

Droits des travailleurs des secteurs non conventionnels : guide pour l'Amérique du Nord

Commission de coopération dans le domaine du travail

Remerciements

Le présent rapport a été préparé par une équipe de chercheurs dirigée par Kevin Banks, alors conseiller juridique principal en droit du travail, et formée de Tequila Brooks, conseillère en droit du travail, Marcelle Saint-Arnaud, alors coordonnatrice des documents de recherche, Jorge Bracero et Emily LaBarbera Twarog, stagiaires de recherche en droit du travail. Le soutien administratif a été assuré par Melisa Gadi et María Dolores Cox, adjointes administratives. Le rapport a été rédigé par Kevin Banks.

Sara Slinn, Jack Walker et Elias Aoun ont participé à la recherche. Les observations sur les versions antérieures du rapport de Michael McDermott, alors directeur administratif intérimaire, et de Sandra Polaski, alors directrice de la recherche en droit du travail et en économie, ont été très utiles.

Le Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail est seul responsable du contenu du présent rapport. Ce rapport ne reflète pas nécessairement l'opinion du conseil des ministres, ni d'un organisme gouvernemental, ni des collaborateurs ou critiques externes.

Publié par le Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail

© 2003 – Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail

Pour obtenir des copies additionnelles, contactez le Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail à l'adresse suivante :

1211 Connecticut Ave. N.W.
Suite 200
Washington, D.C. 20036
États-Unis

Courrier électronique : clcpubs@naalc.org

Site internet : www.naalc.org

Ce rapport est aussi disponible en anglais et en espagnol.

ISBN (français) : 1-58454-023-0

ISBN (anglais) : 1-58454-021-4

ISBN (espagnol) : 1-58454-022-2

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. SOMMAIRE COMPARATIF	3
Protections offertes par le droit du travail, l'assurance sociale et le soutien du revenu : aperçu	3
Canada	3
Mexique	3
États-Unis	4
Comparaisons d'ordre général	4
Travailleurs autonomes	4
Travail temporaire et à temps partiel au Canada et aux États-Unis	5
Travail non conventionnel au Canada et aux États-Unis	5
Travailleurs autonomes	5
Employés temporaires	6
Employés à temps partiel	8
Exclusions relatives au type d'emploi et au type d'industrie	9
Travailleurs des secteurs non structurés au Mexique	9
Personnes qui travaillent dans de petits établissements	9
Travailleurs autonomes qui ne sont pas membres d'une profession	10
Travailleurs domestiques	10
Bénévoles	10
2. CANADA	13
Définitions et compétence	13
Définition juridique du travail occasionnel ou non conventionnel	13
Définition juridique du terme « employé »	13
Agences de placement temporaire – Qui est l'employeur?	13
Compétences	13
Lois du travail et de l'emploi	14
Lois sur les relations de travail – Droits collectifs des travailleurs	14
Sécurité d'emploi	14
Lois antidiscriminatoires	16
Lois sur la santé et la sécurité au travail	16
Autres normes d'emploi minimales	16
Assurance sociale et autres programmes de soutien du revenu	17
Régime public d'assurance-maladie	17
Régimes de retraite publics	18
Assurance-chômage	18
Assurance-invalidité	19
Soutien direct du revenu	20

3. MEXIQUE	23
Définitions	23
Relation de travail	23
Définition juridique du travail dans les secteurs non structurés	23
Louage de services et travail à domicile : qui assume les obligations de l'employeur?	23
Compétence	23
Lois du travail et de l'emploi	23
Lois sur les relations de travail – Droits collectifs des travailleurs	24
Sécurité d'emploi	24
Lois antidiscriminatoires	24
Lois sur la santé et la sécurité au travail	25
Autres normes minimales d'emploi	25
Programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu	26
Assurance-maladie	27
Régimes de retraite publics	27
Assurance-invalidité	27
Soutien direct du revenu	27
4. ÉTATS-UNIS	31
Définitions et compétence	31
Définition juridique du travail occasionnel ou non conventionnel	31
Définition juridique du terme « emploi »	31
Relations d'emploi multilatérales	31
Compétence	31
Lois du travail et de l'emploi	32
Lois sur les relations de travail – Droits collectifs des travailleurs	32
Sécurité d'emploi	32
Lois antidiscriminatoires	33
Lois sur la santé et la sécurité au travail	33
Autres normes d'emploi minimales	33
Programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu	34
Régime public d'assurance-maladie	34
Régimes de retraite publics	35
Assurance-chômage	35
Assurance-invalidité	36
Programmes de soutien direct du revenu	37

INTRODUCTION

Depuis au moins 15 ans, on assiste à une augmentation du nombre d'emplois non conventionnels en Amérique du Nord. On a également observé au Mexique, au cours de la dernière décennie, une nette augmentation de l'importance du secteur non structuré de l'économie. Dans les secteurs non conventionnels et non structurés, les conditions économiques que connaissent les travailleurs dépendent non seulement des lois du marché, mais également de l'accès aux protections offertes par les lois du travail et de l'emploi et les programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu. Les travailleurs à faible revenu sont ceux qui sont les plus susceptibles d'être touchés par les conditions d'application de ces mesures de protection. De plus, on s'inquiète du fait que des travailleurs des secteurs non conventionnels et non structurés n'ont pas accès ou presque à un grand nombre des mesures de protection offertes à d'autres catégories de travailleurs par les lois du travail et de l'emploi et les programmes de soutien du revenu.

Ce guide trace un profil comparatif de l'applicabilité de ces droits et de ces protections aux travailleurs qui n'ont pas de relation d'emploi traditionnelle. Il vise à apporter un complément d'information aux portraits statistiques du travail dans les secteurs non conventionnels et non structurés que dresse le Secrétariat dans le rapport intitulé *Les marchés du travail en Amérique du Nord*.

Ce guide est fondé sur les définitions du travail non conventionnel et du secteur non structuré utilisées pour les fins d'une analyse statistique comparative dans *Les marchés du travail en Amérique du Nord*, deuxième édition. Toutefois, pour bien comprendre le champ d'application des lois du travail et de l'emploi et des programmes sociaux et l'accessibilité de ces lois et de ces programmes, il est nécessaire de traduire les concepts statistiques en termes juridiques, soit les termes utilisés pour déterminer qui peut bénéficier de ces droits et de ces programmes. Les concepts statistiques ne correspondent pas exactement aux concepts juridiques : dans tout processus de traduction, il faut composer avec un certain degré d'approximation.

Pour le Canada et les États-Unis, le rapport porte principalement sur les trois principaux groupes suivants : 1) les travailleurs autonomes; 2) les employés temporaires; 3) les employés à temps partiel. De plus, puisqu'on trouve dans ces deux pays une concentration élevée de travailleurs non conventionnels dans certains secteurs d'activité (comme la vente au détail, le travail de bureau ainsi que le travail domestique et agricole d'une part, et les secteurs les mieux rémunérés, comme les technologies de l'information, la médecine, la comptabilité et le droit, d'autre part), le rapport tiendra compte du fait que ces secteurs d'activité ne sont pas touchés par les lois et programmes en question. Le

secteur non structuré de l'économie mexicaine sera, quant à lui, examiné séparément. Les travailleurs du secteur non structuré se divisent en quatre groupes : 1) les travailleurs des petites entreprises; 2) les travailleurs autonomes qui ne sont pas membres d'une profession (c'est-à-dire des non-professionnels qui ne sont pas liés par des relations d'emploi); 3) les travailleurs domestiques; 4) les bénévoles.

De toute évidence, les définitions à des fins juridiques et statistiques du travail occasionnel et non conventionnel et du secteur non structuré peuvent faire l'objet d'un débat. Le présent rapport n'a toutefois pas la prétention de mettre fin à la controverse. Les principales catégories juridiques utilisées dans le rapport sont plutôt générales, évitant ainsi un grand nombre de questions liées à l'inclusion ou à l'exclusion de sous-catégories de travailleurs, lesquelles rendent difficile toute étude comparative et soulèvent un débat du point de vue des statistiques économiques. Néanmoins, il convient de se rappeler que chaque pays peut donner un sens différent aux mots clés « employés » et « travailleurs » et que toute comparaison commande une certaine prudence.

Le rapport lui-même se divise en quatre parties suivant la présente introduction. La première partie offre un sommaire comparatif des résultats, incluant un bref aperçu des régimes juridiques propres à chaque pays, leurs similitudes et différences générales ainsi qu'une courte analyse des droits des travailleurs non conventionnels au Canada et aux États-Unis et des droits des travailleurs du secteur non structuré au Mexique.

Les trois autres parties examinent de façon plus détaillée les lois et programmes en question ainsi que leur champ d'application et leurs critères d'admissibilité au Canada, au Mexique et aux États-Unis. Chaque partie est divisée en sections qui traitent des lois du travail et de l'emploi liées : 1) aux droits collectifs des travailleurs, comme le droit de s'organiser en syndicat; 2) au droit protégeant la sécurité d'emploi (comme le droit de conserver son emploi à moins d'être congédié pour un motif valable); 3) à la protection contre la discrimination dans l'emploi; 4) aux lois sur la santé et la sécurité au travail; 5) aux normes minimales d'emploi. Il est aussi question des types suivants de programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu : 1) les régimes publics d'assurance-maladie; 2) les régimes de retraite publics; 3) l'assurance-chômage; 4) les pensions d'invalidité; 5) les programmes de soutien direct du revenu.

Chaque partie est organisée selon le même cadre analytique, pour faciliter les comparaisons entre les droits et les programmes, même si les lois du travail et de l'emploi et les programmes d'assurance sociale varient beaucoup d'un pays à l'autre.

1. SOMMAIRE COMPARATIF

PROTECTIONS OFFERTES PAR LE DROIT DU TRAVAIL, L'ASSURANCE SOCIALE ET LE SOUTIEN DU REVENU : APERÇU

Canada

Au Canada, ce sont les provinces qui ont compétence en matière de droit du travail, sauf dans certains secteurs qui relèvent du gouvernement fédéral, comme le transport maritime et ferroviaire et les banques. Par contre, l'assurance-emploi relève du gouvernement fédéral. Quant aux régimes de pension universels, les deux ordres de gouvernement ont le pouvoir d'en établir.

Tous les régimes législatifs touchant les relations de travail au Canada reconnaissent le droit des employés de former un syndicat, de négocier collectivement et de faire la grève. Les provinces et les territoires ont des lois qui interdisent plusieurs formes de discrimination en matière d'emploi. Les lois sur les normes du travail prévoient notamment le taux du salaire minimum, la durée de la journée et de la semaine normales de travail au-delà de laquelle l'employeur est tenu de payer des heures supplémentaires, les règlements concernant les retenues salariales, les périodes de repos et les pauses repas, les jours fériés, les vacances annuelles, les avis de cessation d'emploi ainsi que les congés de maternité et les congés parentaux. Le gouvernement fédéral, de même que les gouvernements du Québec et de la Nouvelle-Écosse, ont des lois sur les normes du travail qui prévoient la réintégration des employés qui ont été congédiés sans motif valable. En Ontario, les employeurs relativement gros ou qui mettent fin à l'emploi d'un grand nombre d'employés en raison de l'interruption permanente d'une partie au moins de leurs activités doivent verser une indemnité de départ à leurs employés qui ont au moins cinq ans de service. Les entreprises fédérales doivent verser une telle indemnité lors du congédiement d'un employé qui a accumulé 12 mois d'emploi continu. Selon le common law, l'employé qui a été congédié sans motif valable doit recevoir un préavis raisonnable ou toucher son salaire en guise de préavis. Les lois sur l'emploi et l'éducation interdisent bien des formes de travail des enfants. Les lois sur la santé et la sécurité au travail imposent des obligations, tant générales que spécifiques, aux employeurs en matière de sécurité au travail. Les lois sur les pensions ont pour objet d'assurer que les régimes de retraite privés respectent les normes minimales applicables aux employés en matière de financement, de sécurité des placements, d'accessibilité et de transférabilité.

Toutes les autorités gouvernementales du pays ont un régime d'assurance-maladie qui vise la plupart des services de santé rendus par les hôpitaux et les médecins. Les

régimes de retraite des divers gouvernements prévoient le versement de prestations de retraite et d'invalidité aux personnes admissibles. Le Programme d'assurance-emploi du gouvernement du Canada prévoit le versement aux personnes admissibles d'une indemnité de remplacement du revenu en cas de perte involontaire d'emploi, de maladie et de congé de maternité ou de congé parental. Les régimes provinciaux et territoriaux d'indemnisation des victimes d'accidents du travail versent une indemnité aux employés qui ont été victimes d'un accident lié au travail. Les programmes fédéraux et provinciaux de soutien direct du revenu prévoient une légère aide financière aux personnes à faible revenu qui possèdent peu ou pas de biens.

Mexique

Au Mexique, en règle générale, les lois et les programmes relatifs au travail sont adoptés par le gouvernement fédéral, mais leur application est assurée par les États mexicains, sauf dans certains secteurs et pour certaines activités.

Le fondement des lois mexicaines du travail et de la sécurité sociale est la relation de travail (*relación de trabajo*) entre un travailleur et un employeur. Il existe une relation de travail chaque fois qu'un travailleur exécute une tâche pour une autre personne en contrepartie d'une rémunération. La notion de relation de travail est vaste et elle englobe diverses situations dans lesquelles une personne fournit des services à une autre. Les situations visées ne constitueraient pas toujours une « relation d'emploi » au sens où on entend cette expression au Canada et aux États-Unis. En règle générale toutefois, la notion exclut les services rendus par les membres d'une profession (notamment les médecins et les comptables) en vertu d'un contrat temporaire de services puisque l'élément de subordination est absent.

Aux termes de l'article 123 de la Constitution mexicaine, les travailleurs jouissent de la liberté d'association, du droit de former un syndicat et du droit de grève. Cet article prévoit aussi des normes d'emploi concernant notamment le salaire minimum, la protection contre le congédiement injuste, l'équité salariale, les congés de maternité, les indemnités de départ, les heures de travail, les jours de repos, les interdictions relatives au travail des enfants, la participation aux bénéfices, les normes domiciliaires, de même que la formation et le perfectionnement professionnel. Cette disposition oblige l'employeur à protéger la santé et la sécurité des employés. Elle reconnaît un droit général à une indemnité salariale en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. Tous les travailleurs mexicains, quel que soit leur métier ou situation, sont protégés par les dispositions constitutionnelles en matière de travail.

La loi fédérale du travail (*Ley Federal del Trabajo* – LFT)

prévoit les mêmes droits. En outre, elle établit des règles juridiques applicables aux négociations entre les syndicats et les employeurs, elle interdit certaines formes de discrimination en matière d'emploi, elle impose à l'employeur l'obligation d'indemniser les travailleurs victimes d'un accident du travail ou qui souffrent d'une maladie professionnelle et, d'une manière générale, elle fixe des normes plus précises et plus larges que celles qui sont établies par l'article 123 de la Constitution. Les normes officielles mexicaines comprennent des normes en matière de santé et de sécurité au travail qui s'appliquent à tous les milieux de travail.

La loi sur la sécurité sociale (*Ley del Seguro Social* – LSS) prévoit un ensemble d'avantages sociaux dont bénéficient les participants admissibles, notamment les prestations d'invalidité et de décès, les pensions de retraite et de vieillesse, les prestations de maternité et les prestations médicales et financières pour invalidité à court et à long termes attribuable à une mauvaise santé, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Les personnes à charge des travailleurs admissibles peuvent bénéficier des prestations de soins de santé et d'une pension en cas de décès de ces travailleurs. Les prestations sont financées par les contributions des employeurs, des travailleurs et du gouvernement.

Signalons aussi que le gouvernement fédéral mexicain a mis en place des programmes de soutien du revenu pour les plus démunis. L'admissibilité à ces programmes est basée sur un indice de marginalisation qui tient compte de plusieurs facteurs relatifs au développement local. Elle n'a rien à voir avec l'appartenance au secteur non structuré de l'économie.

États-Unis

Aux États-Unis, la plupart des lois sur le travail et l'emploi sont fédérales, à l'instar des programmes de sécurité sociale et de soutien du revenu. Toutefois, les lois relatives à l'indemnisation des accidentés du travail, la plupart des programmes d'assurance-chômage et quelques programmes de bien-être social sont administrés par les États. Certains États offrent aussi des mesures de protection qui s'ajoutent à celles du gouvernement fédéral (comme les dispositions sur les relations de travail visant les travailleurs agricoles).

La *National Labor Relations Act* (NLRA) confère à la plupart des employés du secteur privé le droit de former un syndicat, de négocier collectivement et de faire la grève. Les lois fédérales sur les droits de la personne interdisent diverses formes de discrimination en matière d'emploi et s'appliquent dans la plupart des milieux de travail. La *Fair Labor Standards Act* (FLSA) détermine le salaire minimum, prévoit le paiement en heures supplémentaires des heures travaillées en sus de 40 heures par semaine, et limite ou interdit le travail des enfants. La *Employee Retirement Income Security Act* (connue sous le nom d'ERISA) prévoit des normes minimales et impose le principe de la transparence dans l'administration des régimes d'avantages sociaux des employés. En outre, elle impose une participation minimale,

des conditions d'acquisition et d'accumulation à plusieurs régimes de pension. Aux termes de la *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1985* (connue sous le nom de COBRA), les employés ont le droit de continuer de participer au régime d'assurance-maladie payé par l'employeur en cas de congédiement. En vertu de la *Worker Adjustment and Retraining Notification Act*, l'employeur est tenu de donner un préavis de 60 jours aux employés et à leur syndicat lors d'un licenciement collectif. La *Family and Medical Leave Act* permet aux employés admissibles de prendre 12 semaines de congés non payés pour des raisons médicales, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ou pour prendre soin d'un enfant, d'un conjoint ou d'un parent qui souffre d'une maladie grave. La *Occupational Safety and Health Act* impose aux employeurs l'obligation générale, complétée par des obligations spécifiques, d'assurer un milieu de travail sécuritaire à leurs employés.

Tous les États ont un programme obligatoire, sauf au Texas où il est d'application volontaire, d'indemnisation des travailleurs victimes d'un accident lié au travail. Ils ont tous aussi un programme d'assurance-chômage qui offre une certaine protection aux employés admissibles contre la perte de revenus s'ils viennent à perdre involontairement leur emploi. Seules les personnes âgées (qui bénéficient du programme Medicare) et les démunis (qui bénéficient du programme Medicaid) sont admissibles aux régimes d'assurance-maladie de l'État. Le programme fédéral de sécurité sociale paye des prestations d'invalidité et de retraite aux travailleurs admissibles. Plusieurs programmes du gouvernement fédéral et des États fournissent une aide financière minimale à certaines personnes dont le revenu est très bas et qui ont peu ou pas de biens, souvent à condition qu'elles s'engagent à travailler contre rémunération ou à participer à un programme de formation. L'accès à ces programmes n'a absolument rien à voir avec l'appartenance d'une personne au secteur non conventionnel. À l'exception du crédit d'impôt pour revenu gagné¹, ces programmes visent presque toujours exclusivement les personnes âgées, les personnes qui souffrent d'une déficience physique grave et les parents de très jeunes enfants.

COMPARAISONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Il est difficile de faire une comparaison détaillée des trois pays à cause des divergences entre les diverses définitions des expressions « travail non conventionnel » et « secteur non structuré de l'économie », entre les niveaux de protection offerts par les divers systèmes juridiques nationaux, de même qu'entre les définitions juridiques qui déterminent les personnes qui ont droit aux avantages en vertu de ces systèmes. Néanmoins, on constate certaines similitudes et différences d'ordre général.

Travailleurs autonomes

Dans chaque pays, il existe un groupe de travailleurs qui

fournit des services à d'autres personnes sans participer à une relation d'emploi (comme on dit au Canada et aux États-Unis) ou de travail (comme on dit au Mexique). Au Mexique, la définition juridique de ce groupe est plus étroite, étant donné que dans ce pays, la notion de relation de travail est plus large que celle de la relation d'emploi au Canada et aux États-Unis.

En règle générale, ces travailleurs ne sont pas protégés par le droit du travail. En outre, les programmes de sécurité sociale ou de soutien du revenu ne leur sont habituellement pas destinés, ou encore, les travailleurs autonomes doivent verser une contribution plus élevée que les employés au sens de la loi (ou les « travailleurs », pour ce qui est du Mexique) pour y avoir droit. La principale différence entre les pays est que tous les résidents canadiens peuvent participer au régime universel d'assurance-maladie et que les travailleurs autonomes ont accès au régime de retraite au même titre et aux mêmes conditions que les salariés.

Travail temporaire et à temps partiel au Canada et aux États-Unis

Les travailleurs et les employés temporaires et à temps partiel au Canada et aux États-Unis bénéficient, en règle générale, des mêmes droits en matière de travail que les employés permanents. Toutefois, la règle souffre quelques exceptions de taille.

Premièrement, les lois canadiennes qui garantissent le droit à l'indemnité de départ ou au salaire tenant lieu d'avis de congédiement ou qui protègent l'employé contre tout congédiement sans motif valable ne s'appliquent pas aux employés ou aux travailleurs temporaires dont le contrat de travail à durée déterminée est échu ou dont la relation d'emploi est rompue. (Aux États-Unis, la plupart des employés, temporaires ou permanents, n'ont pas ce droit.)

Deuxièmement, dans les deux pays, les critères d'admissibilité relatifs au nombre d'années d'emploi excluent plusieurs travailleurs temporaires de certains droits individuels protégés en vertu du droit du travail. Aux États-Unis, ces critères empêchent plusieurs travailleurs temporaires de bénéficier des congés parentaux et de maladie rémunérés ainsi que de l'assurance-chômage. Au Canada, ce type de critère s'applique à plusieurs normes minimales de travail (vacances annuelles, avis de licenciement, congé de maternité ou congé parental, indemnité de départ, protection contre les congédiements sans motif valable et congé payé), de sorte que bien des employés temporaires sont dans la même situation, au plan juridique, que leurs collègues américains.

Troisièmement, à condition qu'ils respectent les normes minimales d'emploi, les employeurs peuvent presque toujours, en conformité avec le droit des relations de travail des deux pays, traiter différemment les employés et les travailleurs temporaires ou à temps partiel et les employés permanents ou qui ont un contrat de travail à durée indéterminée. Par exemple, habituellement, il n'est pas interdit à l'employeur de payer aux employés temporaires ou à temps partiel un salaire inférieur à celui qu'il paye aux employés

permanents qui effectuent le même travail (sauf dans la province de Québec où les employés à temps partiel et à temps plein doivent être traités de la même façon, en général).

Enfin, soulignons que dans les deux pays, bien des travailleurs temporaires ou à temps partiel qui sont des travailleurs intermittents ne satisfont pas aux critères d'admissibilité des principaux programmes de sécurité du revenu et d'assurance sociale.

TRAVAIL NON CONVENTIONNEL AU CANADA ET AUX ÉTATS-UNIS

Travailleurs autonomes

La notion d'autonomie au sens des enquêtes statistiques officielles effectuées aux États-Unis correspond à la catégorie juridique d'« entrepreneur indépendant ». La plupart des lois canadiennes sur les relations collectives de travail distinguent les entrepreneurs indépendants et les entrepreneurs dépendants. Les entrepreneurs dépendants sont des travailleurs qui ne sont pas des employés, mais qui sont néanmoins dans une situation de dépendance économique par rapport à la personne avec qui ils ont conclu un marché de services. Selon le droit américain, ces travailleurs seraient probablement classés parmi les entrepreneurs autonomes. Au Canada, les deux types d'entrepreneurs font partie de la même catégorie juridique générale des « entrepreneurs de services », expression qui décrit le mieux la notion de travailleurs autonomes utilisée dans les enquêtes statistiques canadiennes².

Droits protégés par les lois du travail et de l'emploi

En règle générale, les lois canadiennes du travail ne protègent pas les entrepreneurs de services. Toutefois, dans certaines provinces et territoires, les entrepreneurs bénéficient de quelques droits essentiels. En vertu de plusieurs lois sur les relations du travail, les travailleurs autonomes peuvent former un syndicat et négocier collectivement. Les lois sur la santé et la sécurité au travail de la majorité des provinces et des territoires visent les travailleurs autonomes qui travaillent dans le lieu de travail d'un employeur. Toutefois, en interprétant la législation antidiscrimination, les tribunaux interprètent parfois largement le terme « emploi » afin d'y inclure certains travailleurs qu'on qualifierait plutôt d'entrepreneurs autonomes.

En règle générale, aux États-Unis, les entrepreneurs autonomes ne sont pas protégés par le droit du travail. Toutefois, les lois américaines ne sont pas toutes identiques. Certaines lois appliquent « le critère du mandataire en common law » afin de distinguer les entrepreneurs autonomes et les employés, alors que d'autres appliquent « le critère de la situation économique ». D'autres encore appliquent « un critère double », c'est-à-dire une combinaison des deux critères susmentionnés. En règle générale, on croit que le critère de la situation économique vise un plus grand nombre de travailleurs puisqu'il fait appel à la notion de dépen-

dance économique afin de déterminer qui est un employé. Ainsi, certains travailleurs qui seraient des entrepreneurs autonomes en vertu du critère du mandataire en common law peuvent être des employés en application du critère de la situation économique. *La Fair Labor Standards Act* fédérale (qui prévoit les normes minimales d'emploi) de même que la *Occupational Safety and Health Act* utilisent toutes les deux le critère de la situation économique, contrairement à d'autres lois sur le travail.

D'autres mesures législatives américaines protègent les entrepreneurs autonomes. La U.S.C. § 41 protège tous les employés contre la discrimination. En outre, lorsqu'un employeur décide de protéger les entrepreneurs autonomes au moyen d'un régime d'assurance-maladie, ces derniers peuvent continuer de bénéficier des prestations prévues dans la *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1985*.

Programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu
Au Canada, la plupart des programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu visent tant les entrepreneurs de services (les travailleurs autonomes) que les salariés. Les programmes universels d'assurance-maladie visent tous les résidents, quel que soit leur emploi. Les employés et les travailleurs autonomes bénéficient également des régimes publics de pension et d'invalidité. Les personnes défavorisées au plan économique sont admissibles aux programmes de soutien du revenu qu'elles soient ou non des travailleurs autonomes.

Le principe de l'universalité souffre toutefois d'importantes exceptions. Les travailleurs autonomes ne peuvent pas participer au programme canadien d'assurance-chômage (appelé « Assurance-emploi »). Les travailleurs autonomes peuvent demander de participer aux programmes provinciaux d'assurance contre les accidents du travail. Toutefois, ils doivent le faire à leurs propres frais. (Les employeurs payent les primes d'assurance de leurs employés).

Les États-Unis ont peu de programmes auxquels peuvent participer, aux mêmes conditions, les entrepreneurs (travailleurs) autonomes et les employés. En l'absence de ces programmes, les entrepreneurs indépendants paient eux-mêmes une prime beaucoup plus élevée que les employés afin d'avoir droit aux prestations ou sont totalement exclus des programmes.

Seuls les entrepreneurs indépendants qui sont des personnes âgées ou qui souffrent d'une déficience physique grave ont une assurance-maladie en vertu du programme Medicare alors que les entrepreneurs à faible revenu peuvent bénéficier du programme Medicaid. De même, le fait d'avoir un emploi non conventionnel n'a aucune incidence sur l'accès aux programmes de soutien du revenu.

Les entrepreneurs indépendants peuvent participer aux régimes de sécurité sociale que sont les régimes de retraite et d'invalidité, mais pour ce faire, leurs primes doivent représenter un pourcentage plus élevé de leur revenu net que les employés ordinaires. La situation est semblable pour ce qui touche plusieurs programmes d'indemnisation des victimes d'accidents du travail : les entrepreneurs autonomes peuvent contracter une assurance contre les accidents du

travail à titre de propriétaire unique, mais ils doivent payer les primes de cette assurance, alors que c'est généralement l'employeur qui les paie pour ses employés.

Aux États-Unis, les entrepreneurs autonomes n'ont pas droit aux prestations de chômage. Toutefois, dans certains États, les lois sur l'assurance contre les accidents de travail et sur l'assurance-chômage comportent une définition plutôt large du terme « emploi », ce qui permet aux travailleurs de participer aux programmes même s'ils sont des entrepreneurs indépendants aux fins d'autres lois sur le travail.

Employés temporaires

Droits protégés par les lois du travail et de l'emploi

En règle générale, au Canada, les employés temporaires sont visés par la législation sur le travail. Cette règle souffre quelques exceptions, plus précisément en ce qui a trait aux lois sur la sécurité d'emploi. Toutefois, aucune loi n'empêche un employeur d'offrir moins d'avantages à ses employés temporaires qu'à ses employés permanents, pourvu qu'il respecte les normes minimales qui s'appliquent à tous les employés. Enfin, les employés des agences de placement temporaire peuvent faire face à une certaine incertitude quant à la question de savoir quelle entité, l'agence ou son client, est l'employeur à des fins juridiques, détermination qui peut avoir des conséquences fort importantes.

Au Canada, les employés temporaires bénéficient de la protection des lois sur les relations du travail. Toutefois, dans certains cas (notamment en Colombie-Britannique et pour ce qui touche les champs de compétence fédérale), bien des employés temporaires sont exclus des unités de négociation formées d'employés ayant une « certaine permanence ». Le cas échéant, les employés temporaires ont peut-être plus de difficulté à organiser un syndicat, et s'ils y parviennent, ils sont susceptibles d'avoir moins de pouvoir de négociation qu'ils en auraient eu s'ils avaient pu négocier avec leurs collègues de travail permanents.

Les lois sur la santé et la sécurité au travail du Canada et celles qui interdisent la discrimination s'appliquent tant aux employés temporaires qu'aux employés permanents. De même, les dispositions sur le salaire minimum, la durée du travail, les heures supplémentaires, les périodes de repos et habituellement les congés de deuil s'appliquent aux employés temporaires.

Toutefois, en règle générale, les employés temporaires ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi. Par conséquent, le critère du congédiement pour motif valable, prévu par les législations du gouvernement fédéral, du Québec et de la Nouvelle-Écosse, ne protège que les employés comptant une, trois ou dix années de service, selon la législation concernée. Les dispositions québécoises ne s'appliquent pas aux employés dont le contrat à durée déterminée est expiré. Les lois qui prévoient un préavis minimum en cas de congédiement individuel exigent également que l'employé ait travaillé pendant un certain nombre de mois pour l'employeur, soit de un à six mois, selon la province ou le territoire. Les règles de common law qui exigent un avis de congédiement

protègent très peu les travailleurs qui comptent moins de trois mois de service. Les critères d'admissibilité aux congés de maternité et aux congés parentaux comprennent également une période d'emploi continu qui va de 13 semaines à 12 mois, dans la majorité des provinces et des territoires. Seuls les travailleurs qui comptent au moins deux années de service continu bénéficient du droit de réintégrer leurs fonctions, selon la législation sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail.

D'autres normes minimales d'emploi exigent un nombre d'années de service trop long pour bien des travailleurs temporaires³. Ces normes ont trait aux jours fériés et aux vacances payées (bien que tous les employés aient généralement droit à une paye de vacances), à l'avis de cessation d'emploi et à l'indemnité de départ (uniquement en Ontario et au gouvernement fédéral dans ce dernier cas). Aux termes des lois relatives aux prestations de retraite, les régimes de retraite privés ne versent des prestations aux souscripteurs qu'après une période d'emploi maximale qui dure, le plus souvent, deux ans. Par conséquent, bien des employés temporaires ne sont pas protégés par la loi contre la perte de leur régime de retraite lors de leur congédiement.

Pour juger si l'agence ou le client est le véritable employeur des personnes qui travaillent pour une agence de placement temporaire, il faut tenir compte des particularités de chaque cas et des objectifs de chaque loi. Contrairement aux États-Unis, le Canada ne connaît pas la notion de coemployeur qui permet de considérer l'agence et le client comme l'employeur.

Les droits des travailleurs ne sont pas les mêmes selon que l'employeur est l'agence ou le client. Par exemple, si c'est l'agence, les avantages liés au nombre d'années de service, comme les congés annuels et les pensions, sont souvent plus élevés. Par contre, si c'est le client, les employés ont généralement droit à la négociation collective, puisqu'ils peuvent faire partie de l'unité de négociation des employés permanents du client. Dans une importante affaire, la Cour suprême du Canada a déclaré que le client d'une agence de placement temporaire pouvait être réputé l'employeur des employés de cette agence aux fins des lois sur les relations de travail du Québec. Cette décision est susceptible d'avoir des répercussions de taille à l'extérieur de la province.

Dans les provinces et territoires où les entrepreneurs indépendants sont visés par la législation sur la sécurité et la santé au travail (voir ci-dessus « Travailleurs autonomes »), les employés des agences de placement temporaire sont protégés par les obligations que cette législation impose aux clients de l'agence, qu'ils soient ou non l'employeur.

En règle générale, aux États-Unis, les employés temporaires sont visés par les lois sur le travail. Toutefois, à condition qu'il respecte les normes minimales et les lois qui s'appliquent à tous les employés, l'employeur est libre de traiter différemment les employés permanents et les employés temporaires. Ces derniers peuvent toucher un salaire différent pour le même travail, et l'employeur peut les exclure des programmes d'avantages sociaux, comme cela arrive fréquemment.

Toutefois, aux États-Unis, les employés temporaires sont habituellement visés par les lois sur les relations de travail. Dans certains cas, à l'instar d'autres employés, ils peuvent être exclus des négociations collectives au même titre que les autres employés (plus ou moins permanents) à cause de la façon dont les limites des unités de négociation sont fixées. Les employés temporaires qui sont exclus de la sorte peuvent avoir plus de difficulté à organiser un syndicat et leur pouvoir collectif en sera moins grand. Le statut temporaire d'un employé n'affecte pas toujours son droit d'invoquer les lois antidiscriminatoires, la *Occupational Safety and Health Act*, de même que la loi sur les normes du travail (*Fair Labor Standards Act*). Toutefois, il est rare que ce type d'employé puisse respecter les exigences en matière de durée de l'emploi pour bénéficier de la protection offerte par la *Family and Medical Leave Act*. De même, plusieurs employés temporaires ne pourront répondre aux exigences relatives au nombre d'années de service aux fins d'une pension en vertu de la *Employee Retirement Income Security Act*.

Aux États-Unis, les employés qui ont conclu un contrat de travail multilatéral jouissent des mêmes droits que les autres employés dans leur relation avec l'entité qui est leur employeur. Ce qui les distingue des autres employés, c'est que deux entités ou plus peuvent exercer une influence ou un contrôle sur différents aspects de leurs conditions de travail. Si une entité qui exerce une telle influence n'est pas réputée l'employeur du travailleur, ce dernier pourrait ne pas bénéficier des protections juridiques susceptibles de réglementer cette influence.

Lorsque deux entités déterminent ensemble les modalités et conditions essentielles d'emploi des travailleurs, les deux organismes sont réputés « coemployeurs » de ces travailleurs. Le principe du coemployeur peut être utilisé en vertu des lois sur l'emploi afin d'englober les clients des agences de placement temporaire, les sociétés de louage de services et d'autres organismes semblables, responsables d'employés « loués » ou fournis par une agence de placement⁴. La notion de coemployeur a notamment trouvé application dans les lois antidiscriminatoires, les lois sur la santé et la sécurité au travail et la *Fair Labor Standards Act*. Les employés temporaires fournis à un client par un autre employeur (notamment une agence de placement temporaire) peuvent participer à une unité de négociation avec les employés réguliers de l'employeur.

Programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu
Alors qu'au Canada, les employés temporaires sont visés par les programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu, les critères des régimes de retraite et d'invalidité et ceux du Programme d'assurance-emploi excluent plusieurs travailleurs temporaires.

Comme tous les résidents, les employés temporaires ont accès au régime d'assurance-maladie. Ces employés temporaires peuvent également bénéficier des lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail. Les employés qui ont des salaires très peu élevés et peu de biens

sont admissibles aux programmes de soutien du revenu.

En règle générale, les régimes de retraite et d'invalidité de l'État s'appliquent aux travailleurs temporaires. Toutefois, pour toucher une pension d'invalidité, le travailleur qui est devenu invalide après le 1^{er} janvier 1998 doit avoir contribué au Régime de pensions du Canada pendant quatre des six dernières années et avoir eu, pendant cette période, des revenus supérieurs au seuil minimum du revenu. Cette règle exclut certains travailleurs intermittents. En outre, puisque les prestations d'un régime de retraite dépendent directement du montant des contributions, il est fort probable que les travailleurs intermittents ou qui ont un faible revenu ne toucheront pas des prestations très élevées. Enfin, les employés qui sont payés comptant moins de 25 \$ et pour moins de 25 jours, dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche, de la chasse, du piégeage et de l'exploitation forestière n'ont pas droit à une pension.

Le Programme d'assurance-emploi vise les employés temporaires. Toutefois, à cause des critères d'admissibilité qui précisent que les employés doivent avoir complété un nombre minimum d'heures de travail assurables, bien des employés temporaires ne peuvent toucher de l'assurance-emploi ou prendre un congé de maternité, un congé parental ou un congé de maladie payé.

Aux États-Unis, bien que les travailleurs temporaires soient visés par les programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu, les critères d'admissibilité des régimes d'invalidité et de retraite, de même que les programmes d'assurance-chômage des États et les lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail excluent bien des travailleurs temporaires.

Les employés temporaires qui sont âgés ou qui souffrent d'une déficience physique grave ont droit à l'assurance-maladie du programme Medicare; si leur salaire est très peu élevé, ils ont droit à l'assurance-maladie du programme Medicaid. Tel que susmentionné, l'emploi n'a aucune incidence sur l'accès aux programmes de soutien du revenu pour les personnes à faible revenu.

Aux États-Unis, les employés temporaires ont également droit aux prestations de sécurité sociale et d'invalidité. Toutefois, les travailleurs intermittents à faible revenu ne satisfont pas à tous les critères d'admissibilité et ils sont susceptibles de toucher des prestations très peu élevées en vertu des programmes de sécurité sociale.

Les employés temporaires ont accès à des prestations en vertu des programmes d'assurance-chômage des États. Toutefois, les employés saisonniers, à temps partiel, temporaires ou non-résidents, les travailleurs qui ne sont pas en mesure d'occuper un emploi à plein temps, les travailleurs intermittents, particulièrement ceux dont le salaire est peu élevé, de même que les travailleurs qui n'ont pas droit aux congés de maladie ou aux congés de maternité ne peuvent bénéficier des prestations à cause des critères d'admissibilité.

Aux États-Unis, les lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail visent habituellement les travailleurs temporaires, mais dans plusieurs États, ces employés sont exclus de l'assurance obligatoire.

Employés à temps partiel

Droits protégés par les lois du travail et de l'emploi

Sauf quelques exceptions de taille (mentionnées plus loin), la plupart des lois sur le travail s'appliquent tant aux employés permanents qu'aux employés à temps partiel. Par contre, s'ils respectent les normes prévues par ces lois, les employeurs peuvent traiter les employés à temps partiel de façon moins avantageuse que les employés à temps plein (sauf dans certains cas au Québec et en Saskatchewan). L'exception à cette règle se trouve dans le droit relatif aux prestations de pension. Dans toutes les provinces sauf Terre-Neuve, les lois prévoient que les employés à temps partiel doivent pouvoir participer aux régimes de retraite sous réserve de certaines conditions d'admissibilité⁵. Les employés à temps partiel ne sont toutefois pas admissibles aux mêmes prestations de retraite, proportionnellement parlant, que les employés à temps plein, sauf en Saskatchewan.

Dans quelques provinces et territoires, les employés à temps partiel ne peuvent profiter de tous les avantages découlant des lois sur le travail, soit directement, soit à cause des critères d'admissibilité relatifs à la durée du service. Les travailleurs domestiques à temps partiel ne sont pas protégés par les normes minimales d'emploi. À Terre-Neuve, pour avoir droit à un congé annuel, il faut avoir travaillé un nombre précis d'heures au cours de l'année. Les travailleurs à temps partiel n'ont pas toujours effectué ce nombre d'heures de travail, c'est pourquoi ils n'ont pas droit au congé annuel (mais ils peuvent quand même toucher une paye de vacances). En Ontario, il arrive très souvent que les employés à temps partiel ne fassent pas partie des mêmes unités de négociation que les employés à temps plein. Pour plusieurs raisons, il est souvent plus difficile d'organiser un syndicat formé d'employés à temps partiel que d'employés à temps plein. Leur séparation de l'unité de négociation formée par les employés à plein temps peut nuire à leur capacité d'être représentés par un syndicat. Dans certains cas, cela peut également diminuer leur pouvoir de négociation avec leur employeur.

En règle générale, les observations ci-dessus concernant les droits des travailleurs temporaires aux États-Unis s'appliquent également aux travailleurs à temps partiel, même s'il peut y avoir des différences en ce qui concerne les caractéristiques requises pour constituer une unité de négociation appropriée. Toutefois, les autorités fiscales américaines ont adopté une disposition législative qui empêche les employeurs d'exclure les employés à temps partiel des régimes de pension offerts aux employés à plein temps qui font un travail similaire.

Programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu

Tant au Canada qu'aux États-Unis, les observations ci-dessus concernant l'accès des employés temporaires aux programmes d'assurance sociale et de sécurité du revenu s'appliquent également aux employés à temps partiel.

Exclusions relatives au type d'emploi et au type d'industrie

Droits protégés par les lois du travail et de l'emploi

Au Canada, dans plusieurs provinces et territoires, les travailleurs agricoles, certains travailleurs domestiques (particulièrement les travailleurs à temps partiel), les membres de certaines professions (notamment les avocats, les comptables et les médecins), les gestionnaires et certains autres groupes ne sont pas visés par les lois sur les normes minimales d'emploi. Quelques lois sur les relations de travail excluent également ces employés.

Aux États-Unis, dans la sphère de compétence fédérale, les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques sont généralement exclus du droit de négociation collective et de bien des normes minimales d'emploi. Bien des membres des professions (notamment les programmeurs informatiques, les avocats et les médecins), de même que les personnes qui touchent une commission sont exclus des dispositions relatives au salaire et aux nombres d'heures de travail aux termes de la *Fair Labor Standards Act*. Cependant, ils peuvent être protégés par les lois des États.

Programmes d'assurance sociale et de soutien du revenu

Au Canada, l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, de congés de maternité, de congés parentaux et de congés de maladie en vertu du Programme d'assurance-emploi est refusée si la période d'emploi pour le même employeur est inférieure à sept jours par année ou si la rémunération n'est pas versée en espèces. De même, comme on l'a vu plus haut (voir « Employés temporaires »), certains emplois temporaires dans les secteurs de l'agriculture, de la pêche, de la chasse, du piégeage, de la foresterie et de l'exploitation forestière ne donnent pas droit au régime public de retraite.

Au Canada, dans la plupart des provinces et des territoires, tous ou presque tous les travailleurs domestiques sont exclus des programmes obligatoires d'assurance contre les accidents du travail. Dans plusieurs provinces et territoires, les personnes qui travaillent dans les exploitations agricoles, les membres des professions, les travailleurs occasionnels et les pêcheurs en sont également exclus. Le législateur de plusieurs provinces et territoires a également exclu les « travailleurs à domicile » définis en règle générale comme étant des personnes « qui reçoivent des articles ou du matériel qu'ils doivent organiser, nettoyer, laver, modifier, orner, terminer, réparer ou adapter à des fins de vente et ce, à leur domicile ou dans un autre lieu de travail qui n'est pas sous le contrôle ou la direction de la personne qui leur a donné les articles ou le matériel ».

Aux États-Unis, bien des travailleurs agricoles, (particulièrement ceux qui travaillent dans les petites fermes ou les fermes familiales), de même que les travailleurs domestiques sont exclus des programmes d'assurance-chômage et d'indemnisation des victimes d'accidents du travail.

TRAVAILLEURS DES SECTEURS NON STRUCTURÉS AU MEXIQUE

Personnes qui travaillent dans de petits établissements

Droits protégés par les lois du travail et de l'emploi

À part les quelques exceptions mentionnées précédemment, les lois mexicaines protègent les employés des petits établissements autant que les autres travailleurs. Par contre, les travailleurs qui sont propriétaires de petits établissements (sauf bien entendu s'il existe une relation de travail avec une autre personne ou organisation à qui l'établissement fournit des services) sont exclus. Les entreprises où le capital et la main-d'œuvre génèrent un revenu annuel inférieur à 200 000 pesos faisant l'objet d'une déclaration aux fins de l'impôt sur le revenu sont exclues des exigences en matière de partage des profits de la Loi fédérale sur le travail (LFT). Les travailleurs des entreprises familiales qui n'emploient que les membres de la famille ne sont pas visés par la plupart des normes de la LFT. Toutefois, les dispositions en matière de santé et de sécurité au travail de la LFT et d'autres lois visent généralement tous les travailleurs.

Programmes d'assurance sociale et de sécurité du revenu

Les prestations de la Loi sur la sécurité sociale (LSS) visent les travailleurs permanents et temporaires ayant une relation de travail formelle et les travailleurs autonomes, y compris ceux qui possèdent une entreprise. Les travailleurs autonomes peuvent s'inscrire volontairement à la sécurité sociale, cependant peu d'entre eux l'ont fait jusqu'à maintenant.

Les travailleurs salariés et non salariés doivent être inscrits à l'Institut mexicain de la sécurité sociale, l'Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), pour avoir droit à ses prestations. En vertu du régime obligatoire de la LSS, les employeurs doivent notamment inscrire leurs travailleurs, verser la part de l'employeur et effectuer les retenues salariales afin de payer la cotisation des travailleurs à l'IMSS. Si un employeur ne verse aucune contribution ou ne fait que des contributions partielles au nom d'un employé inscrit à l'IMSS, l'IMSS indemnise le travailleur visé et tient l'employeur responsable du remboursement des prestations; il peut également lui imposer des amendes.

Le processus d'inscription cause parfois des difficultés. Par exemple, la plupart des travailleurs saisonniers des régions rurales sont des autochtones qui ne parlent pas espagnol et qui n'ont pas de pièces d'identité officielles. Il est donc difficile de les enregistrer et de les renseigner sur leurs droits et leurs responsabilités, surtout s'ils habitent loin des centres d'enregistrement⁶.

Les travailleurs intermittents (surtout dans les secteurs non structurés de l'économie) ne satisfont pas toujours aux critères d'admissibilité relatifs à certaines prestations. La LSS exige un minimum de 1 250 semaines de contributions avant que le travailleur puisse toucher des prestations de retraite ou de maladie. Les travailleurs intermittents peu-

vent mettre beaucoup plus de 25 ans à atteindre ce seuil. La LSS exige un minimum de 750 semaines de contributions afin d'être admissible aux prestations de maladie, sans retraite.

En vertu des critères d'admissibilité de la LSS, le travailleur qui a perdu son emploi peut, s'il le désire, continuer à participer aux programmes d'assurance-vie, de pension et de soutien des personnes âgées, pourvu qu'il ait contribué à l'IMSS pendant au moins 52 semaines avant la fin de son emploi. S'il ne verse aucune contribution pendant six mois, sa participation volontaire est réputée avoir pris fin.

Les travailleurs assurés qui perdent leur emploi conservent leurs droits accumulés en matière d'assurance-vie, de pension et de soutien des personnes âgées pour une période égale au quart du temps où ils ont versé une contribution hebdomadaire, ou pendant une année, selon la période la plus longue. Ces droits sont reconnus dès que l'employé revient au travail, si l'interruption des contributions n'a pas dépassé trois ans. Sinon, ils ne s'appliquent qu'après une période d'attente de 26 semaines après que le travailleur a recommencé à verser des contributions. Après six ans, la période d'attente se prolonge jusqu'à une année.

Les travailleurs autonomes, notamment les propriétaires de petites entreprises, doivent verser la contribution du travailleur et celle de l'employeur afin d'être admissibles, parce qu'ils ont un double statut en matière d'emploi, celui d'employeur et celui de travailleur (voir « Travailleurs autonomes qui ne sont pas membres d'une profession » ci-après).

Travailleurs autonomes qui ne sont pas membres d'une profession

Tel que susmentionné, une relation de travail existe lorsqu'il y a un contrat de services en contrepartie d'une rémunération et qu'il y a un élément de subordination. Par conséquent, plusieurs contrats de services non spécialisés à court terme sont des relations de travail temporaires. En outre, l'entreprise qui emploie des travailleurs fournis par une société de louage de services⁷ est conjointement et individuellement responsable de toutes les obligations de ses travailleurs en vertu de la LFT. Ces travailleurs ont droit aux mêmes conditions d'emploi et aux mêmes droits que les travailleurs qui effectuent un travail semblable pour l'entreprise. Toute personne qui donne du travail à domicile, qu'elle fournisse ou non les outils ou le matériel nécessaires et quel que soit le type de rémunération, est réputée l'employeur des personnes à qui elle donne ce travail. Par contre, le petit détaillant qui a une entreprise indépendante de ses fournisseurs n'est pas dans une relation de travail et pourrait être considéré comme étant un travailleur autonome.

Puisque les travailleurs autonomes n'entretiennent aucune relation de travail, ils ne bénéficient pas des protections offertes par le droit du travail. Ils peuvent s'inscrire volontairement à l'IMSS. Dans ce cas, cependant, ils doivent verser la prime de l'employé et celle de l'employeur pour participer au régime de sécurité sociale. Leur prime

est donc plus importante que celle des employés. En outre, ils doivent la payer un an d'avance, à moins d'avoir volontairement continué de la verser au régime à la fin d'une relation de travail.

Travailleurs domestiques

Les protections offertes par le droit du travail et les programmes d'assurance sociale et de sécurité du revenu visent les domestiques. Toutefois, la LFT limite leurs droits à certains égards et leur offre par ailleurs des protections qu'elle ne fournit pas à d'autres travailleurs. Par exemple, ils n'ont pas le droit d'être réintégrés dans leurs fonctions s'ils sont congédiés sans motif valable. Ils n'ont pas droit non plus à l'indemnité de départ, s'ils ont travaillé pendant moins de trois mois. Cependant, ils peuvent participer volontairement aux programmes de la LFT.

Bénévoles

Puisque toute relation de travail comporte nécessairement une forme de rémunération, les bénévoles ne sont pas visés par les lois sur le travail. Ils peuvent bénéficier de l'assurance sociale prévue par l'IMSS aux mêmes conditions que les travailleurs autonomes pourvu, bien entendu, qu'ils aient les moyens de contribuer ou qu'ils puissent bénéficier des soins de santé comme personnes à charge. Elles sont visées par les programmes de soutien du revenu.

Notes

- 1 Il s'agit d'un crédit d'impôt fédéral remboursable auquel ont droit les travailleurs à faible revenu.
- 2 Dans la législation américaine sur la sécurité sociale, on utilise souvent le terme « travailleur autonome » tout comme dans la législation canadienne sur les régimes de retraite et d'assurance-emploi.
- 3 Certaines provinces atténuent les effets de ces règles pour certaines normes d'emploi, comme celles concernant l'avis de licenciement et le congé annuel, en décrétant que des périodes successives d'emploi auprès d'un même employeur sont réputées être continues pourvu que l'arrêt entre les périodes d'emploi soit suffisamment bref.
- 4 Toutefois, dans la mesure où une entreprise principale confère un contrôle direct relativement complet sur les moyens par lesquels les travailleurs accomplissent leur besogne à un sous-traitant, cette entreprise évite d'être responsable en tant qu'employeur en confiant cette responsabilité au sous-traitant. Si le sous-traitant est quasi insolvable, ses employés peuvent n'avoir aucun recours juridique. C'est le cas, même si l'entrepreneur principal bénéficie de la plupart des avantages économiques entraînés par le travail des employés ou qu'il précise les tâches qui doivent être exécutées en vertu du contrat. Au plan juridique, les employés du sous-traitant ont le même statut que les employés de toute autre entreprise qui se trouve dans une situation précaire au plan économique.
- 5 Dans la plupart des cas, l'employé doit avoir 24 mois de service continu et avoir gagné au moins 35 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension en vertu du Régime

-
- de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada (38 300 \$ en 2001).
- 6 Le Secrétariat du travail et de la sécurité sociale du Mexique a rédigé, pour les autochtones, avec l'aide de la Universidad Iberoamericana, un guide sur les droits et les obligations relatifs au travail qui a été traduit en nahuatl, en maya, en mixtèque et en zapotèque.
- 7 Il s'agit d'une personne ou d'une société qui offre des contrats ou qui intervient afin de louer les services d'une ou de plusieurs personnes à un employeur sans faire effectuer le travail par les ressources de son entreprise (articles 12 et 13 de la LFT).

2. CANADA

DÉFINITIONS ET COMPÉTENCE

Définition juridique du travail occasionnel ou non conventionnel

Aux fins du présent document, les travailleurs non conventionnels comprennent¹ : 1) les entrepreneurs du secteur des services (notamment ceux qui dans la loi correspondent à la définition d'« entrepreneur indépendant » ou d'« entrepreneur dépendant ») qui n'emploient aucun autre travailleur; 2) les employés temporaires²; 3) les employés à temps partiel qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur seul emploi ou à leur emploi principal.

Définition juridique du terme « employé »

Les tribunaux canadiens ont déterminé un certain nombre de critères pour faire la distinction entre les employés et les autres travailleurs. La plupart des lois du travail ne renferment aucune définition du terme « employé », laissant la responsabilité de l'établissement de cette définition aux tribunaux judiciaires et administratifs. Lorsqu'ils ont défini le terme « employé » en vertu de différentes lois, les tribunaux judiciaires et administratifs ont de façon précise pris en considération l'objet que la loi devait servir. En général, un travailleur sera ou non considéré comme un employé selon qu'il fera des affaires pour son propre compte ou pour le compte de quelqu'un d'autre. Les tribunaux judiciaires et administratifs tiendront souvent compte de facteurs comme : 1) le contrôle exercé sur le travail et la façon dont celui-ci est exécuté; 2) la propriété des outils; 3) la perspective de bénéfices; 4) le risque de perte³. Les tribunaux judiciaires et administratifs examineront de façon précise l'objectif poursuivi par la loi en ce qui concerne la réparation. Ils tiennent de plus en plus compte des réalités économiques à la base de la relation, et lorsqu'il existe un lien de dépendance économique et de subordination, ils concluent qu'il existe une relation d'emploi⁴. Néanmoins, la plupart des tribunaux judiciaires et administratifs jugent qu'un degré suffisant de contrôle exercé par l'employeur sur la manière dont le travail est exécuté et sur les moyens utilisés pour l'exécuter est un élément essentiel de la relation d'emploi. De façon générale, ni la propriété des outils, ni la perspective de bénéfices ou le risque de perte (par exemple à cause d'une rémunération au rendement), ni le fait que le travailleur soit désigné en tant qu'« entrepreneur indépendant » dans un contrat, exerce ses activités par l'entremise de sa propre société ou d'une agence d'emploi, travaille chez lui ou dans plus d'un lieu de travail, travaille à temps partiel ou soit un travailleur occasionnel n'est suffisant en soi pour déterminer que le travailleur en question n'est pas un employé.

Agences de placement temporaire – Qui est l'employeur?

Au Canada, les tribunaux judiciaires et administratifs ont pris en considération l'objet de la loi appliquée au moment de déterminer si c'était l'agence de placement temporaire ou son client qui devait être considéré comme l'employeur d'un travailleur en particulier. Les facteurs déterminants au moment de rendre cette décision comprennent les suivants : quelle entité exerce un contrôle et une orientation sur le travail exécuté par les travailleurs de l'agence; qui assume en dernier lieu le fardeau de la rémunération (par opposition à qui signe le chèque de paye); qui a en réalité le pouvoir d'embaucher et de congédier les employés et de leur imposer des mesures disciplinaires; qui les travailleurs perçoivent-ils comme leur employeur; l'agence ou le client a-t-il de bonne foi l'intention de devenir un véritable employeur? Dans un arrêt clé de la Cour suprême du Canada, on a déterminé que le client d'une agence de placement temporaire pouvait être traité comme l'employeur des travailleurs employés par cette agence aux fins de la législation sur les relations de travail au Québec. Dans les cas de ce genre, les travailleurs d'une agence de placement temporaire sont souvent protégés par la convention collective applicable aux travailleurs non temporaires employés par le client de l'agence⁵.

Compétences

Au Canada, les lois fédérales et provinciales du travail et de l'emploi s'appliquent en parallèle dans différentes sphères de compétence et les autorités fédérales et provinciales en matière de travail ont la même capacité de rendre des décisions sur des questions dans leurs sphères de compétence respectives. Les gouvernements provinciaux ont compétence en ce qui concerne les droits des biens et le droit civil à l'intérieur de leurs frontières, ce qui leur donne une compétence générale sur le domaine de l'emploi et des relations de travail. Le gouvernement fédéral a compétence sur les relations de travail et l'emploi des employés du gouvernement fédéral et de ceux qui travaillent dans certains secteurs d'activité précisés à l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Les gouvernements des territoires ont aussi le pouvoir de légiférer dans la plupart des domaines du droit du travail, sauf dans les négociations collectives du secteur privé. La compétence relative aux programmes sociaux est répartie différemment. Certains programmes d'aide sociale et de soutien du revenu, applicables à des travailleurs partout au pays, sont financés et administrés par le gouvernement fédéral. L'article 91(2A) de la *Loi constitutionnelle* accorde au gouvernement fédéral la compétence sur l'assurance-emploi. L'article 94A de la *Loi constitutionnelle de 1867*

donne au gouvernement fédéral le pouvoir de légiférer sur les pensions de vieillesse et les prestations additionnelles, y compris les prestations aux survivants et aux invalides sans égard à leur âge, tout en reconnaissant que les provinces peuvent aussi légiférer sur ces questions.

LOIS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Lois sur les relations de travail – Droits collectifs des travailleurs

Les lois sur les relations de travail de chaque administration donnent aux travailleurs le droit de se syndiquer, de négocier collectivement et de faire la grève. Ces lois s'appliquent aux employés, mais non aux entrepreneurs indépendants. Cependant, en vertu de nombreuses lois sur les relations de travail, les entrepreneurs dépendants peuvent se joindre à un syndicat et négocier collectivement parce que la loi leur donne expressément ce droit ou élargit la définition du terme « employé » de manière à les inclure.

Dans certaines administrations (comme en Colombie-Britannique et dans la sphère de compétence fédérale), de nombreux travailleurs temporaires ont été exclus des unités de négociation constituées d'employés ayant une « permanence relative ». Dans ces cas, il est possible que les travailleurs temporaires aient plus de difficultés à s'organiser pour obtenir une représentation syndicale. Ailleurs, notamment en Ontario, les employés à temps partiel ont souvent été séparés des employés à plein temps aux fins de l'établissement d'unités de négociation. Pour plusieurs raisons, les travailleurs à temps partiel ont souvent plus de difficultés à se syndiquer que les travailleurs à plein temps. Il peut être plus difficile pour eux d'obtenir une représentation syndicale parce qu'ils ont des unités de négociation distinctes de celles des employés à plein temps. Souvent cela peut aussi diminuer leur pouvoir de négociation.

En vertu de quelques lois sur les relations de travail, certains travailleurs sont exclus. Le plus souvent, ce sont les membres de certaines professions (comme l'architecture, l'art dentaire et la comptabilité) ainsi que les travailleurs domestiques et les agriculteurs.

Sécurité d'emploi

Droits relatifs à la sécurité d'emploi

À moins d'être protégés par un contrat individuel ou une convention collective qui prévoit le contraire, les employés de la plupart des administrations peuvent être congédiés pour tout motif sur réception d'un « préavis raisonnable » de la cessation de leur emploi (voir ci-dessous). La plupart des travailleurs syndiqués sont protégés par une clause de leur convention collective qui prévoit une plus grande protection de leur sécurité d'emploi.

Les lois sur l'emploi dans l'administration fédérale, au Québec et en Nouvelle-Écosse protègent la plupart des employés qui ont une période minimale de service (un, trois

et dix ans respectivement) contre un congédiement qui n'a pas lieu pour un motif valable. La mesure de redressement est la réintégration. Les protections offertes au Québec ne s'appliquent pas aux employés dont le contrat de durée déterminée a expiré ou aux travailleurs qui offrent des services de soins dans une unité d'habitation et qui ne sont pas employés aux fins de faire des profits, aux travailleurs de la construction ou aux étudiants qui participent à un programme d'initiation au travail. Au Québec, on ne peut pas ordonner à un employeur de réintégrer un domestique congédié sans motif valable, mais on peut l'obliger à lui verser une indemnité équivalant à un maximum de trois mois de salaire plus les avantages. La Nouvelle-Écosse exclut certains emplois, notamment les travailleurs domestiques à temps partiel, les travailleurs de la construction, certains vendeurs à commission, les travailleurs à bord de navires de pêche ainsi que les praticiens qualifiés et les étudiants de certaines professions (comme le droit, l'art dentaire, l'architecture et la médecine). Les dispositions fédérales s'appliquent à tous les employés relevant de la compétence fédérale.

Toutes les lois sur la négociation collective interdisent de renvoyer ou de punir des employés parce qu'ils participent à des activités syndicales ou à des activités de prévention des accidents du travail dans leur lieu de travail, qui refusent d'effectuer un travail dangereux ou qui essaient de faire appliquer les lois et les règlements de santé et de sécurité au travail, conformément à ces lois et à ces règlements.

Toutes les lois sur les droits de la personne offrent aussi une protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur la race, le sexe, la religion, l'invalidité et d'autres motifs liés aux droits de la personne. Les travailleurs qui sont congédiés à l'encontre des dispositions offrant cette protection peuvent demander la réintégration dans leur poste. La protection offerte par ces lois est examinée ci-dessous.

Enfin, au Canada, un certain nombre de lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail accordent aux travailleurs blessés le droit de réintégrer le poste qu'ils occupaient avant d'être blessés s'ils se rétablissent dans les deux années suivant le moment où est survenue la blessure. En général, ces droits ne s'appliquent pas à l'industrie de la construction, aux employés qui occupent leur emploi depuis moins de 12 mois au moment où ils sont blessés et aux petits employeurs. La question de la protection accordée par les lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail est examinée ci-dessous.

Préavis minimal en cas de cessation d'emploi

Exigences concernant un « préavis raisonnable » en common law. En vertu d'une doctrine élaborée par les tribunaux du Canada, les employeurs canadiens doivent signifier un « préavis raisonnable » avant de congédier un employé, à moins qu'il ne soit mis fin à la relation d'emploi pour un motif valable, c'est-à-dire pour une faute de conduite suffisamment grave. En l'absence de motif valable ou de préavis raisonnable, les employeurs doivent verser une indemnité de préavis équivalant habituellement à environ un mois de salaire pour chaque année de service. Les exigences rela-

tives au préavis raisonnable s'appliquent en général à tous les employés sauf ceux qui sont visés par une convention collective (auquel cas la protection du motif valable sera normalement fournie par la convention collective) ou dans certaines situations où la protection peut être limitée par contrat. Certains tribunaux ont reconnu un statut intermédiaire spécial aux travailleurs qui, en raison de la nature de leur relation d'emploi, se trouvent juste au-delà des limites normales du statut d'employé. Les travailleurs visés par ce statut intermédiaire ont droit à un préavis raisonnable avant leur congédiement. Il se peut que ce statut ne s'applique pas dans le cas des exigences de préavis qui figurent dans les lois (voir ci-dessous) et qui ne protègent normalement que les « employés »⁶.

Préavis prévus par les lois. Les provinces et le gouvernement fédéral ont inscrit dans leurs lois des préavis minimaux en cas de congédiement. Les employeurs qui ne respectent pas ces dispositions doivent généralement verser une indemnité de préavis équivalant au salaire que l'employé aurait reçu s'il avait travaillé pendant le délai prévu. (Il est à noter que la doctrine du « préavis raisonnable » décrite au paragraphe précédent englobe généralement cette obligation.) La durée du préavis exigé varie entre une et huit semaines selon l'administration concernée et la durée de la période d'emploi chez un employeur en particulier.

La plupart des administrations exigent des préavis plus longs lorsqu'un employeur ayant un nombre minimum d'employés a l'intention de licencier en même temps un nombre suffisant d'employés⁷. La majorité d'entre elles augmente la durée du délai de préavis proportionnellement au nombre d'employés touchés. La durée des préavis se situe en général entre quatre et 16 semaines selon l'administration et le nombre d'employés visés.

Champ d'application. Dans plusieurs administrations, le préavis n'est pas exigé dans les secteurs d'activité de nature saisonnière ou très cyclique comme la construction. Les employés qui sont embauchés pour exécuter une tâche précise ou pour une période déterminée n'ont en général pas droit au préavis. Cependant, dans la majorité des administrations, cette exclusion ne s'applique pas si la durée de la tâche ou de la période d'emploi est supérieure à 12 mois. Dans plusieurs administrations, elle ne s'applique pas non plus lorsque le travail se prolonge pour une période précisée d'avance lorsque la tâche ou la période d'emploi initialement prévue est terminée.

La plupart des administrations excluent un groupe professionnel ou plus de la protection en matière de préavis prévue par la loi. Les groupes le plus souvent exclus sont les employés des petites exploitations agricoles et des fermes familiales, les agents d'immeubles et les vendeurs d'automobiles, les membres de certaines professions comme le droit, la médecine et l'architecture, les personnes qui s'occupent des enfants, des personnes âgées et des infirmes et les travailleurs domestiques à temps partiel.

Critères d'admissibilité. Les employés doivent travailler pendant un certain nombre de mois pour avoir droit à la première semaine du préavis. Cette période varie entre un

et six mois selon l'administration et elle est le plus souvent de trois mois. Dans certaines administrations, ces critères d'admissibilité s'appliquent aux préavis pour les licenciements collectifs, mais ce n'est pas le cas partout.

Dans certaines provinces, des périodes d'emploi successives pour le même employeur peuvent être considérées comme continues aux fins de certaines protections législatives (surtout en ce qui concerne le préavis de licenciement), pourvu que l'intervalle entre les périodes d'emploi soit suffisamment court. La durée maximale de cet intervalle varie entre 14 jours consécutifs et trois mois, selon l'administration. À Terre-Neuve, des dispositions spéciales préservent la continuité d'emploi des travailleurs saisonniers qui sont embauchés pendant au moins cinq mois chaque saison par le même employeur.

Droit à des congés et à la réintégration pour des raisons médicales, pour une maladie ou une blessure professionnelle ou pour des obligations familiales. La législation canadienne offre une gamme de congés allant du congé pour obligations familiales non spécifiées aux congés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ou pour cause de décès ou de maladie.

Congé pour obligations familiales. La majorité des administrations ne fournissent pas une garantie légale pour le congé pour obligations familiales. Cependant, trois provinces prévoient un bref congé sans solde, dont la durée est de cinq jours au Québec et en Colombie-Britannique et de trois jours au Nouveau-Brunswick. Au Québec, l'employé peut prendre ce congé pour s'occuper de la santé ou de l'éducation de son enfant mineur si sa présence est requise en raison de circonstances imprévisibles et indépendantes de sa volonté. En Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, il peut le prendre pour s'occuper de la santé de n'importe quel membre de sa famille immédiate. En outre, en Ontario, une nouvelle disposition permet aux employés de prendre un congé d'une durée maximale de dix jours par année en cas d'urgence, si leur employeur a 50 employés ou plus. Ce congé peut être pris pour des raisons personnelles ou familiales, comme un décès, ou pour toute autre raison urgente concernant des proches.

Congé de maternité. Toutes les administrations accordent un congé de maternité non payé de 17 ou 18 semaines. Dans certaines administrations, ce congé peut être prolongé si l'employée ne peut revenir au travail pour des raisons de santé ou si la naissance a été retardée, afin que la mère ait au moins six semaines de congé après son accouchement.

Toutes les administrations, sauf le Nouveau-Brunswick, le Québec et la Colombie-Britannique, exigent une période minimale d'emploi continu auprès de l'employeur à qui le congé est demandé pour qu'une employée ait droit à un congé de maternité. Cette période va de 13 semaines à 12 mois. La Saskatchewan exige 20 semaines d'emploi auprès de l'employeur au cours des 52 semaines précédant la demande de congé.

Dans certaines administrations, les travailleurs agricoles, certains travailleurs domestiques ainsi que les membres qualifiés et les étudiants de certaines professions (comme

le droit, la comptabilité et la médecine) ne bénéficient pas du droit au congé de maternité prévu par la loi.

Congé parental. Dans toutes les administrations, un employé a droit à un congé parental non payé à la naissance d'un enfant. L'employée qui a un bébé peut combiner le congé parental et le congé de maternité. Toutes les administrations offrent aux parents adoptifs un congé d'adoption non payé, qui prend le plus souvent la forme d'un congé parental. À Terre-Neuve et en Saskatchewan, cependant, les parents adoptifs peuvent avoir droit à un congé d'adoption non payé de 17 ou 18 semaines et à un congé parental, qu'ils peuvent prendre consécutivement. La durée du congé parental varie selon l'administration, soit entre 34 et 37 semaines, sauf au Québec, où elle est de 52 semaines, et selon qu'elle comprend ou non un congé de maternité ou d'adoption. Le champ d'application et les critères d'admissibilité du congé parental sont habituellement les mêmes que ceux du congé de maternité.

Congé de décès. La plupart des administrations accordent le droit à un congé au décès de certains proches parents de l'employé. La durée maximale de ce congé est de un à cinq jours selon l'administration et le lien entre l'employé et la personne décédée. Il s'agit d'un congé non payé (sauf au fédéral, au Québec et à Terre-Neuve, où il est partiellement payé à certaines conditions). Dans la plupart des cas, on n'exige pas de période de service minimale pour avoir droit au congé de deuil non payé. Dans certaines administrations, les travailleurs agricoles, certains travailleurs domestiques et les membres qualifiés de certaines professions (comme le droit, la comptabilité et la médecine) ne bénéficient pas du droit au congé de deuil prévu par la loi.

Congés de maladie. Sept administrations autorisent les employés admissibles à prendre congé en cas de maladie. Le congédiement d'un employé parce qu'il est malade violerait dans de nombreux cas la protection liée au motif valable (voir ci-dessus). En outre, la législation sur les droits de la personne (voir ci-dessous) protège en général les employés contre un congédiement pour raison d'incapacité. Le terme « incapacité » englobe habituellement la plupart des maladies, sauf qu'un malaise de courte durée touchant presque tout le monde et n'ayant pas d'effets durables ne peut être considéré comme une incapacité.

Lois antidiscriminatoires

Toutes les administrations canadiennes ont des lois antidiscriminatoires appelées « codes des droits de la personne » ou « lois sur les droits de la personne ». Ces lois interdisent expressément la discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la couleur de la peau, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe et l'incapacité mentale ou physique. Dans la plupart des administrations canadiennes, la discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique, la grossesse ou l'accouchement, l'état matrimonial, l'origine ancestrale, la situation familiale, les croyances et l'orientation sexuelle est aussi interdite de façon expresse. La jurisprudence a établi que la protection contre la discrimi-

mination fondée sur l'incapacité comprend la protection contre la discrimination fondée sur la maladie, notamment la dépendance à l'égard des drogues ou de l'alcool. La Cour suprême a soutenu que la protection contre la discrimination fondée sur le sexe comprend la protection contre la discrimination fondée sur la grossesse⁸. La Cour suprême du Canada a aussi déterminé qu'il fallait interpréter que la protection contre la discrimination sur le fondement de l'orientation sexuelle existait dans les lois sur les droits de la personne qui ne mentionnaient pas expressément ce motif⁹. Le Québec, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve, le Manitoba et le Québec prévoient une protection expresse contre la discrimination fondée sur les croyances ou les convictions politiques. Ces lois s'appliquent en général à tous les employés de tous les employeurs au sein de l'administration. Dans leur interprétation des lois antidiscriminatoires, les tribunaux judiciaires et administratifs ont souvent utilisé une définition large du terme « emploi ». Selon un certain nombre de décisions qui font autorité, le terme « emploi » englobe dans ces lois toute entente en vertu de laquelle une personne accepte de faire un travail pour lequel un d'autre¹⁰.

Lois sur la santé et la sécurité au travail

Toutes les administrations ont des lois qui établissent des normes minimales applicables à la santé et à la sécurité au travail. Ces lois imposent aux employeurs l'obligation générale de veiller à la santé et à la sécurité de chacun de ses employés ainsi que des obligations spécifiques qui consistent à offrir des mesures de protection précises et à informer les travailleurs des risques qu'ils courent. Elles prévoient aussi l'établissement de comités mixtes employeur-employés ayant pour mandat, entre autres, de veiller au respect des normes de sécurité. Elles donnent aussi aux travailleurs le droit de refuser d'effectuer les travaux dangereux qu'elles définissent, conformément à la procédure qu'elles établissent.

Les lois sur la santé et la sécurité au travail protègent tous les employés, sauf les travailleurs agricoles et les domestiques en Ontario et en Alberta, où les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques sont exclus et dans les Territoires du Nord-Ouest où les travailleurs domestiques sont exclus. La majorité des administrations protègent les travailleurs autonomes travaillant dans un lieu de travail. Dans ces administrations, les travailleurs d'agences de placement temporaire seraient probablement protégés par les obligations imposées aux clients de leur agence, que ces clients soient ou non considérés comme leur employeur.

Autres normes d'emploi minimales

Loi sur les normes d'emploi

Toutes les administrations ont une loi sur les normes d'emploi minimales. Ces lois prévoient en général un salaire minimum, une durée du travail quotidienne et hebdomadaire maximale après laquelle l'employeur doit verser la

rémunération des heures supplémentaires, la réglementation du mode de paiement du salaire et de la fréquence à laquelle il est versé et les retenues autorisées sur le salaire, les pauses-café et les pauses-repas quotidiennes, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés payés, le congé annuel minimum et la paye de vacances, le préavis minimal avant le licenciement et des questions semblables. Sous réserve des normes minimales qu'elles prévoient, ces lois n'empêchent habituellement pas les employeurs de traiter les travailleurs à temps partiel moins avantageusement que leurs collègues qui font le même travail à plein temps. Font exception à cette règle, le Québec, où l'employeur doit payer l'employé à temps partiel au même taux que l'employé à temps plein qui fait le même travail (à moins qu'il gagne déjà plus du double du salaire minimum) et la Saskatchewan, où l'employeur doit accorder aux employés à temps partiel admissibles les mêmes avantages qu'aux employés à temps plein.

Dans un certain nombre d'administrations, les travailleurs agricoles, certains travailleurs domestiques (notamment ceux qui travaillent à temps partiel) et les membres qualifiés de certaines professions (comme le droit, la comptabilité et la médecine) ne sont pas protégés par ces droits inscrits dans la loi. À Terre-Neuve, l'employé doit avoir travaillé pendant un certain pourcentage du nombre d'heures normales de travail par année pour avoir droit au congé annuel. En conséquence, bien des travailleurs à temps partiel de cette province n'accumulent pas suffisamment d'heures de travail pour obtenir ce congé. Les conditions liées au préavis de licenciement, au motif valable, au congé de maternité, au congé parental et au congé de décès ont été décrites précédemment.

L'Ontario et le gouvernement fédéral prévoient le versement d'une indemnité de départ en plus du préavis susmentionné. En Ontario, cette indemnité varie entre cinq et 26 semaines de salaire selon la durée de la période de service du travailleur auprès du même employeur. Au gouvernement fédéral, elle équivaut à deux jours de salaire par année de service chez l'employeur et doit représenter au moins cinq jours de salaire.

En Ontario, les dispositions sur l'indemnité de départ s'appliquent uniquement aux employés ayant cinq ans de service pour un employeur dont la feuille de paye est d'au moins 2,5 millions de dollars ou faisant partie d'un groupe d'au moins 50 employés licenciés dans un délai de six mois, en raison de l'interruption permanente d'une partie ou de l'ensemble des activités de leur employeur. Dans la sphère de compétence fédérale, les employés ayant 12 mois d'emploi continu auprès du même employeur ont droit à une indemnité de départ au moment de la cessation de leur emploi. Dans ces deux administrations, les exclusions relatives au champ d'application qui touchent au préavis de licenciement s'appliquent aussi en général à l'indemnité de départ.

Législation sur les prestations de retraite

Dans chaque administration, une loi garantit que les régimes de retraite privés des employés respectent certaines normes minimales. Elle n'exige pas l'établissement de

ces régimes. Ces lois prévoient généralement que : 1) les employeurs paient pour au moins 50 % de la pension accumulée dans des régimes de pension à prestations déterminées; 2) les prestations de retraite sont payables après une période maximale de service qui varie, mais qui est le plus souvent de deux ans; 3) lorsqu'ils quittent leur emploi, les employés peuvent transférer les prestations accumulées dans le régime de retraite de leur nouvel employeur dans un régime d'épargne-retraite individuel (appelé REER) ou dans une prestation viagère différée; 4) les régimes sont adéquatement financés et les fonds sont investis avec prudence; 5) les régimes prévoient le versement de prestations au conjoint survivant; 6) les régimes permettent une retraite anticipée, sous réserve de réductions actuarielles des niveaux de prestations, 10 ans avant la date normale de retraite prévue par le régime.

Dans toutes les administrations, sauf à Terre-Neuve, la loi prévoit que les employés à temps partiel doivent avoir le droit de participer à un régime de retraite, sous réserve des critères d'admissibilité. Dans la plupart des cas, l'employé doit justifier 24 mois d'emploi continu et gagner au moins 35 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec (38 300 \$ en 2001). Beaucoup de travailleurs à temps partiel ayant un salaire relativement bas ou des semaines de travail relativement courtes n'atteignent pas ce seuil. Sauf en Saskatchewan, les employés à temps partiel n'ont pas, en vertu de la loi, droit aux mêmes prestations de retraite, calculées au prorata, que les employés à plein temps.

ASSURANCE SOCIALE ET AUTRES PROGRAMMES DE SOUTIEN DU REVENU

Régime public d'assurance-maladie

Chaque administration a un régime public d'assurance-maladie exhaustif, qui couvre la plupart des services de santé fournis par les hôpitaux et les médecins. Chacun de ces régimes est financé conjointement par le gouvernement fédéral et la province dans laquelle il s'applique. La législation nationale garantit que les personnes qui passent d'une province à une autre restent protégées par au moins un régime.

Sous réserve de quelques exceptions mineures, les résidents de chaque province sont protégés par le régime d'assurance-maladie de cette province. En général, un résident est un citoyen canadien ou un résident permanent légal qui choisit de demeurer dans une province et qui se trouve dans cette province une partie de l'année (en général six mois). Au Manitoba, les étrangers qui ont des permis de travail valables pour moins d'un an ne peuvent pas être protégés par le régime.

En général, il n'y a pas de critères d'admissibilité. En Ontario, cependant, la plupart des nouveaux résidents et de ceux qui reviennent après une absence sont assujettis

à un délai d'attente de trois mois avant d'être protégés par le régime.

Régimes de retraite publics

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime des rentes du Québec (RRQ) offrent des prestations de retraite fondées sur les cotisations du travailleur à ces régimes. Les prestations de retraite équivalent à 25 % de la « moyenne mensuelle des gains ouvrant droit à pension » du travailleur pendant sa « période de cotisation »¹¹, sous réserve d'un maximum fixé à 25 % du salaire moyen au Canada au cours des dernières années¹².

Presque tous les travailleurs employés et autonomes peuvent participer au RPC ou au RRQ. Cependant, les revenus découlant de certains types d'emplois sont exclus des gains ouvrant droit à pension. Les exceptions importantes comprennent ce qui suit : 1) l'emploi dans l'agriculture, la pêche, la chasse, le piégeage, la sylviculture, l'exploitation des forêts ou l'abattage des arbres, par un employeur qui verse à l'employé, au cours d'une année, une rémunération en espèces inférieure à 250 \$ ou qui l'emploie, à des conditions prévoyant le versement d'une rémunération en espèces, pendant moins de 25 jours ouvrables dans une année; 2) l'emploi d'une nature fortuite, qui n'est pas lié à l'objet du commerce ou de l'entreprise de l'employeur.

Pour être admissible à une pension de retraite, un travailleur doit avoir contribué au régime au cours d'une année civile. Sous réserve d'un revenu annuel maximum ouvrant droit à pension, les cotisations sont faites à l'égard de tout revenu ouvrant droit à pension en sus de 3 500 \$. Ainsi, la plupart des travailleurs canadiens sont admissibles. Il est à noter toutefois que la valeur d'une pension de retraite dépend directement du taux de salaire du travailleur et de la durée de la période pendant laquelle il a fait partie de la population active¹³.

Pension de la sécurité de la vieillesse

Le Programme de la sécurité de la vieillesse offre des prestations mensuelles modestes et imposables à toutes les personnes âgées de 65 ans et plus qui répondent aux exigences relatives à la résidence. Cette pension s'accumule au rythme de 1/40 de la pension maximale pour chaque année de résidence au Canada après l'âge de 18 ans, jusqu'à concurrence de 40 ans.

L'admissibilité n'est pas liée aux antécédents de travail. Pour être admissible à une pension de la SV, il faut avoir résidé au Canada pendant au moins 10 ans. Il faut aussi être citoyen canadien ou résident légal du Canada le jour qui précède l'approbation de sa demande de prestations, ou si on ne réside plus au Canada, il faut avoir été citoyen canadien ou résident légal du Canada le jour précédant celui où on a cessé d'habiter au Canada.

Assurance-chômage

Programme d'assurance-emploi – Prestations régulières

La Loi sur l'assurance-emploi du Canada accorde aux travailleurs admissibles une certaine protection contre un arrêt de rémunération provenant de la cessation de leur emploi en raison d'une mise en disponibilité ou d'une cessation d'emploi involontaire. Le Programme d'assurance-emploi remplace une partie du salaire du travailleur pendant une certaine période. Il y a un délai de carence de deux semaines avant le versement de toute prestation. Pour la plupart des travailleurs, le taux des prestations de base équivaut à 55 % de la moyenne de leur rémunération hebdomadaire assurable¹⁴, jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine. Les travailleurs deviennent admissibles aux prestations pour une période allant de 14 à 45 semaines selon le taux local de chômage et le nombre d'heures de travail dans un emploi assurable au cours des 52 semaines précédentes ou depuis la dernière demande de prestations¹⁵. Si un travailleur reçoit une indemnité de départ, son admissibilité aux prestations d'assurance-emploi sera retardée du nombre de semaines de salaire qu'il reçoit sous forme d'indemnité de départ.

Le Programme d'assurance-emploi englobe la plupart des formes d'emploi dans sa définition de « gains ouvrant droit à pension ». Voici quelques exceptions importantes : 1) l'emploi occasionnel à des fins autres que celles de l'activité professionnelle ou de l'entreprise de l'employeur; 2) l'emploi d'une personne au service d'une personne morale si cette personne contrôle plus de 40 % des actions avec droit de vote de cette personne morale; 3) l'emploi qui constitue un échange de travail ou de services; 4) l'emploi dans le cadre duquel l'employeur et l'employé ont un lien de dépendance; 5) l'emploi dans le domaine agricole pour un employeur qui donne du travail pendant moins de sept jours au cours d'une année; 6) l'emploi dans le domaine agricole pour lequel l'employé reçoit la totalité ou une partie de sa rémunération sous une autre forme qu'en espèces. Les travailleurs autonomes sont généralement exclus, mais des dispositions spéciales prévoient des prestations pour les pêcheurs indépendants.

Pour être admissible aux prestations de base, le travailleur doit avoir accumulé entre 420 et 700 heures d'emploi assurable, selon le taux local de chômage, au cours des 52 semaines précédentes ou depuis sa dernière demande de prestations, soit la période la plus courte. Cependant, lorsqu'il n'a pas travaillé pendant au moins 490 heures au cours des 52 semaines précédant la période d'admissibilité de 52 semaines, il doit accumuler 910 heures de travail assurable. En outre, il doit être disponible pour un emploi qui lui convient.

Comme le Programme d'assurance-emploi accorde une protection seulement contre une perte d'emploi involontaire, le travailleur n'est pas protégé s'il quitte son emploi de son plein gré à moins qu'il ne le fasse pour un motif valable. Les motifs valables peuvent inclure la nécessité de

prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent ou un excès d'heures supplémentaires.

Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi

Le travailleur admissible a droit à des prestations d'assurance-emploi s'il doit subir une baisse de revenus équivalant à au moins 40 % de son revenu hebdomadaire normal parce qu'il cesse de travailler en raison d'une grossesse ou de la nécessité de prendre soin d'un enfant qui vient de naître ou qui vient d'être adopté. Ces travailleurs ont droit à ce qui suit : 1) un maximum de 15 semaines de prestations de maternité payables seulement à la mère naturelle au cours de la période entourant la naissance de l'enfant; 2) un maximum de 35 semaines de prestations parentales payables à la mère et au père naturels ou adoptifs. Il y a un délai de carence de deux semaines avant que les prestations ne deviennent payables. Cependant, un seul délai de carence doit être observé lorsque la travailleuse reçoit des prestations de maternité et des prestations parentales pour la même naissance ou adoption ou lorsque les deux parents partagent les prestations parentales.

Le champ d'application des prestations de maternité et des prestations parentales est le même que celui des prestations régulières, qui ont été décrites précédemment. Les critères d'admissibilité diffèrent, cependant. En particulier, la règle obligeant ceux qui réintègrent le marché du travail à avoir travaillé pendant 910 heures ne s'applique pas. En outre, tous les travailleurs doivent avoir travaillé pendant 600 heures au cours de la période d'admissibilité de 52 semaines.

Assurance-invalidité

Accidents ou blessures professionnelles : lois sur l'indemnisation des accidentés du travail

Les lois sur l'indemnisation des accidentés du travail de chaque administration établissent un système au moyen duquel les travailleurs peuvent demander une indemnisation s'ils ont une maladie ou une blessure liée à leur travail. Les prestations ne sont pas imposables et sont calculées en fonction du revenu que touchait le travailleur lorsqu'il s'est blessé ou qu'il est devenu malade. Les programmes provinciaux accordent entre 75 et 90 % du revenu net, jusqu'à concurrence d'un montant maximal qui varie entre 38 300 \$ et 60 600 \$, ce qui était le cas en Ontario en 2001. Le niveau d'indemnisation dépend du degré d'invalidité découlant de la blessure ou de la maladie. Sur cette base, les régimes d'indemnisation des accidentés du travail remplacent le revenu perdu en raison des blessures et maladies professionnelles qui causent tant l'invalidité temporaire que permanente.

En général, il n'y a pas de critères d'admissibilité à respecter pour recevoir des prestations si le travailleur est protégé par le régime d'indemnisation des accidentés du travail. La plupart des employeurs sont tenus de participer au régime de leur administration. En général, les

employeurs qui sont exclus du régime peuvent y participer volontairement, s'ils le désirent. De même, les entrepreneurs indépendants peuvent demander à participer à leurs frais au régime d'indemnisation des accidentés du travail.

Dans la majorité des administrations, une partie ou la totalité des travailleurs domestiques est exclue de cette protection obligatoire. Dans certaines administrations, les travailleurs agricoles, les travailleurs professionnels, les travailleurs occasionnels (qui travaillent à des fins autres que celles de l'activité professionnelle de l'employeur) et les pêcheurs sont exclus. Dans certaines administrations sont aussi exclus les « travailleurs à domicile » qui sont généralement définis comme une personne « à qui des articles ou du matériel sont remis pour être rectifiés, nettoyés, lavés, modifiés, ornés, terminés, réparés ou adaptés pour la vente, et ce à son domicile ou dans un autre lieu de travail qui n'est pas sous le contrôle ou la direction de la personne qui lui a donné les articles ou le matériel ».

Autres formes d'invalidité

Les travailleurs blessés ou malades qui ne sont pas protégés par un programme d'indemnisation des accidentés du travail peuvent recevoir les prestations de maladie du Programme d'assurance-emploi. Le travailleur admissible a droit à un maximum de 15 semaines de prestations de l'assurance-emploi s'il cesse de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Si son revenu hebdomadaire normal diminue de plus de 40 %, c'est considéré comme une interruption de revenus. Il y a un délai de carence de deux semaines à observer avant que les prestations ne deviennent payables. Le champ d'application de ces prestations est le même que celui des prestations régulières, qui ont été décrites auparavant. Les critères d'admissibilité diffèrent, cependant. Pour avoir droit aux prestations de maladie, le travailleur doit avoir accumulé au moins 600 heures pendant sa période d'admissibilité de 52 semaines (ou depuis le début de sa dernière demande), quel que soit le taux de chômage de la région où il habite. Les prestations de maladie ne sont pas assujetties aux dispositions concernant les personnes qui entrent sur le marché du travail.

Pensions d'invalidité

Le Régime de pensions du Canada (RPC), qui s'applique partout au Canada sauf au Québec, et le Régime des rentes du Québec (RRQ), qui lui est très semblable, offrent des prestations d'invalidité aux personnes âgées de 65 ans au maximum qui sont incapables de travailler en raison d'une invalidité grave¹⁶ et prolongée. Le RRQ offre aussi des prestations aux personnes de 60 à 65 ans qui ne peuvent plus gagner leur vie comme auparavant. La pension d'invalidité du RPC comme celle du RRQ est constituée d'un montant fixe de base auquel s'ajoute une composante fondée sur le revenu équivalant à 75 % d'une pension de retraite calculée comme si la personne prenait sa retraite à l'âge de 65 ans (voir ci-dessus), sous réserve d'un montant maximal de prestations¹⁷ par mois. Ceux qui ont des personnes à charge

ont droit à un supplément familial et leurs enfants ont aussi droit à des prestations forfaitaires. Il y a un délai de carence de trois mois avant que les prestations ne deviennent payables.

Le RPC et le RRQ protègent la plupart des employés et des travailleurs autonomes. Cependant, les revenus découlant de certains types d'emplois sont exclus des gains ouvrant droit à pension. Voici quelques-unes des exceptions importantes : 1) l'emploi dans l'agriculture, la pêche, la chasse, le piégeage, la sylviculture, l'exploitation des forêts ou l'abattage des arbres pour un employeur qui verse à l'employé au cours d'une année une rémunération en espèces inférieure à 250 \$ ou qui l'emploie, à des conditions prévoyant le versement d'une rémunération en espèces, pendant moins de 25 jours ouvrables dans une année; 2) l'emploi d'une nature fortuite, qui n'est pas lié à l'objet du commerce ou de l'entreprise de l'employeur.

Avant le 1^{er} janvier 1998, pour recevoir des prestations d'invalidité, le travailleur devait avoir contribué au régime pendant au moins deux des trois années ou cinq des 10 années précédant la présentation de sa demande. Les contributions sont basées sur le revenu annuel en sus de 3 500 \$ par année. Ainsi, si une personne n'a pas ce revenu au cours d'une année, cette année ne sera pas prise en compte aux fins du calcul de l'admissibilité. Si une personne a été frappée d'invalidité après le 31 décembre 1997, elle doit avoir contribué au RPC au cours de quatre des six années précédentes et avoir gagné au moins 10 % du maximum annuel des gains assurables. En 2001, ce maximum était de 38 300 \$. Le RRQ offre aussi des prestations à ceux qui ont contribué au régime pendant au moins la moitié de leur période de cotisation (sous réserve d'un minimum de deux ans).

Soutien direct du revenu

Les principaux programmes de soutien direct du revenu pour les travailleurs à faible revenu et les pauvres sont brièvement décrits ci-dessous. En général, l'accès aux prestations versées en vertu de ces programmes n'a rien à voir avec le fait que la personne a effectué du travail non conventionnel.

Aide sociale

Chaque province et territoire a un programme d'aide sociale financé en partie par des paiements de transfert fédéraux, qui vise à fournir une modeste aide financière aux particuliers et aux familles à faible revenu ayant peu ou pas d'actifs. Les prestations visent à répondre à leurs besoins fondamentaux comme la nourriture, le vêtement, le logement, les services publics et les besoins personnels et domestiques de base. Dans certains cas, une aide spéciale est offerte pour aider à payer les dépenses scolaires ou à répondre aux besoins spéciaux des personnes handicapées.

Programme de la sécurité de la vieillesse

Le supplément de revenu garanti (SRG) accorde un petit

montant de prestations mensuelles non imposables aux résidents du Canada qui reçoivent une pension de la SV et qui ont peu ou pas d'autres revenus. Les bénéficiaires doivent présenter chaque année une nouvelle demande de SRG. Pour recevoir ces prestations du SRG, la personne doit déjà recevoir une pension de la Sécurité de la vieillesse (voir ci-dessus)¹⁸.

Une modeste allocation mensuelle est payée au conjoint ou conjoint de fait âgé de 60 à 64 ans d'un bénéficiaire de la Sécurité de la vieillesse, si le couple a un très faible revenu et peu d'actifs¹⁹. Une allocation au conjoint légèrement plus élevée est versée à une personne du même âge et se trouvant dans la même situation financière dont le conjoint ou le conjoint de fait est décédé.

Avantages fiscaux pour les salariés à faible revenu

Les lois fédérales et provinciales de l'impôt sur le revenu prévoient un certain nombre d'avantages fiscaux (déductions fiscales et crédits d'impôt non remboursables) pour les travailleurs canadiens à faible revenu. Ces programmes comprennent la prestation fiscale canadienne pour enfants (visant à aider les familles), la déduction fédérale pour frais de garde d'enfants, le « crédit pour l'équivalent de marié » fédéral (visant à réduire le fardeau financier des chefs de famille monoparentale qui élèvent seuls leurs enfants), divers programmes provinciaux aussi conçus pour aider les familles, le crédit d'impôt fédéral pour frais médicaux, le montant fédéral pour personne handicapée et le crédit fédéral pour taxe sur les produits et services (visant à compenser certains des effets dégressifs d'une taxe sur la valeur ajoutée). Ces avantages fiscaux sont en général accessibles à tous les résidents assujettis à l'impôt dans l'administration pertinente.

Notes

- 1 Pour le Canada, la définition statistique d'un travailleur non conventionnel utilisée dans la seconde édition de l'ouvrage intitulé *Les marchés du travail en Amérique du Nord* est fondée sur les définitions utilisées dans l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (1995) de Statistique Canada contenues dans l'Enquête sur la population active de cette année-là. La définition comprend les travailleurs autonomes n'ayant pas recours à une aide rémunérée, les employés temporaires et les employés à temps partiel.
- 2 Les définitions statistiques officielles englobent seulement dans les employés temporaires ceux :
 - a) qui sont employés sur une base saisonnière;
 - b) qui travaillent sur appel;
 - c) qui sont employés en vertu d'un contrat dans lequel l'employeur a précisé avant l'embauche qu'il s'agit d'un contrat pour une période déterminée ou pour une tâche ou un projet précis;
 - d) qui obtiennent leur travail par l'entremise d'une agence de placement temporaire et qui sont rémunérés par cette agence.
- 3 *Montreal v. Montreal Locomotive Works*, [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.).
- 4 Voir par exemple *Wiebe Door Services v. M.N.R.*, [1986] 5

- W.W.R. 450 (C.A.F.).
- 5 Voir par exemple *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.
 - 6 England, Christie and Christie, *Employment Law in Canada*, 3^e éd., Toronto, Butterworths, 1998, à 2.32.
 - 7 Le nombre minimum d'employés touchés nécessaire pour déclencher l'application des dispositions sur le préavis se situe en général entre 10 et 100.
 - 8 Brooks c. Canada Safeway Ltd. [1989] 1 R.C.S. 1219 26 C.C.E.L.1
 - 9 Egan c. Canada, supra.
 - 10 Voir de façon générale, England, Christie and Christie, *Employment Law in Canada*, 3^e éd., Toronto, Butterworths, 1998, à 2.5.
 - 11 La moyenne mensuelle des gains ouvrant droit à pension équivaut au total des gains ouvrant droit à pension divisé par le plus élevé des deux nombres suivants : le nombre total de mois que compte la période de cotisation ou 120 mois moins tous les mois exclus en raison d'une incapacité. La période de cotisation est la période commençant soit le 1^{er} janvier 1966, soit lorsque le travailleur a atteint l'âge de 18 ans, selon le plus tardif de ces deux événements, et se terminant lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans (avant la fin de 1986), ou au moment où il commence à recevoir une pension de retraite ou il atteint l'âge de 70 ans (après 1986). Les périodes pendant lesquelles le travailleur a eu peu ou pas de revenu, jusqu'à concurrence de 15 % de sa période de cotisation, peuvent être exclues du calcul de la moyenne mensuelle des gains ouvrant droit à pension, tout comme les périodes de faible revenu pendant lesquelles le travailleur a pris soin d'un enfant âgé de moins de sept ans. Les travailleurs peuvent choisir de commencer à recevoir une pension de retraite à tout moment entre l'âge de 60 et 70 ans. Ceux qui choisissent de recevoir des prestations avant 65 ans reçoivent des prestations réduites, tandis que ceux qui attendent auront droit à des prestations plus importantes.
 - 12 Pour l'année 2000, le maximum a été fixé à 762,92 \$ par mois.
 - 13 Voir la note 11 ci-dessus.
 - 14 Le revenu hebdomadaire moyen assurable est calculé en divisant le revenu total du travailleur au cours des 26 semaines précédentes par le plus élevé des chiffres suivants : le nombre total de semaines pendant lesquelles il a travaillé au cours de cette période ou un diviseur qui se situe entre 14 et 22 et qui augmente en même temps que le taux régional de chômage.
 - 15 Par exemple, lorsque le taux local de chômage se situe entre 9 et 10 %, un travailleur doit avoir 560 heures d'emploi assurable pour avoir droit à 20 semaines de prestations. S'il a moins de 560 heures, il n'a droit à aucune prestation.
- À mesure que son nombre d'heures de travail augmente, le nombre de semaines de prestations auxquelles il a droit augmente aussi, jusqu'à concurrence de 1 820 heures qui lui donnent droit à des prestations pendant une période pouvant aller jusqu'à 44 semaines.
- 16 Pour être considérée comme « grave », l'invalidité doit empêcher le travailleur d'occuper tout poste de façon régulière.
 - 17 Ce montant est rajusté chaque année. Pour l'an 2000, il était de 917,43 \$.
 - 18 Certains immigrants peuvent ne pas être admissibles. Un immigrant parrainé en provenance d'un pays avec lequel le Canada a établi un accord de sécurité sociale n'est pas admissible au SRG pendant la période de parrainage (jusqu'à concurrence de 10 ans) à moins qu'il : 1) n'ait 10 années de résidence au Canada après l'âge de 18 ans; 2) n'ait résidé au Canada en tant que citoyen canadien ou résident permanent le ou avant le 6 mars 1996 et qu'il devienne admissible aux prestations le ou avant le 1^{er} janvier 2001; 3) ne reçoive pas de prestations en vertu de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* pendant le mois de mars 1996 ou avant. Les immigrants non parrainés, comptant moins de 10 années de résidence au Canada, qui sont admissibles au SRG en vertu d'un accord de sécurité sociale reçoivent des prestations réduites, calculées au prorata en fonction de la fraction des 10 années pendant lesquelles ils ont habité au Canada.
 - 19 Tous les immigrants ne sont pas admissibles. Les prestations sont versées uniquement à ceux qui : 1) ont résidé au Canada pendant au moins 10 ans après l'âge de 18 ans; 2) étaient citoyens canadiens ou résidents légaux le jour précédant l'approbation de leur demande de prestations. Le conjoint parrainé d'un pensionné du régime de la SV qui réside au Canada depuis moins de 10 ans n'est pas admissible à l'allocation pour la période de son parrainage, jusqu'à concurrence de 10 ans, sauf : 1) s'il recevait une pension en mars 1996 ou avant cette date; 2) s'il résidait au Canada ou avait résidé au Canada en tant que citoyen canadien ou résident permanent avant le 7 mars 1996 et est admissible à une pension en janvier 2001 ou avant. Les prestations sont calculées au prorata dans le cas d'une personne qui n'a pas résidé au Canada pendant 10 ans après l'âge de 18 ans et 1) ne résidait pas ou n'avait pas résidé au Canada avant le 7 mars 1996 en tant que citoyen canadien ou résident permanent; 2) résidait au Canada à cette date ou avait résidé au Canada avant cette date en tant que citoyen canadien ou résident permanent mais ne sera pas admissible à une pension en janvier 2001 ou avant. L'admissibilité est établie au taux de 1/10 des prestations pour chaque année de résidence au Canada après l'âge de 18 ans, taux auquel s'ajoute 1/10 des prestations pour chaque année additionnelle de résidence au Canada.

3. MEXIQUE

DÉFINITIONS

Relation de travail

De façon générale, les lois mexicaines en matière de travail et de sécurité sociale sont fondées sur la notion de relation de travail entre un travailleur et un employeur. Il existe une relation de travail, quelle que soit l'origine de cette relation, chaque fois qu'un travailleur exécute une tâche subalterne pour une autre personne en contrepartie d'une rémunération. Aucun contrat officiel d'emploi n'est nécessaire afin que la relation existe. Le « travailleur » est donc un subalterne qui exécute un travail pour une autre personne, en contrepartie d'une rémunération.

En effectuant ses tâches, le subalterne doit respecter les instructions, les directives ou les ordres que lui donne la personne pour qui il travaille. La personne qui rend des services temporaires à une autre (comme l'aider à entretenir son terrain ou sa maison) peut donc être dans une relation de travail. Toutefois, certains contrats de services ne créent aucune relation de travail puisqu'il ne s'agit pas d'une tâche subalterne. Par exemple, les rapports entre le membre d'une profession (notamment un médecin, un architecte ou un avocat) et son client sont souvent exclus.

Définition juridique du travail dans les secteurs non structurés

Pour décrire la situation juridique des travailleurs des secteurs non structurés, on peut combiner divers éléments des principales définitions statistiques de ces groupes que l'on trouve dans les lois. On obtiendra ainsi une définition juridique qui leur est applicable¹ :

- Les personnes qui travaillent dans de petits établissements, c'est-à-dire tous les travailleurs, de même que d'autres personnes (notamment l'employeur) qui travaillent dans un petit établissement (sauf dans certaines industries).
- Les travailleurs autonomes qui ne sont pas membres d'une profession, c'est-à-dire les gens d'affaires autonomes qui n'ont aucun employé, sauf les professionnels au sens du Système de classification des emplois du Mexique, 1980.
- Les travailleurs domestiques.
- Les bénévoles.

Louage de services et travail à domicile : qui assume les obligations de l'employeur?

L'entreprise qui a recours à des employés fournis par une société de louage de services² est responsable conjointement et individuellement de toutes les obligations qui sont

prévues par la Loi fédérale sur le travail (*Ley Federal del Trabajo – LFT*) à l'égard de ces travailleurs. Les travailleurs jouissent des mêmes conditions de travail et des mêmes droits que les travailleurs qui font un travail semblable pour l'entreprise.

Dans le même ordre d'idées, si une entreprise qui offre exclusivement ou principalement des services et du travail à d'autres entreprises n'a pas les ressources nécessaires pour respecter ses obligations envers ses travailleurs, l'entreprise pour laquelle le travail est effectué ou les services sont rendus sera conjointement et individuellement responsable de ces obligations (articles 13 et 15). Le cas échéant, les travailleurs bénéficient, proportionnellement, des mêmes conditions d'emploi que les personnes qui font un travail semblable dans l'entreprise pour laquelle le travail est effectué.

Toute personne qui donne du travail à domicile, qu'elle fournisse ou non les outils ou le matériel nécessaires, et quelle que soit la forme de rémunération, est réputée l'employeur des personnes à qui elle donne le travail (article 314). Le travailleur à domicile a les droits et obligations de tout travailleur relativement aux deux employeurs ou plus pour lesquels il travaille (article 315). Le recours à des intermédiaires ou à des agents pour distribuer le travail à domicile est interdit (article 316). Les travailleurs à domicile sont payés au même taux que les personnes qui font un travail semblable dans l'entreprise ou l'établissement de l'employeur (article 323).

Compétence

Au Mexique, ce sont les lois fédérales qui offrent les principales protections en matière de travail, et qui établissent les programmes de sécurité sociale et de soutien du revenu à l'intention des employés du secteur privé. La LFT et l'article 123, partie A, de la Constitution fédérale régissent la relation employeur-employé et les relations de travail des employés du secteur privé au Mexique.

LOIS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

En règle générale, tous les travailleurs jouissent des droits protégés par la Constitution en matière de travail. Les dispositions de la LFT visent tous les travailleurs et employeurs, sauf les entreprises familiales qui n'emploient qu'un mari et son épouse, d'autres membres de la famille, leurs ascendants ou descendants ou pupilles. Les normes de santé et de sécurité au travail de la LFT s'appliquent à tous les employeurs. Les rares exceptions précises en ce qui a trait au champ d'application et aux critères d'admissibilité en vertu de la LFT sont décrites ci-dessous.

Lois sur les relations de travail – Droits collectifs des travailleurs

La Constitution mexicaine garantit la liberté d'association, le droit de former un syndicat et de faire la grève. La LFT prévoit également ces droits et en outre, elle établit des règles applicables aux négociations entre les syndicats et les employeurs. La LFT accorde tous ces droits à tous les employés sauf aux membres de la famille d'une entreprise familiale. Les employés qui occupent un poste réputé « confidentiel » au sens de la loi, notamment les cadres, les surveillants généraux ou les travailleurs en situation de confiance sont légalement exclus du droit de faire partie du syndicat des autres travailleurs et, en pratique, ils sont rarement syndiqués (art. 363).

Sécurité d'emploi

Droits relatifs à la sécurité d'emploi

Aux termes de la Constitution, aucun travailleur ne peut être congédié sans motif valable. Le travailleur qui a été congédié sans motif valable peut demander sa réintégration ou une indemnité, sous réserve de certaines exceptions prévues par la loi.

La LFT interdit également le congédiement sans motif valable et le travailleur ainsi congédié peut demander sa réintégration ou une indemnité de départ. En vertu de la LFT, tout travailleur est embauché en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée à moins que les parties ne conviennent, au moment de l'embauche, que le contrat aura une durée déterminée. Un contrat à durée déterminée n'est possible, en vertu de la LFT, que dans certaines situations précises, notamment lorsqu'il s'agit d'un travail temporaire ou de remplacer temporairement un autre employé. Dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage des animaux ou de l'exploitation forestière, le travailleur doit demeurer à l'emploi d'un même employeur pendant trois mois avant d'être présumé employé permanent (article 280).

Aux termes de l'article 49 de la LFT, l'employeur est exempté de réintégrer certains employés dans leurs fonctions, même en cas de congédiement sans motif valable, notamment les employés qui comptent moins d'un an de service, les employés de confiance, les travailleurs domestiques et les travailleurs occasionnels. Si l'employeur est exempté (sauf s'il s'agit d'un travailleur domestique qui est à son service depuis moins de trois mois), il est tenu d'indemniser le travailleur en lui versant trois mois de salaire, 20 jours de salaire par année de service, l'allocation d'ancienneté prévue par la loi (12 jours par année de service) et les salaires impayés entre la date du congédiement et la date du versement de l'indemnité.

La relation de travail peut être rompue en cas d'insolvabilité ou de catastrophe soudaine (articles 53, 434 à 438). Le cas échéant, les travailleurs ont droit à une indemnité de départ (voir plus loin) et le licenciement doit avoir lieu en respectant l'ordre d'ancienneté.

Droit à des congés et à la réintégration pour des raisons médicales, pour une maladie ou une blessure professionnelle ou pour des obligations familiales

En règle générale, l'absence du travail constitue un motif valable de congédiement uniquement si le travailleur est absent plus de trois fois au cours d'une période de 30 jours sans l'autorisation de l'employeur ou sans motif valable. La maladie attestée par un médecin constitue un motif valable (article 47(X)).

Néanmoins, lorsque l'incapacité physique ou mentale ou l'invalidité évidente du travailleur le rendent inapte à remplir ses tâches, la relation de travail peut être rompue (article 53). Par contre, l'article 498 de la LFT exige que l'employeur réintègre dans ses fonctions l'employé victime d'un accident de travail ou qui souffre d'une maladie professionnelle qui peut remplir ses tâches et qui se présente au travail dans l'année qui suit le début de son invalidité. Aux termes de l'article 499, l'employeur doit offrir un emploi différent à tout travailleur accidenté qui n'est pas en mesure de reprendre ses fonctions habituelles, conformément aux dispositions de la convention collective entre l'employeur et le syndicat qui représente ses employés.

En conformité avec l'article 123(A)(V) de la Constitution ainsi que de l'article 170 de la LFT, les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité à plein salaire pendant les six semaines qui précèdent et les six semaines qui suivent l'accouchement. En vertu de la LFT, ce congé peut être prolongé à la moitié du salaire et pour un maximum de 60 jours, pendant le temps nécessaire si l'employée n'est pas en mesure de reprendre son travail pour des motifs liés à la grossesse ou à l'accouchement. En vertu de l'article 170 de la LFT, les femmes jouissent également du droit de réintégrer leurs fonctions après le congé de maternité si elles sont absentes pendant moins d'une année après la naissance. Ces dispositions de la LFT s'appliquent à toutes les travailleuses sans exception. L'article 101 de la Loi sur la sécurité sociale (*Ley del Seguro Social* – LSS) confère aux femmes assurées le droit de toucher leur plein salaire pendant les 42 jours qui précèdent et les 42 jours qui suivent l'accouchement. Aux termes de l'article 102 de la LSS, seules les femmes pour lesquelles une contribution a été versée pendant au moins 30 semaines au cours des 12 mois qui précèdent l'accouchement ont droit à ces prestations. L'article 103 de la LSS précise que l'employeur est responsable du paiement du salaire de la travailleuse qui n'a pas suffisamment contribué.

Lois antidiscriminatoires

L'article 3 de la LFT interdit toute forme de discrimination fondée sur la race, le sexe, l'âge, les croyances religieuses ou politiques ou la condition sociale. Aux termes de l'article 133 de la LFT, aucun employeur ne peut refuser un emploi à cause de l'âge ou du sexe du travailleur. L'article 164 énonce que les femmes ont les mêmes droits et les mêmes obligations que les hommes.

L'article 123(A)(VII) de la Constitution impose la pa-

rité salariale, quel que soit le sexe ou la nationalité du travailleur. La LFT offre des garanties plus précises en matière d'équité salariale³.

L'article 170 garantit le droit des travailleuses à des tâches moins difficiles pendant la grossesse; aux congés de maternité (voir ci-dessus); à deux pauses supplémentaires par jour pour allaiter leur enfant; à la préservation de leur ancienneté pendant le congé de maternité.

En plus des protections générales pour les travailleuses prévues dans la LFT, la LSS reconnaît que les problèmes de garde des enfants empêchent les femmes de réussir au travail en fournissant aux parents une assurance pour la garde des enfants pendant les heures de travail, tant dans le secteur formel que le secteur informel.

Lois sur la santé et la sécurité au travail

L'article 123(A)(XV) de la Constitution crée l'obligation générale de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses employés. Diverses lois, notamment la LFT et la LSS, exigent que l'employeur applique les normes de sécurité, qu'il ait un système de conformité et un système de vérification de la conformité, qu'il fournisse l'équipement approprié et assure le contrôle des substances dangereuses, qu'il facilite le travail du comité mixte de santé et de sécurité, qu'il informe et forme les travailleurs sur les risques et qu'il veille à la protection des femmes enceintes et des femmes qui allaitent. Les exigences en matière de santé et de sécurité comprennent les normes officielles mexicaines relatives à certains dangers et à certains types d'emploi. Les dispositions sur la santé et la sécurité s'appliquent à tous les travailleurs.

Autres normes minimales d'emploi

Généralités

Les dispositions de la Constitution mexicaine visent notamment le salaire minimum, les heures de travail et les quarts de travail, les heures supplémentaires, les jours de repos, le travail des enfants, la participation aux bénéfices, les normes domiciliaires, la formation et le perfectionnement de même que d'autres normes du travail. La LFT contient des dispositions plus détaillées. Les dispositions du titre 3 de la LFT décrivent les normes minimales relatives aux heures de travail, aux jours de repos, au salaire minimum, au paiement du salaire, aux primes de fin d'année, aux limites sur les retenues salariales, à la participation aux bénéfices et au rôle du rang et de l'ancienneté des employés en ce qui a trait à l'attribution des tâches et aux promotions. Le titre 4 prévoit notamment la fourniture des outils, des places et des casiers aux travailleurs, les congés pour voter lors d'une élection ou pour exercer des fonctions officielles, les normes domiciliaires applicables aux logements des travailleurs, les prestations de logement pour les travailleurs, la formation et le perfectionnement. Les articles 5 et 22 et le titre 5bis visent le travail des enfants, interdisent le travail des enfants de moins de 14 ans et celui des enfants de moins de 16 ou de

18 ans dans certaines industries, imposent des conditions de protection spéciales pour les travailleurs âgés de 14 à 18 ans.

Indemnité de départ et autres paiements à la fin de la relation de travail

L'article 123(A)(XXII) de la Constitution prévoit que l'employeur qui congédie un employé sans motif valable, parce qu'il s'est joint à un syndicat ou qu'il a participé à une grève légale, peut être tenu, au choix du travailleur, de respecter le contrat de travail ou de lui remettre l'équivalent de trois mois de salaire.

La LFT donne aux travailleurs le droit à divers paiements à la fin d'une relation de travail. Le travailleur qui prétend avoir été congédié sans motif valable peut choisir d'être réintégré dans ses fonctions ou de toucher une indemnité de départ qui équivaut à trois mois de salaire. En invoquant ces droits, les travailleurs congédiés négocient souvent une indemnité de départ plus avantageuse.

Le travailleur dont la relation de travail a été rompue à cause de l'insolvabilité de son employeur ou d'une catastrophe imprévisible a droit à trois mois de salaire en guise d'indemnité de départ et à l'allocation d'ancienneté correspondante (articles 436 et 162).

Outre l'indemnité de départ à laquelle il a droit, le travailleur a droit à l'allocation d'ancienneté équivalant à 12 jours de salaire par année de service complète et à un nombre de jours de salaire proportionnel à la durée d'une année de service incomplète. S'il remet volontairement sa démission, il n'a droit à cette allocation que s'il compte au moins 15 années de service auprès de l'employeur concerné⁴.

Enfin, la LFT énumère neuf motifs pour lesquels un travailleur peut mettre fin à son emploi sans encourir de responsabilité tout en ayant droit à une indemnité de départ, qui équivaut normalement à trois mois de salaire plus 20 jours de paie pour chaque année de service (article 51).

La fin d'une relation de travail fondée sur un contrat à durée déterminée ne donne droit à aucun paiement en vertu des dispositions de la LFT (article 53) ou de la Constitution.

Critères d'admissibilité

Tout travailleur doit avoir été au service d'un employeur depuis plus d'un an pour avoir droit à un congé annuel en vertu de la LFT (article 76). En outre, les travailleurs occasionnels et temporaires ont droit à une période de vacances annuelles proportionnelle aux nombres de jours où ils ont travaillé durant une année donnée.

Le 20 décembre de chaque année, les travailleurs ont droit à une prime égale à 15 jours de salaire. Les travailleurs qui ne comptent pas une année de service ont droit à une prime proportionnelle à la période pendant laquelle ils ont travaillé (LFT, article 87).

De même, les dispositions relatives au partage des bénéfices de la LFT exigent qu'une partie des bénéfices d'une entreprise soit divisée selon le nombre de journées de travail annuelles de chaque travailleur. Toutefois, les travailleurs

occasionnels ne peuvent participer aux bénéfices de l'entreprise que s'ils ont travaillé pendant plus de 60 jours au cours de l'année (article 127).

Dispositions spéciales applicables aux travailleurs domestiques

La rémunération des travailleurs domestiques comprend le gîte et le couvert, montant qui est réputé constituer 50 % du salaire, à moins que le travailleur et l'employeur en décident autrement (article 334). La personne qui emploie un travailleur domestique doit, si le travailleur est malade (sauf s'il s'agit d'une maladie professionnelle, voir plus loin) verser son salaire pendant une période maximale d'un mois et lui fournir les soins médicaux appropriés. En cas de maladie chronique, l'employeur est tenu de payer les soins médicaux du travailleur à son service depuis plus de six mois pendant une période maximale de trois mois (article 338). Si le travailleur décède, l'employeur est tenu de payer les frais des obsèques (article 339). Les employeurs ne sont pas tenus de contribuer au Fonds national de l'habitation au nom des travailleurs domestiques (article 146).

Exemptions spéciales

Les entreprises dont le capital et le travail génèrent un revenu annuel déclaré à des fins fiscales qui est inférieur au seuil fixé par le ministère fédéral du Travail (Secretaría del Trabajo y Previsión Social – STPS) et le ministère fédéral des Finances (Secretaría de Economía – SE) et, quoi qu'il en soit, qui est inférieur à 6 millions de pesos, sont exemptées du partage des bénéfices conformément à la LFT (article 126).

PROGRAMMES D'ASSURANCE SOCIALE ET DE SOUTIEN DU REVENU

La LSS prévoit un ensemble d'avantages sociaux pour les participants admissibles, notamment les pensions de retraite et de vieillesse, les pensions d'invalidité à court et à long termes, les prestations de soins de santé, les prestations de maternité et l'assurance contre les accidents du travail⁵.

La protection est obligatoire ou facultative. La protection est obligatoire pour tous les travailleurs, permanents ou temporaires, qui sont dans une relation de travail. Les autres travailleurs peuvent choisir d'être assurés ou non (voir ci-dessous). En s'inscrivant volontairement, les travailleurs peuvent bénéficier du système de sécurité sociale, qu'ils appartiennent au secteur non structuré ou non.

Les prestations sont financées par les contributions du travailleur, de l'employeur et du gouvernement. Les taux varient selon le genre de prestation. Sous le régime obligatoire de la LSS, les employeurs doivent inscrire les travailleurs auprès de l'Institut mexicain de la sécurité sociale (Instituto Mexicano del Seguro Social – IMSS), tenir un registre des salaires, des traitements et des journées de travail des travailleurs, déterminer et payer les contributions de l'em-

ployeur à l'IMSS et effectuer les retenues salariales nécessaires afin de payer la contribution de l'employé à l'IMSS. Si un employeur omet de verser ces contributions ou s'il verse une contribution partielle à l'IMSS, l'IMSS verse l'indemnité au travailleur assuré en exigeant un remboursement de l'employeur probablement en sus d'une amende.

En 1997, la LSS a été modifiée afin d'englober les travailleurs qui ne sont pas dans une relation de travail. Les travailleurs qui ne sont pas dans une relation de travail ou dont la relation de travail a été rompue peuvent participer volontairement, en vertu de la LSS. Sous le régime volontaire, les travailleurs paient leurs propres cotisations à l'IMSS. Tous les travailleurs qui participent volontairement versent à l'IMSS une contribution égale à la totalité de la contribution que l'employeur et le travailleur paieraient en vertu du régime obligatoire. Pour le travailleur, cette somme est beaucoup plus élevée que celle qu'il paierait en vertu du régime obligatoire. La personne qui s'inscrit volontairement auprès de l'IMSS et qui n'a pas accumulé 52 semaines de contributions à cet organisme avant de s'inscrire en vertu du régime obligatoire doit payer ses contributions en un seul versement annuel, payable à l'avance. Si le travailleur omet de verser sa contribution, sa participation volontaire prend fin. Les travailleurs qui ne sont pas dans une relation de travail peuvent former des groupes afin d'obtenir une assurance collective sous le régime volontaire.

Toute personne qui a été dans une relation de travail et qui a contribué pendant au moins 52 semaines à l'IMSS peut continuer de participer volontairement aux régimes d'assurance-invalidité et d'assurance-maladie, de même qu'aux régimes de retraite et de pensions de vieillesse, à certaines conditions. Conformément à ces conditions, la personne peut verser des contributions à l'avance ou mensuellement. Si la personne omet de contribuer pendant six mois, la participation volontaire est réputée avoir pris fin.

Les travailleurs assurés qui ne participent plus au régime obligatoire conservent leurs droits acquis en matière d'assurance-invalidité et d'assurance-vie pour une période égale à un quart de la période couverte par leurs contributions hebdomadaires. Cette période doit être d'au moins 12 mois. Les droits d'un travailleur qui s'inscrit de nouveau à l'IMSS dépendent de la période d'interruption des contributions versées au compte du travailleur. Si les contributions ont été interrompues pendant moins de trois ans, toutes les contributions sont valables dès l'inscription du travailleur. Si l'interruption a duré entre trois et six ans, toutes les contributions antérieures deviennent valables lorsque le travailleur a contribué pendant 26 semaines. Si l'interruption s'est prolongée pendant plus de six ans, le travailleur doit contribuer pendant un an après sa réinscription avant que les contributions antérieures ne deviennent valables. Les contributions versées au compte d'un travailleur à des fins de retraite et de cessation d'emploi pour cause de vieillesse ou d'âge avancé sont enregistrées sous le numéro d'enregistrement du travailleur de sorte que les contributions versées par divers employeurs au cours de la vie du travailleur s'accumulent sous ce numéro.

Assurance-maladie

L'article 487 de la LFT exige que les employeurs assurent les soins médicaux, les traitements de réadaptation, l'hospitalisation, les médicaments, les prothèses et appareils orthopédiques à leurs employés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les employeurs qui inscrivent leurs employés auprès de l'IMSS respectent cette exigence et l'IMSS est responsable des soins de santé des travailleurs accidentés.

Outre le fait d'avoir droit à des soins de santé en cas d'accidents de travail ou de maladie professionnelle en conformité avec la LFT et la LSS, les travailleurs en relation de travail de même que les personnes à leur charge participent à un régime d'assurance-maladie global applicable aux maladies et aux accidents qui ne sont pas liés au travail, par le truchement du régime obligatoire de la LSS. L'assurance vise notamment les soins préventifs et la réadaptation. Les cotisations sont versées à l'IMSS, qui fournit lui-même les soins de santé ou qui a conclu une entente avec des hôpitaux et des cliniques. Les travailleurs qui prennent leur retraite à cause de leur âge et qui comptent au moins 750 semaines de travail assuré continuent de participer au régime d'assurance-maladie.

Les personnes à faible revenu qui ne sont pas visées par le système de sécurité sociale ont droit à des soins médicaux dans les hôpitaux et les centres médicaux publics, notamment le Secrétariat à la santé fédéral (Secretaría de Salud), le Gouvernement du district fédéral (Gobierno del Distrito Federal) et l'Institut de sécurité sociale (IMSS-Solidaridad). En outre, l'article 240 de la LSS établit un programme familial d'assurance-maladie, qui donne aux personnes qui travaillent dans le secteur informel l'accès à des soins médicaux et hospitaliers.

Régimes de retraite publics

La LSS prévoit les prestations de retraite, les pensions lors d'une cessation d'emploi pour cause de vieillesse et l'assurance-maladie après la retraite. La LSS exige un minimum de 1 250 semaines de cotisations avant qu'un travailleur ait droit à la fois aux prestations de retraite et à l'assurance-maladie. Les travailleurs intermittents devront travailler pendant beaucoup plus que 25 ans pour atteindre ce chiffre. La LSS exige un minimum de 750 semaines de contributions pour avoir droit à l'assurance-maladie sans prestations de retraite.

Assurance-invalidité

Accidents ou blessures professionnelles

L'article 123(A)(XIV) de la Constitution et le titre IX de la LFT prévoient le remplacement du salaire payable au travailleur qui s'absente en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Selon les dispositions de la LFT, il appartient à l'employeur de verser ces sommes à l'employé. En outre, aux termes de la même loi, les tra-

vailleurs qui souffrent d'une invalidité totale temporaire ont le droit de toucher le salaire minimum quotidien prévu pour leur région ou profession (selon le critère qui s'applique à leur situation) en sus de toute autre rémunération (sauf les heures supplémentaires), notamment les commissions ou les prestations en nature, jusqu'à un maximum égal à deux fois le salaire minimum applicable. Les prestations sont versées à compter du jour de l'accident. Lorsqu'un travailleur souffre d'une invalidité permanente et totale, il a le droit de toucher l'équivalent de trois années de salaire. Le travailleur atteint d'une invalidité permanente partielle a droit à un pourcentage de la somme prévue en cas d'invalidité totale, pourcentage proportionnel à l'invalidité. Dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle mortels, la famille du travailleur décédé a droit à une prestation de décès égale à deux années de salaire plus deux mois de salaire pour les frais des obsèques. L'article 513 énumère 161 maladies professionnelles et les types d'emploi susceptibles de causer ces maladies. Pour toucher des prestations de maladie professionnelle, le travailleur doit avoir fait l'objet d'un diagnostic relatif à l'une de ces 161 affections et il doit avoir travaillé dans un secteur d'emploi précisé à l'article 513 comme étant lié à la maladie.

Tel que susmentionné, la LSS exige que les employeurs inscrivent leurs employés auprès de l'IMSS et qu'ils contractent une assurance contre les accidents pour ces employés. L'employeur qui inscrit ses travailleurs auprès de l'IMSS est réputé s'être acquitté de ses obligations en vertu de la LFT⁶. À son tour, l'IMSS est responsable d'indemniser les travailleurs qui sont victimes d'un accident de travail ou qui souffrent d'une maladie professionnelle. Si un travailleur est blessé par suite d'une faute inexcusable de son employeur, l'IMSS doit accorder des sommes supplémentaires au travailleur et l'employeur est tenu de rembourser l'IMSS.

Pensions d'invalidité

La LSS accorde des prestations d'invalidité temporaires et permanentes aux travailleurs inscrits qui satisfont aux critères d'admissibilité. Pour être admissible, le travailleur doit être invalide au sens de la LSS⁷, et il doit avoir contribué au régime de sécurité sociale pendant 250 semaines de travail, à moins d'être invalide à plus de 75 %, auquel cas il doit avoir contribué pendant seulement 150 semaines. Les prestations varient énormément selon le revenu du travailleur et le nombre de personnes à charge, mais elles doivent être au moins égales au salaire minimum exigé dans le district fédéral. Il n'y a aucune période d'attente avant de toucher les prestations.

Soutien direct du revenu

Au Mexique, la plupart des programmes de soutien du revenu relèvent d'un organisme fédéral, le Secrétariat du développement social (Secretaría de Desarrollo Social – SEDESOL). Le principal programme de soutien du revenu est le Programme d'éducation, de santé et d'alimentation (Programa de Educación, Salud y Alimentación –

PROGRESA). Le PROGRESA a été mis en œuvre en 1997 pour augmenter les capacités des personnes vivant dans une extrême pauvreté et leur faciliter l'accès aux biens et aux services sociaux qui leur permettront d'acquérir les capacités nécessaires pour s'autosuffire. Entre 1997 et 1999, le nombre de familles bénéficiant du PROGRESA est passé de 404 000 à 1,4 millions⁸. Les familles qui vivent dans une « pauvreté extrême » sont admissibles au PROGRESA⁹. Le PROGRESA aide ces familles dans trois domaines de base : l'alimentation, les soins de santé et l'éducation. Côté alimentation, le soutien consiste en une subvention mensuelle (qui s'élevait à 145 pesos en 2001) qui vise à aider les bénéficiaires à consommer des aliments plus abondants et plus variés et en une distribution de produits vitaminés et nutritionnels pour les jeunes enfants, les femmes enceintes et les mères qui allaitent¹⁰. Pour ce qui est des soins de santé, le programme offre la gratuité des soins, l'accent étant mis sur la prévention. En matière d'éducation, le programme verse une subvention mensuelle aux familles pour chacun de leurs membres qui sont entre la troisième année de l'école élémentaire et la troisième année de l'école secondaire¹¹. Le PROGRESA a également pour objet de promouvoir l'égalité entre les sexes, en payant tous les avantages monétaires directement aux femmes et en versant une subvention plus élevée pour les filles qui fréquentent l'école secondaire¹².

Le SEDESOL subventionne les familles pauvres pour l'achat de tortillas par l'entremise du Fonds de subvention des tortillas (Fideicomiso para la Liquidación de la Tortilla), de même que du lait à prix réduit pour les familles dont les enfants ont un certain âge par l'entremise du Programme de distribution du lait (Programa de Abasto Social de Leche). Le programme « DICONSA » distribue des produits alimentaires de base aux populations marginales à des prix minimes. Outre ces programmes administrés par le SEDESOL, les enfants de certaines familles à faible revenu bénéficient d'un déjeuner gratuit à l'école et d'aliments de base fournis par le Système national pour le développement intégral de la famille (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia). Quelques-uns des programmes compris dans ce système sont le Programme alimentaire (Programa de Raciones Alimenticias), le Programme d'assistance sociale alimentaire (Programa de Asistencia Social Alimentaria), le Programme des cuisines populaires (Programa de Cocinas Populares y Unidades de Servicios Integrales).

Enfin, il vaut la peine de mentionner le Système de formation à l'emploi (Sicat, autrefois appelé Probecat), qui aide les sans-emploi à intégrer le secteur formel d'emploi en leur offrant une formation et qui leur verse un revenu pendant leur formation. La valeur de ce revenu varie entre une fois et une fois et demie le salaire minimum.

Le fait de travailler dans un secteur non structuré n'a aucune incidence sur l'admissibilité à ces programmes.

Notes

1 La deuxième édition de la publication intitulée *Les marchés du travail en Amérique du Nord* contient trois définitions

du secteur non structuré : 1) la définition ENAMIN (STPS/ INEGI, Encuesta Nacional de Micronegocios); 2) la définition spéciale donnée par Jusidman pour le STPS (Jusidman, Clara, *El Sector Informal en México*, Cuadernos de Trabajo N. 2, Mexico, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993); 3) les travailleurs qui ne sont pas admissibles aux prestations de sécurité sociale. Cette dernière définition est purement empirique et ne sera donc pas prise en compte.

Le sondage ENAMIN définit le secteur non structuré comme étant les établissements qui ont au plus six travailleurs, notamment le propriétaire, sauf dans le secteur manufacturier, où la limite est fixée à 16. La définition inclut donc les personnes que la loi définit comme « travailleurs » et les personnes qui veillent à l'exécution du travail (notamment le patron).

La méthode Jusidman/STPS définit le secteur non structuré comme étant les établissements de cinq personnes qui exécutent les tâches, de même que certains groupes selon l'occupation ou l'emploi, moins d'autres groupes selon les classifications de l'industrie. Les groupes ajoutés sont 1) les « travailleurs domestiques »; 2) les « travailleurs autonomes » sauf les « professionnels » au sens du Système de classification des emplois du Mexique, 1980; 3) les travailleurs non rémunérés.

- 2 Une société de louage de services s'entend d'une personne ou d'une société qui donne un contrat ou qui intervient dans un contrat de services pour une ou plusieurs autres personnes en ce qui concerne l'exécution d'un travail pour un employeur sans avoir recours aux ressources de sa propre entreprise (articles 12, 13 et 14, LFT).
- 3 La section XI de l'article 5 de la LFT interdit tout contrat d'emploi, oral ou écrit, qui prévoit un salaire inférieur à celui d'un autre travailleur de la même entreprise, pour un travail d'égale efficacité, de la même catégorie ou journée de travail, pour des motifs fondés sur l'âge, le sexe ou la nationalité. Aux termes de l'article 56, les droits et les avantages doivent être accordés à tous les employés conformément au principe de l'équité salariale, sans distinction fondée sur la race, la nationalité, le sexe, l'âge ou les croyances religieuses ou politiques. L'article 86 reprend le principe de l'équité salariale en ces termes : « pour un travail égal, exécuté dans divers postes de travail équivalents, au cours d'une journée de travail équivalente, et dans des conditions équivalentes d'efficacité, l'employeur doit payer un salaire égal correspondant. »
- 4 Le montant maximal quotidien du salaire appliqué dans le calcul de ce paiement est de deux fois le salaire minimum quotidien.
- 5 Au Mexique, les employés du secteur public sont visés par un cadre juridique différent, notamment par la Loi de l'Institut de la sécurité et des services sociaux des travailleurs qui sont au service de l'État (*Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado*) au niveau fédéral, et par les lois correspondantes au niveau local.
- 6 LSS, article 53.
- 7 En vertu de l'article 119 de la LSS, un travailleur souffre d'une invalidité si, par suite d'un accident ou d'une maladie qui n'est pas due au travail, il n'est pas en mesure d'obtenir, par un travail semblable, une rémunération supérieure à 50 % du salaire qu'il a gagné normalement pendant sa dernière année d'emploi.
- 8 Pour obtenir plus de renseignements sur le programme, voir

- la page Web de PROGRESA, Principales características y orientaciones estratégicas, <http://www.progres.gov.mx>.
- 9 Le choix des localités est basé sur un indice de marginalité, qui est tiré de l'Enquête sur les caractéristiques socio-économiques des ménages (Encuestas de Características Socioeconomicas en los hogares). Le salaire mensuel moyen des familles qui participent au PROGRESA est de 963 pesos (environ 100 \$US). Le PROGRESA, Evaluación de resultados del Programa de Eofcación, Salud y Alimentación Primeros Avances 1999, "El impacto de Progres en el consumo de las familias beneficiarias" (<http://www.progres.gov.mx>), p. 293.
 - 10 Toutes les subventions mensuelles fluctuent selon l'inflation à tous les six mois afin que les bénéficiaires ne perdent pas leur pouvoir d'achat.
 - 11 Les subventions varient entre 80 pesos (environ 8 \$US) pour un enfant de la troisième année de l'école primaire et 305 pesos (environ 32 \$US) pour une fille en troisième année du secondaire. La subvention mensuelle maximale qu'une famille peut recevoir pour ses enfants qui fréquentent l'école est de 750 pesos (environ 80 \$US). La composante scolaire a pour objet d'encourager les familles à envoyer leurs enfants à l'école sans les inciter à avoir d'autres enfants.
 - 12 Au cours des six derniers mois de 1999, les montants mensuels pour les filles qui fréquentaient la première année de l'école secondaire étaient de 250 pesos, comparativement à 240 pesos pour les garçons; la deuxième année, de 280 pour les filles et de 250 pour les garçons; la troisième année de 305 pour les filles et de 265 pour les garçons. Voir la page Web de PROGRESA <http://www.progres.gov.mx>.

4. ÉTATS-UNIS

DÉFINITIONS ET COMPÉTENCE

Définition juridique du travail occasionnel ou non conventionnel

Aux fins du présent document, les travailleurs « non conventionnels » comprennent : 1) les entrepreneurs indépendants qui n'emploient aucun autre travailleur¹; 2) les employés temporaires²; 3) les employés à temps partiel³.

Définition juridique du terme « emploi »

Bien des lois américaines du travail et de l'emploi ne donnent pas de définition précise des termes « employé » ou « employeur ». Certaines lois, comme le *Labor-Management Reporting and Disclosure Act*, le *Fair Labor Standards Act* et le *National Labor Relations Act*, établissent une distinction entre les termes « entrepreneur indépendant » et « employé », mais elles le font sans définir l'expression « entrepreneur indépendant ». Les tribunaux judiciaires et administratifs ont donc assumé la responsabilité de définir ces termes. Il existe des différences subtiles entre les interprétations données à ces termes en vertu de différentes lois et par différents tribunaux. Seule une vue d'ensemble très générale est possible ici.

Un contrat qui définit le travailleur comme un entrepreneur indépendant ne constitue pas en soi un élément de preuve suffisant pour déterminer que ce travailleur n'est pas un employé. Les tribunaux américains ont défini trois critères différents pour faire la distinction entre les employés et les entrepreneurs indépendants : le « critère du mandataire en common law »; le « critère de la situation économique »; le « critère double ». La Cour suprême des États-Unis a déclaré qu'en général, à moins qu'une loi n'établisse clairement qu'une autre définition doit s'appliquer, il faut avoir recours au critère du mandataire en common law⁴. Néanmoins, différents critères sont toujours utilisés en vertu de différentes lois.

En général, les trois critères diffèrent en fonction de la mesure dans laquelle l'accent est mis, d'une part sur le droit de l'employeur de contrôler la manière et les moyens qu'utilise le travailleur pour s'acquitter de ses tâches (le « droit au contrôle »), ou, d'autre part, sur des facteurs tendant à démontrer que le travailleur est par ailleurs économiquement dépendant de la personne présentée comme étant son employeur. Le critère du mandataire en common law met davantage l'accent sur le droit au contrôle, tandis que le critère de la situation économique permet de tenir davantage compte d'autres facteurs indiquant une dépendance économique. Le critère double est un moyen terme entre

les deux. Malgré ces différences, les tribunaux judiciaires et administratifs insistent beaucoup sur le droit au contrôle dans le cadre de l'application de ces trois critères⁵.

Relations d'emploi multilatérales

Les tribunaux judiciaires et administratifs ont reconnu que, dans certaines circonstances, deux entreprises légalement distinctes peuvent être traitées comme les coemployeurs d'un travailleur en particulier. Par exemple, un travailleur au service d'une agence de placement temporaire ou d'une entreprise de louage de services peut temporairement exécuter des tâches pour une autre entreprise et sous la direction de celle-ci. On pourrait déterminer que cette deuxième entreprise et l'agence de placement temporaire sont des coemployeurs. En général, une organisation peut être considérée comme le coemployeur d'un travailleur lorsqu'elle exerce sur le travail de cette personne un contrôle courant suffisant, même si le travailleur demeure en même temps l'employé d'une autre organisation⁶.

L'insistance sur le contrôle courant exclut du concept du travail pour des coemployeurs de nombreux travailleurs qui sont par ailleurs économiquement dépendants d'une entreprise, mais qui sont embauchés par des sous-traitants qui concluent des contrats directement avec cette entreprise pour offrir du travail. Par exemple, de nombreux travailleurs agricoles œuvrent directement pour un entrepreneur en main-d'œuvre agricole qui supervise leur travail, mais dépendent économiquement d'un agriculteur qui contrôle les terres sur lesquelles ils travaillent et de nombreux aspects de la culture et de la récolte⁷. Souvent on juge que ces travailleurs sont à l'emploi de l'entrepreneur en main-d'œuvre agricole uniquement, en raison du contrôle courant que celui-ci exerce sur leur travail.

Compétence

Les principales protections offertes par les lois du travail et de l'emploi aux États-Unis figurent dans la législation fédérale. En vertu de la « Commerce Clause » figurant à l'article premier, section 8 de la Constitution des États-Unis, les lois fédérales l'emportent sur les lois des États pour ce qui est des questions de commerce entre les États – une compétence extrêmement vaste dans une économie américaine très interconnectée. Le financement et l'administration des programmes d'assurance et de sécurité du revenu sont partagées entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des États et varient selon le programme.

LOIS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Lois sur les relations de travail – Droits collectifs des travailleurs

La *National Labor Relations Act* accorde aux employés le droit de se syndiquer, de négocier collectivement par l'entremise des représentants de leur choix et de se livrer à des activités concertées, notamment faire la grève, pour les besoins de la négociation collective ou de toute autre mesure collective d'aide ou de protection.

Ces droits ne sont accordés qu'aux employés. Le critère du mandataire en common law est utilisé pour définir l'emploi. La Loi exclut spécifiquement de la protection, entre autres, les travailleurs agricoles, les travailleurs domestiques, les cadres et les entrepreneurs indépendants.

Les employés temporaires peuvent être exclus des unités de négociation des employés permanents pour le motif qu'ils n'ont pas les mêmes intérêts que ces employés, parce que, par exemple, ils ne sont pas suffisamment intégrés aux opérations de l'employeur ou ils ne sont pas rémunérés ou supervisés de la même façon. Dans ces situations, les employés temporaires perdent le pouvoir de négociation qu'ils pourraient tirer du fait de négocier conjointement avec des collègues. Ils peuvent aussi constituer une unité de négociation, mais ils peuvent avoir de la difficulté à le faire.

Les travailleurs dont les services sont fournis à une organisation par une autre (par exemple, la main-d'œuvre fournie par une agence de placement temporaire à un client) peuvent faire face à un certain nombre de difficultés au moment de se syndiquer.

Par exemple, ces travailleurs peuvent rarement, pour ne pas dire jamais, se retrouver tous ensemble puisqu'ils peuvent exercer leurs activités dans des lieux de travail nombreux et changeants. Cela peut rendre très difficile la formation d'une unité de négociation composée des travailleurs employés par l'organisation qui fournit la main-d'œuvre. De toute façon, cette dernière organisation ne peut pas contrôler un grand nombre des conditions de travail dans leurs lieux de travail et peut avoir une mince marge de manœuvre pour augmenter le prix qu'elle demande pour leurs services. Ainsi, il est possible qu'en réalité de nombreuses conditions d'emploi ne puissent pas être visées par une convention collective potentielle.

Lorsque le fournisseur et le client déterminent ensemble les questions régissant les conditions de travail essentielles des travailleurs fournis, les deux organisations peuvent être traitées comme des coemployeurs de ces travailleurs. Selon une décision récente du National Labor Relations Board, les employés temporaires fournis à une organisation cliente par un autre employeur peuvent être inclus dans une unité de négociation comprenant les employés réguliers du client à la demande d'un syndicat représentant ou cherchant à représenter ce dernier groupe d'employés, pourvu qu'ils aient des intérêts communs⁸.

Par contre, si en vertu du critère du mandataire en common law, l'organisation cliente n'est pas l'employeur

des travailleurs fournis, cette organisation n'est pas tenue de négocier collectivement avec eux.

Sécurité d'emploi

Droits relatifs à la sécurité d'emploi

À moins d'être protégés par un contrat ou une convention collective qui prévoit le contraire, les employés de toutes les administrations sauf le Montana sont employés « de gré à gré⁹ ». Cela signifie qu'il peut être légalement mis fin à leur emploi en tout temps sans préavis, pour un motif valable ou non ou pour aucun motif du tout. La plupart des employés sont employés de gré à gré.

Il existe quelques exceptions à la règle du « gré à gré ». Les lois antidiscriminatoires fournissent les exceptions les plus générales et les plus importantes à cette règle. Les travailleurs dont l'emploi prend fin en violation de ces lois peuvent demander la réintégration. Le champ d'application de ces lois est examiné ci-dessous.

Préavis minimal en cas de cessation d'emploi

La *Worker Adjustment and Retraining Notification Act* du gouvernement fédéral exige de tous les employeurs de taille relativement importante¹⁰ qui prévoient une fermeture d'usine ou un licenciement collectif, qu'ils signifient un préavis de 60 jours aux employés touchés ou à leur syndicat, le cas échéant. La loi protège tous les employés des employeurs auxquels elle s'applique. Elle ne touche pas les entrepreneurs indépendants.

Droit à des congés et à la réintégration pour des raisons médicales, pour une maladie ou une blessure professionnelle ou pour des obligations familiales

La *Family and Medical Leave Act* fédérale exige de certains employeurs¹¹ qu'ils permettent aux employés admissibles de prendre jusqu'à 12 semaines de congé non payé au cours d'une période de 13 mois pour des raisons médicales, pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ou pour prendre soin d'un enfant, d'un conjoint ou de leur père ou de leur mère qui est gravement malade. Pendant ce congé, l'employeur est tenu de continuer de payer l'assurance-maladie de l'employé au même niveau et dans les mêmes conditions que si celui-ci avait travaillé.

L'employé admissible est celui qui travaille depuis au moins 12 mois pour l'employeur à qui le congé est demandé et qui a accumulé au moins 1 250 heures de service auprès de cet employeur au cours de la période de 12 mois qui a précédé. Ainsi, de nombreux travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires n'ont pas accès à la protection offerte par cette loi.

En vertu de la *Americans with Disabilities Act* (voir ci-dessous), les employeurs ont le devoir d'accommoder un employé qui a une invalidité en lui permettant, dans certains cas, de prendre un congé non payé pour des raisons médicales. Cependant, ils n'ont pas ce devoir, si l'accommodement demandé leur cause des difficultés indues. Selon l'emploi, un congé d'une durée indéterminée

ou débutant à une date imprévisible peut constituer de telles difficultés.

Lois antidiscriminatoires

Le titre VII de la *Civil Rights Act of 1964* interdit la discrimination dans l'emploi fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale. Des modifications apportées à la loi interdisent la discrimination fondée sur une grossesse, la naissance d'un enfant et des problèmes de santé connexes. La *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA) interdit la discrimination dans l'emploi à l'égard des personnes de plus de 40 ans. La *Americans with Disabilities Act* (ADA) interdit la discrimination fondée sur certaines formes d'invalidité¹². Ces lois ne s'appliquent pas aux relations de travail des entrepreneurs indépendants.

Le titre VII de l'ADEA et de l'ADA visent tous les employés des employeurs d'une certaine taille minimale qui relèvent de la compétence fédérale¹³. Les tribunaux appliquent de plus en plus souvent le critère du mandataire en common law pour déterminer si un travailleur est un employé en vertu de ces lois. Cependant, de nombreux tribunaux appliquent toujours le critère double ou le critère de la situation économique. De toute façon, en pratique, les tribunaux évaluent souvent les mêmes facteurs en vertu de chacun des critères dans les cas de discrimination et ils insistent surtout sur le droit de contrôler la manière et les moyens utilisés pour faire le travail¹⁴.

La *Equal Pay Act* a modifié la *Fair Labor Standards Act* (FLSA) de manière à exiger un salaire égal pour les employés de sexe masculin et de sexe féminin qui font un travail équivalent. Le critère de la situation économique est celui auquel on a recours dans le cadre de l'application de la loi en grande partie à cause du libellé particulier de la définition du terme « emploi » utilisée dans la FLSA (voir ci-dessous).

Les actions en vertu de 42 U.S.C. 1981 et 1982 interdisent la discrimination fondée sur la race (notamment sur des caractéristiques ancestrales ou ethniques) dans le cadre de l'établissement et de l'application de contrats, notamment l'exécution, la modification et la résiliation des contrats. La loi s'applique ainsi aux employés et aux entrepreneurs indépendants. La loi ne précise aucun nombre minimal d'employés pour qu'un employeur y soit assujéti.

Lois sur la santé et la sécurité au travail

La loi sur la SST (*Occupational Safety and Health Act* – OSH Act) du gouvernement fédéral oblige les employeurs à offrir un cadre de travail sain et sécuritaire à leurs employés. Les règlements adoptés par la Occupational Health and Safety Administration (OSHA) établissent des normes plus précises à l'égard de questions comme la protection de l'ouïe, l'utilisation de l'équipement de protection et le contrôle des sources d'énergie dangereuses.

Un critère relativement large est appliqué à la situation économique pour établir une distinction entre les employés et les entrepreneurs indépendants, ceux-ci n'étant en général

pas protégés par la loi sur la SST. Le Congrès des États-Unis a interdit à la OSHA d'utiliser des fonds alloués pour effectuer des inspections de routine chez les employeurs à risques faibles comptant moins de 11 employés et pour appliquer la loi dans les petites fermes n'ayant pas de camps de travail temporaires. Un règlement de la OSHA exempte des exigences de la loi les particuliers qui emploient dans leur propre résidence des personnes qui s'occupent des tâches domestiques comme le ménage, la cuisine et la garde des enfants.

Dans les situations où il y a des coemployeurs, celui qui contrôle, supervise ou dirige l'employé a normalement la responsabilité de respecter les obligations imposées par la OSHA. Dans les lieux de travail où plusieurs employeurs ont une entreprise commune (comme un chantier de construction), ces employeurs peuvent se partager la responsabilité de protéger la santé et d'assurer la sécurité des employés. Tout employeur qui contrôle une zone et qui a le pouvoir d'y éliminer les risques pour la santé et la sécurité peut être tenu responsable des infractions qui y sont commises. En outre, s'il commet une infraction ou qu'il expose ses employés ou ceux d'autres employeurs aux risques liés à cette infraction, il peut être tenu responsable. Des normes de l'OSHA attribuent la responsabilité de protéger la santé et d'assurer la sécurité des travailleurs occasionnels (c'est-à-dire loués ou temporaires) soit à l'agence qui les emploie ou à l'employeur qui a retenu les services de cette agence.

Autres normes d'emploi minimales

Fair Labor Standards Act (FLSA)

La FLSA précise un salaire minimum, exige qu'un taux de rémunération des heures supplémentaires équivalant au salaire horaire normal majoré de moitié soit versé à certains employés s'ils travaillent plus de 40 heures par semaine et limite ou interdit le recours au travail des enfants relativement à la plupart des types de travail.

La FLSA s'applique aux employés et non aux autres travailleurs. La loi définit être « employé » comme « être obligé ou avoir l'autorisation de travailler ». Les tribunaux ont interprété que ce libellé très large exigeait l'application du critère de la situation économique pour déterminer si un travailleur est un employé.

La loi prévoit un certain nombre d'exceptions. Voici certains des groupes qui sont exclus de la protection offerte par les dispositions sur le salaire minimum, la durée du travail et les heures supplémentaires : les cadres, le personnel administratif (en général, ceux qui font du travail qui est directement lié aux politiques de gestion de l'employeur ou du travail technique spécialisé); les employés professionnels (notamment les avocats, les enseignants, les médecins et les programmeurs d'ordinateur), les représentants de commerce, les employés dans l'industrie de la pêche, les travailleurs agricoles employés par de relativement petits employeurs¹⁵; les travailleurs agricoles sédentaires rémunérés à la pièce qui ont travaillé dans le domaine agricole pendant moins de 13 semaines au cours de l'année civile

précédente; les gardiens d'enfants employés à l'occasion; les accompagnants qui fournissent des soins aux personnes âgées ou infirmes.

Les groupes qui ne sont pas visés par les dispositions sur la durée du travail et les heures supplémentaires, mais qui ont droit au salaire minimum comprennent les suivants : les chauffeurs de taxi, les employés qui transportent des fruits et des légumes, les travailleurs domestiques qui vivent dans la résidence où ils travaillent, de nombreux travailleurs de l'industrie forestière. Les employés des établissements de vente au détail ou de services n'ont pas droit à la rémunération des heures supplémentaires si leur taux normal de salaire dépasse le salaire minimum majoré de moitié et que plus de la moitié de leur rémunération pour une certaine période de représentation est constituée de commissions sur les biens et services.

Les dispositions de la FLSA concernant le travail des enfants renferment un certain nombre d'exceptions qui permettent, à certaines conditions, aux enfants ayant entre 10 et 14 ans de travailler à la ferme familiale ou dans de petites fermes.

Employee Retirement Income Security Act

La *Employee Retirement Income Security Act* établit des normes minimales de justice et de transparence dans l'administration des régimes de retraite des employés. Elle n'exige pas des employeurs qu'ils établissent ces régimes ni qu'ils paient des prestations minimales en vertu de régimes de ce genre. La loi permet aux employeurs de verser des prestations à certains employés mais pas à d'autres, pourvu que le régime ne soit pas plus favorable à l'égard de ses cadres, de ses actionnaires ou de ses employés très bien rémunérés. Le Internal Revenue Service des États-Unis refuse un traitement fiscal favorable aux régimes de retraite qui excluent catégoriquement les employés à temps partiel.

Dans le cas de nombreux régimes de retraite, la loi impose aussi des obligations minimales relatives à la participation, à l'acquisition des droits et à l'accumulation des crédits ouvrant droit à pension. En général, en ce qui concerne la participation, on exige que l'employé soit autorisé à participer au régime dès qu'il atteint l'âge de 21 ans ou dès qu'il a une année de service, soit celui de ces deux événements qui se produit en dernier lieu. Une année de service est définie comme 1 000 heures de service au cours d'une période de 12 mois. Un régime peut retarder la participation jusqu'à ce que l'employé ait deux années de service s'il accorde une acquisition intégrale des droits de retraite après deux ans. Les exigences sur l'acquisition intégrale comprennent ceci : 1) une règle selon laquelle les cotisations de l'employé au régime ne peuvent jamais être perdues; 2) un délai d'attente maximal fixe pour l'acquisition du droit aux contributions de l'employeur au régime. Les délais d'attente vont de trois à dix ans selon un certain nombre de facteurs. Cette protection est offerte uniquement aux employés. De plus, les plans auxquels aucun employé ne participe ne sont pas visés par la loi. Le critère du mandataire en common law est utilisé en vertu de cette loi pour déterminer la situation d'emploi.

Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1985
En vertu de la *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1985* (COBRA), la plupart des employeurs¹⁶ qui appliquent un régime collectif d'assurance-maladie doivent offrir aux employés qui participent au régime, à leurs conjoints et à leurs enfants à charge la chance de rester protégés par le régime lorsqu'un « événement admissible », qui autrement entraînerait la perte de cette protection, se produit. Pour l'employé, l'événement admissible peut être la perte de son emploi pour une raison autre qu'un congédiement pour « conduite grave » ou une réduction de ses heures de travail. Dans le cas du conjoint ou de la personne à charge, les événements admissibles comprennent aussi le décès de l'employé, le divorce ou une séparation légale d'avec l'employé. La durée de la période de maintien de la protection varie entre 18 et 36 mois selon une variété de facteurs.

Les dispositions de la COBRA s'appliquent à tout employé ou entrepreneur indépendant visé par un régime d'assurance-maladie de ce genre. Cependant, la COBRA n'empêche pas le régime même de l'employeur d'exclure les entrepreneurs indépendants ou certaines catégories d'employés. Par exemple, les travailleurs à temps partiel sont souvent exclus du champ d'application du régime. De même, les régimes exigent souvent une période de service minimale avant que l'employé ne soit autorisé à participer¹⁷.

PROGRAMMES D'ASSURANCE SOCIALE ET DE SOUTIEN DU REVENU

Régime public d'assurance-maladie

Un régime public d'assurance-maladie est offert aux personnes âgées (le programme Medicare) et aux démunis (le programme Medicaid). La plupart des travailleurs qui bénéficient de l'assurance-maladie l'obtiennent par un régime offert par leur employeur¹⁸.

Medicare

Le programme Medicare offre l'hospitalisation gratuite (sous réserve de franchises et de frais d'utilisation peu élevés) et une assurance-maladie facultative à faible coût qui paie les services d'un médecin qui sont jugés médicalement nécessaires. Cette dernière protection est appelée « medical insurance » (assurance-soins médicaux). L'admissibilité à Medicare dépend dans presque tous les cas¹⁹ de l'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité de la Sécurité sociale (voir ci-dessous).

Medicaid

Medicaid est un programme financé conjointement par le gouvernement fédéral et les États qui vise à offrir des soins médicaux aux personnes défavorisées. Le gouvernement fédéral exige que les États qui reçoivent des fonds de Medicaid paient les frais d'hôpitaux, les soins d'un médecin ou d'un chirurgien dentiste et d'autres dépenses. Les États ont le choix d'offrir des services additionnels. Sous réserve

des exigences fédérales de base, chaque État détermine ses propres critères d'admissibilité. L'admissibilité est accordée aux personnes qui ont un faible revenu et peu de biens en fonction de leur état de santé et elle n'est pas fondée sur la situation d'emploi. Ainsi, le fait que le travailleur fasse ou a fait du travail non conventionnel n'influera pas directement sur son admissibilité à Medicaid.

Loi sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail

En vertu des lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail, un employeur ou sa compagnie d'assurance est tenu de payer le traitement médical requis par un employé qui a une maladie ou une blessure qui découle de son emploi ou s'il est blessé ou malade au travail. Cette protection médicale comprend les honoraires des médecins, les frais d'hospitalisation, les soins infirmiers (notamment à domicile), la physiothérapie, les honoraires des dentistes et des chiropraticiens et les prothèses. Il est question ci-dessous de l'admissibilité aux prestations des régimes d'indemnisation des victimes d'accidents du travail.

Régimes de retraite publics

Le programme fédéral de Sécurité sociale fournit la principale source publique de revenu de retraite aux États-Unis. Il est financé par des cotisations sociales imposées également aux employeurs et aux employés. Les travailleurs admissibles peuvent prendre leur retraite à 65 ans et recevoir le total des prestations de Sécurité sociale. Ils peuvent aussi choisir de commencer à recevoir des prestations réduites de retraite anticipée dès l'âge de 62 ans. Le montant des prestations que le travailleur peut recevoir dépend de son revenu moyen pendant la plus grande partie de sa carrière. Par conséquent, un revenu plus élevé entraîne des prestations plus élevées.

La *Social Security Act* protège tant les employés que les travailleurs autonomes. Ces derniers paient à la fois la part de l'employeur et la part de l'employé des cotisations de la Sécurité sociale. Ils doivent donc payer deux fois le taux de cotisation des employés, mais le calcul se fait seulement sur leur revenu net de tout montant déductible pour les frais professionnels. La loi touche presque toutes les formes de travail, que ce soit dans le cadre d'un emploi ou un travail autonome.

Pour recevoir des prestations de retraite, le travailleur doit avoir acquis un « crédit » de Sécurité sociale au cours de chacun d'un nombre suffisant de trimestres civils. Le travailleur acquiert un crédit lorsqu'il paie ses cotisations de Sécurité sociale en fonction d'un montant minimal précisé de revenu trimestriel découlant d'un emploi ou d'un travail autonome. Pour 2002, le revenu trimestriel minimal nécessaire pour obtenir un crédit est de 870 \$. La plupart des travailleurs doivent avoir au moins 40 crédits pour recevoir des prestations de retraite.

Les personnes à faible revenu qui travaillent à temps partiel ou de façon très intermittente peuvent avoir de la difficulté à atteindre ce seuil que constitue le revenu tri-

mestriel minimal. Les personnes qui ont des antécédents de travail intermittent ne peuvent pas atteindre le seuil de 40 crédits et avoir ainsi droit aux prestations. Les travailleurs qui ont des antécédents de faible revenu recevront de toute évidence des prestations peu élevées. Les ententes relatives au travail occasionnel peuvent donc avoir un effet indirect sur les droits du travailleur en vertu de la Sécurité sociale en influant sur les niveaux de revenu moyens et sur les antécédents de revenu à cause d'épisodes de chômage de plus en plus fréquents.

Assurance-chômage

Aux États-Unis, l'assurance-chômage est conçue pour protéger les travailleurs contre une perte de revenu due à la cessation de leur emploi en remplaçant une partie du salaire du travailleur pendant une certaine période à la suite de cette perte²⁰. En général, l'assurance-chômage n'offre pas de soutien du revenu aux femmes qui cessent de travailler pour des raisons liées à la maternité. Les 50 États ainsi que le district de Columbia, Puerto Rico et les îles Vierges ont des régimes d'assurance-chômage obligatoires financés par des charges sociales imposées à la plupart des employeurs²¹.

La plupart des régimes des États visent tous les travailleurs qui offrent un « service en échange d'une rémunération » et, sous réserve de certaines exceptions, définissent l'employeur comme toute personne qui bénéficie de ce service. Une exception générale s'applique lorsque l'employeur est en mesure d'établir trois choses : a) que le travailleur a été et continuera d'être libre de tout contrôle ou de toute directive relative à la prestation du service; b) que le service est fourni soit à l'extérieur du cadre habituel des activités de l'employeur, soit à l'extérieur du lieu d'affaires de l'employeur; c) que le travailleur se livre habituellement à ces activités indépendantes dans le cadre d'un secteur d'activité, d'un métier, d'une profession ou d'une entreprise. Cette définition d'emploi est néanmoins plus large que la définition de ce terme en common law puisqu'elle englobe de nombreux travailleurs qui ne sont pas assujettis au contrôle direct de l'employeur, pourvu qu'ils travaillent dans le cadre des activités habituelles de l'employeur. Certains États utilisent la définition plus étroite du terme « emploi » en common law pour déterminer le champ d'application.

Certains types d'emploi et de travailleurs sont expressément exclus du champ d'application de l'assurance-chômage dans la plupart des États, notamment : 1) les travailleurs étrangers temporaires non résidents; 2) les agents d'assurance et les agents immobiliers qui travaillent seulement à commission; 3) les travailleurs agricoles, à moins que le travail ne soit fait pour une personne qui a employé 10 travailleurs agricoles ou plus au cours de 20 semaines pendant l'année civile courante ou précédente ou qui a versé 20 000 \$ à des travailleurs agricoles pendant tout trimestre au cours de l'année civile courante ou précédente; 4) les travailleurs domestiques à moins que le travail ne soit fait pour une personne qui a payé 1 000 \$ ou plus pour ce travail au cours de tout trimestre de l'année civile courante ou précédente et

5) les travailleurs occasionnels qui ne font pas de travail qui s'inscrit dans les activités courantes de l'employeur.

De plus, les programmes d'assurance-chômage imposent certains critères d'admissibilité pécuniaires et non pécuniaires. Ceux-ci ont pour effet d'interdire l'accès aux prestations à certains travailleurs occasionnels ou qui occupent un emploi non conventionnel.

Pour être admissible à des prestations d'assurance chômage, un travailleur en chômage doit avoir gagné un certain revenu précisé (appelé « salaire de référence ») ou avoir travaillé pendant un certain temps au cours d'une « période de référence »²². De plus, tous les États imposent des exigences additionnelles relatives au revenu et au temps travaillé aux travailleurs qui demandent des prestations pour la deuxième fois, bien que celles-ci soient en général sensiblement moins sévères que les exigences initiales ouvrant droit aux prestations. En raison du fait que les critères d'admissibilité pécuniaires sont généralement fondés sur le revenu, un travailleur à faible revenu a normalement besoin de plus de temps de travail qu'un travailleur bien rémunéré pour avoir droit aux prestations. Les critères d'admissibilité pécuniaires ont souvent pour effet d'exclure de nombreux travailleurs qui quittent le marché du travail pour des périodes relativement courtes ou qui travaillent à temps partiel ou au salaire minimum ou presque.

En plus de respecter les critères d'admissibilité d'ordre pécuniaire, le travailleur ne doit pas avoir « quitté de son plein gré » son emploi précédent à moins de l'avoir fait pour un « motif valable ». Dans la plupart des administrations, le « motif valable » est limité à des raisons « imputables à l'emploi ». Dans de nombreux États, les travailleurs qui démissionnent parce que des obligations familiales font qu'ils ne sont plus en mesure de respecter les horaires de travail sont en général considérés comme ayant démissionné de leur plein gré²³. Dans certains d'entre eux, les travailleurs qui quittent leur emploi en raison d'une maladie sont aussi considérés comme ayant démissionné de leur plein gré. Ainsi, les travailleurs qui n'ont pas accès à un programme de congé pour des raisons familiales et médicales ou aux droits prévus par la *Family and Medical Leave Act* (FMLA) sont plus susceptibles de démissionner et d'ainsi devenir inadmissibles aux prestations. Comme il est mentionné ci-dessus, de nombreux travailleurs temporaires ou à temps partiel ont moins de chances d'avoir accès à ce genre de congé. Par contre, dans de nombreux États, un travailleur peut refuser la nouvelle affectation que veut lui confier une agence de placement temporaire sans qu'il soit considéré comme ayant démissionné de son plein gré.

Pour avoir droit à des prestations, les travailleurs doivent aussi être en mesure de travailler et être disponibles. Dans beaucoup d'États, la disponibilité pour le travail signifie généralement la disponibilité pour un travail à plein temps pour toute l'année²⁴. Par conséquent, il se peut que les travailleurs occasionnels ou non conventionnels qui, pour des raisons personnelles ou pour des raisons de santé ne sont pas en mesure d'accepter du travail à plein temps, ne soient pas admissibles aux prestations.

Enfin, des États empêchent les travailleurs des industries saisonnières de recevoir des prestations d'assurance-chômage sauf durant la saison au cours de laquelle il y a normalement du travail dans leur secteur d'activité. De plus, la plupart de ces États interdisent la prise en compte du revenu des travailleurs saisonniers pour le calcul de leur revenu minimum exigé, même si, par la suite, la personne occupe un emploi non saisonnier²⁵.

Assurance-invalidité

Accidents ou blessures professionnelles : lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail

Dans tous les États sauf au Texas, les employeurs sont tenus d'offrir à leurs employés à plein temps et à temps partiel la protection d'un régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail²⁶. Cette protection exige de l'employeur ou de son assureur qu'il verse à un employé des prestations d'invalidité pour toute perte de revenu en raison d'une blessure ou d'une maladie qui découle de son travail ou s'il est blessé ou malade au travail²⁷ et pour la perte permanente en tout ou en partie de la capacité de gagner sa vie à cause d'une blessure ou d'une maladie professionnelle. Ces derniers paiements varient beaucoup en fonction de la nature et de la gravité de la maladie ou de la blessure²⁸.

La protection est obligatoire seulement dans le cas des employés. Par contre, la majorité des États permettent aussi aux entreprises à propriétaire unique de se procurer pour eux-mêmes, comme s'ils étaient des employés, une assurance accordant une indemnisation aux victimes d'accidents du travail. Dans la plupart des États, un critère à multiples volets est utilisé pour déterminer si un travailleur est un employé ou un entrepreneur indépendant. En général, les facteurs ressemblent beaucoup à ceux qui sont inclus dans le critère du mandataire en common law pour la définition d'un emploi. Cependant, de nombreux tribunaux régleront les dossiers en faveur de l'employé qui demande une protection, interprétant le critère à multiples volets à la lumière de la situation économique dans laquelle se retrouvent les travailleurs concernés.

De nombreuses lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail excluent de façon précise certains types d'employeurs ou de travailleurs. Ces exclusions varient selon l'État et touchent une vaste gamme d'emplois. Voici les groupes qui sont le plus souvent exclus :

- Les entreprises agricoles et les employeurs de travailleurs domestiques.
- Les personnes qui font du travail lié aux services domestiques. De plus, dans certains d'entre eux, les lois n'offrent cette assurance que dans les cas où les travailleurs domestiques font un nombre minimum d'heures de travail par semaine. Les travailleurs agricoles, les agents immobiliers à commission et les travailleurs occasionnels sont exclus de la protection obligatoire dans de nombreux États²⁹.
- Les travailleurs agricoles, les vendeurs d'immeubles à commission et les travailleurs occasionnels.

Autres formes d'assurance-invalidité

La *Social Security Act* prévoit des paiements mensuels en espèces, des services de réadaptation professionnelle et de l'assurance-maladie pour ceux qui sont frappés d'une invalidité si grave qu'ils ne peuvent exercer une activité rémunérée³⁰. Le montant du versement en espèces dépend du revenu sur la base duquel le travailleur a payé des charges sociales et du nombre de personnes à sa charge. Les versements en espèces ne commencent pas avant le sixième mois d'invalidité. Le champ d'application du programme de prestations d'invalidité de la Sécurité sociale est en général le même que celui du programme de prestations de retraite de la Sécurité sociale (voir ci-dessus).

Pour avoir droit aux prestations d'invalidité, un travailleur doit avoir acquis un « crédit » de Sécurité sociale au cours de chacun d'un nombre suffisant de trimestres civils. Il acquiert un tel crédit lorsqu'il paie les charges sociales sur un montant minimum précisé de revenu trimestriel d'un emploi ou d'un travail indépendant. Les travailleurs âgés de plus de 31 ans doivent avoir de 20 à 40 crédits selon leur âge, dont au moins 20 doivent avoir été acquis au cours des 40 trimestres précédant immédiatement le trimestre au cours duquel l'invalidité a commencé. Le travailleur frappé d'invalidité avant l'âge de 31 ans aura en général droit à des prestations s'il a des crédits acquis au cours de la moitié des trimestres écoulés entre le moment où il a atteint l'âge de 21 ans et le trimestre au cours duquel il a été frappé d'invalidité. Si un travailleur est frappé d'invalidité avant l'âge de 24 ans, il doit avoir au moins six crédits acquis au cours des 12 trimestres précédant immédiatement l'invalidité. Comme dans le cas des prestations de retraite de la Sécurité sociale, les travailleurs à faible revenu ou à temps partiel et les travailleurs occasionnels recevront des prestations moins élevées et peuvent dans certains cas, ne pas être admissibles aux prestations.

Programmes de soutien direct du revenu

Les principaux programmes de soutien direct du revenu pour les travailleurs à faible revenu et les démunis sont décrits brièvement ci-dessous. Le droit aux prestations de ces programmes n'est pas du tout lié au fait que la personne ait occupé ou non un emploi non conventionnel.

Supplemental Security Income

Le programme Supplemental Security Income (SSI) accorde des prestations mensuelles modestes aux personnes âgées ou frappées des invalidités les plus graves et qui ont des revenus et des ressources financières très limitées. Pour recevoir des prestations en vertu de ce programme, la personne doit avoir plus de 65 ans ou doit être aveugle ou « invalide » au sens de la *Social Security Act* (voir ci-dessus).

Aide temporaire pour les familles dans le besoin

En vertu du programme d'Aide temporaire pour les familles dans le besoin (Temporary Assistance to Needy Families - TANF), le gouvernement fédéral accorde des fonds aux États

qui établissent un programme qui offre une aide en espèces à certaines familles dans le besoin qui ont des enfants ou en attendent et une préparation à l'emploi, du travail et des services de soutien comme des services de garde d'enfants aux parents qui se cherchent un emploi. Ces programmes fournissent une aide financière modeste pour appuyer les familles qui respectent les critères d'admissibilité et ils exigent souvent que, pour avoir droit aux prestations, les travailleurs aptes à occuper un emploi trouvent un travail rémunérateur ou participent à un programme de formation. La majorité des États offrent aussi une aide à l'enfance pendant 12 mois pour aider les travailleurs à quitter le programme TANF.

Coupons alimentaires

Le programme de coupons alimentaires financé par le gouvernement fédéral accorde à certaines personnes à faible revenu des coupons qu'elles peuvent utiliser pour se procurer de la nourriture. L'aide aux adultes aptes au travail, qui n'ont pas d'enfants à charge, n'est accordée que pendant une période limitée³¹. L'État et les bureaux locaux d'aide sociale administrent le programme en vertu de normes établies par le gouvernement fédéral.

Aide générale de l'État

Trente-cinq États ont des programmes qui offrent une aide financière et non financière visant à répondre aux besoins de certaines personnes à faible revenu qui ne sont pas admissibles à des programmes d'aide financés par le gouvernement fédéral comme les prestations du TANF ou du SSI (voir ci-dessus) ou qui sont en attente de ces prestations. Le plus souvent, les prestations d'aide générale ne sont pas offertes aux adultes aptes à travailler qui n'ont pas d'enfants. Ces prestations sont en général très minimales et moindres que les prestations versées en vertu de programmes comparables financés par le gouvernement fédéral.

Crédit d'impôt sur le revenu gagné

Le crédit d'impôt sur le revenu gagné est un crédit d'impôt fédéral remboursable, accordé aux travailleurs qui ont un revenu relativement peu élevé. La valeur de ce crédit augmente en fonction du revenu du travailleur et du nombre des personnes à sa charge. Les employés et les autres travailleurs (autonomes) y ont droit.

Notes

- 1 Le U.S. Bureau of Labor Statistics inclut parmi les travailleurs « autonomes » ceux qui se définissent eux-mêmes comme des entrepreneurs indépendants, des consultants indépendants ou des pigistes. En droit, il n'y a en général aucune distinction entre un entrepreneur indépendant, un consultant indépendant et un pigiste. Du point de vue juridique, ces travailleurs sont normalement appelés des entrepreneurs indépendants. Cependant, l'échantillon statistique peut aussi inclure certains travailleurs qui, en raison principalement du contrôle exercé sur leur travail par la personne ou l'organisation pour qui ils travaillent, sont légalement des employés même s'ils

- ne se considèrent pas comme tels.
- 2 La définition statistique pertinente inclut les « travailleurs touchant un traitement ou un salaire qui s'attendent à garder leur emploi pour encore un an ou moins et qui ont occupé cet emploi pendant un an ou moins ». En termes juridiques, le concept du travail à salaire et à traitement correspond plus simplement à l'emploi. Les attentes des travailleurs concernant la conservation de leur emploi n'ont pas d'effet juridique nécessaire.
 - 3 Dans le U.S. Current Population Survey, l'emploi à temps partiel est habituellement un emploi d'une durée de moins de 35 heures par semaine. Cependant, ce chiffre comprend les heures travaillées dans tous les emplois. Bien que certains droits comme le droit à la sécurité sociale et à l'assurance-chômage dépendent du nombre total d'heures travaillées, les lois du travail et de l'emploi ont tendance à ne tenir compte que des heures travaillées pour un employeur en particulier.
 - 4 *Nationwide Mutual Insurance Co. v. Darden*, 503 U.S. 318 (1992).
 - 5 Dans l'affaire *Nationwide Mutual Insurance Co. v. Darden* 503 U.S. 318 (1992), la Cour suprême des États-Unis a mentionné cette liste non exclusive des facteurs à prendre en considération en vertu du critère du mandataire en common law : 1) le droit de la partie qui embauche de contrôler la manière et les moyens utilisés pour obtenir le produit; 2) la compétence requise; 3) la source des instruments ou des outils; 4) le lieu de travail; 5) la durée de la relation entre les parties; 6) le fait que la partie qui embauche ait ou non le droit de confier des projets additionnels à la partie embauchée; 7) l'étendue du pouvoir discrétionnaire de la partie embauchée concernant le moment et la durée du travail; 8) la méthode de paiement; 9) le rôle de la partie embauchée pour ce qui est d'engager et de payer des aides; 10) le fait que le travail s'inscrit ou non dans les activités régulières de la partie qui embauche; 11) le fait que la partie qui embauche soit ou non en affaires; 12) la prestation d'avantages aux employés; 13) le traitement fiscal de la partie embauchée (employé ou travailleur autonome). Les principales formulations des facteurs à prendre en considération en vertu de chaque critère sont raisonnablement semblables. Voir l'affaire *United States v. Silk*, 331 U.S. 704 (1947), qui donne à cette liste des facteurs à prendre en considération en vertu du critère de la situation économique : 1) degré de contrôle; 2) perspective de bénéfices ou risque de perte; 3) investissement dans les installations; 4) permanence de la relation; 5) compétence requise. Voir aussi l'affaire *Spirides v. Reinhardt* 613 F. 2d. 831 (D.C. Cir., 1979) qui énumère 11 facteurs à prendre en considération en vertu du critère double.
 - 6 Les facteurs qui témoignent du statut de coemployeur comprennent le contrôle sur l'embauche, le transfert, l'avancement, la responsabilité de l'imposition de mesures disciplinaires au travailleur ou de son congédiement; le contrôle sur les horaires de travail et les affectations; l'obligation de former ou de payer ces employés.
 - 7 Bruce Goldstein et. al., *Enforcing Fair Labor Standards in the Modern American Sweatshop: Rediscovering the Statutory Definition of Employment*, 46 UCLA L.Rev. 983 (1999).
 - 8 *M.B. Sturgis Inc.*, 331 NLRB No. 173, 165 LRRM 1017 (25 août 2000).
 - 9 Le *Wrongful Discharge from Employment Act* du Montana garantit l'emploi « à volonté » avec certaines exceptions.
- Cette loi prévoit trois motifs de poursuite pour congédiement illicite. Elle limite les dommages qui peuvent être recouverts et se substitue aux recours qui existaient auparavant.
- 10 La loi concerne les compagnies qui ont 100 employés à plein temps ou 100 employés ou plus à plein temps et « à temps partiel » qui travaillent au total au moins 4 000 heures par semaine, sans compter les heures supplémentaires. Les employés « à temps partiel » comprennent ceux qui travaillent en moyenne moins de 24 heures par semaine et ceux qui ont travaillé pendant moins de six des 12 mois précédents.
 - 11 La loi concerne les employeurs de la fonction publique fédérale et les employeurs du secteur privé qui conservent 50 employés ou plus sur leur liste de paye pendant 20 semaines de travail civiles ou plus (pas nécessairement consécutives) au cours de l'année civile en cours ou de l'année précédente.
 - 12 Aux fins de la loi, il y a invalidité uniquement lorsqu'une incapacité limite dans une large mesure une activité importante de la vie, lorsque l'employé a un dossier sur son incapacité ou s'il est considéré comme ayant une incapacité. Pour juger si une incapacité limite largement une activité importante de la vie, on doit tenir compte des mesures qu'une personne pourrait prendre pour atténuer les effets de cette incapacité (comme porter des lunettes). Voir l'affaire *Sutton v. United Airlines*, 527 U.S. 471 (1999).
 - 13 Le titre VII de la *Civil Rights Act* et la *Americans with Disabilities Act* visent les employeurs qui ont au moins 15 employés. La *Age Discrimination in Employment Act* touche tous les employeurs qui ont au moins 20 employés.
 - 14 Voir W. Carl Jordan, *Employment Discrimination Law 1998*, 3^e éd., Supplement, Washington D.C., B.N.A., 1998, p. 423; L. Malt et D. Yamada, *Beyond "Economic Realities": The Case for Amending Federal Employment Discrimination Laws and Include Independent Contractors*, 38 Boston College Law Review 239 (1997).
 - 15 Les employeurs qui n'ont pas, au cours de tout trimestre, pendant l'année civile précédente, eu recours à plus de 500 jours-personnes de main-d'œuvre agricole.
 - 16 La COBRA s'applique aux régimes collectifs d'assurance-maladie offerts par tous les employeurs sauf les Églises, la plupart des employeurs du secteur public et les employeurs qui « ont eu normalement moins de 20 employés durant un jour de travail normal au cours de l'année civile précédente ».
 - 17 Voir Employee Benefits Research Institute, *Databook on Employee Benefits*, 4^e éd., Washington D.C., EBRI – ERF Publications, 1997.
 - 18 Ce ne sont pas tous les employeurs qui offrent de l'assurance-maladie. Environ 17 % des résidents des États-Unis, qui ne sont pas des personnes âgées, n'ont pas accès à des régimes d'assurance-maladie publics ou offerts par l'employeur. Les régimes offerts par les employeurs paient habituellement la plupart des services des hôpitaux et des médecins, mais souvent ils ne paient pas les médicaments sur ordonnance et les traitements en santé mentale ou pour toxicomanie. Les travailleurs employés par des entreprises de plus grande taille ont beaucoup plus de chances d'avoir accès à un régime d'assurance-maladie offert par l'employeur. De même, les travailleurs à plein temps et les travailleurs des services gouvernementaux, des services des finances et des services professionnels ont plus de chances d'avoir accès à un régime de ce genre que les travailleurs à temps partiel

- et les travailleurs agricoles, les travailleurs du domaine des services personnels et les travailleurs de la construction. Voir Employee Benefits Research Institute, *Databook on Employee Benefits*, 4^e éd., Washington D.C., EBRI – ERF Publications, 1997.
- 19 Sous réserve de certaines restrictions concernant l'admissibilité des immigrants, un résident des États-Unis est admissible à une assurance-hospitalisation de Medicare s'il : a) a 65 ans ou plus et qu'il est admissible aux prestations de retraite de la Sécurité sociale; b) a moins de 65 ans et qu'il a reçu des prestations d'invalidité de la Sécurité sociale pendant 24 mois; c) est un patient en dialyse ou à qui on a fait une greffe de rein. L'assurance-soins médicaux de Medicare est offerte à ceux qui sont admissibles à l'assurance-hospitalisation de Medicare et aux citoyens américains et aux résidents permanents âgés de 65 ans ou plus, toujours sous réserve de certaines restrictions relatives à l'admissibilité des immigrants.
 - 20 Habituellement, les travailleurs en chômage reçoivent environ 50 % de leurs gains bruts, hebdomadaires et moyens au cours des 52 dernières semaines. Les prestations maximales se situent entre 180 \$ et 360 \$ par semaine selon l'État. La plupart des États limitent la durée du versement à un maximum de 26 semaines, mais dans certains d'entre eux, la durée de la période de versement des prestations peut atteindre 30 semaines. Il y a en général un délai de carence d'une semaine pendant lequel aucune prestation d'assurance-chômage n'est payable.
 - 21 Le programme d'assurance-chômage fédéral-provincial est un partenariat dans lequel la loi fédérale établit les exigences minimales de la participation. Les États adoptent des lois conformes et jouissent d'une grande latitude en matière d'adaptation de leurs programmes aux besoins locaux. Pour une enquête sur les programmes d'assurance-chômage des différents États, voir U.S. Department of Labor, *Comparison of State Unemployment Insurance Laws*, Washington D.C., U.S. Department of Labor, 1999. La plupart des régimes d'assurance-chômage des États s'appliquent en général aux employeurs qui ont des dépenses salariales trimestrielles de 1 500 \$ ou plus au cours de l'année civile précédente ou courante ou qui emploient au moins un travailleur au cours de 20 semaines durant l'année civile précédente ou en cours. D'autres États parmi la minorité qui reste ont des régimes qui s'appliquent à un plus grand nombre d'employeurs.
 - 22 Dans la plupart des administrations, la « période de référence » est définie de manière à inclure les quatre premiers trimestres civils parmi les cinq derniers trimestres civils travaillés avant le dépôt d'une demande de prestations. Dans de nombreux États, le salaire ouvrant droit aux prestations équivaut à un multiple du « montant des prestations hebdomadaires » qui, quant à lui, équivaut le plus souvent à environ la moitié des gains moyens du travailleur au cours du trimestre durant lequel son revenu a été le plus élevé pendant la période de référence. Ce multiple se situe entre 26 et 40, mais il est le plus souvent de 30. La plupart de ces États ajoutent l'exigence précise selon laquelle le salaire doit avoir été gagné pendant au moins deux des trimestres de la période de référence. D'autres États exigent que le travailleur ait gagné un multiple du salaire total pendant le trimestre où son revenu a été le plus élevé. Ce multiple se situe en général entre 1 ¼ et 1 ½. De nombreux États qui appliquent des exigences concernant le salaire ouvrant droit aux prestations ajoutent des seuils de revenu minimaux. La plupart de ces seuils varient entre 400 \$ et 2 200 \$ par trimestre. Les seuils de revenu fixent en général des minimums pour le trimestre au cours duquel le revenu a été le plus élevé, ou s'appliquent pour chacun de deux trimestres ou plus. D'autres États encore utilisent un montant fixe comme seuil d'admissibilité ou exigent qu'un travailleur ait un nombre minimum de semaines de travail (en général de 18 à 20 semaines) et ait gagné un montant minimum chaque semaine (normalement entre 20 \$ et 150 \$).
 - 23 Advisory Council on Unemployment Compensation, *Unemployment Insurance in the United States: Benefits, Financing, Coverage – A Report to the President and Congress*, Washington D.C., ACUC, 1995.
 - 24 Idem.
 - 25 Idem.
 - 26 Pour une enquête concernant les lois des États sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail, voir U.S. Department of Labor, *State Workers' Compensation Laws*, Washington D.C., U.S. Department of Labor, janvier 1999.
 - 27 Ces prestations d'invalidité temporaire varient d'un État à l'autre. Elles équivalent normalement à 66,7 % du revenu du travailleur blessé, net d'impôt. Les paiements, versés chaque semaine, sont limités à un minimum et à un maximum, habituellement un pourcentage de la rémunération hebdomadaire moyenne dans l'État. La durée de la période de versement des prestations varie aussi d'un État à l'autre. Dans certains d'entre eux, les paiements sont accordés pendant toute la durée de la période d'invalidité tandis qu'ailleurs le nombre de semaines de prestations ou le montant total accordé est limité.
 - 28 Certains États précisent des prestations pour des blessures définies. D'autres convertissent les prestations en un versement forfaitaire fondé sur un calcul du degré d'invalidité, un nombre maximum de semaines de salaire ou un montant maximal de prestations étant habituellement précisé. Dans la plupart des États, l'indemnisation accordée pour une invalidité permanente et totale équivaudra à 66 % du revenu antérieur du travailleur, sous réserve d'une limite (le plus souvent 300 semaines) de la durée de la période de versement des prestations. Si un travailleur meurt des suites de la blessure ou de la maladie professionnelle, son conjoint aura droit à des prestations au survivant variant de 35 à 70 % du revenu du travailleur. Le régime paie aussi les frais d'obsèques des familles. Ces paiements varient selon l'État, la moitié d'entre eux accordant 3 000 \$ ou plus.
 - 29 L'expression « travailleur occasionnel » a une définition différente selon l'État. Dans certains États, elle comprend les travailleurs dont les tâches ne sont pas exécutées dans le cours habituel des activités de l'employeur, mais sont plutôt connexes. Ailleurs, le travail occasionnel est défini par rapport à un nombre précis de jours de travail, à un salaire précis ou au coût total de la main-d'œuvre. Dans d'autres États, le travail occasionnel est l'emploi relatif aux activités de l'employeur survenant par chance ou par accident, ou l'emploi non lié à une activité de l'employeur et qui n'est pas régulier, périodique ou répétitif.
 - 30 Le terme « invalidité » est défini dans la *Social Security Act* comme l'« incapacité d'exercer toute activité rémunérée d'une certaine importance en raison de tout handicap physique ou mental médicalement prouvable dont on peut s'attendre à ce qu'il entraîne la mort ou qui a duré ou dont on peut s'attendre

à ce qu'il dure pendant une période continue non inférieure à 12 mois ». Un travailleur est considéré invalide seulement si son handicap est si grave qu'il lui est impossible, compte tenu de son âge, de son niveau d'instruction et de son expérience de travail, d'occuper tout autre emploi rémunéré important disponible en nombre suffisant dans la région où il demeure ou dans plusieurs régions du pays.

- 31 Un adulte apte au travail ayant entre 18 et 50 ans, qui n'a pas d'enfants à sa charge, peut recevoir des coupons alimentaires pendant au plus trois mois au cours d'une période de 36 mois à moins qu'après cette période de trois mois, il ne travaille au moins à mi-temps ou il ne participe à un programme de formation à l'emploi. Cette exigence peut être supprimée dans les régions où le taux de chômage est élevé.