



**Travail avec les plateformes numériques
de transport de personnes et de
livraison de produits alimentaires
en Colombie-Britannique :**

Compte rendu des consultations

SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
ENQUÊTE EN LIGNE – FAITS SAILLANTS	4
CE QUE NOUS AVONS ENTENDU – THÈMES IMPORTANTS	5
Travailleurs (chauffeurs et livreurs)	5
Plateformes	10
Collectifs de défense des intérêts des travailleurs	13
Associations du secteur privé	15
Universitaires et chercheurs	15
Membres du public en Colombie-Britannique	17
THÈMES COMMUNS À TOUS LES GROUPES CONSULTÉS	18
Thèmes communs où les vues s'accordent	18
Thèmes communs où les vues divergent	19
CONCLUSION	21

INTRODUCTION

En octobre 2022, le ministère du Travail (« le Ministère ») a entrepris des consultations publiques afin d'examiner la situation et de proposer des protections et normes d'emploi adéquates pour les travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires. Cette initiative prioritaire est mentionnée dans la lettre mandat de la secrétaire parlementaire, et elle fait partie intégrante de la stratégie générale du gouvernement pour faire en sorte que l'économie profite mieux aux résidents de la province.

Les consultations ont permis au Ministère de s'informer sur les réalités, les problèmes et les priorités des travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison alimentaire directement auprès de ces derniers. Les consultations incluaient aussi des réunions avec des représentants des plateformes exerçant des activités en Colombie-Britannique¹, des collectifs de défense des intérêts des travailleurs, des associations du secteur privé, des organismes à but non lucratif, des chercheurs et des universitaires spécialistes du domaine. Les commentaires recueillis au cours des consultations sont présentés dans les pages suivantes, et ils guideront les efforts du gouvernement pour augmenter la fiabilité et réduire la précarité de l'emploi.



¹ Dans le présent document, le terme « plateformes » désigne à la fois les entreprises de transport de personnes et celles qui fournissent des plateformes numériques pour la commande et la livraison de produits alimentaires.

Groupes de participants et modes de consultation

En novembre et décembre 2022, la secrétaire parlementaire du Ministère a tenu des tables rondes avec des travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires dans plusieurs villes de Colombie-Britannique, à savoir Prince George, Kamloops, Kelowna, Victoria, Nanaimo, Parksville, Abbotsford, Richmond, Vancouver et Surrey. Ces discussions ont réuni plus de 150 travailleurs des plateformes de transport de personnes et de livraison alimentaire. Pour certains, ce travail était leur principale, voire leur seule source de revenus ; pour d'autres, il servait à compléter les revenus d'un autre emploi ; et il y avait aussi ceux qui étaient aux études, à la retraite ou récemment immigrés au Canada.

En plus de ces réunions en personne, le Ministère a organisé 22 réunions en ligne avec des plateformes, des associations du secteur privé, des collectifs de défense des intérêts des travailleurs, des regroupements à but non lucratif, des universitaires et des chercheurs. Un grand nombre de ces parties intéressées ont aussi formulé des avis par écrit.

De plus, le Ministère a interrogé les travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires et le public en général au moyen d'un questionnaire en ligne publié en plusieurs langues : anglais, français, pendjabi, tagalog, arabe, chinois traditionnel et chinois simplifié. Au total, le questionnaire a été rempli 1470 fois entre le 23 novembre 2022 et le 6 janvier 2023. Parmi les répondants, 1106 travaillaient ou avaient travaillé avec une plateforme numérique de transport de personnes ou de livraison de produits alimentaires.

Les points de vue exprimés lors des discussions et les réponses au questionnaire étaient très divers, mais ils ont permis de cerner clairement quelques thèmes. Le présent document passe en revue les grands thèmes mis de l'avant par les différents groupes – ceux sur lesquels les vues s'accordent et ceux sur lesquels elles divergent.

ENQUÊTE EN LIGNE – FAITS SAILLANTS

- Le questionnaire en ligne était un moyen parmi d'autres pour recueillir les avis des Britanno-Colombiens. Il a été rempli plus de 1400 fois.
- La grande majorité des travailleurs des plateformes qui ont répondu à l'enquête travaillaient dans la région du Grand Vancouver et de la vallée du Fraser. Les autres venaient de l'île de Vancouver, de la côte, de l'intérieur et très peu du nord de la province.
- Le questionnaire a été rempli par plus de 1000 travailleurs des plateformes de transport de personnes et de livraison alimentaire en Colombie-Britannique ; les résultats donnent donc une idée de la réalité de nombreux travailleurs des plateformes de transport de personnes et de livraison alimentaire dans la province. Cependant, il faut faire preuve de prudence en les généralisant à tous les travailleurs du secteur.
- Parmi les travailleurs ayant rempli le questionnaire, plus de deux tiers (69 %) ont dit travailler seulement avec des plateformes de livraison alimentaire ; 17 %, seulement avec des plateformes de transport de personnes ; et 14 %, avec les deux.
- Plus de la moitié des travailleurs qui ont rempli le questionnaire ont dit travailler avec plusieurs plateformes numériques : moins de la moitié des répondants (44 %) ont dit travailler avec une seule plateforme ; 39 % ont dit travailler avec deux ; 15 %, avec trois à cinq ; et 2 %, avec plus de cinq plateformes.

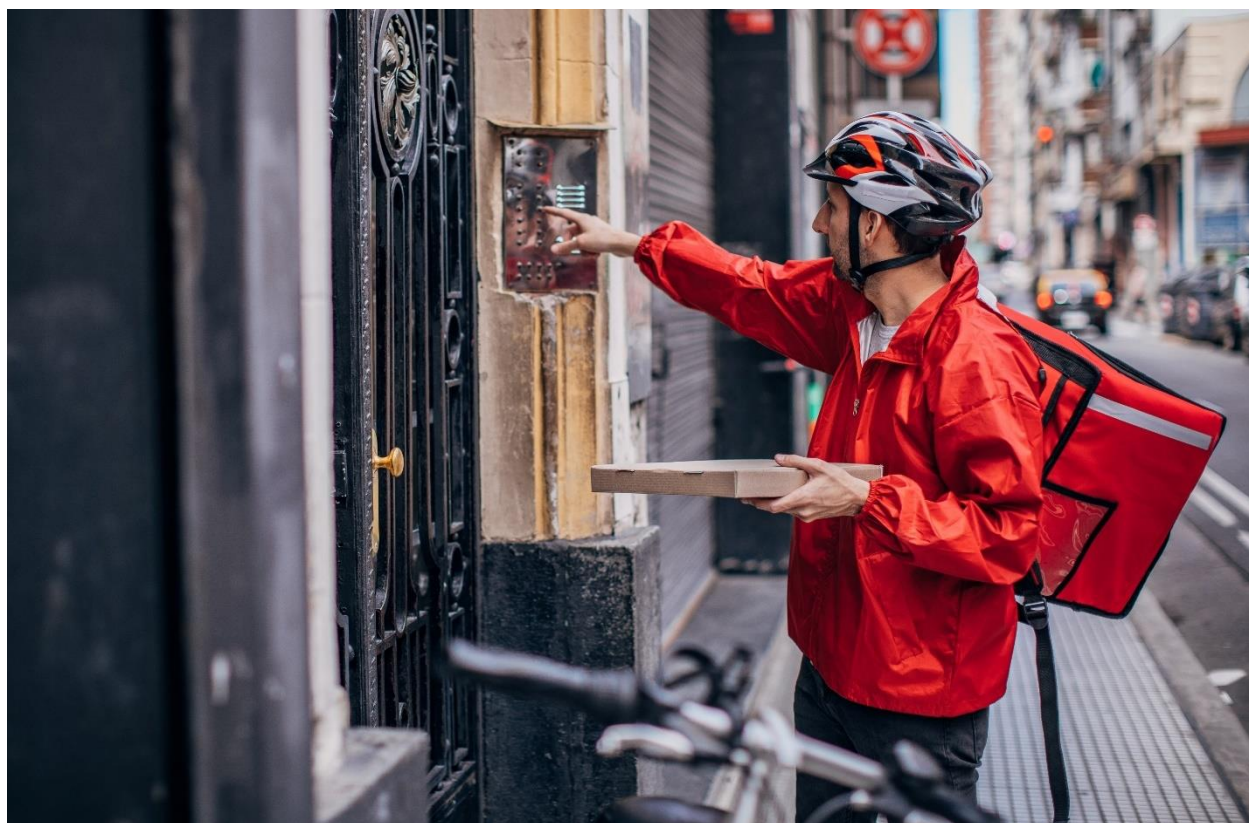
CE QUE NOUS AVONS ENTENDU – THÈMES IMPORTANTS

Travailleurs (chauffeurs et livreurs) – Thèmes importants

Nous avons recueilli les observations de plus de 150 travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires lors des tables rondes dans les collectivités de la province, et de plus de 1000 travailleurs qui ont répondu au questionnaire en ligne pour nous faire part de leurs expériences et opinions. L'examen des informations recueillies a dégagé les thèmes suivants.

Pour de nombreux travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires, le travail à la demande n'est pas une activité accessoire – c'est leur gagne-pain.

Plus de la moitié des répondants ont indiqué qu'ils dépendent du travail à la demande pour leur principale source de revenus. Pour près de deux sur cinq (39 %), le travail à la demande est leur seule source de revenus. Pour 15 %, c'est leur principale source de revenus, mais ce n'est pas la seule. Pendant les rencontres en personne, de nombreux travailleurs à la demande nous ont dit travailler plus qu'à temps plein. Un quart (26 %) des travailleurs ayant répondu à l'enquête ont indiqué passer *plus* de 40 heures par semaine à travailler connectés à ces plateformes. Au total, 42 % ont dit travailler plus de 30 heures par semaine.



La faiblesse et l'imprévisibilité des revenus sont un souci majeur pour les travailleurs, dont beaucoup gagnent moins que le salaire minimum.

Le questionnaire donnait aux travailleurs l'option de nous faire part d'autres observations sur le travail à la demande. Parmi les thèmes revenant le plus souvent dans ces observations sont l'instauration d'un tarif horaire minimum et l'augmentation du tarif à la course. Cela correspond aux commentaires recueillis lors des tables rondes, où « une rémunération plus élevée et plus prévisible » revenait souvent comme une des plus grandes priorités. De nombreux travailleurs nous ont indiqué que, déduction faite de leurs frais et pourboires, leur rémunération pour les heures travaillées est inférieure au salaire minimum.

➤ **Non-remboursement des frais de carburant et d'entretien du véhicule**

Les plateformes ne prennent pas en charge les frais de carburant et d'entretien des véhicules. Les travailleurs ont fait valoir que les augmentations significatives du prix du carburant se répercutent vraiment sur leurs recettes à la fin de la journée, déduction faite des frais d'exploitation du véhicule. En outre, ils ont fait remarquer que le coût de l'essence et de l'entretien du véhicule est parfois difficile à prédire, et que la planification et l'établissement d'un budget le sont d'autant plus. À la question de savoir quelles protections les travailleurs souhaiteraient voir mises en place pour les travailleurs des plateformes, « la prise en charge des dépenses d'immobilisations » était la réponse la plus fréquente.

➤ **Pression d'accepter des courses peu payantes**

Dans certains cas, nous ont dit les travailleurs, la rémunération offerte pour certaines courses² ne couvre pas le coût de l'essence consommée. Cependant, comme ils ressentent de la pression pour maintenir un certain taux d'acceptations, ils se sentent obligés d'accepter ces courses à perte.

➤ **Pression de maintenir un taux d'acceptation élevé**

Un problème soulevé par les travailleurs – dans plusieurs contextes différents – était la pression de maintenir un taux d'acceptation de courses élevé. Les travailleurs ont souligné qu'ils apprécient la liberté d'accepter ou de refuser les courses, mais ils ont aussi signalé les nombreux incitatifs qui les encouragent à maintenir un taux d'acceptation de courses élevé. Les taux d'acceptation minimums et les incitatifs reçus par les travailleurs pour les maintenir varient d'une plateforme à l'autre et peuvent être non négligeables. Par exemple, plusieurs travailleurs ont mentionné une plateforme qui fournit une rémunération minimale garantie par course à ceux qui maintiennent un taux d'acceptation de 80 % des courses. Avoir la garantie d'une rémunération minimale se reflète de manière significative sur le revenu des travailleurs ; certains sentaient donc qu'il était essentiel de maintenir un taux d'acceptation de 80 %.

➤ **Faible taux de rémunération par course**

Lors des consultations, de nombreux travailleurs ont observé que la rémunération offerte pour effectuer une course est trop faible. Les travailleurs ont noté que de plus en plus, la

² Le temps actif passé à transporter un passager ou à livrer un repas.

rémunération pour livrer un repas se chiffre à deux ou trois dollars, et ils ont souligné à quel point c'est difficile de couvrir les frais et de joindre les deux bouts avec un travail si peu payant.

➤ **Aucune rémunération pour le temps d'attente**

Les travailleurs ne sont pas rémunérés pour le temps passé à attendre une course (temps inactif). Ils ont fait remarquer que plus ce temps est long – et il est parfois considérable – moins ils reçoivent à la fin de la semaine. Selon certains livreurs de produits alimentaires, la raison pour laquelle ils passent plus de temps connectés à attendre les commandes serait parce qu'il y a moins de gens qui commandent, ou alors qu'il y a plus de livreurs connectés en même temps.

➤ **Tarifs de livraison ne tenant pas compte des longues attentes dans les embouteillages, du retard des passagers ou de la lenteur des restaurants**

Les travailleurs ont remarqué que, souvent, des circonstances indépendantes de leur volonté entraînent une rémunération inférieure à celle qui est prévue. Ils ont également signalé des situations dans lesquelles les plateformes de transport facturaient aux passagers des frais de ralentissement à cause de la circulation sans ensuite les remettre aux travailleurs.

➤ **Non-réception des pourboires**

Les travailleurs sont d'avis qu'il faudrait remettre aux travailleurs la totalité des pourboires reçus des clients, tout en observant que cela n'est pas toujours le cas.

➤ **Manque de transparence de la rémunération pour les courses**

Les travailleurs ont déclaré que, souvent, ils ne connaissent pas le montant de la rémunération *avant* d'avoir accepté une course, ce qui les empêche de déterminer si la valeur de la course compenserait le coût de l'essence et de l'entretien du véhicule.

Les travailleurs apprécient la souplesse du travail avec les plateformes.

Certains travailleurs ont expliqué qu'ils apprécient le travail avec les plateformes, car c'est une source de revenus qu'ils peuvent exploiter ou abandonner à tout moment, ce qui est pratique pour accommoder des obligations familiales ou scolaires imprévisibles. D'autres ont dit avoir choisi ce travail spécialement pour avoir plus de liberté par rapport aux obligations d'un emploi traditionnel, et apprécier la marge de manœuvre offerte par ces plateformes en termes d'horaires et de durée du travail. Dans l'enquête, 88 % des répondants ont accordé une certaine, voire une grande importance à la souplesse dans le choix du moment où ils travaillent, et 86 % ont accordé une certaine, voire une grande importance à la souplesse dans la charge de travail.

➤ **Possibilité de choisir ses courses**

Les travailleurs apprécient la liberté d'accepter ou de refuser chaque commande proposée par les plateformes.

➤ **Possibilité de choisir le moment et la durée du travail**

Tout en signalant que certaines plateformes imposent des restrictions quant à la zone et

au moment où ils sont autorisés à travailler, de nombreux travailleurs aiment avoir la souplesse de pouvoir s'arrêter à pratiquement n'importe quel moment de la journée ou de pouvoir s'interrompre pendant de longues périodes.

➤ **Possibilité de travailler avec plusieurs plateformes**

La majorité des travailleurs qui ont participé aux consultations travaillaient avec plusieurs applications à la fois et appréciaient cette souplesse.



Les travailleurs courent des risques pour leur sécurité, et ils veulent être mieux protégés.

Dans l'ensemble, les travailleurs étaient très favorables à un grand éventail de protections. Dans le questionnaire, plus de quatre répondants sur cinq ont accordé une certaine, voire une grande importance aux protections supplémentaires pour les travailleurs. Voici quelques-unes des priorités indiquées dans le questionnaire et lors des tables rondes.

➤ **Possibilité de refuser une course dangereuse**

Les travailleurs ont dit avoir du mal à refuser les courses dangereuses pour deux raisons. D'abord, certaines applications ne donnent pas d'informations sur la destination du passager ou du repas avant qu'il soit ramassé ; il est donc difficile de savoir si la course serait dangereuse ou non avant de l'avoir acceptée. Ensuite, certaines applications *donnent* la destination, mais les travailleurs se sentent obligés d'accepter la course même s'ils pensent qu'elle les fait aller dans un quartier ou une rue qui n'est pas sans danger (particulièrement pour les livreurs à vélo), faute d'être pénalisés. Les travailleurs veulent avoir le droit de refuser un travail dangereux sans que cela entraîne des conséquences.

➤ **Assurance accidents du travail fournie par l'employeur**

Les travailleurs ont indiqué qu'ils souhaitent avoir une assurance accidents du travail fournie par l'employeur. Actuellement, certains travailleurs souscrivent une assurance personnelle facultative (Personal Optional Protection) auprès de WorkSafeBC. D'autres fonctionnent sans aucune assurance.

➤ **Indemnité de maladie**

Outre l'indemnité pour le manque à gagner en cas d'accident du travail, de nombreux travailleurs se disent inquiets de ne pas avoir droit à un congé payé s'ils tombent malades au point de ne pas pouvoir travailler.

➤ **Recours en cas de rupture de contrat ou désactivation abusive**

Le problème des désactivations abusives et des retards de réintégration était le plus souvent soulevé par des chauffeurs de voiturage qui citaient des cas de comptes suspendus pendant des jours, voire fermés, à la suite d'un rapport de passager négatif. Les chauffeurs pensent que certaines plaintes de clients sont injustifiées ou fausses, et ils ont décrit les énormes répercussions d'une interruption subite de leur seule source de revenus, comme c'est parfois le cas. Les travailleurs nous ont dit qu'en cas de litige avec la plateforme, le processus de plainte et de résiliation du contrat devrait donner plus de poids à leur version des faits. En cas de désactivation ou de suspension abusive, les travailleurs étaient d'avis qu'ils méritent une compensation pour le manque à gagner.

De nombreux travailleurs du secteur sont des personnes de couleur ou nouvellement arrivées au Canada.

Lors des tables rondes, certains travailleurs ont soulevé la question des problèmes auxquels ils sont confrontés en tant que nouveaux immigrants et personnes de couleur. Certains ont décrit le racisme et le manque de respect dont ils font l'objet de la part des employés de restaurant et des passagers. D'autres ont mentionné la difficulté de traiter avec certaines plateformes qui ne communiquent qu'en anglais au moyen d'une fonction de clavardage. L'incapacité de discuter au téléphone avec un représentant de la plateforme pour résoudre les problèmes s'avère particulièrement problématique pour les travailleurs qui parlent mal l'anglais. Certains travailleurs étaient d'avis que les conditions de travail dans le secteur sont difficiles en partie parce que les travailleurs qu'il emploie sont de nouveaux immigrants et des personnes de couleur qui sont peut-être perçus comme moins dignes des avantages et des protections offerts à d'autres. Parmi les travailleurs qui ont rempli le questionnaire en ligne, 38 % se sont désignés comme personne de couleur et 8,2 % l'ont rempli dans une langue autre que l'anglais.

Plateformes – Thèmes importants

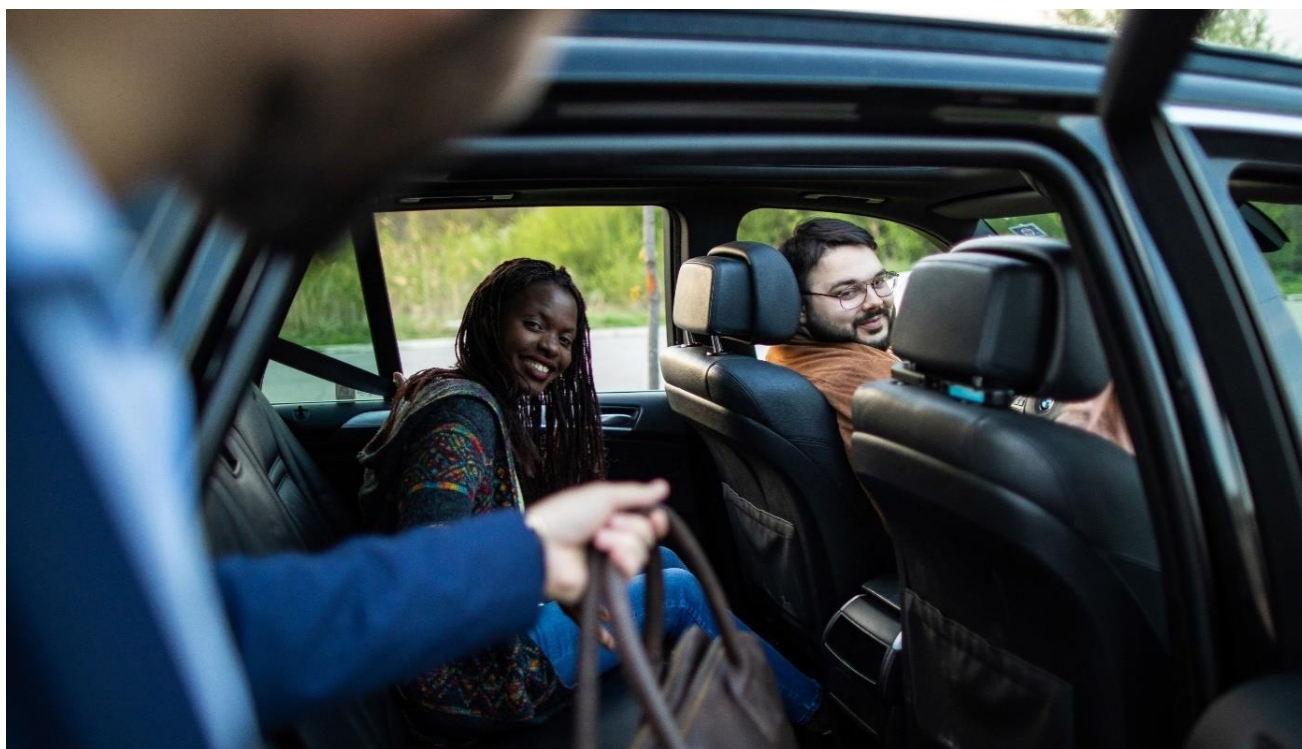
En Colombie-Britannique, le secteur des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires englobe de grandes multinationales comme de petites plateformes gérées localement. Dans le cadre des consultations, nous avons mené des conversations en ligne avec des représentants de diverses plateformes de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires. Nous avons parlé à des plateformes petites et grandes, dont certaines exercent leurs activités dans les zones urbaines et d'autres, dans de petites collectivités et des zones rurales. Nombreuses d'entre elles ont fait suivre les discussions de documents par écrit. L'examen des informations recueillies a dégagé les thèmes suivants.

Il est important de maintenir la « souplesse » pour les travailleurs.

Presque chaque entreprise a insisté sur l'importance de maintenir la « souplesse » pour les travailleurs dans son modèle. Concrètement, ce terme signifie que les travailleurs ont la possibilité :

- de choisir la zone, le moment et la durée de leur travail ;
- d'accepter ou de refuser certaines courses ;
- de travailler avec plusieurs plateformes à la fois.

Les entreprises ont fait valoir que cette souplesse est particulièrement importante pour leurs travailleurs. Une plateforme a observé que 65 % de ses travailleurs s'occupent de membres de leur famille et ont donc besoin de cette souplesse pour gagner des revenus tout en s'acquittant de leurs obligations familiales.



Les travailleurs ne doivent pas être considérés comme des salariés.

Selon de nombreuses plateformes, les travailleurs inscrits chez elles ne doivent pas être classés comme des salariés. Parmi les grands thèmes qui se sont dégagés étaient les suivants :

- **Classer ces travailleurs comme des salariés les priverait de la souplesse à laquelle ils tiennent et dont ils ont besoin.**

De nombreuses plateformes ont indiqué que si elles étaient obligées de traiter les travailleurs utilisant leurs applications comme des salariés, elles ne seraient plus en mesure de leur offrir la même souplesse. Selon elles, si les plateformes étaient obligées de traiter les travailleurs comme des salariés et de leur verser un salaire horaire minimum, elles ne seraient plus en mesure de leur permettre de choisir leurs courses ou de travailler avec plus d'une plateforme à la fois.

- **Les personnes travaillant avec les plateformes ne veulent pas être des salariés.**

Plusieurs plateformes ont mentionné des tentatives de classer les travailleurs comme des salariés ailleurs qu'en Colombie-Britannique qui ont suscité le mécontentement des travailleurs et leur départ de la plateforme. L'une d'entre elles a invoqué l'échec d'un projet pilote de modèle assimilant les travailleurs à des salariés qui a entraîné le départ de nombreux travailleurs de sa plateforme, tandis qu'une autre a fait état d'une réduction de sa main-d'œuvre de 70 % lors de l'imposition d'un modèle assimilant les travailleurs à des salariés.

- **Classer ces travailleurs comme des salariés est absurde, vu la nature du travail.**

Certaines plateformes ont fait valoir que le travail avec une application est foncièrement différent d'un emploi salarié ; de nombreux travailleurs utilisent l'application pendant quelques heures par semaine seulement, en plus, et non au lieu, d'un emploi traditionnel.

Beaucoup utilisent le travail avec les plateformes pour compléter leurs revenus principaux et tirent leurs avantages sociaux d'autres sources.

Une plateforme a fait remarquer que 90 % de ses travailleurs restent connectés à la plateforme moins de 10 heures par semaine. Une autre a observé que nombreux de ses travailleurs bénéficient d'avantages sociaux provenant d'un autre emploi ou de leur conjoint, et une troisième a indiqué que la plupart de ses travailleurs sont des retraités.

Un marché du travail concurrentiel oblige les plateformes à offrir des possibilités de gain et des avantages pour attirer des travailleurs.

Les entreprises ont fait valoir qu'elles se font une concurrence active pour attirer les travailleurs de leurs concurrents, car c'est la disponibilité de chauffeurs et de livreurs qui rend une plateforme plus concurrentielle. L'une d'entre elles a déclaré qu'elle paie des tarifs de livraison plus élevés afin d'inciter les travailleurs à donner la priorité aux courses proposées par son application. D'autres ont également expliqué comment elles ont structuré leurs offres de rémunération et d'avantages sociaux de manière à être concurrentielles.

Les plateformes sont en faveur de normes minimums qui maintiennent la souplesse.

De nombreuses plateformes ont indiqué qu'il reste des progrès à faire quant aux conditions de travail dans leur secteur. Concrètement, plusieurs ont proposé de mettre en place une assurance accidents du travail comme norme minimale dans le secteur. Uber Canada et les TUAC Canada font publiquement campagne [en faveur d'un ensemble de normes sectorielles](#) pour les chauffeurs et les livreurs (document en anglais) qui inclut la proposition d'un revenu garanti équivalent à 120 % du salaire minimum pour le temps actif. D'autres plateformes ont indiqué leur ouverture à l'établissement de normes minimales, pour autant qu'elles ne nuisent pas à la souplesse, comme discuté plus haut.

Certains thèmes communs dans ce domaine étaient les suivants.

➤ **Groupes d'avantages sociaux mutualisés autogérés**

Plusieurs plateformes ont préconisé un régime d'avantages sociaux collectif, en affirmant qu'il :

- permettrait aux travailleurs de choisir les avantages sociaux qui leur seraient le plus utiles et dont ils ne disposent pas déjà en vertu d'un autre régime ;
- ferait en sorte que les travailleurs travaillant avec plusieurs plateformes aient un seul régime d'avantages sociaux qui cumule les cotisations de toutes les plateformes avec lesquelles ils travaillent ;
- donnerait aux responsables de politiques une image plus nette du nombre d'heures totales travaillées par une personne avec les différentes plateformes.

➤ **Assurance accidents du travail obligatoire**

Plusieurs plateformes ont indiqué leur soutien pour l'assurance accidents du travail obligatoire qui pourrait couvrir le manque à gagner. Ces plateformes ont carrément parlé d'indemnité pour accident du travail dans leur présentation.

➤ **Créer des conditions égales pour tous**

Les plateformes ont parlé de la valeur d'une mise en œuvre de normes minimales pour tout le secteur en tant que moyen de créer des avantages et des protections supplémentaires pour les travailleurs tout en mettant les entreprises à égalité. Les plus petites d'entre elles, en particulier, ont fait valoir l'importance de créer des normes communes qui pourraient fonctionner et s'appliqueraient de la même manière à toutes les plateformes, petites et grandes.

Collectifs de défense des intérêts des travailleurs – Thèmes importants

Voici un survol des thèmes dégagés lors des discussions en ligne avec les représentants de quelques collectifs de défense des intérêts des travailleurs, dont des syndicats.

La sécurité des travailleurs est un problème crucial.

De nombreux collectifs de défense des intérêts des travailleurs ont souligné l'importance des avantages sociaux et des protections pour les travailleurs, particulièrement en ce qui concerne la sécurité, en citant des exemples récents de travailleurs ayant subi des blessures pendant une course. Faire en sorte que tous les travailleurs soient couverts par une assurance accidents du travail était une recommandation courante.

Les travailleurs ne connaissent pas les avantages et les protections qu'ils n'ont pas.

De nombreux collectifs de défense des intérêts des travailleurs ont affirmé que, souvent, les travailleurs ne connaissent pas les implications d'une classification comme travailleur autonome. L'un d'entre eux a observé que les travailleurs tiennent souvent pour acquis qu'ils sont couverts par l'assurance contre les accidents du travail de l'employeur, alors qu'il n'en est rien.

Les normes de travail définies dans l'*Employment Standards Act* devraient s'appliquer également au travail avec les plateformes.

Certains collectifs de défense des intérêts des travailleurs ont avancé que, pour prévenir l'érosion générale des normes en Colombie-Britannique, les travailleurs des plateformes devraient bénéficier des mêmes normes de protection minimale qui s'appliquent aux salariés dans une relation de travail classique. Certains représentants de collectifs de défense des intérêts des travailleurs se sont prononcés contre *toute* exemption pour les travailleurs des plateformes ; d'autres ont admis qu'il conviendrait d'appliquer des normes différentes dans certains domaines, en affirmant toutefois que toute exemption ou différence doit être justifiée par des motifs inébranlables.



Les travailleurs des plateformes sont classés à tort comme des « travailleurs indépendants », et il faut trouver une nouvelle formule pour déterminer leur statut.

Selon certains collectifs de défense des intérêts des travailleurs, les travailleurs des plateformes ne bénéficient pas des normes ou des protections qui conviennent, car ils sont classés – à tort – comme des travailleurs indépendants alors qu'ils devraient être reconnus comme des salariés. Ces collectifs ont fait valoir que le système actuel servant à corriger les classifications incorrectes laisse à désirer, car la responsabilité d'objecter aux classifications erronées appartient aux travailleurs individuels. Pour résoudre le problème, les collectifs de défense des intérêts des travailleurs ont recommandé de créer une « présomption de salariat » universelle s'appliquant à ces travailleurs.

La BC Federation of Labour (fédération du travail de la Colombie-Britannique) préconise une formule appelée « le test ABC », qui est décrite dans sa [note d'information à l'intention du public](#) (en anglais) sur les droits des travailleurs dans l'économie à la demande. Cette formule se démarque par l'inversion de la charge de la preuve, de sorte que les travailleurs sont considérés comme des salariés sauf si l'*employeur* peut démontrer qu'ils sont des travailleurs indépendants.

La loi doit être appliquée en temps opportun et en amont

Les collectifs de défense des intérêts des travailleurs ont affirmé que l'application de la loi par la direction des normes d'emploi (Employment Standards Branch) en temps opportun et en amont est un autre élément essentiel pour assurer la classification correcte des travailleurs.

Associations du secteur privé – Thèmes importants

Les consultations comprenaient un certain nombre de conversations en ligne avec des représentants des associations du secteur privé de la Colombie-Britannique et plusieurs autres ayant communiqué leurs opinions par écrit. L'examen des informations recueillies a dégagé les thèmes suivants.

Les associations du secteur privé conseillent au gouvernement de tenir compte de la proposition d'Uber et des TUAC Canada.

Uber Canada et les TUAC Canada ont proposé un [ensemble de normes sectorielles](#) (document en anglais) pour le travail avec les plateformes numériques de transport de personnes et de livraison alimentaire. Plusieurs associations du secteur privé ont mentionné cette proposition et ont conseillé au gouvernement d'en tenir compte en créant des normes d'emploi pour les livreurs et les chauffeurs du secteur.

Le gouvernement devrait collaborer avec le secteur pour créer les normes d'emploi qui conviennent.

Les associations du secteur privé ont souligné l'intérêt d'une collaboration étroite entre le gouvernement et le secteur dans le développement de normes d'emploi adéquates. Une organisation a proposé la création d'un groupe de travail sectoriel, en recommandant au gouvernement de discuter toute proposition concrète avec ce groupe pour s'assurer qu'elle est « faisable » avant de prendre la décision finale.

Universitaires et chercheurs – Thèmes importants

Des conversations en ligne ont eu lieu avec des universitaires et des chercheurs en politique gouvernementale spécialisés dans le droit du travail, l'économie, le travail à la demande, le travail précaire et les normes d'emploi. Plusieurs spécialistes ont aussi communiqué des documents de recherche et des informations par écrit. L'examen des informations recueillies a dégagé les thèmes suivants.

En envisageant des normes d'emploi et autres protections pour les travailleurs des plateformes, il est important de tenir compte des problèmes de race, de langue, de genre et de vulnérabilité économique.

Certains universitaires et chercheurs ont remarqué que le travail avec les plateformes attire un nombre disproportionné de nouveaux arrivants et de personnes de couleur. Ils ont fait observer que le manque actuel de normes et de protections minimales pour ce groupe de travailleurs contribue à marginaliser encore plus des gens qui sont déjà dans une situation défavorisée par rapport à d'autres Canadiens qui travaillent dans des secteurs où les travailleurs sont reconnus comme étant des salariés. Les spécialistes ont averti que le fait de permettre au secteur de continuer de fonctionner avec moins de protections et de normes minimales pour les travailleurs risque de pérenniser cette inégalité. Les universitaires et les chercheurs ont également relevé les cas d'agressions sexuelles de passagères en covoiturage et ils ont souligné l'importance de normes de santé et de sécurité pour protéger tant les passagers que les travailleurs vulnérables.

Ces travailleurs ne doivent pas être considérés comme des travailleurs autonomes.

Tout en reconnaissant la complexité de la question, les spécialistes ayant participé aux consultations ont exprimé un point de vue dominant : que les travailleurs des plateformes de transport de personnes et de livraison alimentaire ne devraient pas être considérés comme des travailleurs autonomes, vu le peu de pouvoir de négociation dont ils disposent et le degré de contrôle exercé par les plateformes sur leur travail. Au dire de plusieurs, il y a des arguments convaincants pour considérer ces travailleurs comme des salariés des plateformes avec lesquelles ils travaillent.

Le gouvernement ne doit pas créer une nouvelle catégorie de travailleurs.

Certains chercheurs ont indiqué que du point de vue de l'intérêt public, il est dangereux de créer une nouvelle catégorie de travailleurs avec moins de droits et de protections que les salariés, car cela risquerait de pérenniser les inégalités en créant un second ordre de travailleurs des plateformes numériquement majoritairement racisés bénéficiant de moins de droits et de protections que les salariés. D'autres ont vu la création d'une nouvelle catégorie de travailleurs avec des protections solides comme une solution potentielle, tout en prévenant que cela compliquerait encore plus un système de normes d'emploi déjà complexe.

Il existe un risque de propagation de ce modèle de travailleurs autonomes à d'autres secteurs.

Plusieurs universitaires ont averti que si les travailleurs des plateformes continuent de fonctionner comme des travailleurs autonomes, d'autres secteurs en Colombie-Britannique pourraient adopter ce modèle afin de réduire leurs coûts de main-d'œuvre. Les universitaires ont mis en garde contre les impacts sociaux d'un nombre croissant de Britanno-Colombiens travaillant en dehors du cadre de protections et de normes d'emploi minimales offertes aux salariés. Cette inquiétude était d'ailleurs partagée par certains collectifs de défense des intérêts des travailleurs.

Les travailleurs des plateformes tiennent à leur souplesse parce que leur rémunération est insuffisante.

Plusieurs spécialistes universitaires ont affirmé que c'est le manque de normes minimales dans le secteur qui crée un besoin de souplesse chez les travailleurs. Selon eux, la raison pour laquelle les travailleurs tiennent à leur capacité de travailler avec plusieurs plateformes ou de refuser certaines courses vient du fait que leur travail est imprévisible et mal payé. Ils ont donc besoin de souplesse pour maximiser leurs revenus. Les spécialistes ont expliqué qu'un revenu garanti éliminerait les courses mal payées que les travailleurs cherchent à refuser ainsi que la nécessité de consulter différentes plateformes pour trouver mieux ailleurs. Si les travailleurs des plateformes étaient mieux payés, soutiennent les spécialistes, ils n'auraient plus besoin de la souplesse des horaires nécessaire pour jongler avec de multiples emplois afin de pouvoir gagner leur vie.

Membres du public en Colombie-Britannique

Le questionnaire en ligne était aussi ouvert aux commentaires de membres du public que le sujet intéressait. Près de 400 tels membres du public l'ont rempli. La majorité des membres du public ayant répondu se sont prononcés en faveur de plus de protections pour les travailleurs à la demande.

- 95 % pensent que les travailleurs à la demande devraient avoir « le droit de refuser un travail non sécuritaire lorsqu'ils sont en service » ;
- 83 % pensent que les travailleurs à la demande devraient avoir « le droit à un traitement équitable en cas de cessation d'emploi » ;
- 73 % pensent que les travailleurs à la demande devraient avoir « des avantages sociaux tels que les congés de maladie payés ou une protection du salaire en cas de blessure professionnelle » ;
- Un tiers (34 %) des membres du public ayant répondu à l'enquête ont dit qu'ils accepteraient de payer plus cher sur les plateformes de transport de personnes et de livraison alimentaire s'ils savaient que « les travailleurs ont un salaire correct, des avantages sociaux et des droits ». Un peu moins de la moitié des répondants (45 %) ont indiqué que cela dépendrait de l'ampleur de la hausse du prix, alors que 21 % refusent de payer plus cher.

À la fin de l'enquête, les membres du public étaient invités à communiquer d'autres réflexions sur le travail à la demande. Les grands thèmes qui se sont dégagés de ces commentaires étaient les suivants.

- Les chauffeurs sont en fait des employés et il ne faudrait pas permettre leur classification comme des contractuels (40 % des commentaires) ;
- Les plateformes de l'économie à la demande exploitent le monde (21 % des commentaires) ;
- Les travailleurs à la demande ont besoin de protections pour assurer leur sécurité (20 % des commentaires) ;
- Les travailleurs à la demande ont besoin d'être mieux payés (16 % des commentaires).

THÈMES COMMUNS À TOUS LES GROUPES CONSULTÉS

Les consultations ont cerné certains thèmes où tous les participants sont d'accord et d'autres où les vues divergent.

Thèmes communs où les vues s'accordent

Un examen des commentaires recueillis auprès des différents groupes a fait ressortir quelques thèmes communs parmi tous les groupes de participants. Alors que l'accord était rarement unanime et que les avis divergeaient sur des aspects importants de chaque question, il y avait certains points d'accord général qui valent la peine d'être notés.

Une norme garantissant un certain revenu minimum est importante.

Les travailleurs, les collectifs de défense des intérêts des travailleurs, plusieurs plateformes et les associations du secteur privé ont reconnu l'importance d'établir un salaire minimum ou « une norme de revenu garanti » pour les travailleurs. L'accord sur cette question n'était pas unanime, et les avis sur la forme que devait prendre une telle norme de revenu garanti divergeaient. Ainsi, certains ont proposé l'instauration d'un revenu garanti pour le temps « actif », c'est-à-dire pendant que le travailleur est en train d'exécuter une course (livraison de repas ou transport de passagers), alors que d'autres se sont prononcés en faveur d'un revenu garanti pour l'ensemble du temps de connexion, autant actif qu'inactif (passé à attendre une commande).



L'indemnité pour accident du travail est une norme minimale importante.

Les travailleurs, les plateformes, les universitaires et les collectifs de défense des intérêts des travailleurs ont défendu l'idée d'une assurance accidents du travail couvrant tous les travailleurs des plateformes. Plusieurs plateformes ont convenu qu'il faut établir l'assurance accidents du travail obligatoire en tant que norme minimale pour le secteur.

La souplesse est importante.

De nombreux groupes sont d'accord, pour différentes raisons, qu'il est important de protéger la souplesse. De nombreux travailleurs des plateformes tiennent et s'attendent à ce niveau de souplesse dans le travail. Les universitaires, les collectifs de défense des intérêts des travailleurs et les associations de proximité en ont convenu. Du point de vue des plateformes, le niveau de souplesse actuellement offert est important pour les travailleurs, et il leur permet d'attirer ceux qui ne peuvent pas ou ne veulent pas s'engager à faire un autre type de travail. Plusieurs entreprises ont affirmé que de nombreux chauffeurs ou livreurs se verraient obligés d'arrêter de travailler avec leurs plateformes si elles n'offraient pas le même niveau de souplesse que maintenant.

Thèmes communs où les vues divergent

Alors qu'il y avait des sujets d'accord général, certaines questions souvent soulevées par les différents groupes de participants aux consultations faisaient aussi l'objet de vues divergentes.

Pour tous les groupes, la situation d'emploi ou la classification des travailleurs des plateformes est importante ; cependant, les vues divergent sur la manière de les classer.

- De nombreux spécialistes et collectifs de défense des intérêts des travailleurs ont déclaré que le problème principal à résoudre est la classification erronée des travailleurs des plateformes comme des travailleurs autonomes. Selon eux, la meilleure manière d'établir des normes et des protections adéquates pour ces travailleurs serait de faire en sorte qu'ils soient reconnus comme des salariés aux fins de l'*Employment Standards Act*. Ils s'opposent sans équivoque à la création d'une nouvelle catégorie de travailleurs, en avançant qu'une telle mesure ne se justifie point et qu'elle pourrait compliquer et affaiblir les lois et règlements qui protègent les autres travailleurs en Colombie-Britannique.
- Les grandes plateformes ont avancé le contraire : que les travailleurs ne doivent *pas* être considérés comme des salariés. Certaines ont affirmé que ces travailleurs sont des travailleurs autonomes et qu'ils doivent le rester. D'autres ont convenu que ces travailleurs ne devraient pas être considérés comme des salariés, mais elles ont laissé entendre qu'il conviendrait de créer un nouveau statut juridique pour les travailleurs des plateformes afin d'établir des normes minimales pour cette catégorie particulière de travailleurs.

- Les représentants des organismes d'aide aux immigrants ont observé que de nombreux nouveaux arrivants au Canada travaillant avec des plateformes ne connaissent pas la distinction entre travailleur autonome et salarié ni les implications juridiques de chacune de ces situations d'emploi.



Fournir des avantages sociaux aux travailleurs est important, mais les avis quant au système à adopter sont partagés.

- Certains préconisent la création d'un régime d'avantages sociaux transférables pour les travailleurs des plateformes de transport de personnes et de livraison alimentaire.
- Dans le questionnaire en ligne, 76 % des travailleurs ont indiqué qu'un « régime de soins de santé et d'avantages sociaux » aurait une certaine, voire une grande importance pour eux. Lors des tables rondes, les travailleurs ont soulevé le problème du manque d'avantages sociaux, mais ils n'ont pas souvent mentionné ou prôné une solution particulière.
- Plusieurs universitaires se sont opposés expressément à la création d'un nouveau régime d'avantages sociaux transférables, en disant que l'intégration des travailleurs dans les programmes nationaux et provinciaux existants serait moins complexe sur le plan administratif tout en offrant de meilleurs avantages aux travailleurs.

CONCLUSION

Les consultations publiques ont permis de connaître un large éventail de points de vue sur le travail avec les plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires. Les commentaires recueillis indiquent clairement que ce travail est devenu un élément important de l'économie britanno-colombienne. Il fournit un moyen de gagner des revenus en conservant une certaine souplesse dont dépendent de plus en plus de travailleurs, ainsi que des services de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires appréciés par la population de la province.

Les consultations publiques ont également permis de cerner des sujets de préoccupation importants autour d'une rémunération faible et imprévisible et du manque de protections pour les travailleurs des plateformes de transport de passagers et de livraison alimentaire. De nombreux participants aux consultations – travailleurs, spécialistes universitaires, collectifs de défense des intérêts des travailleurs et représentants des plateformes – se sont entendus pour dire qu'il reste des progrès à faire dans ces domaines et que l'établissement de normes minimums adéquates pour le secteur serait bénéfique.

Le gouvernement de la Colombie-Britannique est profondément reconnaissant des points de vue et commentaires soumis pendant le processus de consultation. Ces observations et suggestions procurent une base solide pour se pencher sur la question des normes applicables aux travailleurs des plateformes de transport de personnes et de livraison alimentaire en Colombie-Britannique. Le gouvernement est résolu à poursuivre le dialogue avec tous les partenaires et acteurs dans les prochains mois afin d'instaurer une Colombie-Britannique plus solidaire et plus forte pour tous.