

## **Transformation du monde du travail : nos filets de sécurité sociale sont-ils adaptés ?**

Pistes pour une protection adaptée et effective  
de la santé et de la sécurité de toutes les personnes au travail

---

*Avril 2019*

Maxine Visotzky-Charlebois<sup>1</sup>, Ana Maria Seifert<sup>2</sup>, Denis Mailloux<sup>2</sup>, Geneviève Baril-Gingras<sup>3</sup>,  
Dalia Gesualdi-Fecteau<sup>1</sup>, Sylvie Gravel<sup>1</sup>

1- Université du Québec à Montréal; 2- Confédération des syndicats nationaux; 3- Université Laval

Ce texte présente une synthèse des constats et des échanges à l'occasion du Grand débat de l'Institut Santé et société de l'UQAM, tenu le 26 mars 2018 sous le thème en titre. L'idée de l'événement a été proposée par Ana Maria Seifert et Denis Mailloux, tous deux conseillers à la Confédération des syndicats nationaux, à la professeure Sylvie Gravel, alors directrice de l'ISS. Maxine Visotzky-Charlebois a rédigé le texte qui suit avec la collaboration des autres auteur.es, chacun souhaitant que les échanges se poursuivent. Bonne lecture !

### **1 Introduction**

Nous vivons des révolutions industrielles depuis maintenant deux siècles. Le législateur a pu par le passé, quelques fois avec certains retards, élaborer des règles de droit pour réguler le monde du travail et répondre aux problèmes causés par ces transformations. Toutefois, les récentes transformations du monde du travail, accélérées par les nouvelles technologies, engendrent une précarisation de l'emploi pour plusieurs catégories de travailleur.euses et créent d'importants vides ou flous juridiques. Ces transformations affectent l'efficacité des dispositifs de prévention des effets négatifs du travail sur la santé de même que de l'ensemble des filets de protection sociale. Parfois pas ou mal protégé sur le plan de la prévention, certaines catégories de travailleur.euses atypiques, lorsque blessés ou malades du fait de leur travail, tombent dans les mailles que ces transformations font apparaître dans ces filets, ajoutant au fardeau financier de la société civile, notamment eu égard aux régimes de sécurité du revenu et au système de santé.

Parce que ces transformations érodent les bases mêmes sur lesquelles sont érigées nos lois sociales, le besoin d'un large débat s'est fait sentir; un débat hors des structures habituelles, hors des cadres institutionnels, où une diversité d'acteur.trices, avec différentes voix et expertises, serait interpellée. C'est ainsi que s'est tenu le 26 mars 2018 un « Grand débat », sous l'égide de l'Institut Santé et société de l'UQAM, sur le thème « Transformation du monde du travail : nos filets de sécurité sociale sont-ils adaptés ? ». Conférenciers et conférencières, panélistes et participant.es, qu'ils soient férus en droit ou non, ont été appelés à échanger. Ce texte vise à faire état des constats et propositions énoncés, afin que

ces discussions se poursuivent lorsque chacun et chacune retourne dans le domaine, le champ de pratique qui lui est propre, en espérant contribuer à une révision du droit et de sa mise en œuvre, qui soient favorables à une meilleure protection de toutes les personnes au travail, et à la mobilisation en ce sens.

Les réflexions entourant ce constat d'inadéquation de nos lois proviennent notamment du fait que ces lois sont issues de la seconde révolution industrielle, alors que la pression sociale a amené le législateur à élaborer des règles de droit pour réguler le monde du travail, réguler une situation qui perdurait depuis des décennies, et ce au détriment des travailleur.euses. Toutefois, les récentes transformations du monde du travail, associées à l'arrivée progressive mais rapide de nouvelles technologies, engendrent ou accélèrent la précarisation de l'emploi pour plusieurs catégories de travailleur.euses, nous ramenant à des situations déjà observées à la fin du 19<sup>e</sup> et au début du 20<sup>e</sup> siècle<sup>1</sup>. Ces transformations affectent ainsi l'efficacité de l'ensemble de nos filets de protection sociale. Comment alors s'assurer que la santé de toutes et de tous est protégée des effets délétères de conditions de travail néfastes, amplifiées par la précarité d'emploi ? Comment s'assurer que toutes et tous sont couvert.es ? Comment éviter que le droit existant soit appliqué restrictivement ? Comment protéger ceux et celles dont les craintes de représailles sont aujourd'hui à ce point lourdes qu'ils choisissent de se taire plutôt que de revendiquer leurs droits ? Celles et ceux dont le devoir de loyauté envers la communauté d'appartenance est à ce point grand que des droits seront perdus ? Certes, les travailleur.euses non syndiqué.es sont toujours plus vulnérables; toutefois, la précarité de l'emploi et les conditions de travail délétères ne sont pas que le lot des non-syndiqué.es. Les associations syndicales, représentées dans certaines instances où sont débattues les politiques publiques, comme le CA de la CNESST, tentent d'en élargir la portée et, au niveau local, de protéger leurs membres face à des formes d'emploi changeantes et à un effritement des conditions travail. Cependant, aucune place n'est faite aux non-syndiqués dans des instances telles que la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail.

Ce texte fait d'abord état 1) des enjeux associés aux transformations du monde du travail entourant la révolution numérique. Il examine ensuite 2) l'effectivité du droit du travail, dans ce contexte, et met en évidence son inadéquation. Enfin, 3) les pistes de solution discutées lors du Grand débat sont présentées. Il s'agit d'un appel à revisiter nos lois, en saisissant les limites de leur application dans un contexte qui n'existe plus tel qu'il était et qui continue à se transformer. En conclusion, nous revenons sur l'un des constats les plus importants de ce Grand débat : il nous oblige à réfléchir à la nécessaire combinaison des forces de différents acteurs afin de susciter le changement souhaité.

## **2 Transformations du monde du travail : des enjeux récurrents, des enjeux émergents**

### **2.1 Quels sont les enjeux de la révolution numérique pour le monde du travail ?**

Ce grand débat s'est ouvert sur une discussion sur les enjeux émergents dans le monde du travail et plus particulièrement de l'impact des nouvelles technologies sur celui-ci. Ces nouvelles technologies font à la

---

<sup>1</sup> Quinlan, M., Mayhew, C., et Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: placing the debate in a comparative historical context. *International Journal of Health Services : Planning, Administration, Evaluation*, 31(3), 507-536.

fois apparaît de nouveaux enjeux, mais créent aussi une accélération et une multiplication de certaines problématiques préexistantes. La révolution numérique est la plus récente à laquelle nous sommes confrontés; or, elle n'est assurément pas la dernière, d'où l'importance d'appréhender rapidement les problématiques qu'elle recèle, puisque la déstructuration de nos milieux de travail pourrait être encore plus rapide. Nos lois protectrices ne sont plus jeunes : prenons l'exemple des agences de placement. Les agences font l'objet de discussions, de décisions des tribunaux, à tous azimuts et depuis longtemps<sup>2</sup>. Or, c'est en 2018 que le gouvernement québécois décide finalement d'appréhender cet enjeu dans un projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail*, sur lequel nous reviendrons ultérieurement. Entre temps toutefois, différents modèles de relations tripartites se sont développés, notamment les économies de plateformes (p. ex. Uber, Amazon MTurk), qui ne seront vraisemblablement pas concernés par les plus récentes modifications, mais qui sont tout autant, voire plus problématiques encore, puisque les personnes en emploi sont considérées par ces plateformes comme des travailleurs.euses autonomes. Cette révolution numérique induit notamment une importante dématérialisation du travail et une délocalisation virtuelle — ce qui tend à redéfinir les structures de l'entreprise.

## 2.2 Quels impacts cette révolution numérique a-t-elle et aura-t-elle sur le monde du travail ?

En guise d'ouverture de ce grand débat, un portrait de la révolution numérique en cours nous a été brossé, mettant en évidence les scénarios possibles qui pourraient en découler pour le monde du travail. Ainsi, deux narratifs concurrents sont présents : l'un optimiste, l'autre pessimiste sur le plan de l'emploi et des conditions de travail. Le scénario optimiste voit dans cette révolution un cycle de perturbations et d'adaptations qui s'inscrit dans la continuité, comme ce fut le cas lors des révolutions précédentes. Ce serait ainsi une ère de progrès étonnants qui s'annoncerait, et les innovations qui la caractérisent auraient des effets surtout positifs, voire libérateurs. Le scénario pessimiste quant à lui annonce une polarisation plus grande entre les citoyen.nes dont les tâches seront optimisées par les technologies et ceux et celles qui seront rendus superflus.es par celles-ci. Parmi les effets négatifs, la précarité des emplois serait accrue par des plateformes technologiques.

D'emblée, on doit noter que ce qui motive l'adoption de ces nouvelles technologies n'est pas, le plus souvent, l'amélioration des conditions de réalisation du travail ou la diminution des diverses formes de pénibilité. C'est bien la rentabilité qui est le vecteur de ces transformations, dans un contexte de compétition exacerbée. Si l'amélioration des conditions de travail et la rentabilité ne sont pas forcément antinomiques et irréconciliables, il demeure que les rapports de force en présence déterminent lequel de ces deux objectifs l'emportera. Une chose est toutefois claire, les impacts de cette révolution numérique doivent être débattus et négociés entre les différentes actrices et acteurs de la société civile. Cette

---

<sup>2</sup> Bernier, J., Vallée, G., et Jobin, C. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel : Rapport final*. Gouvernement du Québec. | Mercure, D. (2001). Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi : Du fordisme à l'impartition flexible. Dans J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, P. Verge, et F. Morin (Éd.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail* (p. 5-20). Sainte-Foy [Québec]: Presses de l'Université Laval. | Lippel, K., Bernstein, S., et Messing, K. (2004). « Travail atypique » : *Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*. 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. Université du Québec à Montréal.

discussion doit être entamée rapidement puisque nous sommes déjà en mesure de noter une inadéquation claire de nos lois relativement à une pluralité d'enjeux qui continuent de rendre toujours plus précaires les travailleur.euses. Il convient donc d'analyser les impacts de cette révolution sur les emplois (1.2.1), sur les compétences (1.2.2), sur le marché du travail (1.2.3) et sur les conditions de travail (1.2.4).

### 2.2.1 Sur les emplois

L'impact de la révolution numérique sur les emplois qui marque le plus l'esprit est fort probablement la substitution du travail humain, délégué aux machines. Certains emplois y sont plus vulnérables. Ainsi, sur les lieux mêmes de production, on pourra assister à une automatisation des tâches, permettant de confier certains travaux monotones de transport à des systèmes sans conducteur, de faire effectuer une partie de tâches fortement contraignantes et routinières par des robots collaboratifs (c.-à-d. qui interagissent avec les humains), et aussi de combiner de manière ciblée les forces spécifiques de l'homme et du robot<sup>3</sup>.

En dehors des lieux de production traditionnels, on assiste déjà une numérisation et une dématérialisation du travail, entre autres lorsque celui-ci peut être effectué hors de l'enceinte de l'établissement de l'employeur. Les exemples sont nombreux, et le *crowd working* en est un notable, où la démarcation entre salariat et travail indépendant est brouillée : *Amazon MechanicalTurk* est l'une de ces plateformes qui permet à la compagnie de payer à la pièce des individus pour résoudre des problèmes ou pour l'accomplissement d'une tâche spécifique et clairement définie, le tout hors de l'enceinte de l'établissement<sup>4</sup>. Ces modes d'organisation du travail créent un statut équivoque, pour la ou le travailleur. Si les entreprises les considèrent commodément comme des entrepreneurs indépendants, ou travailleurs autonomes, ces travailleuses et travailleurs se retrouvent dans les faits dans un état de forte subordination juridique et économique.

### 2.2.2 Sur les compétences

Différents types de compétence sont appelées à être sollicitées dans le contexte de la révolution numérique, s'agissant de compétences de base, des habiletés cognitives ou physiques, de la nécessité de développer de nouvelles connaissances transversales ou même du développement de la capacité d'adaptation des travailleur.euses. Ainsi, l'incorporation d'objets électroniques dans les équipements industriels nécessite l'acquisition de nouvelles compétences en microélectronique et informatique chez les travailleur.euses de certains secteurs<sup>5</sup>; pensons au domaine de la mécanique automobile qui a dû s'adapter rapidement. Les entreprises de divers secteurs d'activité doivent donc se mettre à jour et former les travailleur.euses conséquemment<sup>6</sup>. On voit autrement poindre le risque d'exclusion de certaines catégories de travailleur.euses.

---

<sup>3</sup> Mara, M. (2017). Human beings and robots: how can the « dream team » be made to work? KAN Brief, Special: Digitalization and Industry 4.0, Commission for Occupational Health and Safety and Standardization, (2), p. 7.

<sup>4</sup> Valenduc, G., et Vendramin, P. (2016). *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures* (Working Paper 2016.03, Institut syndical européen). Bruxelles: ETUI.

<sup>5</sup> Valenduc, G., et Vendramin, P. (2016), *supra* note 4.

<sup>6</sup> Comité sectoriel de main d'œuvre des services automobiles. (2016). Rapport d'analyse de la liste nationale des professions en déséquilibre édition 2017-2018 pour le secteur des services automobile. Québec.

### 2.2.3 Sur le marché du travail

Plusieurs enjeux relativement au marché du travail ont également été soulevés en lien avec la révolution numérique : la spécialisation requise pour la mise à niveau face aux nouvelles technologies pourrait engendrer des asymétries importantes sur le plan de la création de la richesse et de la répartition des gains de productivité, créant ou accentuant ainsi une polarisation des revenus. Des enjeux relatifs à la disparité homme/femme sont également à anticiper vu la prédominance masculine qui perdure dans les domaines des sciences, des technologies, du génie, des mathématiques, etc. Par ailleurs, pour celles et ceux travaillant par une plateforme numérique, il est possible d'anticiper un déplacement des risques sociaux des organisations et entreprises vers les individus, notamment eu égard à la santé et à la sécurité du travail. Un tel glissement vers les individus engendre presque inévitablement un transfert de ces risques vers la société en général par le biais du système de santé et d'autres filets sociaux; or, lorsque ces filets sont « troués », les risques sont reportés sur les proches, la famille, et en particulier sur les femmes qui assument encore majoritairement le travail lié au *care*. Les inégalités sociales s'en trouvent dès lors renforcées.

### 2.2.4 Sur les conditions de travail

Les entreprises opérant par plateforme comme *Uber* et *Amazon MTurk* créent une pression supplémentaire fragilisant la démarcation entre le temps de travail et de non-travail : « Le travail virtuel se caractérise également par un brouillage des notions de temps et d'espace, des sphères professionnelles et privées, du labeur et du loisir »<sup>7</sup>. Les récents débats sur le droit à la déconnexion<sup>8</sup> sont l'une des matérialisations de ce clair besoin d'appréhender les problématiques émergentes en droit du travail. La reconnaissance d'un « temps de repos » véritable dans ce projet de loi fait état de la volonté de contrer l'importante internalisation, par les travailleurs, des exigences de performance, internalisation qui est sans cesse accrue par une présence technologique forte dans plusieurs milieux de travail.

Sur le plan de la santé et la sécurité du travail, des risques mais aussi certaines opportunités sont à prévoir. Si, grâce à la robotisation, certaines tâches monotones pourront être effectuées par des robots, la révolution numérique entraîne dans son sillage de nouveaux problèmes potentiels : techno-stress, cyberdépendance, troubles posturaux, etc.<sup>9</sup>. L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail fait état des « risques physiques liés au travail en ligne (travail sur écran, ergonomie, stress, etc.) et ceux liés au travail hors ligne organisé par des plateformes et donc plus invisible (conduire un taxi, gérer des clients agressifs, etc.) »<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Valenduc, G., et Vendramin, P. (2016), *supra* note 4.

<sup>8</sup> Voir : Nadeau-Dubois, G. (2018). *Loi sur le droit à la déconnexion*. Projet de loi n°1097, Assemblée nationale, première session, quarante et unième législature.

<sup>9</sup> Valenduc, G., et Vendramin, P. (2016), *supra* note 4.

<sup>10</sup> Valenduc, G., et Vendramin, P. (2016), *supra* note 4.

### 3 Nos normes en matière d'emploi sont-elles effectives ? Sont-elles adaptées aux transformations en cours ?

#### 3.1 Des lois qui n'ont pas été pensées pour appréhender la précarité et les transformations en cours.

En sus des défis émergents qui concernent les nouvelles technologies et qui doivent être largement discutés, il est clairement ressorti du Grand débat que nombre de problématiques en droit du travail perdurent et peinent à être comprises dans leur entièreté. Nos lois protectrices comportent des angles morts qui masquent une grande précarité. Au surplus, cette précarité en emploi est associée à des risques accrus d'atteinte à la santé et la sécurité du travail<sup>11</sup>. Or, il a également été démontré que des emplois atypiques, donc particulièrement à risque de violation des normes minimales d'emploi, peuvent ne susciter qu'un nombre restreint de plaintes<sup>12</sup>. Aussi, des enjeux d'usage du droit<sup>13</sup>, donc quant à l'utilisation des droits mis à la disposition de personnes couvertes par les régimes en cause, et de reconnaissance de certaines lésions<sup>14</sup> sont très préoccupants aujourd'hui et contribuent à démontrer une inadéquation de nos lois face aux réalités du monde du travail. Le fait que la liste des maladies professionnelles prévues à l'annexe 1 de la LATMP n'ait pas été mise à jour depuis l'adoption de cette loi atteste d'un immobilisme institutionnel qui opère au détriment des travailleuses, considérant que les connaissances médicales ont grandement évolué et que les lieux de travail ont subi des modifications majeures<sup>15</sup>. De plus, nous voilà près de 40 ans après l'adoption de la LSST et un nombre important de

---

<sup>11</sup> Quinlan, M. (2013). Precarity and Workplace Well-Being: A General Review. Dans T. Nichols et D. Walters (Éd.), *Safety or profit? : international studies in governance, change, and the work environment* (p. 17-32). Amityville, New York: Baywood Publishing Company, Inc. | Cloutier, E., Bourdouxhe, M., Ledoux, É., David, H., Gagnon, I., Ouellet, F., et Teiger, C. (2005). Effets du statut d'emploi sur la santé et la sécurité au travail : le cas des auxiliaires familiales et sociales et des infirmières de soins à domicile au Québec. *PISTES - Perspectives Interdisciplinaires Sur le Travail Et la Santé*, 7(2). | Thébaud-Mony, A. (2001). Contrats de travail atypiques, sous-traitance, flexibilité, santé. *Rapport d'introduction à la conférence BTS-SALISA Le travail sans limites ? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs, Bulletin d'information du BTS*, 15(16), 17-24.

<sup>12</sup> Gesualdi-Fecteau, D., et Vallée, G. (2017). La mise en œuvre de la Loi sur les normes du travail : étude empirique d'un modèle singulier d'inspection du travail. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 11(1), 4-31. Voir à la page 27, la citation de : Noack, A., Vosko, L., et Grundy, J. (2015). Measuring Employment Standards Violations, Evasion and Erosion - Using a Telephone Survey. *Relations Industrielles*, 70(1), 86-109.

<sup>13</sup> Guberman, N., et Côté, D. (2005). Pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées à l'aide domestique ayant des lésions professionnelles. *PISTES - Perspectives Interdisciplinaires Sur le Travail Et la Santé*, 7(2).

<sup>14</sup> Lippel, K. (2003). Compensation for Musculoskeletal Disorders in Quebec: Systemic Discrimination against Women Workers? *International Journal of Health Services*, 33(2), 253-281.

<sup>15</sup> Voir sur ce point les préoccupations soulevées par l'UTTAM dans son mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail relativement aux Consultations sur le projet de loi n° 42, à la p 13.

travailleur.euses n'est toujours pas couvert par les dispositions clés de cette loi<sup>16</sup>. En effet, la majorité des secteurs d'activité économique ne sont pas couverts par les dispositions centrales de la LSST que sont le programme de prévention, le programme de santé, le comité de santé et de sécurité du travail et le représentant à la prévention. D'autres problématiques d'accès au régime sont présentes dans l'application de la LATMP. En effet, la loi exclut certaines catégories de travailleur.euses : les domestiques, la personne physique engagée comme gardienne et l'athlète professionnel. De même, il faut noter des problématiques d'application de la LSST comme de la LATMP pour le cas des personnes physiques qui croient être parties à un contrat d'entreprise, alors que les éléments factuels démontrent que ces personnes sont assujetties à un contrat de travail selon les termes de l'article 2085 du Code civil du Québec. Ainsi, certaines personnes s'excluent des protections législatives par une méconnaissance de l'état du droit en matière de droit du travail.

De fait, le Québec se classe au 63<sup>e</sup> rang sur 63 juridictions en Amérique du Nord en matière de prévention en santé et sécurité du travail, en faisant la moins contraignante des juridictions sur le plan de la couverture et des sanctions possibles<sup>17</sup>. En l'absence d'extension à tous les secteurs des mécanismes clés de la LSST, la stratégie adoptée par la CSST (maintenant CNESST) a été de recourir à des incitatifs économiques, notamment la tarification en fonction de l'expérience<sup>18</sup>. Or, selon plusieurs auteurs, ces incitatifs ont entre autres pour effets d'encourager la contestation par les employeurs des lésions professionnelles subies par les travailleur.euses et de contribuer ainsi à un phénomène de sous-déclaration<sup>19</sup>.

Bien que la LNT ait été modifiée en 2018, cette loi, qui institue des conditions de travail minimales, semble souvent inadéquate pour encadrer la multiplication des formes de travail atypique<sup>20</sup>. Il en va de même pour les schémas d'intervention visant à en assurer la mise en œuvre<sup>21</sup>. En effet, la mise en œuvre des

---

<sup>16</sup> Baril-Gingras, G., Vézina, M., et Lippel, K. (2013). Bilan relatif aux dispositions de la LSST : vers une application intégrale? *Relations industrielles*, 68(4), 682-708. | Ferre, N. (2010). Les institutions et les acteurs en santé au travail au Québec et en France : regard croisé. *PISTES - Perspectives Interdisciplinaires Sur le Travail Et la Santé*, 12(1).

<sup>17</sup> Baril-Gingras, G., Vézina, M., et Lippel, K. (2013). Bilan relatif aux dispositions de la LSST : vers une application intégrale? *Relations industrielles*, 68(4), 682-708. Voir à la page 698, la citation de : Block, R. N. (2003). *Labor standards in the United States and Canada*. Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

<sup>18</sup> Lippel, K. (2013). Une réforme du régime québécois de santé et de sécurité du travail : pour qui ? pourquoi ? pour quand ? Dans S. Montreuil, P. S. Fournier, et G. Baril-Gingras (Éd.), *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail* (p. 371-396). Québec: Presses de l'Université Laval.

<sup>19</sup> Mansfield, L., MacEachen, E., Tompa, E., Kalcevic, C., Endicott, M., et Yeung, N. (2012). A Critical Review of Literature on Experience Rating in Workers' Compensation Systems. *Policy and Practice in Health and Safety*, 10(1), 3-25. | Tompa, E., Cullen, K., et McLeod, C. (2012). Update on a systematic literature review on the effectiveness of experience rating. *Policy and Practice in Health and Safety*, 10(2), 47-65. | Terence G., I. (1986). The Significance of Experience Rating. *Osgoode Hall Law Journal*, 24(4), 723-742.

<sup>20</sup> Bernstein, S. (2006). Mitigating Precarious Employment in Quebec: The Role of Minimum Employment Standards Legislation. Dans L. F. Vosko (Éd.), *Precarious Employment* (p. 221-240). Québec: McGill-Queen's University Press.

<sup>21</sup> Gesualdi-Fecteau, D., et Vallée, G. (2017), *supra* note 12.

protections prévues par le texte de la LNT repose largement sur le travailleur ou la travailleuse<sup>22</sup>. Ainsi, concrètement, un.e travailleur.euse qui, par exemple, souhaite faire valoir son droit de refuser de travailler au-delà de ce qui la Loi prévoit<sup>23</sup> et qui subit des représailles à la suite de l'exercice de ce droit, devra faire valoir son recours devant le Tribunal administratif du travail. Ce type de mécanisme soulève d'importants enjeux en matière d'effectivité de la loi : ainsi, la corrélation entre la violation des droits et le nombre de plaintes déposées n'est assurément pas parfaite et de nombreuses violations de droit ne sont donc pas dénoncées<sup>24</sup>.

### 3.2 Une inadaptation, symptôme d'un manque de volonté politique

Un nombre important d'enjeux qui demeurent dans l'angle mort des politiques publiques ont été soulevés par les différent.es intervenant.es lors du Grand débat. Ainsi, en matière de santé et de sécurité du travail, on décrit la composition du conseil d'administration de la CNESST comme étant paritaire entre représentants du patronat et acteurs syndicaux, bien que le gouvernement nomme la personne assumant la présidence de l'organisme, qui détient ainsi un vote prépondérant. Or, la situation soulève certaines critiques; par exemple, en cas de désaccord entre les parties patronales et syndicales, la présidence de la CSST/CNESST n'utilise pas le droit de veto qu'elle possède pourtant, afin de faire prévaloir la prévention. Il en résulte un immobilisme relativement à la mise en œuvre des mécanismes qui sont au cœur de la LSST<sup>25</sup>. Le fait que la LSST n'ait toujours pas été appliquée dans son intégralité atteste de cet immobilisme : ainsi, tel qu'indiqué précédemment, les mécanismes de participation des travailleur.euses et les obligations relatives à l'évaluation systématique des risques ne s'appliquent qu'à une minorité d'employeurs appartenant aux groupes désignés prioritaires<sup>26</sup> I à III. Cet immobilisme a des effets négatifs pour les femmes, qui se retrouvent majoritairement dans les groupes IV à VI, lesquels ne sont pas couverts par ces mesures<sup>27</sup>; pourtant, les travailleur.euses de ces groupes « connaissent des conditions de travail reconnues comme pathogènes : ces contraintes physiques ou organisationnelles sont parfois plus importantes dans ces secteurs non couverts par les mécanismes préventifs examinés, que dans les groupes I, II et III »<sup>28</sup> qui sont couverts en tout ou en partie. Autre manifestation de cet immobilisme ayant des conséquences funestes, les dispositions de la LSST propres au secteur de la construction n'ont jamais été

---

<sup>22</sup> Gesualdi-Fecteau, D., et Vallée, G. (2017), *supra* note 12.

<sup>23</sup> Loi sur les normes du travail, article 59.0.1.

<sup>24</sup> Vosko, L. F. (2013). "Rights without Remedies": Enforcing Employment Standards in Ontario by Maximizing Voice among Workers in Precarious Jobs. *Osgoode Hall Law Journal* 50.4, 50(4), 845-874. | Weil, D. (2008). Pour une approche stratégique en matière d'inspection du travail. *Revue internationale du travail*, 147(4), 379-410.

<sup>25</sup> Lippel, K. (2013), *supra* note 18.

<sup>26</sup> Lippel, K. (2013), *supra* note 18.

<sup>27</sup> Baril-Gingras, G., Vézina, M., et Lippel, K. (2013), *supra* note 16. Voir à la page 683, la citation de : Messing, K., et Boutin, S. (1997). Les conditions difficiles dans les emplois des femmes et les instances gouvernementales en santé et en sécurité du travail. *Relations industrielles*, 52(2), 333-363.

<sup>28</sup> Baril-Gingras, G., Vézina, M., et Lippel, K. (2013), *supra* note 16. Voir à la page 683, la citation de : Vézina, M., Stock, S. R., Arcand, R., Lippel, K., et Funes, A. (à paraître). *Comparaison des contraintes organisationnelles et physiques au niveau des six groupes prioritaires au Québec en 2007-2008*. Québec: INSPQ.



promulguées. Or, les travailleur.euses du secteur de la construction sont surreprésentés dans les statistiques sur les décès compilées par la CNESST. Des acteurs syndicaux ont ainsi soulevé un manquement flagrant d'outils de prévention dans le secteur de la construction. Le domaine de la construction illustre aussi certains problèmes types liés aux statuts d'emplois : emplois précaires dans des petites entreprises, sous-traitance, instabilité, etc. Les droits existants deviennent virtuels dans cette industrie où l'ancienneté n'est pas reconnue, où il n'y a pas de garantie de retour en emploi et où les enjeux liés aux faux travailleurs autonomes et au travail au noir sont fréquents, ce qui laisserait croire à une non-protection et mènerait à une sous-déclaration.

Le Grand débat a également mis en lumière la situation problématique dans laquelle se trouve la médecine du travail, situation qui démontre une volonté mitigée de la part de la classe politique. En effet, la médecine du travail est une spécialité à part dans le champ de la médecine et intègre des dimensions cliniques et de prévention : « La pratique de la médecine du travail inclut l'identification, l'évaluation, ainsi que la prise en charge et la réadaptation des maladies et blessures liées au travail ou d'autres problèmes de santé qui affectent la capacité de travailler »<sup>29</sup>. Or, un manque de formation de base en médecine du travail et un manque clair d'effectifs dans ce domaine engendrent des conséquences importantes pour les travailleur.euses. Ainsi, l'accès aux soins adéquats requis est difficile, alors qu'il y a un risque accru qu'un mauvais diagnostic soit posé, qu'un traitement inadéquat soit prescrit, ce qui peut ultimement faire augmenter la chronicité. L'accès à l'indemnisation est aussi en jeu puisque sans compréhension holistique de l'histoire professionnelle du travailleur.euse, il est difficile d'analyser la contribution du travail dans la maladie; si ce lien n'est pas décodé par le médecin, cela entraîne l'impossibilité d'obtenir réparation. La médecine du travail pourrait également jouer un rôle majeur au niveau de la prévention, notamment sur le plan de la sous-estimation des maladies professionnelles. Ainsi, le manque de formation des médecins et le manque d'investissements dans ce champ de pratique font en sorte que les enjeux de santé et de sécurité au travail sont insuffisamment reconnus.

### 3.3 Entendre la voix des travailleur.euses vulnérables

Les débats ont mis en évidence que l'État a refusé de jouer son rôle dans les institutions auxquelles participent les grandes associations d'employeurs et les grandes centrales syndicales : il a refusé de trancher en faveur de la protection des travailleur.euses. Le paritarisme et la recherche de consensus ont servi de prétexte à un laisser-faire dont le prix est une protection insuffisante de la santé et de la sécurité des travailleur.euses, les non syndiqué.es étant plus vulnérables et par définition absent.es de ces institutions. Les grandes centrales syndicales ont espéré que les récentes tentatives d'en arriver par le chemin du paritarisme à une réforme tant attendue du régime de prévention seraient enfin fructueuses. L'absence de représentation des personnes non syndiquées et d'autres groupes de travailleur.euses particulièrement vulnérables dans ces instances génère beaucoup d'insatisfaction et n'est pas favorable aux alliances pourtant souhaitées entre syndicats et autres formes d'associations de travailleur.euses. Par ailleurs, le caractère fermé de ces discussions n'est pas propice à la mobilisation dont on conclut pourtant qu'elle est indispensable à ce qu'une réforme réponde aux problèmes criants vécus par de plus en plus de

---

<sup>29</sup> Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada, Association médicale canadienne; définition tirée de la présentation de la Dre Martine Baillargeon lors du Grand débat.

personnes au travail. Des alliances entre toutes les forces vives, syndicats, groupes communautaires représentant des travailleurs vulnérables, chercheurs et professionnels de la santé au travail, pour faire entendre des propositions aussi audacieuses que nécessaires, sont apparues comme essentielles pour contrer les tendances sociales au chacun pour soi.

## 4 Vers quelles solutions doit-on tendre ?

La révolution numérique provoque assurément un bouleversement dans le monde du travail, pouvant affecter tant le niveau d'emploi que les statuts d'emploi et les conditions de travail. Or, on a vu que ces « nouveaux enjeux » coexistent avec d'autres situations contribuant aux inégalités sociales de santé reliées à l'emploi et au travail, qui tardent encore à être traitées efficacement. Le constat est clair, la transition vers cette révolution numérique est à négocier et rapidement, à défaut de quoi ce sont encore une fois les travailleur.euses qui en feront les frais : il faudra prévoir des dispositions dans les conventions collectives pour tenir compte de ces enjeux émergents; former de manière adéquate et concrète les travailleur.euses en matière de santé et de sécurité du travail, etc. Il appert que nous avons également des questions à nous poser sur le plan de l'organisation sociétale : il est impératif de discuter en termes d'inégalités, d'éthique, de transparence et de responsabilités.

### 4.1 Prendre la voie d'une modification législative

#### 4.1.1 Protection des travailleur.euses non syndiqués : la réforme de la LNT, est-ce suffisant ?

En matière de normes du travail, le projet de loi 176<sup>30</sup>, lequel a été sanctionné en juin 2018, prévoit un certain encadrement des agences de placement de personnel et des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, qui seront dans l'obligation de détenir un permis pour exercer leurs activités. Cette initiative, bien qu'arrivant tardivement, ne peut être que saluée. Il était également prévu à l'article 92.7 du projet de Loi que le gouvernement pourra définir ce qu'est une agence de placement de personnel. Ce projet prévoyait également que le nombre d'heures supplémentaires que la personne salariée est tenue d'accepter de faire à la demande de son employeur est réduit à deux heures, au lieu de quatre heures, et il sera désormais permis à la personne salariée de refuser de travailler lorsqu'elle n'a pas été informée de son horaire de travail au moins cinq jours à l'avance (art 9 du projet de Loi). Or, tel que mentionné précédemment, si ces modifications sont assurément souhaitables, un problème majeur, déjà signalé, demeure toujours : la mise en œuvre du droit repose généralement sur la mobilisation par le ou la travailleuse.

#### 4.1.2 L'exemple de l'Australie

La voie qu'a prise l'Australie s'avère être un exemple inspirant qui montre qu'il est possible de définir des dispositions légales visant la protection de toutes les personnes au travail, à travers les changements qui s'opèrent aujourd'hui. Or, le processus social qui a mené à l'adoption de ces dispositions démontre la nécessité d'alliances entre une pluralité d'acteurs. Ainsi, l'Australie a récemment modifié son régime

---

<sup>30</sup> Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, Projet de loi no 176 (2018, chapitre 21).

législatif afin d'empêcher l'externalisation des risques : « The harmonised work health and safety laws are built upon a new work paradigm: they are no longer workplace or occupationally based, nor predicated on the employment relationship; rather, the laws protect persons involved in 'work' in a business or undertaking, and, in addition, protect 'others' whose health and safety is affected by work »<sup>31</sup>. L'Australie a donc remplacé la notion traditionnelle d'employeur par celle plus large de « persons conducting a business or undertaking » et a élargi la notion de travailleur, incluant les travailleur.euses autonomes, les travailleur.euses à domicile, les apprenti.es, et les travailleur.euses d'agence.

Une modification législative pourrait être envisagée ici aussi, l'Australie ayant ouvert la marche à cet égard. Mais même au sein du régime existant, des modifications attendues depuis longtemps pourraient être apportées rapidement. Ainsi, tous les mécanismes prévus par la LSST devraient s'appliquer dans tous les secteurs d'activité économique, ce qui était l'intention du législateur à l'origine. Pour la protection de travailleur.euses plus vulnérables, un comité interne de la CNESST pourrait être créé pour identifier les travaux à risque, qui ne devraient pas être délégués par un donneur d'ouvrage aux salarié.es d'agences et de sous-traitants sans une réglementation particulière assurant leur encadrement, comme c'est le cas en France<sup>32</sup>. La prise d'initiatives venant de l'inspection, tant en matière de normes et qu'en santé et sécurité au travail, pourrait être envisagée et renforcée afin de viser spécifiquement les « employeurs », entendus dans un sens large, qui ont recours à des formes de travail précaire pour des tâches particulièrement à risque et à des catégories de travailleurs particulièrement vulnérables.

## 4.2 Pour une prévention et une protection effective, la mobilisation sociale d'une pluralité d'acteurs et d'actrices

### 4.2.1 Le rôle central des groupes de défense de droit

Le présent grand débat regroupait des intervenant.es de différents horizons et différents champs de pratique et de domaines d'intérêt. Les groupes de défense des droits ont mis en lumière des enjeux concrets qui concernent directement les travailleurs qu'ils regroupent et à qui ils dispensent des services. Ils déplorent que les discussions derrière des portes closes entre les grandes associations d'employeurs et les quelques centrales syndicales, en vue de réforme le régime de santé et de sécurité du travail, excluent les autres acteurs, dont ceux issus du communautaire et représentant les travailleur.euses accidentés ou malades de leur travail, les travailleur.euses immigrants, etc. Le manque de consultation des organismes représentant ces travailleur.euses dans le cadre des réformes souhaitées des régimes de prévention et

---

<sup>31</sup> Johnstone, R., et Tooma, M. (2012). *Work Health & Safety Regulation in Australia: The Model Act*. Federation Press (p. 3).

<sup>32</sup> En effet, les articles L. 1251-10 et L.5154-1 du Code du travail interdisent le recours à des travailleurs temporaires pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux les exposant notamment à des agents chimiques ou faisant l'objet d'un suivi médical individuel renforcé au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. La liste de ces travaux interdits est établie par l'article D.4154-1.

d'indemnisation joue au détriment des plus vulnérables<sup>33</sup>. Par exemple, les travailleurs migrants rencontrent des obstacles majeurs lorsqu'il s'agit pour ceux-ci d'exercer leurs droits<sup>34</sup>. En effet, le statut migratoire engendre une grande précarité dans les relations de travail, notamment en lien avec les agences de placement, certaines étant particulièrement disposées à recruter ce genre de travailleur.euses, qui sont souvent sans autre choix que d'accepter des conditions de travail aberrantes.

#### 4.2.2 Le rôle clé de la médecine du travail

Tel que mentionné précédemment, un diagnostic posé sans connaître l'exposition au travail risque d'avoir des répercussions majeures dans la vie des travailleur.euses concerné.es, notamment au plan de la prévention de la chronicité. Or, des pistes de solutions ont été évoquées lors du Grand débat. En effet, une formation de base en médecine du travail pour tous les médecins, la formation de médecins spécialistes en médecine du travail et la mise en place de cliniques spécialisées sont des avenues à envisager. Sur le plan de la prévention, la couverture par des équipes formées en santé au travail et indépendantes de l'employeur, pour tous les milieux de travail et pour toutes les personnes au travail, quel que soit leur statut d'emploi, permettrait de lier santé et travail de manière concrète.

#### 4.2.3 Une meilleure couverture en matière d'indemnisation

Finalement, le Grand débat a aussi mis en évidence les failles du régime d'indemnisation, tant sur le plan de toutes les personnes qui travaillent, que de l'ensemble des effets délétères du travail sur la santé. Diverses solutions ont été évoquées par des participant.es, soit des modifications législatives allant de la mise à jour de la liste des maladies professionnelles en adéquation avec celle de l'Organisation internationale du travail, à l'abolition du droit de contestation des employeurs, en passant la protection spécifique des travailleur.euses migrants tant sur le plan des normes que de l'accès à l'indemnisation en matière de santé et de sécurité du travail. De tels changements supposent une mobilisation sociale, alliant encore une fois une grande diversité d'acteurs.

#### 4.2.4 Du soutien pour comprendre et exercer ses droits

Finalement, dans ce brouillard du monde du travail, les repères usuels en matière de relation contractuelle dans le secteur de l'emploi sont difficiles à comprendre pour les personnes qui doivent gagner leur vie par la force de leur travail. C'est pourquoi l'exercice effectif des droits passe par l'accès à du soutien : on peut penser entre autres à la mise en place de cliniques juridiques accessibles pour tous les individus qui ne sont pas assujettis à des contrats de travail de « type régulier ».

---

<sup>33</sup> Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (uttam) (2012-2013). *Livre vert sur la réparation des accidents et maladies du travail: Vers une pleine réparation des lésions professionnelles*. (2012). <https://uttam.quebec/livre-vert/index.html>

<sup>34</sup> Gesualdi-Fecteau, D. (2015). Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail. *Revue générale de droit*, 45(2), 531-578.

## 5 Conclusion

Le droit du travail fait face à un nombre important de défis : des problématiques émergentes doivent être rapidement appréhendées, à défaut de quoi les inégalités sociales et de santé pourraient s'aggraver; mais d'autres enjeux, qui ne sont ni inconnus ni récents, tardent à être résolus. Ainsi, alors que les assises du droit du travail que sont les concepts d'emploi et de salariat sont ébranlées, que des mécanismes de protection sociale sont désactivés et que des solidarités s'effritent, trois leviers d'actions furent proposés dans le cadre du Grand débat, qui ne sont évidemment pas mutuellement exclusifs : la voie judiciaire, la voix législative et la mobilisation de l'action collective. L'exemple de l'Australie mentionné ci-haut démontre bien l'importance de la convergence des solidarités, puisque c'est bien l'action d'une pluralité d'acteurs qui aura permis ces modifications majeures au droit en vigueur. N'est-il pas temps de repenser nos paradigmes dominants, vu les multiples modifications de nos rapports d'emploi, dans le but que les travailleuses soient effectivement protégées ? Au cœur de ces réflexions, certains principes généraux doivent être réaffirmés : notamment le fait que le travail n'est pas une marchandise, que la santé et la sécurité des personnes au travail ne doivent pas être prises en compte seulement quand le rapport entre les coûts et les bénéfices est favorable<sup>35</sup>, et que nos programmes de protection sociale doivent couvrir tous et toutes.

---

<sup>35</sup> Baril-Gingras, G. (2013). La production sociale de la santé et de la sécurité au travail. Dans S. Montreuil, P. S. Fournier, et G. Baril-Gingras (Éd.), *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail* (p. 23-101). Québec: Presses de l'Université Laval.