contrat ou d'un non-renouvellement d'un contrat d'entreprise.

Travail à domicile et télétravail

R1.7 Certaines modifications sont exigées dans le but d'assurer une meilleure protection des travailleurs à domicile, y compris les télétravailleurs. Actuellement, ces personnes sont des travailleurs et bénéficient de l'ensemble des droits et obligations applicables aux «travailleurs» à l'exception de ceux relatifs aux «établissements sur lesquels l'employeur a autorité», notamment dans le cas de l'article 51 (1). La cohérence législative serait mieux respectée si le lieu de travail n'était pas un facteur déterminant des obligations de l'employeur.

R1.8 Même si les articles actuels sur l'inspection, notamment l'article 179, peuvent, sans modification, s'appliquer au travail à domicile, nous avons constaté que certaines provinces ont adopté des dispositions précises pour encadrer l'inspection à domicile, dispositions qui tiennent compte du droit à la vie privée et du caractère particulier des circonstances entourant l'inspection d'une résidence privée. Les mesures adoptées par la Colombie-Britannique en 1998²⁵ nous semblent particulièrement pertinentes. Quatre conditions alternatives sont prévues: 1. L'occupant consent à l'inspection; ou 2. la Commission a donné un préavis écrit de 24 heures à l'occupant; ou 3. l'inspecteur détient un mandat émis selon les modalités législatives et l'autorisant à pénétrer dans le local; ou 4. la Commission a des motifs raisonnables de croire que les activités de travail ou les conditions du lieu de travail sont telles qu'elles représentent un risque significatif de décès, de blessure grave ou de maladie grave. Dans ce dernier cas, aucun mandat et aucun préavis n'est exigé. Nous recommandons que les pouvoirs d'inspection circonscrits à l'article 179 de la LSST soient modifiés afin d'inclure dans la loi des balises spécifiques en ce qui concerne l'inspection du travail à domicile.

Les relations triangulaires : les agences de travail temporaire et les sous-traitants

R1.9 Les agences de travail temporaire et les donneurs d'ouvrage devraient être tenus solidairement responsables de toutes les obligations de l'employeur²⁶.

²⁵ *Workers Compensation Act*, R.S.B.C., c.492, art. 181.

²⁶ Cette suggestion a été évoquée dans M.-F. Bich, P. Dion, G. Lemay & N. Rattie, *Rapport sur la location de personnel, rapport sur la problématique du travailleur autonome et Rapport sur la problématique de*

R1.9.1 Il y a lieu d'adopter une réglementation qui garantisse que les programmes de santé exigés par la *LSST* visent autant les salariés de l'établissement que toute personne qui travaille dans l'établissement, y compris les salariés d'agence, les salariés de sous-traitants et les travailleurs autonomes.

R1.9.2 À cette recommandation s'ajoute celle qui exige que les dispositions 51-54 et 107-127 soient scrutées et au besoin adaptées dans le but de garantir qu'une protection réelle sera fournie à tous les travailleurs, peu importe l'identité de l'employeur. Cet objectif impose que le donneur d'ouvrage ait l'obligation d'informer les autorités publiques de la présence de toute personne qui est appelée à travailler dans l'établissement, qu'il s'agisse ou non d'un «travailleur» de l'entreprise.

R1.10 À la lumière des études d'autres pays, qui confirment que le travail à haut risque est souvent effectué par des salariés d'agences de travail temporaire ou des salariés temporaires, ou confié en sous-traitance à des petits entrepreneurs ayant ou non des salariés à leur emploi, il y a lieu d'explorer la pertinence d'interdire à un donneur d'ouvrage de faire exécuter un travail à risque (à définir à la lumière des pratiques des différents pays ayant de telles balises et aussi à la lumière des connaissances scientifiques) par des travailleurs d'agences de travail temporaire, des petites entreprises ou des travailleurs autonomes (une recommandation analogue est incluse dans le Rapport Bernier, Recommandation 25).

Modifications aux pratiques en matière de prévention des lésions professionnelles

Pour agir sur plusieurs des problèmes soulevés, il n'est pas essentiel de recourir à une modification législative : les organismes chargés d'interpréter et d'appliquer les lois peuvent immédiatement assouplir ou adapter leurs pratiques de façon à mieux tenir compte de la réalité du travail «atypique».

R1.11 La CSST et la CLP devraient être encouragées à intégrer dans la formation des personnes appelées à appliquer la *LSST* un portrait des difficultés particulières soulevées par l'adaptation de certaines dispositions aux situations de travail atypique afin que ces personnes soient sensibilisées à l'importance de s'assurer d'une interprétation et d'une application équitables de la loi.

Difficultés d'application de la *LSST*

Droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte

En raison de l'interprétation actuelle des articles régissant le retrait préventif de la travailleuse enceinte, les personnes qui cumulent plusieurs emplois échappent à certaines mesures de prévention. L'interprétation actuelle, qui isole chaque relation contractuelle pour les fins de détermination de l'existence d'un danger, fait échec au but de la loi et va à l'encontre du principe

d'égalité de traitement entre les personnes qui travaillent à temps partiel et les personnes qui travaillent à temps plein. Par ailleurs, le fait de cumuler deux emplois a été jugé un obstacle à la réaffectation d'une travailleuse enceinte, cette conclusion lui faisant perdre son droit au retrait. Deux recommandations s'imposent pour éviter ces problèmes :

R1.12 Afin de déterminer l'existence d'un danger pour les fins du retrait préventif de la travailleuse enceinte, la CSST et la CLP devraient tenir compte de l'effet cumulatif des expositions de la travailleuse dans l'ensemble de ses emplois.

R1.13 Le fait de refuser une réaffectation en raison d'autres obligations contractuelles ne devrait pas être considéré par la CSST et les tribunaux comme un refus d'assignation justifiant le refus du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

Droit à l'information, à la formation

R1.14 La revue de la littérature nous permet de penser que l'information sur les risques du travail est difficilement accessible aux travailleurs atypiques de toutes les catégories. Nous recommandons que la CSST soit encouragée à développer des stratégies qui répondraient aux besoins d'information de ces travailleurs quant aux risques du travail, quant aux obligations des travailleurs et des employeurs, quant aux signes précurseurs de lésions professionnelles et quant à leurs droits.

R1.15 Les défis que représente la prévention des lésions professionnelles dans les milieux où prolifère le travail atypique, méritent qu'une formation particulière soit donnée à tous les intervenants en santé et sécurité du travail, et plus particulièrement aux inspecteurs de la CSST, afin de permettre une meilleure prise en charge de la prévention qui tienne compte des problèmes spécifiques que soulèvent les différentes formes de travail atypique.

Recommandations affectant d'autres organismes

Organismes qui financent la recherche en santé au travail

R1.16 Les sujets de recherche de l'IRSST sont déterminés actuellement par la CSST, selon les priorités de celle-ci. Ces priorités sont centrées sur les conditions de travail dans les secteurs déterminés comme prioritaires et n'incluent habituellement pas les conditions générales d'emploi appartenant à tous les secteurs. Il y a lieu de donner à l'IRSST le double mandat d'étudier tous les aspects du travail atypique et l'incidence de ces derniers sur la santé et de tenir compte de manière spécifique des travailleurs atypiques dans l'ensemble de ses études.

Organismes responsables de la cueillette de statistiques

R1.17 L'enquête Santé-Québec de 1998 a généré beaucoup d'information sur le travail atypique et ses effets possibles; ces données sont actuellement au stade de l'analyse. Cependant cette enquête est maintenant abandonnée et remplacée par un questionnaire provenant du gouvernement fédéral qui ne semble pas offrir les garanties d'un contenu aussi adéquat en ce qui concerne le travail et l'emploi. Il n'y a donc aucune source au Canada ni au Québec qui assure l'acquisition régulière et

périodique de connaissances détaillées concernant le travail et la santé. Il y a lieu de mettre en place une telle cueillette d'informations comprenant la caractérisation fine du lien de travail.

R1.18 La CSST devrait être encouragée à compiler des informations concernant le contrat d'emploi (l'ensemble des différentes formes de travail atypique) des travailleurs victimes de lésions professionnelles afin de permettre une analyse de l'association des différentes formes de travail atypique aux lésions professionnelles faisant l'objet d'une réclamation.

2. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant l'indemnisation pour les lésions professionnelles

Modifications à apporter à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et visant l'indemnisation pour les lésions professionnelles

Nous avons identifié un nombre très important de lacunes dans l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* mais, sauf exception, ces lacunes pourraient être comblées par une application plus large et libérale des dispositions actuelles. Néanmoins, certaines modifications législatives s'imposent.

Définitions de «travailleur», de «travailleur autonome», et portée de l'article 9

Nous avons constaté que la définition du terme «travailleur», sauf exception²⁷, est interprétée de manière large et libérale par les tribunaux qui appliquent la *LATMP*, et que l'article 9, qui assimile à un travailleur le travailleur autonome qui remplit les critères énoncés à l'article 9, constitue une espèce de coussin de protection pour les situations ambiguës. Nous ne croyons pas nécessaire de modifier les définitions de travailleur ou de travailleur autonome, ni de supprimer l'article 9, qui, malgré sa rédaction lourde et complexe, remplit une fonction utile.

Par contre, les jugements étudiés révèlent que les travailleurs doivent souvent se rendre jusqu'en dernière instance (CLP) pour voir reconnaître leur statut, ce qui retarde considérablement l'octroi des bénéfices. Dans ces cas, ce sont les travailleurs qui assument le fardeau de preuve et les coûts afférents aux litiges nécessaires à la démonstration de leur statut.

R2.1 Nous souscrivons pour cette raison à la recommandation du Rapport Bernier d'instaurer une présomption simple de relation salarié-employeur en faveur de la personne qui établit qu'elle fournit personnellement une prestation de travail pour une autre personne moyennant rémunération (recommandation 6).

La définition de «travailleur» devrait en principe s'appliquer à toute personne salariée mais les tribunaux (CALP, CLP) et la CSST ont choisi de l'interpréter restrictivement dans le seul cas des travailleurs sans permis de travail. Cette interprétation, basée sur la prémisse que le contrat de travail, dans ces cas, est contraire à l'ordre public, mène à des résultats inacceptables, permettant à l'employeur de profiter de sa propre turpitude et laissant sans recours un travailleur exploité et blessé. Le Québec est seul, parmi les provinces canadiennes, à avoir adopté cette exclusion qui ne découle pas du texte de loi mais bien d'une extrapolation du texte. Cet écart à l'équité nous semble suffisamment grave pour recommander une modification législative excluant cette interprétation, bien qu'une modification législative ne soit pas nécessaire pour justifier une interprétation nouvelle par les tribunaux.

R2.2 Nous recommandons que la définition de «travailleur» énoncée à l'article 2 soit modifiée par l'ajout, après le sous-paragraphe 3, des termes qui suivent: «Une personne ne perd pas son

²⁷ La jurisprudence québécoise est très sévère à l'égard des travailleurs qui n'ont pas, au moment de leur accident, un permis de travail valide en vertu de la législation fédérale d'immigration.

statut de travailleur du seul fait qu'elle ne possède pas de permis de travail au moment de son accident ou au moment où elle contracte une maladie professionnelle».

La définition actuelle de «travailleur» énoncée à l'article 2 exclut les «domestiques», mais l'article 18 permet à ces personnes de s'inscrire volontairement à la CSST. En 2003, 13 «domestiques» se sont prévalus de cette possibilité. Manifestement la situation actuelle ne répond pas aux besoins de ces travailleuses. Les travailleuses domestiques dans d'autres provinces, notamment l'Ontario, sont couvertes au même titre que les autres travailleurs par la législation analogue à la *LATMP* et il nous semble que le Québec devrait ajuster sa législation dans le même sens, ces travailleuses étant parmi les plus vulnérables.

R2.3 Nous recommandons que la définition de «travailleur» énoncée à l'article 2 soit modifiée par la suppression des sous-paragraphes 1 et 2 qui excluent le «domestique» et «la personne physique engagée pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée,[...] qui ne réside pas dans le logement de ce particulier.»

R2.4 L'article 9 a été l'objet de critiques car il est difficile d'interprétation et d'application. La jurisprudence est contradictoire quant à la question du fardeau de preuve, certaines décisions imposant à l'employeur le fardeau de démontrer qu'une des exceptions s'applique alors que d'autres imposent ce fardeau à la CSST ou au travailleur. Cet article a également le défaut d'empêcher le travailleur autonome qui cumule plusieurs contrats d'être assimilé à un travailleur alors qu'un travailleur peut bien cumuler plusieurs contrats de travail sans perdre son statut de travailleur. De telles interprétations devraient être évitées. De plus, il y a lieu de faire une modification législative à l'article 9 qui spécifierait que c'est à l'employeur de démontrer une des situations exceptionnelles qui y sont énumérées.

L'identification de l'employeur

Le problème de l'identification de l'employeur se présente moins fréquemment mais, lorsqu'il se présente, sa résolution impose des délais dont les conséquences équivalent parfois à un déni de droit. Citons en exemple ce camionneur que nous avons rencontré, salarié d'une agence de travail temporaire, qui conduisait le camion du donneur d'ouvrage au moment de son accident. Les deux «employeurs» déclinaient responsabilité pour le déplacement du travailleur vers son domicile à plusieurs centaines de kilomètres du lieu de l'accident et c'est l'épouse du travailleur qui est venue le chercher à l'établissement de santé car aucun des deux «employeurs» ne voulait assumer le coût de l'ambulance. Même si la jurisprudence actuelle arrive à résoudre ce genre de question sur le plan théorique, il est inapproprié d'exiger des travailleurs qu'ils attendent un jugement pour pouvoir accéder adéquatement à leurs droits. Le même type de difficulté survient lors de l'application des dispositions relatives à l'assignation temporaire, au droit à la réadaptation et au droit au retour au travail. L'erreur du travailleur dans l'identification de l'employeur véritable peut avoir un effet fatal sur ses droits.

Nous croyons que les recommandations suivantes du *Rapport Bernier* pourraient résoudre ces difficultés tout en reflétant l'état actuel de la jurisprudence quant au «véritable» employeur.

R2.5 Nous recommandons donc, à l'instar du Comité Bernier : «Que l'agence de travail temporaire soit reconnue comme étant le véritable employeur pour les fins de la *Loi sur la santé*

et la sécurité du travail et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (Bernier recommandation 31 par analogie).

R2.6 «Que l'agence de travail et l'entreprise utilisatrice soient solidairement responsables de tout montant dû au salarié de même que pour les fins de l'application des lois sur la santé et la sécurité du travail ainsi que sur les accidents du travail et maladies professionnelles» (Bernier recommandation 34).

R2.7 «Que soit reconnu à l'instance compétente le pouvoir de déclarer que l'agence de personnel et l'entreprise utilisatrice constituent un seul employeur chaque fois que la situation le commande pour assurer le plein exercice de ses droits par le salarié d'agence qui comble un poste répondant aux besoins permanents sur une base régulière dans l'entreprise utilisatrice» (Bernier recommandation 39).

Détermination de l'indemnité de remplacement du revenu

Nous avons répertorié une multitude de problèmes affectant des travailleurs atypiques de plusieurs catégories qui essaient d'obtenir une indemnisation qui reflète adéquatement leur perte de capacité de gain. Il nous semble que la quasi-totalité de ces problèmes découlent d'une interprétation inéquitable des dispositions actuelles et non pas des textes de loi. Pour cette raison, nous incluons nos recommandations à ce sujet dans la section portant sur l'application de la *LATMP*. Dans l'éventualité où les interprétations inéquitables constatées persisteraient, il faudrait songer alors à une modification législative dans le sens que propose le Rapport Bernier. Néanmoins, un article de la *LATMP* dans son libellé actuel autorise la CLP à avoir recours à l'article 75, disposition qui lui permet de remédier à une injustice résultant de l'application des articles 67-74. Pour éviter qu'une question aussi importante ne soit laissée à la discrétion du décideur individuel, il y a lieu de modifier le texte de l'article 71 qui mène fréquemment à des situations de sous-indemnisation. Cet article, dans sa forme actuelle, crée une injustice à l'égard des travailleurs qui cumulent plusieurs emplois représentant un nombre total d'heures travaillées excédant le nombre d'heures d'une semaine normale de travail.

R2.8 Nous proposons ainsi la recommandation qui suit, qui ressemble à la 30^{ième} recommandation du Rapport Bernier :«Que lorsqu'une personne cumule plus d'un emploi pour une durée indéterminée, le revenu brut considéré aux fins du calcul de son indemnité de remplacement soit celui qu'elle tirerait de l'emploi le plus rémunérateur qu'elle devient incapable d'exercer comme si elle exerçait cet emploi à temps plein ou celui qu'elle touche du fait du cumul d'emplois, lorsque ce revenu est plus élevé.»

Modifications aux pratiques en matière d'indemnisation pour les lésions professionnelles

Pour agir sur plusieurs des problèmes soulevés, il n'est pas essentiel de recourir à une modification législative : les organismes chargés d'interpréter et d'appliquer les lois peuvent immédiatement assouplir ou adapter leurs pratiques de façon à mieux tenir compte de la réalité du travail «atypique».

Formation et information

R2.9.1 La CSST et la CLP devraient être encouragées à intégrer dans la formation des personnes appelées à appliquer la *LATMP* un portrait des difficultés particulières soulevées par l'adaptation de certaines dispositions aux situations de travail atypique afin que ces personnes soient sensibilisées à l'importance de s'assurer d'une interprétation et d'une application équitables de la loi. La CSST a jusqu'ici adapté certaines de ses politiques : les solutions proposées entraînent tantôt des résultats bénéfiques pour les travailleurs atypiques, tantôt une diminution de leurs droits. Du côté de la CLP, certains conflits jurisprudentiels font en sorte que les travailleurs atypiques voient bafouer leur droit à une indemnité de remplacement du revenu qui reflète leur véritable perte de capacité de gains.

R2.9.2 Les campagnes d'information destinées aux travailleurs et aux employeurs devraient inclure des éléments permettant aux travailleurs autonomes de comprendre qu'ils peuvent avoir des droits en vertu de la *LATMP*. Même si l'article 9 de la *LATMP* permet d'élargir la portée de la loi, encore faut-il que les travailleurs et travailleuses se sachent protégés par la loi car, si les personnes accidentées s'estiment exclues de la portée de la législation, elles ne feront pas de réclamation et leurs problèmes de santé au travail demeureront invisibles. L'ignorance de ses droits, même lorsqu'ils sont clairs, est un problème important pour les travailleurs atypiques²⁸. Lorsque les droits sont flous et les dispositions ambiguës, l'ignorance de ses droits va nécessairement être encore plus grande.

Difficultés d'application de la *LATMP*

Dispositions reliées au statut du travailleur

R2.10 La CSST et la CLP devraient cesser d'interpréter la définition de «travailleur» de manière à exclure les personnes qui ne détiennent pas de permis de travail. La jurisprudence actuelle est inacceptable et le libellé de la loi n'exige pas une telle exclusion, d'autant plus que les lois d'autres provinces, basées également sur le contrat de travail, n'ont jamais été interprétées de manière à exclure les personnes qui ne détiennent pas de permis de travail.

R2.11 Nous recommandons que le donneur d'ouvrage et la CSST ne puissent pas opposer le délai de réclamation prévu aux articles 270 et 271 de la *LATMP* à un travailleur qui s'est fait dire qu'il était un travailleur autonome exclu de la portée de la loi.

Dispositions relatives aux indemnités de remplacement du revenu

Parmi les plus grandes difficultés rencontrées par les travailleurs atypiques, l'application inéquitable de la jurisprudence concernant la détermination du quantum de l'indemnité de remplacement du revenu est sans doute celle qui affecte le plus grand nombre de ces travailleurs, de presque toutes les catégories, à l'exception des travailleurs à domicile. Notre rapport illustre

²⁸ M. Quinlan, & C. Mayhew, «Precarious Employment and Workers' Compensation», (1999) 22(5&6) *International Journal of Law and Psychiatry* 491-52; *Barbeau et Récupération Emric Inc (Fermée)*, CLP, 159883-71-0104, 8 mars 2002, Lucie Landriault; *Tremblay et Transport Bruno Tremblay*, CLP, 194711-03B-0211, 21 mars 2003, Robin Savard.

de manière détaillée l'ensemble des difficultés qui surviennent en raison, d'une part, d'une sous-estimation du revenu brut et d'autre part, d'une sous-estimation de la perte de capacité de gain, sous-estimation attribuable au fait qu'on présume, dans certains cas, qu'un travailleur atypique au moment de son accident serait toujours demeuré un travailleur atypique. Les jeunes, les femmes et les membres de communautés culturelles étant surreprésentés dans certaines catégories de travail atypique, l'interprétation actuelle contribue à une discrimination systémique à leur égard.

Les travailleurs à temps partiel, sur appel, saisonniers, liés par un contrat à durée déterminée, travaillant pour une agence ou même autonomes mais assimilés à un travailleur peuvent tous se voir présumer un revenu qui reflète mal leur perte véritable, et il faut souligner en particulier les difficultés qui surgissent lors de l'application des dispositions à des personnes qui cumulent plusieurs emplois.

R2.12 Nous recommandons que les instances responsables de l'application de la loi (CSST, CLP) réaffirment que la finalité de l'indemnité de remplacement du revenu qui est versée à un travailleur devenu incapable de travailler à la suite d'une lésion professionnelle est de compenser la perte de capacité de gain de ce travailleur et que l'article 44, qui assure une indemnité de remplacement du revenu, s'applique sans discrimination aux travailleurs atypiques et aux travailleurs inscrits dans une relation de travail classique, de manière à assurer une pleine indemnité pour la période d'incapacité, peu importe si le travailleur aurait été appelé à travailler pour l'ensemble de la période.

R2.13 Nous recommandons que la CSST assume le paiement de toute partie de l'indemnité de remplacement du revenu pour laquelle aucun employeur n'est responsable, notamment dans les situations de travail à temps partiel, de travail occasionnel, de travail sur appel ou de cumul d'emploi, que ce soit au cours des quatorze premiers jours suivant le début de l'incapacité ou par la suite et que la CLP, le cas échéant, lui enjoigne de le faire (voir par analogie les recommandations 18 et 29 du *Rapport Bernier*).

R2.14 Nous recommandons que les instances responsables de l'application de la loi (CSST,CLP) réaffirment que la finalité de l'indemnité de remplacement du revenu versée à un travailleur incapable de travailler à la suite d'une lésion professionnelle est de compenser la perte de capacité de gain de ce travailleur et que, par conséquent, cette indemnité doit être calculée sur la base d'un revenu annualisé (voir par analogie la recommandation 23 du *Rapport Bernier*).

R2.15 Nous recommandons que les instances responsables de l'application de la loi (CSST,CLP) réaffirment que la finalité de l'indemnité de remplacement du revenu versée à un travailleur incapable de travailler à la suite d'une lésion professionnelle est de compenser la perte de capacité de gain de ce travailleur et que par conséquent, en conformité avec les articles 6 et 65 de la *LATMP*, le revenu brut devant servir au calcul de l'IRR ne devrait en aucun cas (sauf celui prévu à l'article 71 (2) *LATMP*) être inférieur au salaire minimum calculé en fonction d'une semaine normale de travail, peu importent les gains réels du travailleur²⁹.

²⁹ Cette recommandation est particulièrement importante dans le contexte où la Cour supérieure, siégeant en révision judiciaire, vient d'écarter l'interprétation de la CLP dans ce sens, ce qui remet en question l'équité de l'ensemble du régime, car les autres droits, notamment à la réadaptation, découlent en partie de l'ampleur de la perte de capacité de

R2.16 Nous recommandons que les travailleurs saisonniers bénéficient d'un soutien de la part de la CSST lors de la détermination de leurs revenus en vertu de l'article 68 de la *LATMP*. La CSST devrait informer chaque travailleur visé dans l'article 68 des modalités de calcul utilisées pour déterminer le salaire d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi analogue dans la même région. Le même soutien devrait être fourni aux travailleurs autonomes visés dans l'article 72 de la *LATMP*.

R2.17 Nous recommandons que, lorsqu'une personne occupe plus d'un emploi au moment de la lésion professionnelle, le revenu brut considéré aux fins du calcul de son indemnité de remplacement soit celui qu'elle tirerait de l'emploi le plus rémunérateur qu'elle devient incapable d'exercer comme si elle exerçait cet emploi à temps plein ou celui qu'elle touche du fait du cumul d'emplois, lorsque ce revenu est plus élevé. Cette recommandation, analogue à la Recommandation 30 du Rapport Bernier, exige une application assouplie de l'article 71 *LATMP*. La même finalité peut être atteinte par l'application de l'article 75 *LATMP*.

R2.18 En attendant l'adoption d'un régime particulier pour les travailleurs autonomes (**R1.1**), nous recommandons que, lorsqu'un travailleur victime de lésion professionnelle est également travailleur autonome, soit inclus dans son revenu brut son revenu de travail autonome car sa perte de capacité de gain est directement en relation avec la lésion pour laquelle il était assuré et constitue une conséquence de la lésion assurée.

R2.19 Nous recommandons que, lorsqu'une rechute survient alors que le travailleur est devenu travailleur autonome, ses revenus en tant que travailleur autonome soient considérés même s'il ne bénéficie pas d'une protection personnelle.

R2.20 Nous recommandons que les décisions relatives à la détermination du salaire brut soient écrites et motivées et transmises aux travailleurs de manière à ce que ces derniers soient explicitement informés de leur droit de contester le calcul du salaire brut.

R2.21 Nous recommandons qu'aucun délai d'appel ne commence à courir avant la réception par le travailleur d'une lettre motivée telle que décrite au paragraphe précédent.

gain reconnue. Pour déterminer le plan individualisé de réadaptation, on tiendra compte des coûts présumés de l'indemnité réduite de remplacement du revenu, avant d'accepter d'investir dans une formation ou dans d'autres types de programmes de réadaptation qui sont un peu plus dispendieux. Si la décision de la Cour supérieure est suivie par les commissaires de la CLP, élément incertain considérant le caractère peu motivé de ce jugement, il faudrait alors une modification législative pour réitérer l'intention explicite du législateur de présumer une capacité de gain minimum correspondant au salaire minimum pour une semaine normale de travail. Voir *McDonald et Nolet*, [2003] CLP 272, évocation accueillie : *Les Restaurants McDonald du Canada ltée c. C.L.P. et al*, C.S. 550-17-000945-038, le 19 janvier 2004, décision rectifiée le 28 janvier 2004.

Dispositions relatives au droit à la réadaptation et au droit au retour au travail*L'assignation temporaire*

Certaines pratiques d'assignation temporaire sont mal adaptées à la réalité des travailleurs atypiques et le recours à une assignation temporaire à caractère atypique devrait être restreint. Nous faisons à ce sujet les recommandations qui suivent.

R2.22 Lorsque l'employeur est une agence de travail temporaire, le travailleur ne devrait pas être obligé d'accepter une assignation temporaire dans une situation où, en vertu de son contrat de travail, il n'aurait pas été obligé d'accepter ce même placement s'il n'avait pas eu de lésion professionnelle.

R2.23 L'employeur agence de travail temporaire devrait privilégier une assignation temporaire dans l'entreprise donneuse d'ouvrage et, lorsque cela n'est pas possible, il devrait être tenu, s'il choisit de proposer une assignation temporaire, d'offrir une assignation qui respecte les besoins du travailleur notamment en ce qui concerne la distance à parcourir pour se rendre au travail.

R2.24 Si un travailleur reçoit une assignation à temps partiel, il devra recevoir l'IRR intégrale pour chaque journée où un travail ne lui est pas assigné.

R2.25 L'assignation temporaire à domicile ne devrait jamais être imposée au travailleur sans son consentement et celui-ci devra pouvoir refuser une telle assignation sans pénalité.

L'emploi convenable

R2.26 Aucun travailleur ne devrait être contraint d'accepter un emploi convenable atypique, notamment à temps partiel, sur appel, à domicile ou autonome.

R2.27 Une attention particulière devrait être portée aux problèmes de l'emploi convenable offert par une agence de travail temporaire, car chaque placement peut présenter des risques particuliers pour le travailleur et il faut développer des mécanismes pour s'assurer que les besoins particuliers du travailleur soient pris en compte dans chaque lieu de travail où il est appelé à travailler. Nous partageons la recommandation 43 du Rapport Bernier : «Que le ministre du Travail en collaboration avec la CSST, [...], porte une attention particulière à la question des pratiques visant à assurer la réadaptation du salarié d'agence suite à la consolidation de sa lésion et, le cas échéant, voie à ce que soient apportés les correctifs appropriés» .

Recommandations affectant d'autres organismes

Organismes qui gèrent des programmes de soutien du revenu

Plusieurs éléments nous portent à croire qu'une très grande partie des coûts représentés par les lésions professionnelles des travailleurs ne sont pas assumés par la CSST et les employeurs. La littérature, et l'information recueillie lors d'entrevues, nous permettent de croire que ce problème est encore plus marqué dans le cas des travailleuses et travailleurs atypiques. Ces personnes compteront sur leurs épargnes, leur famille, l'assurance salaire, lorsqu'elle est disponible³⁰, l'assurance-emploi lorsqu'elles y sont admissibles, et en dernier recours, sur des prestations de sécurité du revenu. Dans tous les cas d'exclusion, les coûts afférents aux soins de santé sont assumés par le système public³¹, et dans certains cas par les compagnies privées d'assurance pour ce qui concerne les soins qui ne sont pas disponibles de manière efficace dans le cadre du régime public.

Les entrevues nous ont permis d'échanger avec plusieurs travailleurs qui ont été obligés de s'adresser à la sécurité du revenu en raison du retard dans le versement de leurs prestations ou en raison du fait que leur réclamation n'a pas été reconnue. Nos entrevues nous ont aussi permis de constater que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale n'est pas en mesure de quantifier le nombre de personnes inaptes au travail en raison d'une lésion survenue au travail ou attribuable à leur profession.

R2.28 Afin de pouvoir mesurer l'effet de l'exclusion ou de la sous-indemnisation sur d'autres budgets gouvernementaux, il est recommandé que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Régie de l'assurance maladie obtiennent et colligent des informations permettant d'évaluer les coûts transférés aux autres régimes en raison des difficultés d'application de la *LATMP* ou en raison de l'exclusion par le régime d'indemnisation de certaines catégories de personnes qui travaillent, notamment les travailleurs autonomes.

³⁰ Les travailleurs atypiques sont beaucoup moins bien protégés par des régimes d'assurance salaire que ne le sont les autres travailleurs. Seulement 14% des travailleurs temporaires bénéficient de telles assurances : K. Marshall, «Les avantages de l'emploi», (2003) 4(5) *L'emploi et le revenu en perspective/ Statistique Canada*, 5-14. Dans le cas des travailleurs autonomes, qui sont dans la majorité des cas exclus des régimes d'indemnisation étatiques, seulement 38% ont accès à une assurance en cas d'incapacité. E. B. Akyeampong et D. Sussman, «Régimes de santé des travailleurs indépendants», (2003) 4(5), *L'emploi et le revenu en perspective/ Statistique Canada* 15-21.

³¹ C. Hertzman, K. McGrail, B. Hirtle, «Overall Pattern of Health Care and Social Welfare Use by Injured Workers in the British Columbia Cohort» (1999) 22:5-6 *International Journal of Law and Psychiatry* 581-601.

3. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant la détermination du statut de salarié

Modifications aux lois et aux règlements

La détermination du statut de salarié pour les fins de la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur les décrets de convention collective* et le *Code civil du Québec*

Notre recherche confirme qu'il existe une convergence des critères utilisés pour attribuer le statut de salarié dans les trois lois étudiées, soit la *Loi sur les normes du travail (LNT)*, la *Loi sur les décrets de convention collective (LDCC)* et le *Code civil du Québec (CCQ)*, même si les définitions et les termes utilisés dans chacune des lois diffèrent et si chaque loi doit être interprétée selon son objectif spécifique. Il faut toutefois garder à l'esprit que la définition du terme «salarié» dans la *LDCC* (art. 1(j)) inclut l'«artisan». Il existe de fait un débat jurisprudentiel et doctrinal sur la portée de la notion d'artisan, cette dernière ayant été introduite dans la loi en 1934, avant l'instauration des régimes de rapports individuels et collectifs de travail que l'on connaît aujourd'hui. Cette ambiguïté relative à l'interprétation de la notion d'artisan a finalement permis l'élaboration d'une interprétation large de celle-ci.³² Le lien de subordination juridique demeure le critère déterminant dans le cas des trois lois, mis à part le cas particulier de l'artisan sous la *LDCC*. Ce qui constitue une subordination juridique a le plus souvent été interprété de façon large par les tribunaux, et il est accepté que celui qui fournit le travail n'a qu'à avoir la possibilité d'exercer un contrôle sur le travail, et n'a pas à exercer ce contrôle dans les faits, pour qu'existe une subordination juridique. La seule dépendance économique n'est toutefois pas suffisante pour attribuer le statut de salarié, bien qu'elle constitue un indice de la subordination juridique et semble prendre plus d'importance pour la détermination du statut sous la *LDCC*. Le fait qu'un travailleur embauche des adjoints n'exclut pas totalement la possibilité qu'il soit considéré un «salarié» aux fins des trois lois : le fait de recourir de façon ponctuelle à de l'aide ne lui fait pas perdre nécessairement son statut de salarié. Mais, en principe, on exigera une prestation personnelle de travail sous la *LNT*, la *LDCC* et le *CCQ*. De façon générale, ce dernier critère est également important pour la détermination du statut à des fins fiscales. Dans chaque cas, il faut regarder les faits entourant la relation entre le travailleur et celui qui fournit le travail.

Règle générale, l'intention des parties n'est pas une notion pertinente pour déterminer le statut du travailleur, du moins dans le cadre de l'application de la *LNT* et de la *LDCC* et ce, malgré quelques décisions isolées qui semblent lui accorder plus d'importance. La jurisprudence confirme, explicitement ou implicitement, l'importance du fait que ces lois sont d'ordre public et qu'on ne peut y déroger par un contrat verbal ou écrit.

Malgré cette interprétation large de la notion de «salarié» (ou de «contrat de travail»), dans le cas du *CCQ*), une incertitude plane sur la détermination du statut des travailleuses et des travailleurs.

³² L'importance de différencier le simple salarié de l'artisan, même si ce dernier est compris dans la définition du terme «salarié» dans la *LDCC*, relève surtout de la nécessité d'appliquer certaines dispositions, notamment celles qui sont relatives à l'exclusion de certains artisans de l'application d'un décret et celles qui sont relatives à l'obligation du prélèvement et à l'obligation de remettre un rapport mensuel, lesquelles peuvent être exigées d'un artisan et d'un employeur, mais non d'un salarié.

Un travailleur peut être un «salarié» pour les fins d'une loi, mais peut être considéré un entrepreneur indépendant pour les fins d'une autre loi. Compte tenu des divers objectifs et libellés législatifs, chaque organisme gouvernemental responsable de l'application d'une loi n'est pas lié par la décision d'un autre organisme : ex. les autorités fiscales ne sont pas liées par la détermination du statut faite en vertu d'une autre loi, telle la *LNT* ou la *LDCC*. Également, les tribunaux ne sont pas liés par la détermination du statut d'une même personne faite en vertu d'une autre loi.

Notre recherche confirme que ni les critères élaborés au fil du temps par les tribunaux pour déterminer le statut de salarié, ni le fait qu'un travailleur puisse être salarié pour les fins d'une loi sans l'être pour les fins d'une autre, ne sont nécessairement connus des parties, particulièrement des travailleurs. Parfois, compte tenu de la complexité que peut revêtir la détermination du statut, ni le travailleur ni celui qui fournit le travail n'est en mesure de savoir si et quand un travailleur est couvert par les lois du travail ou par certaines d'entre elles. Dans le langage courant, des personnes vont s'attribuer le statut de «travailleur autonome» mais cette appellation n'a peut être rien à voir avec leur statut légal en vertu des lois relatives au travail et à la protection sociale. Ce n'est normalement que lorsque survient un litige que la question du véritable statut du travailleur se posera.

Vu la tendance à retenir une interprétation large de la notion de salarié dans le cadre de la *LNT*, de la *LDCC* et du *CCQ*, vu la convergence de la jurisprudence quant aux critères qui peuvent être pris en compte dans le cas des trois lois et afin de rendre plus cohérente la détermination du statut de salarié, nous recommandons une harmonisation de la définition de la notion de salarié pour les fins de la *LNT* et de la *LDCC*. Une révision de la définition de cette notion dans la *LDCC* doit néanmoins assurer le maintien des acquis spécifiques de la définition de «salarié» dans cette loi, acquis reposant en partie sur l'inclusion de la notion d'artisan.

Compte tenu également de l'interprétation large qui a été généralement donnée par les tribunaux de la notion de subordination juridique et de l'évolution de l'organisation du travail amorcée par les entreprises (pensons notamment au développement du télétravail et du travail à domicile plus généralement), on doit accorder plus de poids au critère de la subordination économique dans la détermination du statut de salarié.

R3.1 Nous recommandons la révision de la définition du terme «salarié» dans la *LNT* et la *LDCC*. Un «salarié» serait alors «une personne qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération, incluant la personne qui s'engage à fournir une prestation de travail pour cette autre personne dans un cadre ou selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière».

Les recours pour contrer le «faux» travail autonome

La quasi-inexistence d'un recours sous la *LNT* pour le travailleur dont on a transformé le statut en cours d'emploi, le faisant passer de salarié à «travailleur autonome», a été partiellement corrigée par l'adoption de l'article 86.1 de la *LNT*. Cet article, qui reconnaît au salarié «en désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié» le droit au maintien de son statut «lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié».

Les recours existants à l'encontre de la pratique interdite d'éluder l'application de la loi (art. 122 (5) *LNT*) ou encore à l'encontre d'un congédiement déguisé après deux ans de service continu (art. 124 *LNT*) ne s'appliqueraient pas. Bien que constituant une avancée, l'article 86.1 ne couvre pas la situation du travailleur à qui on attribue le statut de «travailleur autonome» à l'embauche et ne semble pas être un moyen efficace pour contrer le «faux» travail autonome. Il est encore trop tôt pour savoir comment l'article 86.1 sera interprété par les tribunaux, mais une interprétation littérale de la disposition laisse présager que sa portée sera plutôt restreinte.

Il n'y a aucune disposition semblable à l'article 86.1 dans la *LDCC*, bien que la transformation du mode d'exploitation des entreprises (ou «employeurs professionnels», pour reprendre le terme utilisé dans la loi) puisse être vérifiée dans les faits par l'entremise de l'obligation de ces dernières de tenir un système d'enregistrement et de remettre au comité paritaire un rapport mensuel sur les salariés à leur emploi. L'utilisation actuelle de plaintes pénales et civiles sert à contrer de telles pratiques et à faciliter la détermination du statut, et ce, même si le statut de «travailleur autonome» est une condition d'embauche ou d'«octroi» de contrat. En même temps, l'inclusion d'une disposition analogue dans la *LDCC*, sous réserve des modifications proposées ci-dessous pour bonifier l'article 86.1 de la *LNT*, remplirait un but pédagogique important, tout comme dans le cadre de la *LNT*, en rendant plus claires les limites au recours à des soi-disant travailleurs «autonomes».

R3.2 Nous recommandons l'élargissement des cas visés dans l'article 86.1 de la *LNT*. L'article 86.1 devrait être modifié pour inclure l'interdiction d'imposer le statut d'entrepreneur «non salarié» à une personne qui n'en est pas un, que ce soit au moment de l'embauche ou en cours d'emploi. Les pouvoirs de la Commission des relations de travail énoncés au même article devraient en conséquence expressément inclure celui de déclarer qu'une personne est un salarié assujéti à la *LNT*, ce pouvoir remplaçant le simple pouvoir de «se [prononcer] sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié».

R3.3 Nous recommandons que la *LDCC* soit modifiée pour inclure une disposition semblable à l'article 86.1 de la *LNT*, tel que modifié conformément à la précédente recommandation.

La preuve du statut de salarié

Une autre question plus procédurale est celle du fardeau de la preuve: qui doit prouver le statut du travailleur pour les fins des différentes lois? La jurisprudence est partagée sur cette question bien que, le plus souvent, les décideurs ne parlent pas du fardeau de la preuve.³³ Comme l'existence d'une relation d'emploi constitue une question préliminaire à l'application de la loi, il arrive fréquemment que les employeurs invoquent que le travailleur est un entrepreneur indépendant et non un salarié assujéti à la loi. L'exercice des recours découlant des lois devient alors plus lourd, même si de telles lois d'ordre public ont pour but de garantir des recours rapides et efficaces à celui qui se trouve dans un rapport de force défavorable dans la relation de travail. L'inclusion d'un simple mécanisme, soit une présomption de salariat, pourrait faciliter l'exercice des recours

³³ Dans le cadre de l'application de la *LDCC*, la Cour d'appel a décidé que c'est à l'employeur de démontrer qu'un travailleur n'est pas un salarié assujéti au décret. *Confection Coger Inc. c. Comité paritaire du vêtement pour dames*, (1986) RJQ 153.

des salariés. Le fardeau de prouver qu'un travailleur n'est pas un salarié reposerait alors sur celui qui fournit le travail. L'inclusion expresse d'une telle présomption servirait également un but pédagogique important bien que le nouvel article 86.1 de la *LNT* devrait également remplir ce rôle en partie.

La législation dans plusieurs pays européens contient des dispositions qui attribuent le fardeau de la preuve à l'employeur une fois que certains critères sont réunis ou encore dans le cas de certains métiers ou professions.³⁴ Il est toutefois préférable de ne pas restreindre une telle présomption à la présence ou à l'absence de certains indices ou encore à certains secteurs puisque l'absence de tels indices dans un cas particulier alourdirait le fardeau de preuve pour le salarié. Bien que jamais intégrée, l'idée d'une présomption simple de statut de salarié n'est pas étrangère au droit québécois. Déjà en 1969, lors des travaux de l'Office de révision du Code civil, le Comité du contrat de travail avait recommandé l'inclusion d'une disposition dans un nouveau Code civil qui allait prévoir que «tout travail pour autrui fait présumer l'existence d'un contrat de travail». Idéalement, une présomption de salariat devrait exister dans le chapitre sur le contrat de travail du *CCQ* également, afin de faciliter la détermination du statut des salariés pour l'application des conditions contractuelles non prévues à la *LNT* ou à la *LDCC*, telles les clauses de non-concurrence (arts. 2089 et 2095 *CCQ*), l'obligation de loyauté (art. 2088 *CCQ*) et le recours concernant le délai de congé raisonnable en cas de licenciement, de congédiement ou de démission (art. 2091 *CCQ*). L'inclusion d'une présomption de salariat constitue donc un minimum, vu son importance du point de vue procédural et pédagogique.

R3.4 Nous proposons d'inclure une présomption de salariat dans la *LNT* et dans la *LDCC*, laquelle correspondrait, au minimum, à ce qui a été proposé par le Comité Bernier, soit qu'une «présomption simple de relation salarié-employeur soit instaurée en faveur de la personne qui établit qu'elle fournit personnellement une prestation de travail pour une autre personne moyennant rémunération»³⁵. La présomption pourrait également être plus large et se lire «tout travail pour autrui fait présumer l'existence d'une relation salarié-employeur».

Les poursuites pénales

On pourrait concevoir que la Commission des normes du travail encourage l'imposition de sanctions pénales (art. 139ss, *LNT*) pour empêcher l'utilisation du «faux» travail autonome puisque la *LNT* est d'ordre public. Les poursuites pénales se sont avérées un moyen efficace pour contrer le «faux» travail autonome dans le cadre de l'application de la *LDCC* bien qu'il importe de se rappeler que, contrairement à la *LNT*, la *LDCC* vise à protéger les industries et services visés dans les décrets, et non seulement à protéger les salariés assujettis. Il est donc dans l'intérêt des employeurs assujettis que tous respectent les mêmes règles afin d'éviter une concurrence déloyale. Or, le recours aux plaintes pénales quelconques est très peu fréquent dans le cadre de l'application de la *LNT*. Une des difficultés relatives à l'utilisation des plaintes pénales dans le cadre de la *LNT* relève possiblement du fait que c'est le Procureur général du Québec qui peut

³⁴ Voir l'étude du European Industrial Relations Observatory de 2002: www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study/index.html. L'étude est basée sur des rapports nationaux provenant de 16 pays de l'Union Européenne, également disponibles en ligne.

³⁵ *Rapport Bernier*, supra note 1, pp. 432 ss. (recommandations 3, 4 et 5).

intenter une poursuite pénale contre un employeur, tandis que dans le cadre de la *LDCC*, c'est le comité paritaire, organisme chargé de surveiller la mise en œuvre du décret et ayant une connaissance intime du secteur (voir : art. 5, *LDCC*; art. 144 *LNT*; art. 9 du Code de procédure pénale). Les cas menant à des sanctions pénales sont également plus nombreux sous la *LDCC*. Même si les amendes prévues à la *LNT* et à la *LDCC* sont relativement peu importantes, une poursuite pénale peut avoir un effet dissuasif important sur des employeurs qui essaient de contourner la loi et peut agir comme un frein à la sous-traitance.

R3.5 Nous recommandons que le chapitre VII sur les dispositions pénales dans la *LNT* soit modifié afin de permettre de façon expresse à la Commission des normes du travail d'intenter une poursuite pénale pour une infraction à la loi. De plus, les infractions visées devraient inclure expressément celle d'attribuer le statut d'entrepreneur indépendant à un salarié ou d'inciter un travailleur à être ou à devenir un «faux» entrepreneur indépendant quand il est dans les faits un salarié.

L'arrimage du droit du travail et du droit fiscal

Bien que notre recherche n'ait pas eu pour objet l'étude du contenu, de l'interprétation et de l'application des lois fiscales, il importe de souligner les conséquences fiscales d'un statut mal défini. Prenons le cas d'une personne qui se comporte, même de bonne foi, comme «travailleur autonome» et qui, suite à une demande en assurabilité pour les fins de la *Loi sur l'assurance-emploi* (S.C. 1996, ch. 23) ou encore à une vérification, se voit attribuer le statut de salarié par les autorités fiscales. Un nouvel avis de cotisation sera émis et les autorités fiscales réclameront du salarié l'impôt qui aurait dû être payé, entre autres, sur les dépenses déduites de ses revenus sur une période de plusieurs années, avec pénalités et intérêts, ainsi que sa part des cotisations à l'assurance-emploi pour la dernière année s'il est encore en emploi. En matière fiscale, les critères utilisés pour déterminer le statut d'un travailleur sont sensiblement les mêmes que ceux appliqués en vertu des lois du travail. Puisque les lois fiscales poursuivent d'autres objectifs que les lois prévoyant des conditions minimales de travail, notamment le paiement de l'impôt sur le revenu, peu importe si le revenu provient du travail autonome ou du travail salarié, les autorités fiscales, généralement, n'interviendront dans la détermination du statut que lorsqu'il y a une demande de détermination du statut, normalement pour les fins de l'assurance-emploi, ou encore lors d'une vérification.

Un des problèmes qui a été soulevé dans le cadre de cette recherche est celui du double statut: un travailleur est considéré comme salarié pour les fins de la *LDCC*, par exemple, mais comme entrepreneur indépendant pour les fins fiscales (ce qui comprend l'assurabilité pour les fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*). Les travailleurs tenus de déboursier des sommes pour leur matériel ou équipement vont souvent préférer se considérer comme des travailleurs autonomes pour fins fiscales afin de bénéficier des déductions permises dans le cadre de l'exploitation d'une «entreprise» individuelle. De fait, les dépenses liées à un emploi salarié qui peuvent être déduites sont plutôt limitées et ne reflètent pas nécessairement la réalité de l'organisation du travail dans plusieurs secteurs. Ceci engendre une certaine confusion, et pour le travailleur, et pour l'employeur. Cette confusion risque aussi de s'exacerber dans le cadre de l'application de la *LNT* avec la récente modification à cette loi prévoyant qu'un employeur doit fournir gratuitement au salarié payé *au salaire minimum* le matériel, l'équipement, les matières premières, les

marchandises pour l'exécution du contrat ou un vêtement particulier, ce qui laisse entendre que l'employeur a le droit d'exiger que tout autre salarié les fournisse (arts. 85 et 85.1, *LNT*).

R3.6 Nous recommandons que les dépenses admissibles comme déductions reliées à un emploi salarié pour les fins de l'impôt des particuliers soient révisées afin de tenir compte des nouvelles réalités de l'organisation du travail.

Modifications aux pratiques des organismes chargés d'appliquer les lois

L'information sur la détermination du statut de salarié pour les fins de la *Loi sur les normes du travail*

R3.7 La Commission des normes du travail joue un rôle d'éducation important auprès des travailleurs, des employeurs et du public. Compte tenu, entre autres, des récentes modifications législatives visant à contrer le «faux» travail autonome (art. 86.1, *LNT*), la Commission des normes du travail devrait faire une campagne d'information ciblée sur la question de la détermination du statut et sur le «faux» travail autonome.

R3.8 Notre étude a révélé qu'il arrive que les travailleurs téléphonent à la Commission des normes du travail pour avoir des informations sur leurs droits au travail et disent aux préposés à l'information qu'ils sont des travailleurs autonomes. Ces préposés leur disent fréquemment que la *LNT* ne s'applique pas à eux. Ils ne semblent pas tous avoir le réflexe de poser les questions qui leur permettraient de déterminer si le travailleur est, aux fins de la *LNT*, un salarié. Les préposés à l'information devraient être davantage sensibilisés à l'importance de poser une série de questions au travailleur afin de déceler les cas de «faux» travail autonome et d'informer le travailleur de la possibilité de se prévaloir des recours prévus à la *LNT*, dont le nouveau recours prévu à l'art. 86.1.

Les délais et le recours prévus à l'article 86.1 *LNT* pour contrer le «faux» travail autonome

R3.9 Dans le cadre du recours en vertu de l'article 86.1, la *LNT* prévoit que la Commission des relations de travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux. Il n'y a par contre aucun délai prescrit par la loi pour le traitement de la plainte, incluant l'enquête, par la Commission des normes du travail (sauf le délai de révision interne de 30 jours si la Commission des normes du travail refuse de poursuivre l'enquête). De plus, la *LNT* ne prévoit pas la prorogation des délais de rigueur pour déposer une plainte pécuniaire (un an), une plainte à l'encontre d'une pratique interdite (45 jours), une plainte à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante (45 jours), ou encore une plainte pour harcèlement psychologique (à partir du 1er juin 2004) (90 jours), lorsqu'une plainte sous l'article 86.1 a été déposée afin de savoir quel est le véritable statut du travailleur. Lorsqu'une personne dépose une plainte sous l'art. 86.1 et dispose potentiellement d'autres recours, il est important que la Commission des normes du travail l'encourage à déposer toutes ses plaintes en même temps afin de ne pas se faire opposer les délais de rigueur lors du dépôt des autres plaintes.

Augmenter le nombre de poursuites pénales en vertu de la LNT

R3.10 La Commission des normes du travail devrait encourager le Procureur général à intenter des poursuites pénales pour contrer le faux travail autonome, en particulier dans les cas où l'employeur impose le statut d'entrepreneur à un salarié ou l'incite à en devenir un dans le but d'éluder l'application de la loi.

L'information sur l'arrimage du droit du travail et du droit fiscal

R3.11 Les organismes gouvernementaux concernés devraient se concerter afin de bien informer les travailleurs et les employeurs des conséquences fiscales potentielles d'une détermination de statut erronée, soit notamment l'émission de nouveaux avis de cotisation et la réclamation d'impôts impayés pendant plusieurs années, ainsi que la réclamation des cotisations impayées à l'assurance-emploi et à la Régie des rentes. Les documents publics consultés provenant des différents organismes n'expliquent pas les implications de la détermination du statut. Cette information devrait être diffusée sur Internet et dans les documents d'information destinés au public.

4. Les défis que représente le travail atypique pour le droit régissant les relations de travail triangulaires

Les problèmes rencontrés par les personnes embauchées par l'entremise des agences de travail temporaire sont multiples et bien documentés³⁶: difficultés concernant l'identification du «véritable employeur» pour les fins de l'application des lois du travail, problèmes relatifs à la détermination de la personne responsable des obligations pécuniaires et autres découlant de la loi, disparités de traitement relatives aux conditions de travail et de salaire entre les personnes travaillant par l'entremise d'une agence de travail temporaire et celles travaillant directement pour l'entreprise utilisatrice, clauses contractuelles abusives qui limitent la liberté de choix d'emploi des travailleurs, etc. Le droit québécois n'offre toujours pas de solutions à ces problèmes, et ce, malgré les nombreux diagnostics posés, les réformes législatives proposées et les études produites par les agences gouvernementales et autres acteurs concernés.³⁷

Modifications aux lois et aux règlements

L'identification du véritable employeur

La notion d'«employeur» évolue: il n'y a plus nécessairement d'équivalence entre «l'employeur» et «l'entreprise», entre le lieu où s'exécute le travail et celui où se situe le donneur d'ouvrage, entre celui qui paie le salaire et celui qui contrôle l'exécution du travail. La détermination de l'identité de l'employeur se complexifie avec les variations et mutations des formes d'entreprises et des liens juridiques et autres qui existent entre elles. Tandis qu'auparavant les relations de travail «bipartites» étaient plutôt la norme, le développement des relations triangulaires ou «tripartites», impliquant notamment les agences de travail temporaire agissant comme intermédiaires entre travailleurs et entreprises utilisatrices, prend de l'expansion. De tels arrangements tripartites créent une confusion pour les travailleurs quant à leurs droits, et fournissent aux employeurs des moyens de se dérober à certaines responsabilités légales.

Un des principaux problèmes que pose le contrat de travail impliquant une agence de travail temporaire est l'identification du véritable employeur pour les fins de l'application de la loi. En 1997, la Cour suprême, dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire*, a préconisé une «approche globale». Elle souligne explicitement dans son jugement que les lois du travail existantes n'offrent pas de réponses satisfaisantes aux problèmes posés par ces relations tripartites d'emploi puisque les lois ont été construites autour de la prémisse de la relation bipartite d'emploi où le salarié et l'employeur sont clairement identifiables pour les fins de la loi. L'affaire *Ville de Pointe-Claire* a également confirmé que l'identité de l'employeur pour les fins de l'application des lois du travail peut varier selon la loi appliquée. Aussi, elle établit clairement qu'un tribunal n'est pas lié par la

³⁶ Voir à titre d'exemple : Jean-Robert Tapin, *Agences de placement temporaire*, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, 1993; Leah Vosko, *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto, University of Toronto Press, 2000.

³⁷ Voir entre autres : Jean-Robert Tapin, *Agences de placement temporaire*, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, 1993; Conseil du statut de la femme, *Emploi atypique cherche normes équitables*, Québec, CSF, 1999, pp. 25-28. Plus récemment, suite à la dernière réforme de la LNT : *Rapport Bernier*, *supra* note 1, pp. 487ss.

décision d'un autre tribunal quant à l'identité du «véritable employeur», ce qui peut évidemment créer beaucoup de confusion chez les travailleurs et les employeurs. La décision de la Cour suprême met en relief les difficultés entourant l'application de lois fondées sur la présence d'une relation bipartite à des situations où il existe trois parties, ainsi que le besoin d'une action de la part du législateur pour mieux encadrer de telles relations tripartites.

La tendance ailleurs, notamment en Europe, est de reconnaître l'agence comme employeur dans la législation. Pour les fins de la *LNT*, la désignation de l'agence comme employeur constitue un avantage compte tenu de l'importance du service continu pour l'application d'une série de normes (ex. la protection contre un congédiement sans cause juste et suffisante, le droit de s'absenter pour cause de maladie, d'accident, ou d'obligations familiales et parentales ainsi que l'obligation de donner un avis de cessation d'emploi (arts. 124ss, 79.1, 79.7, 82ss)). Une telle solution ne règle toutefois pas la question de la disparité de traitement entre les salariés de l'agence et les salariés de l'entreprise utilisatrice. Elle ne règle pas non plus les problèmes liés à l'utilisation des salariés des agences pour remplir des postes permanents au sein de l'entreprise utilisatrice.

R4.1 Nous recommandons que l'agence de travail temporaire soit reconnue comme étant le véritable employeur pour les fins de la *LNT* et de la *LDCC*, sous réserve des recommandations ci-dessous concernant la disparité de traitement et la responsabilité solidaire de l'agence et de l'entreprise utilisatrice.

R4.2 Nous recommandons que, lorsque un salarié est embauché par l'entreprise utilisatrice, la durée de son contrat de mission avec l'agence de travail temporaire soit prise en compte pour les fins de la période d'essai et comptabilisée dans le calcul du service continu.

La réglementation des agences de travail temporaire et de placement

Depuis l'abrogation, au moyen d'une loi omnibus, de la *Loi sur les bureaux de placement* (LRQ c. B-10), en 1982, il n'existe aucune réglementation spécifique s'appliquant aux agences de travail temporaire ou de placement. Même cette loi était de portée très limitée : elle prévoyait la gratuité des services de placement pour les employeurs et les travailleurs, ainsi qu'un mécanisme d'enregistrement et de contrôle des bureaux. Les bureaux de placement privés étaient essentiellement interdits. Cette loi visait les bureaux de placement qui aidaient les travailleurs à trouver un emploi et les employeurs à trouver de la main-d'oeuvre qualifiée; elle ne prévoyait pas la réglementation des diverses formes d'agences qui existent aujourd'hui, ni les relations tripartites comme telles. Le gouvernement de l'époque soutenait qu'elle n'avait plus sa raison d'être, car d'autres lois s'étaient développées pour prendre sa place, dont la *Loi sur la protection du consommateur* (LRQ c. P-40.1) et la *Charte des droits et libertés de la personne* (LRQ c. C-12).

Mais la *Loi sur la protection du consommateur* ne contient aucune disposition précise sur les agences de travail temporaire et de placement, et encore moins des dispositions conçues pour protéger un travailleur dans une relation tripartite. La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, quant à elle, prévoit qu'«[u]n bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.» (art. 18) Or, l'interdiction de la discrimination se limite aux motifs de discrimination énumérés à la Charte (race, couleur, sexe,

etc.). C'est la jurisprudence qui constitue le seul guide pour la réglementation du travail par l'entremise des agences de travail temporaire, mais elle est peu abondante et ne fournit pas de directives claires.

Les agences de travail temporaire sont réglementées dans plusieurs pays européens et dans un certain nombre de provinces canadiennes et d'états américains.³⁸

Les permis d'exercice

Les agences de travail temporaire ne requièrent pas de permis d'exercice. Il n'y a donc aucune vérification des conditions entourant leurs opérations, incluant leur solvabilité, ce qui n'est pas sans conséquence surtout si l'agence est considérée l'employeur pour les fins de l'application de la loi. Dans le secteur de l'aide à domicile et de soins aux personnes, l'exigence d'un permis d'exercice permettrait de contrôler et de prévenir certains abus constatés en cours de recherche.

R4.3 Nous recommandons de modifier la *LNT* afin de rendre obligatoire l'obtention d'un permis d'exercice pour toute agence de travail temporaire et de permettre l'adoption d'un règlement qui déterminerait certaines conditions de travail non prévues dans la loi, telle l'obligation de consigner les termes du contrat par écrit³⁹, en modifiant l'art. 89, *LNT*, sur les pouvoirs réglementaires du gouvernement.

L'obligation pour les agences qui ne font que du placement (notamment beaucoup d'agences qui recrutent les aides familiales) d'obtenir un permis d'exercice devrait également être prévue à la *LNT*. Bien que cette dernière recommandation ne concerne pas les conditions minimales de travail, mais les conditions de placement et d'embauche, nous ne croyons pas qu'il serait opportun de prévoir les conditions entourant les opérations des agences de placement dans une loi distincte. La *LNT* se veut une loi cadre à caractère universel et, ne serait-ce que pour des fins d'éducation, il serait préférable d'y réglementer les agences de placement. C'est d'ailleurs cette solution qui a été retenue en Colombie-Britannique.

R4.4 Nous recommandons de modifier la *LNT* en rendant obligatoire l'obtention d'un permis d'exercice pour toute agence de placement et en apportant une modification correspondante aux pouvoirs réglementaires du gouvernement (art. 88ss., *LNT*).

Les frais directs et indirects chargés aux salariés

Rien dans la législation ou dans la jurisprudence répertoriée n'empêche que l'agence de travail temporaire impose des frais directs ou indirects aux travailleurs, en autant que ces derniers

³⁸ Voir entre autres Donald Storrie, *Temporary agency work in the European Union*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002 (www.eurofound.eu.int); Guy Davidov, « Joint Employers Status in Triangular Employment Relationships », communication au 13e Congrès mondial de l'Association internationale de relations industrielles (IIRA) (*Beyond Traditional Employment, Industrial Relations in the Network Economy*), Berlin, Allemagne, septembre 2003, texte disponible à : www.fu-berlin.de/iira2003. Pour la Colombie-Britannique, voir *Employment Standards Act*, RSBC 1996, c. 113, art. 10 ss., *Employment Standards Regulation*, modifié par B.C. Reg. 432/2003, art. 2ss.

³⁹ Ceci a entre autres été suggéré par le *Rapport Bernier*, supra note 1 recommandation 35. Voir également la *Recommandation no. 188 sur les agences d'emploi privées*, 1997 de l'Organisation internationale du travail.

reçoivent le salaire minimum. Dans certains cas, les frais chargés à un salarié pourraient constituer une retenue illégale sur son salaire (art. 49, *LNT*). Il est toutefois moins clair que tel serait le cas si le salarié signe un contrat avec l'agence dans lequel ces frais sont prévus, puisqu'il y aura consenti, conformément à la loi, «par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit». Des frais sont également chargés fréquemment aux salariés qui ne sont que placés par une agence de placement, où l'agence ne peut être considérée l'employeur. C'est notamment le cas de beaucoup d'aides familiales immigrantes.

Certaines lois régissant les normes minimales de travail, notamment celle de la Colombie-Britannique, comportent l'interdiction d'imposer des frais aux travailleurs. Cette interdiction se retrouve également dans la *Recommandation no. 188 sur les agences d'emploi privées*, 1997 de l'Organisation internationale du travail, laquelle porte sur les agences de travail temporaire et de placement.

R4.5 Nous recommandons que soit apportée à la *LNT* une modification interdisant aux agences de travail temporaire et de placement de charger des frais directs ou indirects aux salariés.

Les clauses contractuelles limitant l'accès à l'emploi

Les tribunaux n'ont pas interdit ou balisé l'utilisation de clauses contractuelles entre agences et entreprises utilisatrices ou entre agences et salariés, clauses restreignant l'accès à l'emploi dans l'entreprise utilisatrice ou chez un compétiteur de l'entreprise utilisatrice ou de l'agence. Ce n'est vraisemblablement que par une voie indirecte qu'on peut faire déclarer abusives par un tribunal certaines clauses, en vertu des dispositions sur les contrats «d'adhésion», soit les contrats imposés et qui ne donnent pas ouverture à la négociation entre le travailleur et l'agence (art. 1437, *CCQ*). La jurisprudence nous démontre toutefois que cette voie est de portée très restreinte. À titre d'exemple, dans une affaire⁴⁰, une salariée d'une agence a signé un contrat avec une agence spécialisée dans la dotation de personnel pour les institutions financières. Son contrat prévoyait qu'elle ne pouvait travailler pour une institution financière que par l'entremise de l'agence, sinon elle pouvait être poursuivie et encourir une pénalité de 1200\$. Le juge a déterminé que la clause était abusive et donc nulle puisque, dans son cas particulier, l'agence avait agi de mauvaise foi en ne respectant pas sa promesse de lui fournir un nombre minimal d'heures de travail par semaine. De l'avis du juge, cela l'empêchait de gagner sa vie. Il est peu probable que la décision aurait conclu à la nullité de la clause si l'agence avait rempli ses engagements.

En réponse aux pratiques de certaines agences de travail temporaire un peu partout dans le monde, l'établissement d'une interdiction de limiter l'accès à l'emploi revient souvent dans les différentes initiatives législatives, notamment au niveau international, en Europe et dans certains États des États-Unis.⁴¹

⁴⁰ *Agence de placement Hélène Roy c. Nancy Rioux*, (1997) R.L. 297.

⁴¹ Voir entre autres: *Recommandation no. 188 sur les agences d'emploi privées*, 1997; Commission des Communautés européennes, « Proposition modifiée de Directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires », 2002/0072 (COD) (pas encore adoptée); *Temporary Workers' Bill of Rights Act*, 2003 NY A.B. 9210, art. 754 (3) (projet de loi).

R4.6 Nous recommandons que soit interdite toute clause contractuelle qui a pour effet de limiter l'accès d'un salarié à un emploi dans l'entreprise utilisatrice ou dans une entreprise ou secteur desservi par l'agence de travail temporaire, ou encore dans une autre agence desservant le même secteur ou un secteur connexe. Toute forme de restriction devrait être visée, incluant les pénalités prévues aux contrats entre agences de travail temporaire et entreprises utilisatrices ou entre agences et salariés.

La responsabilité solidaire des agences de travail temporaire et des entreprises utilisatrices

Dans le cas de la sous-traitance, la Commission des normes du travail semble poursuivre l'entreprise principale et le sous-traitant en vertu de l'art. 95 de la *LNT*, et les comités paritaires poursuivent les sous-traitants en vertu de l'article 14 de la *LDCC*, afin d'établir une responsabilité solidaire pour les obligations pécuniaires (et dans le cas des décrets, des prélèvements) découlant de la loi. La poursuite des agences de travail temporaire *et* de l'entreprise utilisatrice, en vertu de ces mêmes articles, semble plus problématique à cause du libellé restrictif des articles qui ne tiendrait pas compte des relations tripartites qu'établissent les agences de travail temporaire et les entreprises utilisatrices. Il s'agira alors à chaque fois de déterminer qui est le «véritable» employeur pour établir la responsabilité.

L'instauration d'une responsabilité solidaire expresse de l'agence de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice permettrait de résoudre une série de problèmes. En premier lieu, les entreprises utilisatrices désirant éviter certaines responsabilités découlant des lois du travail seraient moins portées à recourir aux agences de travail temporaire. Deuxièmement, les agences de travail temporaire et les entreprises utilisatrices seraient amenées à conclure des contrats entre elles qui assureraient que chacune respecte les lois du travail et encourageraient une surveillance mutuelle accrue quant aux conditions de travail des salariés des agences de travail temporaire. Finalement, en cas d'insolvabilité ou de refus de payer de l'une ou de l'autre, les obligations pécuniaires découlant de la loi envers les salariés de l'agence de travail temporaire seraient remplies.

R4.7 Nous recommandons que les articles 95 de la *LNT* et 14 de la *LDCC* prévoient expressément que l'agence de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont solidairement responsables pour toute obligation pécuniaire découlant de ces lois.

Prévoir cette responsabilité solidaire ne règle toutefois pas le problème de la responsabilité respective de l'agence de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice dans le cas d'une pratique interdite découlant de la *LNT* (art. 122ss.) ou de la *LDCC* (art. 30ss), ou dans le cas d'un congédiement sans cause juste et suffisante (art. 124ss, *LNT*) ou du harcèlement psychologique (art. 123.6ss, *LNT*), notamment par rapport au droit à la réintégration du salarié dans son emploi et, dans le cas du harcèlement psychologique, à l'obligation de l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement et de faire cesser le harcèlement (art. 81.18ss, *LNT*). Il semble également encore plus difficile d'imputer la responsabilité aux deux parties dans de tels cas lorsque le salarié a plusieurs contrats de mission dans différentes entreprises utilisatrices, ou encore a un contrat de mission de durée relativement courte dans une entreprise utilisatrice. D'autre part, si l'entreprise utilisatrice est à la source de la pratique interdite ou encore du harcèlement psychologique, il paraît illogique qu'elle ne soit pas tenue responsable, au moins en partie. Le Comité Bernier propose que «soit reconnu à l'instance compétente le pouvoir de

déclarer que l'agence de personnel et l'entreprise utilisatrice constituent un seul employeur chaque fois que la situation le commande pour assurer le plein exercice de ses droits par le salarié d'agence qui comble un poste répondant aux besoins permanents sur une base régulière dans l'entreprise utilisatrice». ⁴² Cela constitue un minimum, mais ne s'appliquerait qu'aux salariés temporaires «permanents». Si on limite, dans les autres cas, la responsabilité de l'entreprise utilisatrice, notamment en matière de pratiques interdites et de harcèlement psychologique, la portée de ces dispositions pourtant fondamentales et d'ordre public demeure affaiblie.

R4.8 Nous recommandons également que les articles concernant les pouvoirs de la Commission des relations de travail, tribunal compétent pour entendre les autres recours découlant de la *LNT* et de la *LDCC*, prévoient la possibilité de déclarer que l'agence de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice constituent un seul employeur chaque fois que la situation le commande.

R4.9 Nous recommandons de plus que ces articles prévoient expressément que l'agence de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice peuvent dans tous les cas être condamnées à payer la totalité ou une partie de l'indemnité pour perte de salaire, des dommages moraux et exemplaires et toute autre indemnité selon les circonstances de la cause, indépendamment de la durée de la mission du salarié dans l'entreprise utilisatrice.

La disparité de traitement entre le salarié d'une agence de travail temporaire et le salarié de l'entreprise utilisatrice

Nous avons constaté que se développe une tendance à l'adoption de mesures visant à éliminer ou pour le moins à limiter la disparité de traitement entre les travailleurs ayant des statuts d'emploi «atypiques» et les travailleurs occupant un poste régulier à temps plein chez un employeur pour une durée indéterminée, soit les travailleurs «typiques». C'est notamment le cas en droit européen et international du travail (OIT) en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à domicile. ⁴³ La proposition de directive relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires de l'Union européenne ⁴⁴, quoiqu'elle ne remette pas en question le recours aux agences de travail temporaire, contient néanmoins des dispositions prévoyant l'égalité de traitement dans le cadre des «conditions essentielles de travail et d'emploi» (la durée du travail, les heures supplémentaires, les périodes de repos, le travail de nuit, les congés payés et fériés et la rémunération). Elle prévoit que les conditions de travail des salariés des agences de travail temporaire doivent «pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, [être] au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par

⁴² *Rapport Bernier, supra* note 1, recommandation 39, pp. 507-9.

⁴³ Voir Convention no. 175 sur le travail à temps partiel, 1994 (OIT), Recommandation no. 182 sur le travail à temps partiel, 1994 (OIT), Directive du Conseil de l'Union européenne concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CÉS, le 15 décembre 1997; Convention no. 177 sur le travail à domicile, 1996 (OIT), Recommandation no. 184 sur le travail à domicile, 1996 (OIT); Accord-cadre sur le télétravail conclu entre la CÉS, l'UNICE/UEAPME et le CEEP, 2002 (UE).

⁴⁴ Commission des Communautés européennes, « Proposition modifiée de Directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires », 2002/0072 (COD), art. 2(1) (cette directive n'a pas encore été adoptée). Voir aussi le Code du travail français, arts. L124ss.

[l'entreprise utilisatrice] pour y occuper le même poste» (art. 5).⁴⁵ Aux États-Unis, il existe également des initiatives législatives visant à réduire la disparité de traitement, dont un projet de loi intitulé la «Temporary Workers' Bill of Rights Act» (Charte des droits des travailleurs intérimaires) dans l'état de New York.⁴⁶

La réduction de la disparité de traitement entre certaines catégories de travailleurs n'est pas étrangère à la *LNT*: des dispositions ont été adoptées pour réduire cette disparité dans le cas des travailleurs à temps partiel, sous certaines conditions (arts. 41.1, 74.1, *LNT*) et dans le cas des travailleurs récemment embauchés par l'entreprise par rapport aux travailleurs ayant plus de service continu (art. 87.1ss, *LNT*). Le principe d'une garantie d'égalité relative de traitement a donc été introduit dans la *LNT* il y a presque 15 ans. Les dispositions limitant la disparité de traitement à l'égard des travailleurs à temps partiel ne s'appliquent cependant qu'aux travailleurs qui gagnent moins que deux fois le salaire minimum, ce qui peut créer de nouvelles disparités entre ceux à qui les dispositions s'appliquent et ceux qui gagnent un peu plus que deux fois le salaire minimum. Puisque la *LNT* se veut une loi cadre à caractère universel, il n'y a pas de raison aujourd'hui de baser l'application de certains droits sur le niveau de revenu. Cela semble avoir été en partie reconnu en 2002, dans le cadre des récentes modifications à la *LNT* prévoyant l'élimination des conditions d'accès à la compensation afférente aux congés fériés et l'octroi d'une compensation au *pro-rata* du salaire gagné pendant une période déterminée (art. 60ss, *LNT*).

R4.10 Nous recommandons que la *LNT* soit modifiée afin de prévoir l'égalité de traitement, en matière de rémunération, de congés et d'heures supplémentaires, entre les salariés d'agences de travail temporaire et les salariés de l'entreprise utilisatrice occupant le même emploi ou un emploi comparable (et non pas équivalent, puisque dans les petites entreprises il n'y a pas nécessairement d'emplois équivalents). Si les conditions offertes aux salariés par l'agence de travail temporaire sont plus avantageuses, elles doivent évidemment prévaloir.

R4.11 À l'instar du Comité Bernier, nous recommandons également: «Que soit ajouté au salaire, à titre de compensation au *pro rata temporis*, un montant équivalent à la contribution de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux, dans la mesure où ces avantages ne sont pas accessibles au salarié en mission.»⁴⁷

⁴⁵ La directive prévoit certaines dérogations au principe découlant entre autres de la durée de la mission en ce qui a trait à l'égalité de rémunération, ou d'une convention collective qui prévoit un « niveau de protection adéquat » pour ces travailleurs.

⁴⁶ Ce projet de loi prévoit, entre autres, que “A temporary services company shall: [...] pay equal compensation and employee benefits to those temporary workers who are performing substantially equivalent work as employees of the client company where they work and who have been employed by the client company for a total of ninety days or more, whether or not continuously...”; *Temporary Workers' Bill of Rights Act*, 2003 NY A.B. 9210. Voir également pour d'autres initiatives dans d'autres États: Luna Yasui, “Select Summary of Pending State Legislation Affecting Non-Standard Workers”, National Employment Law Project, New York, 29 septembre 2003 (www.nelp.org).

⁴⁷ *Rapport Bernier, supra* note 1, recommandation 33.

Nouvelles pistes de recherche

Recherche en vue d'évaluer la pertinence des outils juridiques visant à protéger la santé des différentes catégories de travailleurs atypiques

RP1 Des études dans d'autres pays ont démontré que les travailleurs et travailleuses atypiques sont souvent exclus, dans les faits, des mécanismes visant à assurer la participation des travailleurs et travailleuses au développement de stratégies de prévention (notamment en ce qui concerne les comités de santé et sécurité du travail). De plus, les besoins de ces différentes catégories de travailleurs sont souvent oubliés dans ce contexte. Il y a lieu d'étudier la pertinence des mécanismes applicables au Québec afin de s'assurer d'une meilleure prise en charge, en ce qui concerne les besoins des travailleurs atypiques, des mandats de prévention actuellement accordés dans la *LSST*.

RP2 Plusieurs catégories de travailleurs atypiques peuvent ne pas exercer leur droit à l'indemnisation soit en raison de l'ignorance de leurs droits, soit par crainte de représailles. S'ajoutent aussi les travailleurs autonomes exclus du régime. L'augmentation du travail atypique a donc pour effet de rendre invisibles un nombre important de blessures et de maladies attribuables au travail et, de ce fait, de fausser l'évaluation des priorités d'intervention en prévention identifiées notamment par l'Institut national de santé publique et la CSST. D'autres pays ont développé de nouvelles stratégies pour dépister les lésions professionnelles dans la population, stratégies impliquant notamment les médecins traitants. Il y a lieu d'explorer les modèles expérimentés dans d'autres pays afin d'évaluer leur pertinence pour le Québec⁴⁸.

RP3 Notre projet ne portait pas spécifiquement sur la sous-traitance et nous n'avons pas eu l'occasion de l'étudier directement. Néanmoins, dans le cadre de nos recherches, nous avons pu constater des lacunes préoccupantes en ce qui concerne l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* non seulement aux travailleurs autonomes mais aussi aux salariés de sous-traitants. Nous avons notamment constaté des cas où des salariés de sous-traitants ne

⁴⁸ Voir à titre d'exemple les systèmes en vigueur en Grande Bretagne : N.M. Cherry, J.D. Meyer, Y. Chen, D.L. Holt and J.C. McDonald, «The reported incidence of work-related musculoskeletal disease in the UK : MOSS 1997-2000», (2001) 51 :7 *Occupational Medicine* 450-455; J.C. McDonald, J.D. Meyer, D.L. Holt, Y. Chen and N. Cherry, «Disease surveillance by occupational physicians» (2001) March-April *Occupational Health Review*, 10-14; N. Cherry, J.D. Meyer, A. Adishes, R. Brooke, V. Owen-Smith, C. Swales and M.H. Beck, «Surveillance of occupational skin disease : EPIDERM and OPRA» (2000) 142 *British Journal of Dermatology* 1128-1134; J.D. Meyer, D.L. Holt, N.M. Cherry and J.C. McDonald, «SWORD'98 : surveillance of work-related and occupational respiratory disease in the UK», (1999) 49 :8, *Occupational Medicine* 485-489; N. Cherry, «Recent advances : Occupational disease», (1999) 318 *BMJ* 1397-1399. Voir aussi les articles suivants sur la situation dans certains États américains : K.D. Rosenman, J.C. Gardiner, J. Wang, J. Biddle, A. Hogan, M.J. Reilly, K. Roberts and E. Welch, «Why most workers with occupational repetitive trauma do not file for workers compensation», (2000) 42 :1 *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 25-34; T. Morse, C. Dillon, N. Warren, C. Hall and D. Hovey, «Capture-recapture estimation of unreported work-related musculoskeletal disorders in Connecticut», (2001) 39 :6 *American Journal of Industrial Medicine* 636-642. Ces systèmes sont néanmoins source d'erreurs, comme on peut le voir dans l'article qui suit, décrivant la situation en Afrique du sud : M. Govender, R. I. Ehrlich, A. Mohammed, «Notification of occupational diseases by general practitioners in the Western Cape», (2000) 90 :10 *South African Medical Journal*, 1012-1014.

bénéficiaient pas des programmes de santé exigés par la loi, même si, légalement, ils auraient dû faire partie du personnel dépisté par le programme. Les modalités d'application des dispositions de la *LSST*, notamment des articles 51–53 sur les obligations des employeurs, et des articles 107–127 sur les programmes de santé et le mandat du Directeur de la santé publique dans ce cadre, semblent permettre que les salariés de sous-traitants soient oubliés dans le processus de prévention⁴⁹. Il y a lieu d'étudier les pratiques actuelles afin d'assurer que les outils de prévention sont dans les faits appliqués aux travailleurs atypiques et aux salariés de sous-traitants.

RP4 Depuis la dernière décennie, la législation française⁵⁰ a été modifiée de manière substantielle dans le but de mieux encadrer les stratégies de prévention des risques pour la santé que représente le travail en sous-traitance. Il y a lieu d'étudier ces modifications afin d'évaluer leur efficacité et leur pertinence pour le Québec.

RP5 Il est probable que les personnes qui travaillent de façon autonome, à temps partiel ou sur appel ont moins de pauses que les autres⁵¹, et les pauses sont un facteur important de protection contre plusieurs problèmes de santé (notamment les TMS et les problèmes reliés au stress). Il y a lieu d'effectuer des études pour déterminer, d'une part, si la norme actuelle protège réellement la santé des travailleurs atypiques, et d'autre part, si cette formulation de la norme encourage l'émergence du travail atypique en incitant les employeurs à morceler l'horaire des travailleurs pour se soustraire à l'obligation de payer les travailleurs pendant les pauses.

⁴⁹ Ce constat découle notamment d'une entrevue avec un travailleur intoxiqué au plomb qui avait été «oublié» par le système de dépistage pendant plus de cinq ans.

⁵⁰ Voir à ce sujet Hubert Seillan et Jean Morvan, «Risques de la sous-traitance», (2003) 4 *Les Cahiers de préventique*, 3 - 80.

⁵¹ Légalement une pause repas de 30 minutes est obligatoire après 5 heures consécutives de travail, *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, R.R.Q. c. S.2.1, r.19.01, art. 171; cette exigence ne s'applique pas aux travailleurs autonomes et la littérature permet de croire que les travailleurs atypiques sont moins susceptibles de revendiquer leurs droits à des conditions de travail même minimales.

Recherche visant à documenter les effets sur la santé et la sécurité du travail des différentes formes de travail atypique

RP6 L'étude des effets du travail atypique sur la santé comporte plusieurs lacunes. Les conséquences de ce type de travail peuvent être de cinq ordres: les effets d'une *dose* différente de facteurs de risque (travail à temps partiel); les effets d'un *horaire* différent d'administration de la dose (travail saisonnier, à horaire irrégulier, interrompu); les effets du *cumul d'emplois*; les effets des *contrats à durée déterminée*; les effets propres à *la situation atypique elle-même*, en termes psychiques et comme facteur agissant en synergie avec d'autres facteurs.

Le travail à temps partiel

- a. Pour ce qui est des effets, nous ne savons pas si le travail à temps partiel correspond à une réduction de "dose" comparativement au travail à temps complet. Ceci est vrai par exemple du travail de nuit et de ses effets sur les cycles biologiques et du travail répétitif et de ses effets sur les troubles musculo-squelettiques (TMS). Il serait important de caractériser dans un premier temps les types d'exposition du personnel à temps partiel, qui peuvent être différents des types d'exposition de leurs collègues qui travaillent à temps plein puisque le contenu du travail peut être différent. S'ils sont exposés aux mêmes types de risques, il serait important de chiffrer la proportionnalité des effets selon le temps d'exposition. Par exemple, nous ne savons pas si l'exposition à un travail répétitif a des effets strictement proportionnels au nombre d'heures travaillées⁵².

Le travail à horaires irréguliers, le travail saisonnier, etc.

- b. Pour ce qui est des risques, nous ne connaissons pas, pour plusieurs risques, l'effet d'un régime irrégulier d'administration de la «dose». Ceci est vrai par exemple des effets du travail répétitif sur les TMS, des effets des radiations sur l'induction des cancers ou des mutations et des effets toxiques des produits chimiques. Il est donc impératif de conduire des études dans plusieurs domaines pour mesurer les effets sur la santé du travail saisonnier, à horaire irrégulier et à horaires coupés.
- c. Pour ce qui est des radiations en particulier, nous ne pouvons pas déterminer, sur la base des quelques études recensées, si l'effet de la même dose est plus ou moins important lorsque cette dose est administrée de façon intermittente (travail temporaire), sur une période plus ou moins longue (travail à temps partiel) plutôt que sur une base constante et continue (travail régulier à temps plein). Les effets des expositions aux radiations chez les travailleurs atypiques sont peu documentés, surtout parce que la plupart des recherches se font sur des cellules en laboratoire ou encore sur des patients et non sur les travailleurs. Il est cependant clair que l'exposition aux radiations ionisantes comporte un risque d'effets néfastes sur les

⁵² Le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, R.R.Q. c. S-2.1, r.19.01, au paragraphe 16 de l'annexe 1, tient compte de l'horaire de travail, faisant varier la norme admissible d'exposition à certains produits en fonction de la durée de la période de travail.

cellules humaines et que ce risque s'accroît lorsqu'on augmente la dose. Plusieurs études à l'étranger font état d'une exposition supérieure aux radiations ionisantes chez le personnel ayant un lien de travail atypique; nous ne savons pas si cette situation prévaut au Québec. Il y a un besoin urgent de recherche sur ces populations: les travailleurs portent-ils les dosimètres quand il le faut? Ces dosimètres sont-ils lus? Que fait-on des résultats si le travailleur n'est plus présent dans l'entreprise au moment où le rapport de lecture est reçu? S'agit-il d'expositions supérieures ou proportionnelles au nombre d'heures travaillées? Les travailleurs exposés appartiennent-ils, comme dans certains pays étrangers, à des populations immigrantes?

- d. En ce qui concerne les activités comportant des risques pour les TMS en particulier, il y a lieu d'examiner les effets des expositions interrompues. Y a-t-il récupération partielle ou complète après une certaine période de temps?

Cumul d'emplois

- e. Les effets du cumul d'emplois se mesurent difficilement, et cela pour deux raisons. La première est la difficulté de combiner l'information venant de plusieurs sources. Pour les radiations ionisantes par exemple, nous avons besoin d'inventorier les cas de cumul d'emplois et d'étudier la façon de mettre en place des mesures garantissant la tenue de registres globaux et cumulatifs d'exposition pour chaque travailleur.
- f. La seconde est d'ordre méthodologique : les méthodes d'analyse des effets du cumul d'emplois sont lacunaires. Comment, par exemple, décrire et chiffrer l'exposition à un travail répétitif sollicitant les mêmes articulations lorsque ce travail est exécuté dans deux lieux et deux contextes différents ? Comment mesurer l'exposition cumulée à des substances neurotoxiques différentes mais affectant les mêmes fonctions ?

Contrats à durée déterminée

- g. Les personnes qui travaillent dans le cadre de contrats à durée déterminée (salariés ou autonomes) ou en tant que salariés d'une agence de travail temporaire doivent acquérir de nouvelles compétences en début d'emploi, à chaque nouvelle situation de travail. Nous avons besoin d'études sur cette acquisition de compétences. Comment forme-t-on ces personnes? Est-ce qu'elles sont aussi bien informées sur les risques que leurs collègues? Est-ce que leurs collègues leur transmettent des connaissances acquises, des «trucs du métier»? Comment faciliter ce transfert de connaissances?
- h. La lecture de la jurisprudence permet de voir que, dans un nombre surprenant de cas impliquant les agences de travail temporaire ou les salariés de sous-traitants, l'accident du travail survient peu de temps après le début d'un placement ou le début d'un nouveau contrat. Il serait pertinent d'étudier ce phénomène, qui pourrait indiquer que ces formes contractuelles sont associées à un nombre accru

de lésions professionnelles. Ce constat a été fait ailleurs, en France et en Australie par exemple, mais à notre connaissance, il n'y a pas de données sur cette question concernant le Québec. Nous appuyons la recommandation dans ce sens du *Rapport Bernier* (recommandation 25), et recommandons que des études sur la situation au Québec soient entamées.

Les effets du travail atypique

- i. Bien qu'il y ait plusieurs études sur le taux accru d'accidents chez différents types de travailleurs temporaires (agences, contrats à durée déterminée, travail saisonnier), il y a peu de recherche fiable sur les effets sur la santé de ces formes de travail, ni sur les effets sur la santé de la précarité comme telle, notamment les conséquences du «présentéisme» sur la santé des personnes qui s'y sentent contraintes en raison de la précarité de leur situation. Il y a lieu d'explorer ces questions au Québec. Des effets néfastes sur la santé peuvent être le résultat non pas du travail mais du contrat de travail et des comportements dictés par la précarité qui en découle.
- j. Les informations dont nous disposons sur les effets du travail atypique sur la santé nous viennent d'ailleurs ; nous disposons de bien peu d'informations concernant ces effets sur les travailleurs québécois. Il y a un urgent besoin de mettre au point des méthodes de caractérisation bien différenciées des différents aspects du travail atypique qui permettront d'identifier et d'analyser les effets physiques et psychiques de ces diverses formes de travail. L'horaire de travail irrégulier et imprévisible entraîne-t-il des changements dans le fonctionnement du système immunitaire ? La personne épuisée par le cumul d'emplois dans plusieurs hôpitaux court-elle un risque accru de contracter une infection au travail ? Est-ce que l'incertitude liée au travail à contrat de courte durée a des effets sur la santé psychique des travailleuses et travailleurs québécois ?
- k. Plusieurs recherches sont actuellement menées sur les effets cumulés des stressseurs psychiques et physiques et leur rôle dans la genèse des TMS reliés notamment au travail répétitif. Nous devons aussi étudier les stressseurs psychiques et physiques propres aux diverses formes de travail atypique (effets du lien d'emploi précaire, etc.), leurs effets cumulés et leur rôle dans la genèse des TMS chez ces travailleurs.
- l. Le fait d'être dans une relation de travail précaire peut réduire le pouvoir de négociation du travailleur quant à ses conditions de travail. En particulier, les pauses sont un important facteur de protection contre les TMS et d'autres problèmes de santé. Il y a un besoin de recherche portant sur l'accès aux pauses des travailleurs atypiques et sur les effets éventuels d'un manque de pauses sur leur santé.

Recherche en vue d'examiner la pertinence de l'attribution de certaines compétences aux tribunaux chargés d'entendre les plaintes découlant de la *LNT* et de la *LDCC*

RP7 : Ce sont les tribunaux de droit commun qui sont compétents pour entendre les plaintes pécuniaires et pénales découlant de la *LNT* et de la *LDCC*, tandis que la Commission des relations de travail, tribunal spécialisé en matière de travail, n'entend que les pratiques interdites (art. 122ss, *LNT*; art. 30ss *LDCC*) ou, dans le cas de la *LNT*, les plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante (art. 124ss), pour harcèlement psychologique (à partir du 1er juin 2004) (art. 123.6ss) et pour le maintien du statut de salarié (art. 86.1). Un seul tribunal n'est donc pas compétent pour résoudre l'ensemble des litiges découlant d'une même situation de travail. À titre d'exemple, un travailleur qui se croit victime d'un congédiement sans cause juste et suffisante et qui intente un recours, ne pourra pas faire valoir sa plainte pécuniaire pour salaire ou congés impayés devant la Commission des relations de travail. Pour l'application d'une même loi, le travailleur doit donc souvent multiplier les recours devant diverses instances et subir ainsi des délais plus longs. C'est ce qui pourra se produire dans le cas des plaintes pécuniaires déposées en vertu de la *LNT*, puisque c'est la Commission des relations de travail qui a compétence pour déterminer le statut du travailleur en vertu de l'article 86.1 *LNT*. Des consultations devraient être faites avec les acteurs concernés pour examiner la possibilité d'attribuer à la Commission des relations de travail la compétence pour entendre les plaintes pécuniaires déposées sous la *LNT* et la *LDCC*.

Recherche en vue de documenter les pratiques de l'industrie des agences de travail temporaire et de placement⁵³

RP8 Bien qu'il soit largement reconnu qu'il existe des problèmes rattachés à la détermination des obligations légales respectives des agences de travail temporaire et des entreprises utilisatrices ainsi qu'aux pratiques des agences de travail temporaire, il n'en demeure pas moins qu'il existe relativement peu d'informations de source officielle sur ces pratiques, voire sur l'identification même des agences. Cela relève en partie de l'hétérogénéité du secteur, mais il nous semble qu'il serait possible de collecter une partie de cette information à partir de diverses sources, dont la Commission des normes du travail, afin d'établir un meilleur portrait de l'industrie, en utilisant notamment le pouvoir réglementaire de la Commission des normes du travail (art. 29(3), *LNT*) pour obliger chacune des agences de travail temporaire à fournir les informations sur la durée, le secteur d'activité et le lieu de travail des missions de ses salariés, ainsi que sur la nature du travail effectué. Il existe peu d'études récentes sur l'ampleur, les caractéristiques, les activités et les pratiques de l'industrie des agences de travail temporaire au Québec, et sur les personnes qui travaillent pour elles et les secteurs de l'économie desservis. Compte tenu de l'évolution de l'industrie au Québec et du nombre croissant de personnes qui travaillent par l'entremise de celles-ci, il serait opportun d'effectuer une recherche s'étendant à l'ensemble de ces questions.

⁵³ En ce qui a trait à ces travailleurs, voir aussi les nouvelles pistes de recherche proposées en matière de santé au travail, RP 1-6.

La formation d'étudiants et d'étudiantes

Plusieurs étudiants et étudiantes ont participé aux travaux de l'équipe à titre d'assistants de recherche.

Étudiantes de 3^{ième} cycle

- Stéphanie Bernstein, co-chercheure depuis 2003, poursuit ses études doctorales en droit à l'Université Laval, sur le thème du rôle de l'État dans la mise en oeuvre du droit à des conditions de travail justes et favorables. Elle a été embauchée à titre de professeure au Département des sciences juridiques de l'UQAM en janvier 2003. Elle avait participé aux travaux de l'équipe à titre d'assistante de recherche jusqu'à son embauche à titre de professeure.
- Stéphanie Premji, étudiante au doctorat en sciences de l'environnement.

Étudiantes de deuxième cycle

- Dominique Côté (maîtrise en intervention sociale, UQAM)
- Amina Alaoui (maîtrise en droit)
- Hélène Piquet (pendant la transition de sa maîtrise en droit à l'UQAM à ses études de troisième cycle à McGill)
- Annick Legault (maîtrise en droit)

Les étudiants de premier et deuxième cycles (École du Barreau) dont les noms suivent ont également participé aux travaux de l'équipe :

- François Soucy
- Julie Blouin
- Isabelle Aubé
- Maude Randoïn

Les publications, communications ou autres productions issues du financement du projet

Articles évalués par un comité de lecture⁵⁴

- *K. Lippel, «La protection défaillante de la santé des travailleurs autonomes et des sous-traitants en droit québécois de la santé au travail» (soumis, décembre 2003, a).
- A.M. Seifert & K. Messing, «Écouter et voir dans un monde technique : Effets de la discontinuité des horaires sur l'activité de travail des infirmières», *Revue Pistes* (acceptée).
- Sylvie Montreuil et Katherine Lippel, «Telework and occupational health: overview and reflections based on empirical research conducted in Québec», (2003) 41 *Safety Science* 331-358.
- K. Messing et A.-M. Seifert. (2002) «On est là toutes seules: Contraintes et stratégies des femmes en contrat à durée déterminée dans l'enseignement aux adultes». *Travailler* 7: 147-166.

Articles en préparation qui seront soumis à un comité de lecture

- *K. Messing, K. Lippel et S. Premji, «What is the shape of the dose-response curve relating work to MSDs- importance for compensation for “atypical” workers» (en préparation).
- *S. Bernstein, «L'ambiguïté du statut de travailleur autonome : Revisiter la dichotomie contrat de travail/contrat d'entreprise en droit du travail québécois» (en préparation).
- S. Bernstein et K. Lippel, «L'encadrement juridique des droits et des conditions de travail des personnes oeuvrant par l'entremise d'une agence de travail temporaire : le triangle des Bermudes?» (en préparation)

Chapitres de livres

*S. Bernstein, “Adapting Minimum Employment Standards Legislation to Mitigate Precarious Employment Relations: Flexibility and Security for Workers in Non-Standard Employment Relationships in Quebec”, dans Leah Vosko (ed.), *Precarious Employment in the Canadian Labour Market* (soumis, janvier 2004)

*Katherine Lippel, «Precarious Employment and Occupational Health and Safety Regulation in Quebec» dans Leah Vosko (ed.), *Precarious Employment in the Canadian Labour Market* (soumis, décembre 2003, b)

⁵⁴ Les textes marqués d'un astérisque sont issus directement du financement du projet; nous avons également inclus les textes portant sur la même thématique qui ont été produits en cours de subvention sans avoir été financés par le projet.

*Katherine Lippel, «Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail», (2004) 201 *Développements récents en santé et sécurité du travail* Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2004, 307-383 (Lippel, 2004b).

*Katherine Lippel, "Face aux conséquences de la flexibilisation de l'emploi: les solutions juridiques et leurs limites", dans Bernier, J., R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge, *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Presses de l'Université Laval, Sainte Foy, 2001, pp.45-53.

K. Messing et A.-M. Seifert. (2002). «La précarité et la diversité se rencontrent: analyse du travail des formatrices des adultes à Montréal» dans Voyer, B. (dir.) *Formateurs et formatrices d'adultes: identité professionnelle, pratiques et conditions de travail*. Montréal: Cahiers de l'ACFAS.

Chapitres de livres en préparation

*S. Bernstein, "Revisiting the Employment Relationship in Quebec: A Further Entrenchment of Precariousness" dans Judith Fudge et Rosemary Owens (eds.), *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart Publishing, Angleterre (en préparation).

Livres en préparation

K. Lippel, *Les bénéfices payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (en préparation, des sections seront dévouées à la situation particulière des travailleurs atypiques.)

*K. Lippel et S. Bernstein : Les Éditions Yvon Blais inc. évaluent le manuscrit des deux rapports de recherche juridiques pour fins de publication d'une monographie sur le travail atypique et le droit du travail.

Rapports de recherche

*S. Bernstein, «Le statut de salarié et l'identité de l'employeur : la législation régissant les rapports individuels de travail», Rapport intérimaire présenté aux partenaires dans le cadre du projet, septembre 2002.

*S. Bernstein, «Le statut de salarié et l'identité de l'employeur : la législation régissant les rapports individuels de travail», rapport final, mars 2004.

*K. Lippel , *Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail*, rapport préliminaire soumis aux partenaires dans le cadre des travaux de l'équipe financés par le FCAR «Travail atypique: Protection légale des conditions minimales et de la santé au travail», septembre 2002, 106 pages.

*K. Lippel, *Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail*, rapport final, mars 2004 (Lippel 2004a).

*K. Messing et S. Premji, *Le travail atypique: Effets associés à l'exposition aux mouvements répétitifs et aux radiations ionisantes* décembre 2003.

Communications

K. Lippel et S. Bernstein, «Homework, Occupational Health and Workers' Compensation: the Canadian Legislative Framework», 5th International Congress on Work Injuries Prevention, Rehabilitation and Compensation, Adélaïde, Australie, 21 mars 2001.

K. Lippel et S. Bernstein, «Homework, Occupational Health and Workers' Compensation: the Canadian Legislative Framework», School of Industrial Relations, University of New South Wales, Sydney, Australie, 4 avril 2001.

*K. Lippel, «Métamorphoses et adaptations: les solutions juridiques à la flexibilisation de l'emploi et leurs limites», 56ième Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, 30 avril 2001.

K. Lippel et J. Desmarais, «Les enjeux juridiques du télétravail», Colloque international Du télétravail aux nouvelles formes de travail dans la société de l'information, CEFRIO, Québec, 15-16 mai 2001.

*K. Lippel, «Santé au travail: les législations québécoises de prévention et d'indemnisation sont-elles adaptées au marché du travail d'aujourd'hui?», ACFAS, Québec, 13 mai 2002

*S. Bernstein, «Defining the Employment Relationship Within the Shifting Boundaries of 'Self-Employment'. National and International Perspectives», 4e Congrès régional des Amériques de l'Association internationale des relations professionnelles, Toronto, juin 2002.

K. Messing et A.-M. Seifert, «Facilitating solidarity among unionized women with short-term contracts in Québec», 3rd International Conference on Women, Work and Health. Stockholm, June 4, 2002 (Women Work and Health Book of Abstracts. Carina Bildt, Lena Gonäs, Lena Karlqvist & Hanna Westberg (éds.), p. 312; <http://www2.niwl.se/wwh/wwhsearch/detail.asp?ID=381>><http://www2.niwl.se/wwh/wwhsearch/detail.asp?ID=381>).

K. Messing, C. Chatigny, M.-C. Thibault et E. Laperrière, «Insecurity, low pay, and work satisfaction: Counselling in women's shelters», présentée à la National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)- American Psychology Association (APA) 3d Conference on Stress in the Workplace, Toronto, mars 2003.

*K. Lippel, «Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail», Institut de recherche en santé et sécurité du travail, Montréal, le 24 avril, 2003.

*K. Lippel et S. Bernstein, «Travail atypique : protections légales des conditions minimales d'emploi et de la santé», Activité de suivi des projets de recherche financés par le FQRSC dans le cadre de l'Action concertée sur le travail en mutation, Montréal, le 16 juin 2003.

K. Messing, A.M. Seifert, «The importance of looking and listening in a technical world» (keynote lecture). In *Mind and Body in a Technological World*. Proceedings of the 35th Congress of the Nordic Ergonomics Society. Reykjavik, Iceland. 12 août, 2003. pp. 39-46.

*S. Bernstein, «Adapting Minimum Employment Standards Legislation to Mitigate Precarious Employment Relations: Flexibility and Security for Workers in Non-Standard Employment Relationships in Quebec», Séminaire sur Precarious Employment in the Canadian Labour Market, organisé par l'Alliance de recherche universités-communautés sur le travail non conventionnel, Université York, Toronto, septembre 2003.

*S. Bernstein et K. Lippel, «Precarious Employment and Occupational Health and Safety Regulation in Quebec», Séminaire sur Precarious Employment in the Canadian Labour Market, organisé par l'Alliance de recherche universités-communautés sur le travail non conventionnel, Université York, Toronto, septembre 2003.

*K. Lippel, «Les droits et obligations des travailleurs autonomes en matière de santé et sécurité du travail», Colloque sur le travail autonome et la protection sociale, INRS Urbanisation, Culture et Société, Montréal, le 2 février 2004.

*S. Bernstein, «Revisiter la dichotomie contrat de travail/contrat d'entreprise : La qualification du statut du travailleur en regard des lois assurant des conditions minimales de travail», Colloque sur le travail autonome et la protection sociale, INRS Urbanisation, Culture et Société, Montréal, le 2 février 2004.

*K. Lippel, «Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail», Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail, Ile Charron, 6 février 2004.

Communications à venir :

*K. Lippel, «Travail atypique et santé au travail : le point de vue d'un juriste québécois», Congrès national de médecine et santé au travail – Bordeaux 2004, Bordeaux, le 10 juin 2004 (conférencière invitée).

*S. Bernstein, «Revisiting the Employment relationship in Quebec: A further entrenchment of Precariousness», Atelier sur «Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms», Institut international de sociologie juridique, Onati, Espagne, 30 juin-4 juillet 2004 (conférencière invitée).

Autres retombées du projet

Participation aux travaux du volet juridique de l'Alliance de recherche universités-communautés sur le travail non conventionnel, Université York, Toronto (Bernstein depuis 2000, Lippel depuis 2003).

Participation de Lippel aux travaux du Bancroft Institute on Workers' Compensation in Ontario, Toronto, février, 2003, journée d'étude sur le travail atypique et les droits des travailleurs accidentés atypiques à une indemnisation.

Séjour de recherche de Bernstein dans le cadre du Programme pour chercheurs invités, Institut international d'études sociales (Bureau international du Travail), Genève, Suisse. Recherche centrée sur l'activité normative et les politiques de l'OIT relatives au travail «atypique» et sur le Programme de recherche sur le «travail décent», échanges avec fonctionnaires internationaux et experts sur la question du champ de la relation d'emploi. 19 janvier-17 février 2002.

Présentation de Bernstein dans le cours «Conditions de salarié et droit du travail» (Maîtrise en droit social et du travail, l'UQAM) sur «L'identité juridique du travailleur : salarié ou travailleur autonome?», 25 septembre 2002

Échanges, en novembre 2002, de Bernstein et de Lippel avec le Comité Bernier sur «Les besoins de protection des personnes en situation de travail non traditionnelle ». Nous avons remis au comité notre rapport préliminaire et nos autres travaux connexes qui ont servi à alimenter la réflexion de ce Comité et qui ont été cités à plusieurs reprises, notamment en ce qui concerne les recommandations dans le domaine de la santé au travail⁵⁵.

Production d'un mémoire et présentation à la Commission sur l'économie et le travail, Assemblée nationale du Québec, sur le *Projet de Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* (PL143), 4 décembre 2002 (Bernstein et Lippel)

Participation (sur invitation) à une consultation du Ministre du travail, M. Jean Rochon, sur le Rapport Bernier (intitulé Les besoins de protection des personnes en situation de travail non traditionnelle), déposé au Ministre du travail en février 2003. Montréal, 4 mars 2003 (Lippel et Bernstein).

Conférence par Esther Paquet d'«Au bas de l'échelle, sur les enjeux du travail «atypique», dans le cours Rapports individuels de travail (Baccalauréat en droit, Département des sciences juridiques, UQAM, responsable du cours : Bernstein), 31 mars 2003.

Participation de Bernstein à titre d'observatrice académique rattachée à la délégation gouvernementale canadienne à la Conférence internationale du travail, dont aux travaux de la

⁵⁵ Voir les diverses références à nos travaux, notamment dans le chapitre portant sur les recommandations, dans *Rapport Bernier*, *supra* note 1.

Commission de la relation d'emploi. Rencontres avec délégués d'autres pays, avec experts du BIT et recherche à la bibliothèque du BIT. Genève. 9-19 juin 2003.

Présentation par Bernstein du projet et des enjeux du travail autonome et des relations tripartites de travail à l'assemblée générale d'Au bas de l'échelle, 29 novembre 2003.

Entrevue de Lippel avec le Journal du Barreau, 15 février 2004, voir site web : www.barreau.qc.ca.

Deux séjours de Lippel à l'Université de New South Wales, à titre de professeure invitée (septembre 2001 et septembre 2003) afin de consolider notre collaboration avec le Professeur Michael Quinlan et son équipe. Cet échange a donné lieu à de nouvelles collaborations avec un réseau de chercheurs provenant de l'Australie, de la Nouvelle-zélande, de la France, de la Suède, du Danemark et du Royaume-Uni. Les travaux des chercheurs de ce réseau portent notamment sur des nouvelles stratégies d'encadrement juridique de la prévention des lésions professionnelles, et plus particulièrement sur la prise en charge du travail atypique dans le contexte de ces nouvelles approches réglementaires. Lippel a participé à une réunion de recherche de ce réseau, réunion qui a eu lieu à Rome en juin 2003, et qui a mené à de nouvelles collaborations qui impliqueront éventuellement d'autres chercheurs québécois. Lippel a également agi à titre d'évaluatrice externe, pour le compte du Work Cover Authority of New South Wales, afin d'évaluer la qualité et la pertinence du rapport soumis à cette autorité par le Professeur Quinlan.

Bernstein et Lippel offriront un séminaire de deuxième cycle sur l'encadrement juridique du travail atypique à la session d'automne 2004 à la maîtrise en droit de l'UQAM.

Nous avons eu cinq rencontres d'une journée avec nos partenaires (7 mars 2002, 19 juin 2002, 25 septembre 2002, 17 décembre 2003 et 11 mars 2004) en plus des rencontres ponctuelles sur des aspects précis des différents projets.

FIN