

Document de discussion pour les travailleurs et les travailleuses*

**Proposition : normes d'emploi et autres
mesures de protection pour les personnes
travaillant avec les plateformes numériques de
transport de personnes et de livraison de
produits alimentaires en Colombie-Britannique**

****Version des travailleurs et des travailleuses***



Juillet 2023

PRÉSENTATION

Le présent document s'inscrit dans le cadre de l'engagement du ministère du Travail à établir des normes d'emploi et d'autres mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires en Colombie-Britannique¹. L'engagement, qui a débuté à l'automne 2022, répond à une [priorité du mandat](#) du ministre du Travail et de la secrétaire parlementaire au Travail.

Les principaux points abordés jusqu'à maintenant dans le cadre de l'engagement sont résumés dans le [Compte rendu des consultations](#). Aujourd'hui, le Ministère invite les travailleurs et les travailleuses à donner leur avis sur les normes minimales et les protections envisageables pour répondre aux principales priorités et préoccupations qu'ils ont exprimées.

Le Ministère cherche des solutions pour conserver la souplesse (notamment en matière de connexion et de choix des horaires de travail) qui est importante pour les travailleurs et les travailleuses comme vous, tout en maintenant les services de transport de personnes et de livraison de produits alimentaires en Colombie-Britannique.

Le Ministère estime qu'il faut avant tout vous entendre directement, vous, les travailleurs et les travailleuses. Ce document propose donc quelques approches envisageables, et nous aimerions savoir ce que vous en pensez. Si vous travaillez avec une application, dans le secteur des services de transport de personnes ou de livraison de produits alimentaires, veuillez envoyer vos réflexions sur l'une ou l'ensemble des questions à precariousworkstrategy@gov.bc.ca au plus tard **le 30 septembre 2023**.

Comme la conception de normes d'emploi appropriées et d'autres mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses des applications commerciales de transport de personnes ou de livraison de produits alimentaires est complexe, nous aborderons les enjeux par étapes, en commençant par ces quatre sujets majeurs :

1. Rémunération équitable (salaire)
2. Transparence en matière de rémunération et de destinations
3. Procédure équitable pour la suspension et la désactivation de comptes
4. Sécurité et indemnisation des travailleurs et des travailleuses

(Le Ministère tient à envisager d'autres normes ultérieurement).

¹ Bien que le présent document porte sur les « travailleurs et travailleuses des applications de livraison de produits alimentaires », le gouvernement souhaite que toutes normes et mesures de protection s'appliquent à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses qui livrent des produits alimentaires et **d'autres biens** par l'intermédiaire d'une application qui met en correspondance les commandes des clients avec un livreur ou une livreuse.

1. Rémunération équitable (salaire)

De nombreux travailleurs et de nombreuses travailleuses ont indiqué au Ministère que leur revenu net (après déduction des dépenses liées à leur voiture, à l'essence et au travail) est inférieur au salaire horaire minimum général en Colombie-Britannique (16,75 \$ au 1^{er} juin 2023), parce que la rémunération de certaines missions est faible et qu'ils ou elles passent des périodes non rémunérées à attendre des missions. Les plateformes numériques ont expliqué au Ministère que si elles étaient tenues de payer les travailleurs et les travailleuses pour toute la durée de leur connexion, elles ne pourraient pas leur donner l'option de refuser des missions ou de travailler quand ils ou elles le souhaitent.

Quant à l'équité salariale, le Ministère aimerait savoir ce que vous pensez de normes qui obligeraient les entreprises à verser aux travailleurs et aux travailleuses un salaire minimum (en plus des pourboires) et à leur rembourser leurs dépenses.

- A. Les entreprises devraient-elles être tenues de payer au moins un salaire minimum aux travailleurs et travailleuses comme vous?
 - Quelle est la meilleure façon de procéder?
 - Les entreprises devraient-elles verser aux travailleurs et travailleuses un montant minimum pour le temps qu'ils ou elles consacrent à des mandats, ou pour tout le temps qu'ils ou elles sont connectés à l'application?
 - Quel montant serait équitable?
- B. Les entreprises devraient-elles rembourser les dépenses des travailleurs et travailleuses?
 - Quelle est la meilleure façon de procéder?
 - Les entreprises devraient-elles payer aux travailleurs et travailleuses un montant minimum pour chaque kilomètre parcouru, ou devraient-elles rémunérer les travailleurs et travailleuses d'une autre manière, par exemple en leur versant des salaires plus élevés?
 - Quel montant serait équitable?
 - Les entreprises devraient-elles verser 100 % des pourboires des clients aux travailleurs et travailleuses?
- C. Des normes minimales telles que celles susmentionnées pourraient-elles répondre à vos attentes, en tant que travailleur ou travailleuse, en matière de rémunération équitable?
 - Veuillez nous faire part de vos réflexions sur les questions ci-dessus, ainsi que de toute autre suggestion sur la rémunération équitable, en justifiant vos réponses et vos recommandations.

2. Transparence en matière de rémunération et de destinations

Au cours de la première phase de consultations, les travailleurs et les travailleuses ont indiqué que le mode de calcul de la rémunération n'était pas clair et qu'il était donc difficile pour eux et elles de savoir s'ils ou elles avaient été payés correctement. De plus, lorsque les entreprises ne fournissent pas d'emblée des renseignements détaillés sur le salaire et la destination d'une

mission, il est difficile pour les travailleurs et travailleuses de décider s'ils doivent accepter une mission ou la refuser si celle-ci semble risquée.

Afin d'assurer la transparence en matière de rémunération et de destinations, le Ministère souhaite connaître votre avis sur d'éventuelles normes qui obligeraient les entreprises à être plus transparentes à cet égard.

- A. Lorsqu'elles proposent une mission aux travailleurs et aux travailleuses, les entreprises devraient-elles être tenues d'indiquer la rémunération minimale (distincte du pourboire) que les travailleurs et travailleuses recevront pour la mission?
- B. Les entreprises devraient-elles être tenues de remettre à chaque travailleur et travailleuse, toutes les deux semaines, un relevé indiquant le nombre d'heures travaillées au cours de cette période et précisant le montant payé pour ces heures, ainsi que tous les détails contribuant à la rémunération, notamment les pourboires?
- C. Lorsqu'elles proposent aux travailleurs et travailleuses une mission, les entreprises devraient-elles être tenues de montrer les lieux de ramassage et de dépôt?
- D. Des normes minimales telles que celles mentionnées ci-dessus pourraient-elles répondre à vos attentes en matière de rémunération et de destinations?
 - Veuillez nous faire part de vos réflexions sur les questions ci-dessus, ainsi que de toute autre suggestion sur la rémunération et les destinations, en justifiant vos réponses et vos recommandations.

3. Procédure équitable pour la suspension et la désactivation des comptes

Des travailleurs et travailleuses ont fait mention de situations où leurs comptes avaient été suspendus pendant plusieurs jours – ou résiliés – à cause d'un avis négatif d'un client. Les travailleurs et travailleuses ont décrit les conséquences désastreuses d'une absence soudaine de ce qui est parfois leur seule source de revenus, ou une part importante de leur revenu global. Certains travailleurs et certaines travailleuses ont déclaré que les procédures de réexamen d'une décision de suspension ou de désactivation peuvent être injustes, si ce n'est totalement inexistantes. Les plateformes numériques ont expliqué que, lorsqu'elles reçoivent des plaintes de clients pour des comportements illégaux ou dangereux, elles doivent immédiatement suspendre le travailleur ou la travailleuse visés pendant l'enquête, et que ces enquêtes peuvent prendre du temps.

Afin de garantir l'équité en cas de suspension, de désactivation ou de résiliation d'un compte, le Ministère souhaite connaître votre avis, en tant que travailleur ou travailleuse, sur d'éventuelles normes qui obligeraient les entreprises à mettre en place une procédure d'examen des plaintes qui soit équitable, et sur des normes qui obligeraient les entreprises à donner aux travailleurs et aux travailleuses un préavis, ou une indemnité, en cas de résiliation ou de désactivation d'un compte sans motif valable.

- A. Devrait-il y avoir une durée maximale de suspension d'accès à une plateforme avant que la suspension ne soit considérée comme un licenciement ou une désactivation?
 - Si oui, pendant combien de temps?
- B. Les travailleurs et travailleuses devraient-ils ou elles avoir la possibilité de répondre aux plaintes déposées contre eux ou elles ou aux questions concernant leur service avant qu'ils ou elles soient licenciés ou que leur compte soit désactivé?
 - Dans l'affirmative, comment procéder exactement?
- C. Les travailleurs ou travailleuses devraient-ils ou elles avoir le droit d'être représentés par un syndicat ou un organisme de défense des travailleurs, ou tout autre représentant de leur choix, dans le cadre d'une procédure d'examen de la désactivation de leur compte?
- D. Si une entreprise décide de licencier un travailleur ou une travailleuse sans motif, doit-elle être tenue de lui donner un préavis de deux semaines ou de lui verser une indemnité?
- E. Des normes minimales telles que celles susmentionnées pourraient-elles répondre à vos attentes, en tant que travailleur ou travailleuse, en matière d'équité lors de la suspension, de la désactivation ou de la résiliation d'un compte?
 - Veuillez nous faire part de vos réflexions sur les questions mentionnées ci-dessus et de toute autre suggestion sur l'équité lors de la suspension, de la désactivation ou de la résiliation d'un compte.

4. Sécurité et indemnisation des travailleurs et des travailleuses

Les travailleurs et travailleuses ont déclaré qu'ils ou elles couraient de nombreux risques dans l'exercice de leurs fonctions, comme celui d'être blessés par des passagers violents ou de glisser sur des trottoirs glacés lors de la livraison de produits alimentaires. S'ils ou elles se blessent au travail et ne sont plus en mesure de travailler, beaucoup constatent qu'ils ou elles ne sont pas admissibles à une indemnisation pour perte de salaire.

Pour résoudre ce problème, le Ministère vous demande votre avis sur une norme éventuelle qui exigerait que tous les travailleurs et toutes les travailleuses soient couverts par une indemnisation des accidents du travail payée par les plateformes numériques, et que toutes ces plateformes respectent la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail pour assurer leur sécurité.

- A. L'indemnisation des travailleurs et des travailleuses payée par l'entreprise et l'adoption de réglementations en matière de santé et de sécurité au travail pourraient-elles résoudre vos problèmes de sécurité et d'indemnisation?
 - Veuillez nous faire part de vos réflexions sur la question ci-dessus et de toute autre suggestion sur la sécurité et l'indemnisation, en justifiant vos réponses et en formulant des recommandations.

FOURNIR UNE RÉTROACTION

Nous vous remercions d'avoir lu ce document de discussion et attendons vos commentaires avec grand intérêt. Veuillez envoyer vos commentaires sur l'une ou l'ensemble des questions à precariousworkstrategy@gov.bc.ca au plus tard le **30 septembre 2023**.

