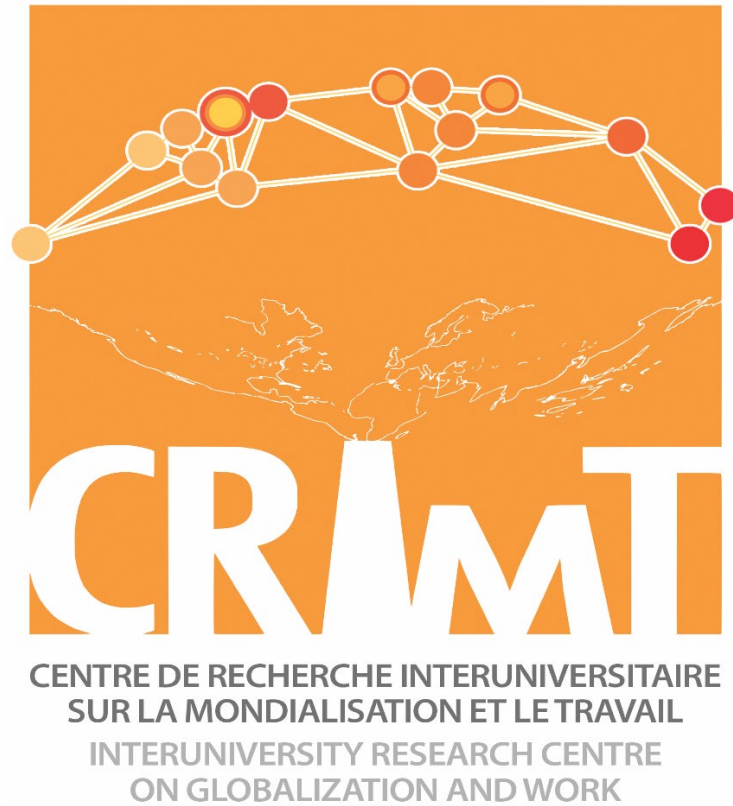


Consultation ministérielle

Le statut indéfini des plateformes



Jean Bernier, professeur émérite associé, Université Laval

Urwana Coiquaud, professeure titulaire, HEC Montréal

COCHERCHEURS AU CENTRE DE RECHERCHE INTERUNIVERSITAIRE SUR LA MONDIALISATION ET LE TRAVAIL
(CRIMT)

Dans un communiqué de presse du 8 novembre 2024, le ministre du Travail et ministre responsable de la région de la Mauricie, de la région de l'Abitibi-Témiscamingue et de la région du Nord-du-Québec, M. Jean Boulet, souhaitait approfondir la réflexion sur la transformation des milieux de travail par le numérique. Dans ce cadre, il a sollicité une consultation.

Le communiqué posait plusieurs questions. Nous nous sommes attardés à ***la question du statut indéfini des plateformes numériques et de leurs travailleurs-euses***. À ce sujet la problématique mentionnait :

Le travail de plateforme numérique accorde une flexibilité tant au travailleur qu'à l'exploitant de la plateforme dans son offre de services. Cependant, la nature du contrat établi entre le travailleur et l'exploitant pose des défis au cadre usuel d'un contrat de travail. Ces défis imposent une réflexion pour les lois du travail en ce qui a trait aux obligations et aux protections pour chacune des parties.

Dans les prochaines lignes, nous livrerons nos réflexions en posant d'emblée nos recommandations **(1)**, puis en présentant le diagnostic **(2)** et finalement en posant un regard sur ce qui se fait ailleurs **(3)**.

Les auteurs de ce mémoire*

sont chercheurs au CENTRE DE RECHERCHE INTERUNIVERSITAIRE SUR LA MONDIALISATION ET LE TRAVAIL (CRIMT)

<https://www.crimt.net/>

Jean Bernier est professeur émérite associé de l'Université Laval. Il est coauteur du Rapport Bernier : Bernier, J., Vallée, G., Jobin, C. (2003). Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. *Gouvernement du Québec*, 742 pages et il est l'auteur d'articles sur l'univers de numérique et des plateformes

Urwana Coiquaud est professeure titulaire à HEC Montréal, elle est autrice et coautrice de plusieurs articles portant le travail de plateformes.

26 janvier 2025

* Les auteurs de ce rapport tiennent à remercier vivement, Astrid Mercier, étudiante à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, pour l'aide accordée dans le cadre de ce mémoire.

1 Recommandations

En regard de la grande précarité à laquelle sont confrontés les travailleurs.euses de plateforme, que la législation québécoise du travail existante soit modifiée par l'ajout de dispositions :

1. Sur le statut juridique des travailleurs-euses de plateforme, considérant l'état de grande précarité dans laquelle se trouvent ces personnes, **que soit établie la présomption réfragable du statut de salarié-e**, dans des conditions telles qu'il soit facile à ces personnes de bénéficier de la protection des lois du travail, dès lors que cette personne dépend de son travail personnel pour fournir ses services à une plateforme qui contrôle une ou plusieurs modalités de sa mise au travail; charge alors aux plateformes de renverser cette présomption.
2. Sur la protection sociale, que tous et toutes ces salariés-es, travailleurs-euses de plateforme, bénéficient de la **protection sociale accessible aux personnes salariées**, en vertu des lois existantes (RRQ, RQAP, Assurance emploi), et que les plateformes soient tenues de verser leur quote-part à chacun de ces régimes et de cotiser également auprès de la CNESST, selon les règles de financement définies dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
3. Sur la déclaration des activités, **que les plateformes soient obligées, à titre d'employeurs**, de déclarer à l'autorité compétente (par exemple la CNESST) leurs activités et d'autres renseignements jugés pertinents et qu'elles paient les cotisations comme cela est exigé pour un employeur.
4. Sur la **gestion algorithmique et la transparence**, que soit insérée dans la *Loi sur les normes du travail* une **obligation d'informer** tous les travailleurs-euses des décisions managériales relevant d'un système d'intelligence artificielle, notamment celles relativement aux affectations du travail (par exemple, l'assignation des routes aux chauffeurs), à la rémunération, quelles qu'en soient les formes, aux sanctions (par exemple, le débranchement).
5. Sur l'**usage et la protection des données**, que les plateformes soient tenues d'informer les travailleurs-euses sur les données personnelles recueillies, sur l'usage qui en est fait et sur les mesures prises pour leur protection et que la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi sur les normes du travail* soient modifiées en ce sens.

6. Sur toutes les décisions prises par la plateforme, par l'intermédiaire ou non d'un système d'intelligence artificielle, que soient enchâssés dans la *Loi sur les normes du travail* le **droit pour les travailleurs de connaître par écrit et précisément les motifs d'une sanction** (réaffectation, diminution des heures de travail, débranchement), et **l'obligation pour la plateforme d'entendre**, par l'intermédiaire d'une personne humaine, le point de vue de celle qui travaille et d'en délibérer avec elle.
7. Sur la **santé et la sécurité au travail**, que les plateformes soient **tenuës d'évaluer les risques**, d'élaborer les mesures de prévention appropriées, d'en informer les travailleurs-euses, de ne pas utiliser les systèmes de surveillance automatisés ou les systèmes de prise de décision automatisés d'une manière qui exerce une pression indue sur les salariés-es, travailleurs-euses de plateforme. Que le tout soit inséré dans la *Loi sur la santé et sécurité au travail*.
8. Sur **l'accès à la liberté d'association**, que le *Code du travail* soit modifié pour faciliter aux salariées-es travailleurs-euses de plateforme l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la Constitution.
9. Sur les recours, que les salariés-es, travailleurs-euses de plateforme aient **accès aux recours existants auprès de la CNESST et du TAT** en vertu de la *Loi sur les normes du travail* en faisant les adaptations nécessaires.
10. Que soient **reconnus, comme pratiques interdites** au sens de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*, les défauts de satisfaire a) à l'obligation de transparence telle que formulée à la recommandation 4, b) à l'obligation de protection des données telle que stipulé à la recommandation 5, c) à l'obligation d'informer par écrit et par une personne humaine avec ouverture à une délibération les salariés-es auxquels-les la plateforme applique une sanction, comme stipulé à la recommandation 6.

Table des matières

Consultation ministérielle.....	1
1 Recommandations.....	3
2 Le diagnostic.....	8
2.1 Pour quelles raisons, le statut des travailleurs-euses est-il contesté ?.....	8
2.2 Pourquoi ne sont-ils pas des travailleurs indépendants?	10
2.2.1 La qualification juridique du contrat appartient aux juges et non aux parties.....	10
2.2.2 Parce que les plateformes numériques exercent un pouvoir de contrôle et de surveillance sur tous les aspects de la mise au travail	11
2.2.2.1 Un contrôle sur l'accès au travail	11
2.2.2.2 Un contrôle sur les modalités de travail	12
2.2.2.3 Un contrôle sur la rémunération du travail.....	14
2.2.2.4 Un contrôle sur le temps de travail ?	15
2.2.3 Pourquoi ces personnes méritent-elles la protection du législateur ?	16
2.2.3.1 L'absence de pouvoir de délibération : pour une équité procédurale	16
2.2.3.2 Leur santé menacée	17
2.2.3.3 L'accès à la justice entravé.....	19
2.2.3.4 La voix muselée et inaudible des travailleurs-euses de plateformes.....	19
3 Ce qui se fait ailleurs.....	21
3.1 Dans les autres provinces	21
3.1.1 En Colombie-Britannique.....	21
3.1.2 En Ontario	22
3.1.2.1 En Ontario avant l'adoption de la loi de 2022	22
3.1.2.2 La Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes	24
3.2 Dans le monde.....	25
3.2.1 Aux États-Unis : La Californie	25
3.2.2 En Europe : La directive européenne.....	26
3.2.2.1 Statut juridique des travailleurs de plateforme	27
3.2.2.2 Santé et sécurité	28
3.2.2.3 Droit à l'information.....	28
Annexe 1	29

« Avant Internet, il était très difficile de trouver quelqu'un, de le faire travailler pendant dix minutes, puis de le licencier au bout de ces dix minutes. Mais grâce à la technologie, vous pouvez les trouver, les payer pour une somme dérisoire et vous en débarrasser lorsque vous n'en avez plus besoin » ¹. Lukas Biewald, 2014, fondateur de la plateforme CrowdFlower (traduction avec Deepl)

Les plateformes numériques de travail constituent une réalité hétérogène et d'apparence nouvelle², pour lesquelles les législateurs et les juges du monde entier peinent encore à faire correspondre les catégories juridiques et jurisprudentielles classiques. Pour autant, la recherche, la somme de contentieux accumulée à travers le monde et les expérimentations réglementaires, au cours des dix dernières années, progressent et lèvent graduellement le voile sur ces modèles organisationnels complexes, dont la main dirigeante prend l'apparence d'un système d'intelligence artificielle.

Le Québec n'est pas épargné par ses transformations et la consultation à laquelle nous sommes conviés illustre la volonté de nos gouvernements d'y réfléchir et d'agir. Nous proposons dans les prochaines lignes de nourrir cette réflexion en émettant nos

¹ Marvit, M. Z. (2014). How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine. *The Nation*. <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>

² La littérature offre différentes typologies : Celle de Johnston, H., & Caia A. et al. vous sera présentée sommairement ; Johnston, H., & Caia, A. (2022) *Travailler pour les plateformes numériques*, ETUI, Bruxelles.

- Les plateformes de microtâches reposent sur « une forme de taylorisme au travail digital » en recourant à une main-d'œuvre nombreuse, flexible et géographiquement éparpillée pour effectuer des microtâches, comme faire défiler des images et identifier toutes celles qui s'apparentent à une tomate, ou encore modérer le contenu des plateformes.

- Les plateformes de Freelance : Sur ces plateformes, les tâches s'avèrent moins répétitives, il s'agit de traduction, de conception de sites web, de programmation, de prises de photographies Amazon Mechanical Turk, Clickworker et Microworkers. Les tarifs de paiement sont souvent fixés par les clients de la plateforme, et plus rarement par la plateforme elle-même. Les instructions sont généralement fournies par le client dans le cadre de la description de la tâche.

- Les plateformes géolocalisées : Les plateformes géolocalisées ont été largement médiatisées et constituent donc le type de plateformes le plus connu du public. Cependant, même parmi les plateformes géolocalisées, il existe une multitude de services rendus par une grande variété de modèles économiques de plateformes, par exemple, les services de transport personnel comme Uber et Lyft, ou de la livraison de nourriture ou de colis, comme Food Panda, Deliveroo ou Glovo.

Voir aussi : Degryse, C. (2020). Du flexible au liquide: le travail dans l'économie de plateforme. *Relations industrielles/industrial relations*, 75(4), 660-683, p.669; et pour une analyse comparée de ces types de plateformes, voir : Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, S. (2019). Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail. *Pour un travail décent dans le monde en ligne*, OIT.

recommandations, en posant un diagnostic, et finalement en observant ce qui s'est fait ailleurs.

Avant de présenter ce diagnostic, nous appelons de nos vœux, une position claire, ancrée dans les valeurs et les traditions historiques sociales fortes propres au Québec.

Notre mémoire s'inscrit dans la volonté ferme d'améliorer les conditions de travail des travailleurs.euses de plateformes, par une reconnaissance facilitée de leur statut de salarié et sortir ces travailleurs de la pauvreté. En effet, une étude de Massachusetts Institute of Technology révélait, au sujet du transport de personnes par l'intermédiaire d'une plateforme que : "per hour worked, median profit from driving is \$3.37/hour before taxes, and 74% of drivers earn less than the minimum wage in their state. »³.

Cet objectif d'améliorer les conditions de travail et de rétablir le rapport de force s'inscrit dans l'ADN du droit du travail. Ainsi, la problématique soulevée par le travail par l'intermédiaire d'une plateforme en droit du travail s'inscrit dans une continuité historique, celle de déterminer le champ d'application du droit du travail, mais plus vastement, de fixer les frontières de la protection sociale, en regard des fonctions du droit du travail à savoir, celle d'assurer la protection de la partie faible au contrat, tout en permettant le fonctionnement de la vie économique⁴. De ces objectifs découle l'établissement d'une distinction entre les travailleurs-euses qui ont besoin de protection⁵, lesquels se placent sous son champ d'application, et les véritables entrepreneurs-euses indépendants.

Or, le travail par l'intermédiaire des plateformes cherche à se distancer du salariat. Les plateformes invoquent régulièrement plusieurs motifs à cet effet, comme: le fait d'être de simples intermédiaires technologiques; la place accordée au client dans l'écosystème; la flexibilité, la liberté et l'autonomie dont dispose le travailleur.euse.

Cette question n'apparaît pas nouvelle pour les travaillistes. Aussi, nous démontrerons dans les prochaines lignes que la solution ne doit pas se tourner vers l'élaboration d'une catégorie de contrat sui generis. La solution proposée doit pouvoir être cohérente avec nos traditions juridiques, elle se doit aussi d'être d'application simple et flexible et imposer

³ Zoepf, S. M., Chen, S., Adu, P., & Pozo, G. (2018). The economics of ride-hailing: Driver revenue, expenses and taxes. *CEEPR WP*, 5, 1-38, p. 1; voir aussi d'autres études : Jacobs, K., & Reich, M. (2020). The effects of proposition 22 on driver earnings: response to a Lyft-Funded report by Dr. Christopher Thornberg.", UC Berkeley Labor Center and UC Berkeley Center on Wage and Employment Dynamics, <https://laborcenter.berkeley.edu/the-effects-of-proposition-22-on-driver-earnings-response-to-a-lyft-funded-report-by-dr-christopher-thornberg/>

Jacobs, K. and Reich, M. (2019). The Uber/Lyft Ballot Initiative Guarantees only \$5.64 an hour, UC Berkeley Labor Center and UC Berkeley Center on Wage and Employment

⁴ Verge, P. et Vallée, G. (1997). *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*, coll. « Le droit aussi », Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 73-85.

⁵ *Id.*

une réponse équitable pour accorder la sécurité et la dignité que méritent ces travailleurs.euses.

Nos recommandations ayant été émises préalablement, nous nous proposons, dans les lignes qui suivent, de présenter le diagnostic (2), suivi des solutions qui s'offrent ailleurs (3).

2 Le diagnostic

Les plateformes numériques de travail ont fait leur apparition au Québec, il y a une dizaine d'années. Depuis lors, et partout à travers le monde, elles n'ont eu de cesse de miser sur l'exceptionnalisme technologique pour exiger le maintien du statut de travailleur indépendant et se libérer des cadres réglementaires s'imposant à elles. Pour cela, elles emploient tous les moyens financiers, politiques, juridiques, communicationnels et institutionnels pour arriver à leurs fins⁶. Par exemple, en Ontario, Foodora a fermé ses portes, une fois une requête en accréditation accueillie⁷. Si le statut de ces travailleurs-euses n'a pas été contesté dans notre province, il l'a été ailleurs, particulièrement en Ontario⁸ et partout à travers le monde.

2.1 Pour quelles raisons, le statut des travailleurs-euses est-il contesté ?

Bien que les conditions dans lesquelles sont placés ces travailleurs-euses varient d'une plateforme à l'autre, d'une province à l'autre, et d'un pays à l'autre, il existe une trame commune.

Il s'agit d'un écosystème créé et orchestré par une plateforme numérique laquelle repose sur une technologie. Elles créent une toile de relations contractuelles entre le plus souvent un travailleur-une plateforme-un client. Ces contrats sont de qualifications juridiques distinctes.

⁶ La Cour suprême du Royaume-Uni juge que les conducteurs d'Uber ne sont pas des travailleurs indépendants (décision du 19 février 2021, UKSC 2019/0029) ; la Cour d'appel d'Amsterdam considère que les livreurs de Deliveroo n'entrent pas non plus dans cette catégorie (décision du 16 février 2021, 200.261.051/01); Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079 (Take it Easy) ; Cass. Soc., 4 mars 2020, n° 19-13316 (Uber). <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162> ; CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18-08338.

⁷ Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP). (2020). *Communiqué - Entente entre le STTP et Foodora*. Communiqué de presse. <https://www.cupw-sttp.org/sites/default/files.pdf> ; voir Doorey, D. (2020). Thoughts on the Foodora Fiasco: Have Labour Laws Been Violated? *Canadian Law of Work Forum*. <http://lawofwork.ca/?p=12403>

⁸ *Uber Portier Canada Inc. v Saurabh Sharma and the Director of Employment Standards*, 2022 CanLII 35898 (ON LRB). <https://canlii.ca/t/jp1zm>; *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 41787 (ON LRB), et plus récemment : *Canadian Union of Postal Workers v Uber Canada Inc.*, 2024 CanLII 119228 (ON LRB).

Les plateformes numériques contestent l'argument selon lequel elles seraient des « employeurs » pour maintenir le statut de travailleurs-euses indépendants. Elles réfutent également l'argument selon lequel elles appartiendraient au secteur économique réglementé dans lequel elles se sont implantées, comme celui du transport de personnes, pour échapper à la réglementation sectorielle. Elles s'affichent comme de simples intermédiaires technologiques pour éviter toute réglementation, surtout l'application des lois du travail. Elles contribuent ainsi à précariser les travailleurs-euses qu'elles qualifient « d'entrepreneur.e.s », alors que les faits démontrent plutôt qu'ils ou qu'elles sont des personnes salariées.

En effet, la plateforme peut exercer un véritable contrôle⁹ sur l'accès au travail, la fixation de la rémunération, la supervision des travailleurs-euses et sur l'ensemble des modalités de mise au travail. Il n'est dès lors pas surprenant que les tribunaux, un peu partout dans le monde, ont dû se prononcer sur la qualification du statut de ces travailleurs¹⁰. Si cette question n'est pas nouvelle, la puissance des systèmes mise en place par les plateformes, la vitesse de leur dissémination et leur capacité à s'étendre géographiquement à de multiples milieux, professions et secteurs en font une question centrale pour les travailleurs et les travailleuses.

Les plateformes sont qualifiées d'*entrepreneurs réglementaires*¹¹, capables de réaliser une *capture réglementaire*¹², pour démontrer comment et avec quelle vigueur les plateformes contestent les lois qui font obstacle à leur modèle d'affaires. La férocité et la ténacité de ces luttes ont sans doute, pour exemple le plus frappant, celui mené en Californie, sur lequel nous reviendrons sommairement dans la partie 3 de ce document.

⁹ Manokha, I. (2020). The implications of digital employee monitoring and people analytics for power relations in the workplace. *Surveillance and Society*, 18(4), p. 540-554; Aloisi, A. and V. De Stefano (2022). Activités essentielles, télétravail et surveillance numérique: l'effet panoptique de la pandémie. *Revue internationale du Travail*, 161, p. 323-351.

¹⁰ Une étude récente a relevé 35 décisions de requalification de contrat de service en contrat de travail, au cours des cinq dernières années, dans huit pays européens; voir Anne Dufresne et Cédric Leterme, *Travailleurs de plateforme La lutte pour les droits dans l'économie numérique*, European Parliament Group, janvier 2021, 168 pages Pp 150-157 https://left.eu/app/uploads/2021/02/Etude-GUE-FR_MV.pdf

¹¹ Pollman, E. et Jordan M. Barry. (2017). Regulatory Entrepreneurship. *All Faculty Scholarship*, University of Pennsylvania Carey Law School, Rev. 90(3); Coiquaud, U., & Morissette, L. (2022). The politics of Uber in Quebec. A discursive institutionalist study. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 61(1), 91-108.

¹² Stigler, G. J. (1971). The Theory of Economic Regulation. *The Bell Journal of Economics and Management Science*, 2(1), 3-21. <https://doi.org/10.2307/3003160> («...[T]he problem of regulation is the problem of discovering when and why an industry (or other group of like-minded people) is able to use the state for its purposes, or is singled out by the state to be used for alien purposes. ») ; Collier, R. B., Dubal, V. B., & Carter, C. L. (2018). Disrupting Regulation, Regulating Disruption: The Politics of Uber in the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), 919-937. <https://doi.org/10.1017/S1537592718001093>. En arrivant, la plateforme cherche à abolir ou à rendre caduc les régimes réglementaires existants. Pour cela, elle rentre sur le marché en faisant fi des règles en place et, une fois que le gouvernement ou le législateur réagit, la plateforme use de tout son poids pour s'assurer que les nouvelles mesures réglementaires seront en harmonie avec son modèle.

De telles manœuvres conduisent à brouiller les frontières conceptuelles entre le travail et l'entreprise. Dans les prochaines lignes, nous expliquerons en quoi le statut de travailleur indépendant pose problème dans leur cas.

2.2 Pourquoi ne sont-ils pas des travailleurs indépendants?

2.2.1 La qualification juridique du contrat appartient aux juges, à l'État et non aux parties

Face à une absence d'encadrement juridique, les propriétaires de plateforme tiennent pour acquis que ces personnes sont des travailleurs indépendants. De plus, leurs discours valorisent les « avantages » du statut d'indépendant, ce qui a pour effet qu'une majorité de travailleurs de plateforme se sentent valorisés par ce statut qui met l'accent sur leur autonomie.

Or, il ne s'agit pas ici d'une question dont la réponse peut être laissée au libre choix des parties. La qualification juridique de la relation d'emploi ne saurait relever de la volonté des parties au contrat. Le statut de salarié étant la porte d'entrée aux divers régimes de protection sociale, il s'agit d'une question d'ordre public. Seule l'autorité publique compétente, soit l'État et non les parties à un contrat, est investie du pouvoir de qualifier juridiquement la relation¹³. Dans le même sens, Alain Supiot écrit :

Il faut commencer par souligner fortement qu'aucun pays européen n'admet que les parties à une relation de travail soient maîtresses de la qualification juridique de cette relation, ce qui rendrait facultative l'application du droit du travail. Le principe demeure partout affirmé que l'indépendance ne dépend pas d'une qualification conventionnelle, mais d'une situation de fait. Ce principe doit être fermement maintenu, si l'on entend sanctionner les fraudes à la fausse indépendance et les pratiques de concurrence déloyale qui en résultent¹⁴.

Il en est de même au Québec, le *Rapport Bernier* (2003) réaffirmait ce principe¹⁵. Ce sont les faits qui comptent. Ce principe de primauté des faits est largement inscrit dans nos traditions juridiques

¹³ R198 - Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.

¹⁴ Commission européenne, *Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport final, Alain Supiot, rapporteur général, Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, C.E., 1999, 100 pages, à la page. 3

¹⁵ Bernier, J., Vallée, G., & Jobin, C. (2003). Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. *Gouvernement du Québec*. 807 p., p. 408. Voir Travail non traditionnel sous : <https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/archives/normes-du-travail/>.

et reste prescrit par l'Organisation internationale du travail¹⁶. Or, les plateformes renversent les rôles en imposant le statut d'entrepreneur.e.s indépendant.e.s à ceux et celles qui travaillent pour elles. Nous soutenons, dans les prochaines lignes, que ce statut de travailleur.euse indépendant.e ne correspond pas du tout à leur réalité. Si nous nous arrêtons aux chauffeurs de taxi, qui historiquement et juridiquement s'étaient vus conférer le statut de entrepreneur.e. indépendant.e, mais aussi aux autres travailleurs.euses de plateformes et, à la lumière des conditions de travail imposées par les plateformes, nous estimons que ce statut doit être revu. En effet, leur mode de fonctionnement impose subrepticement une subordination juridique profonde et très éloignée des caractéristiques d'un entrepreneur indépendant. Elles instaurent une forme de contrôle unilatéral et arbitraire auquel le travailleur ne peut se soustraire.

2.2.2 Parce que les plateformes numériques exercent un pouvoir de contrôle et de surveillance sur tous les aspects de la mise au travail

2.2.2.1 Un contrôle sur l'accès au travail

En premier lieu, l'accès au travail n'est possible que lorsque le travailleur accepte par un simple « clic » d'adhérer aux « termes et conditions » définis par la plateforme qui sont le plus souvent d'une complexité vertigineuse¹⁷. Parmi ces conditions, certaines plateformes exigent de respecter les lois en vigueur pour y avoir accès (c'est le cas pour certains métiers encore réglementés, comme celui de transport de personnes), alors que d'autres proposent des services dans des secteurs pourtant réglementés, comme l'électricité (par ex. Task rabbit¹⁸) sans pour autant exiger le certificat de compétence pour ce faire¹⁹.

C'est seulement une fois l'acceptation des conditions fixées par la plateforme que le travailleur.euse a accès à l'application, donc au travail, et peut se voir attribuer des courses ou offrir des services. L'adhésion aux termes et conditions comprend la reconnaissance expresse du statut d'entrepreneur indépendant ainsi que toutes les conditions d'utilisation décidées unilatéralement par la plateforme, comme la rémunération, les systèmes de commission et de notation. Nous y reviendrons plus tard.

Avec la même facilité qu'elle octroie l'accès au travail, la plateforme peut aussi en refuser l'accès. Elle peut en décider ainsi si la prestation de travail est insuffisante, aux yeux de ses algorithmes, ou si, de l'appréciation des clients des comportements sont jugés non conformes voire inappropriés. Dans ce cas, la plateforme procède à la désactivation de compte, de façon

¹⁶ Organisation internationale du travail (2006). *Recommandation (n° 198) sur la relation de travail*, 95e sess., Genève, art. 9.

¹⁷ Calo, R. & Rosenblat, A. (2017), *The Taking Economy: Uber, Information, and Power*. *Columbia Law Review*, 117(8), University of Washington School of Law Research. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2929643>

¹⁸ Voir le site Web de Taskrabbit : <https://www.taskrabbit.ca/fr-CA/locations/montreal/travaux-electriques>

¹⁹ Gouvernement du Québec. (2024). Certificat en électricité. <https://www.quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/profession-metier-reglemente/connaître-certificats-qualification-obligatoire/electricite>

temporaire ou définitive. La plateforme exerce donc un pouvoir de sanction disciplinaire sur la personne qui travaille au même titre que l'exerce un véritable employeur.

2.2.2.2 *Un contrôle sur les modalités de travail*

La plateforme exerce un contrôle qui dépasse la supervision du travail. Dans les prochaines lignes, nous montrerons qu'elle limite le pouvoir d'agir de la personne qui travaille, par le contrôle exercé sur la prestation de travail et par l'influence qu'elle exerce.

Un système d'évaluation comme contrôle de la prestation

Le travail par l'intermédiaire des plateformes comporte un système d'évaluation de la prestation, réalisé gratuitement par le client et d'autres parties à la relation. Par exemple, lors de la livraison d'un repas, le client et le commerçant sont appelés à évaluer la prestation de la personne qui livre. Cette surveillance a un double objectif :

- Elle permet d'entretenir la confiance des clients envers le service.
- Elle exerce un « fouet mental »²⁰ sur la personne qui travaille pour qu'elle épouse la manière et la célérité avec laquelle la prestation doit être accomplie.

Ce système d'évaluation emporte des conséquences pour la personne qui travaille (voir à cet égard, à l'*Annexe 1 du présent document*, les captures d'écran publiées par Rosenblat et Stark²¹). La plateforme se sert de ces données pour en faire un système d'évaluation de performance quasi instantané. Ainsi, sont notamment pris en compte l'appréciation des clients, mais aussi les taux d'acceptation et d'annulation des courses. Ces informations enregistrées par la plateforme sont ensuite traitées par un système opaque qui aboutit à une décision prise de façon unilatérale. Le travail accompli peut être récompensé, pour une assiduité très satisfaisante. À l'inverse, la plateforme peut requérir des ajustements en rappelant les bons comportements attendus ou à sanctionner, au moyen d'une désactivation temporaire de la plateforme, voire définitive, lorsque le taux d'acceptation est faible ou le taux d'annulation s'avère élevé. Le système de notation formate le comportement des travailleurs.euses relativement à la qualité de la prestation, mais aussi le moment où elle sera livrée ou encore sa fréquence. Il les encourage à améliorer leurs performances et à adopter les manières d'agir souhaitées par la plateforme.

Comme contrôle et inflexion des comportements

Le travail par l'intermédiaire des plateformes génère une quantité de données relatives à la fréquence, au moment et au lieu de connexion. Il recueille aussi des données sur la réalisation de la prestation. Dès la mise au travail, la plateforme agit comme une « laisse électronique » à laquelle est attachée la personne qui travaille. Elle est capable de collecter des données sur les moindres faits et gestes de l'individu. Les habitudes, les modes de vie, les déplacements de tout

²⁰ Kaplan, E. (2015). *The Spy Who Fired Me: The Human Costs of Workplace Monitoring*. *Harper's Magazine*. <http://www.populardemocracy.org/sites/default/files/HarpersMagazine-2015-03-0085373.pdf>

²¹ Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International journal of communication*, 10, 27.

un chacun sont ainsi entre les mains de la plateforme. À ces données micro s'ajoutent des données macro capables de révéler par exemple, les habitudes des citoyens selon leurs tranches d'âges, la fréquentation de certains lieux ou d'événements.

Le cumul de ces données à la fois micro et macro permettent d'affiner la compréhension d'un marché, mais surtout donne aux plateformes le pouvoir d'induire des changements. Par exemple, inviter le client à partir plus tôt pour payer moins cher et ainsi permettre à la plateforme de mieux répartir la demande et offrir du travail à ceux et celles qui attendent sur la plateforme, les inciter à y rester ou à se déplacer en offrant à ces travailleurs.euses une rémunération plus alléchante. En ce sens, la gestion algorithmique infléchit l'autonomie de la personne qui travaille et la façon dont le travail est livré²².

Nous avons vu plus tôt que la plateforme dispose de toute la latitude pour modifier à loisir les termes et les conditions du contrat. Par ce véhicule, elle teste ces façons de faire en temps réel²³. Les données collectées servent à créer des modèles prédictifs ou descriptifs. Ils informent sur les comportements des individus ou les anticipent et, à partir de là, des incitatifs ou des sanctions peuvent être mis en place pour infléchir certains comportements ou habitudes, dans le but de maximiser les profits tout en préservant la qualité du produit ou du service offert.

Les changements constants de l'algorithme engendrent un sentiment d'insécurité chez les travailleurs.euses, non seulement à cause des incertitudes²⁴ et de l'imprévisibilité des conditions de travail, mais aussi en raison du sentiment d'impuissance qu'ils ressentent vu leur « faible pouvoir d'agir individuel »²⁵. Par exemple, dans sa thèse, Lucie Enel²⁶ dégage trois principaux algorithmes existant sur la plateforme Uber : 1) l'attribution des courses; 2) la majoration dans les zones géographiques à forte demande ; et 3) la notation²⁷. Et elle relève la chose suivante :

« Uber ne divulguant pas les règles de ses algorithmes, les chauffeurs ne savent pas sur quels critères se base le système pour leur distribuer les courses. (...). Cette opacité implique un flou important pour les chauffeurs et livreurs qui ne savent pas pourquoi ni comment l'algorithme leur propose telle ou telle course, et qui doivent, de plus, composer avec d'autres contraintes de la gestion algorithmique d'Uber que sont les taux d'acceptation et d'annulation qu'ils doivent maintenir à des niveaux acceptables [au risque d'être désactivé de la plateforme]. » Et, elle conclut : « En somme, ces chauffeurs sont engagés dans un effort de négociation constante avec l'algorithme, essayant de comprendre sa logique pour mieux optimiser leur activité. Cette

²² Pulignano, V., Grimshaw, D., Domecka, M. et Vermeerbergen, L. (2024). Why does unpaid labour vary among digital labour platforms? Exploring socio-technical platform regimes of worker autonomy. *Human Relations*, 77(9), p. 1243-1271. <https://doi.org/10.1177/00187267231179901>

²³ Rahman, H. A., Weiss T., Karunakaran A. (2023). The Experimental Hand: How Platform-Based Experimentation Reconfigures Worker Autonomy. *Academy of Management Journal*. 66(6), p. 1821. <https://doi.org/10.5465/amj.2022.0638>

²⁴ Kesselman, D. (2022). Les zones grises de la requalification salariale des chauffeurs VTC. *Les travailleurs des plateformes numériques. Regards interdisciplinaires*, p. 153 ; Casilli, A., Torres-Cierpe, J., De Stavola, F. et Peterlongo, G. (2023). Des GAFAM aux RUM: Plateformes et débrouille dans le Sud global. *Pouvoirs*, 185(2), p. 51-67 ; Nantel, L., & Vultur, M. (2018). Les transformations du travail à l'ère du numérique et de l'« économie collaborative »: pistes d'analyse et de réflexion. *Ad machina*, 2(1), p. 35-51.

²⁵ Enel, L. (2024). *Être chauffeur-livreur Uber au Québec : enjeux relationnels du travail médié par les algorithmes* [thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal, p. 315.

²⁶ *Id.*, p. 250.

²⁷ *Id.*

dynamique révèle une facette importante du travail pour Uber, où la compréhension du fonctionnement des algorithmes peut être aussi cruciale que la maîtrise des autres compétences, que sont la conduite ou le service à la clientèle. »²⁸

Cette gestion algorithmique imprévisible déséquilibre très nettement le rapport de force²⁹. L'autonomie, la liberté de la personne qui travaille, tant prônées par le narratif des plateformes, sont réduites à une peau de chagrin; nous sommes loin d'un entrepreneur indépendant. La plateforme met en place un cadre de travail qui reconfigure chaque fois le degré d'autonomie des travailleurs.euses. Le problème est qu'ils n'ont pas la possibilité d'agir et de négocier³⁰.

En conséquence, nous estimons impératif que soit érigée en principe une obligation de transparence des décisions managériales à la charge de la plateforme dans nos lois du travail.

2.2.2.3 *Un contrôle sur la rémunération du travail*

Les travailleurs.euses de plateformes ne fixent pas eux-mêmes le prix du service comme le ferait un vrai entrepreneur indépendant. Le plus souvent, la plateforme le dicte ou bien c'est le client qui le détermine et, dans ce cas, la personne qui travaille peut effectuer une prestation gratuitement si le client est insatisfait ou si le résultat de son travail est délaissé au profit de celui d'un concurrent qui lui sera préféré. Dans ce cas, la rémunération de l'activité est à l'image d'un concours qui peut être remporté ou perdu.

À ce caractère arbitraire de la rémunération s'ajoute une incertitude liée à la nature et à l'envergure du travail à effectuer. La personne qui travaille ne peut généralement pas estimer le gain qui résultera de son travail. Le temps pour accomplir la tâche n'est jamais pris en considération, car le plus souvent la rémunération s'effectue à la pièce comme cela était si répandu au XIX^e siècle, exigeant du travailleur de prendre le risque d'accomplir une tâche à perte. Par exemple, une personne qui accepte une course ne sait généralement pas si elle sera peu ou pas lucrative puisqu'elle n'en connaît pas la destination avant d'avoir accepté. Il consent à l'aveugle ne sachant pas le nombre de kilomètres à parcourir ou les conditions de circulation. Si la tâche consiste à effectuer une traduction, une synthèse, là aussi la personne qui travaille devra assumer les risques, dès lors qu'elle accepte un travail plus technique ou plus complexe que prévu et qui peut conduire à effectuer un travail pour rien ou pour trop peu³¹. La personne qui travaille assume donc les risques, sans avoir pu les paramétrer, car la plateforme ne partage pas cette information.

Outre l'absence de transparence dont font preuve les plateformes, l'incertitude est aussi attachée aux modalités de rémunération. La rémunération à la pièce, privilégiée par les plateformes numériques, annonce le grand retour des formes de rémunérations « aliénantes »³² du XIX^e siècle. Avec ce type de rémunération, les personnes déploient des « efforts quotidiens pour développer

²⁸ *Id.*

²⁹ *Calo*, R. et Rosenblat, A., préc., note 17, p. 1627-288.

³⁰ *Enel*, L., préc., note 25, p. 250.

³¹ *Pulignano*, V., *Grimshaw*, D., *Domecka*, M. et *Vermeerbergen*, L., préc., note 22.

³² *Casilli*, A. (2018). La plateforme comme mise au travail des usagers. *Vers une République des Biens Communs ?*, p. 11.

des stratégies afin de maintenir un équilibre entre les exigences et les contraintes du travail, leur santé physique et psychologique et leur vie de famille »³³. La disponibilité si cruciale au bon fonctionnement des plateformes est un risque qu'elles font porter aux personnes qui travaillent pour elles.

2.2.2.4 Un contrôle sur le temps de travail ?

La flexibilité, relativement aux nombres d'heures de travail, au moment et à la fréquence où s'effectue le travail, a largement soutenu le narratif des plateformes. Dans les faits, la flexibilité ne correspond pas à la réalité de ces personnes qui travaillent. Elles ont au contraire peu de contrôle sur leur temps³⁴. Plusieurs raisons expliquent cette affirmation.

La faible rémunération ou l'absence de rémunération obligent les personnes à consacrer plus de temps au travail. En effet, les temps d'attente entre les tâches ou celui passé à obtenir une tâche, qui ne sont pas rémunérés, incitent à travailler plus longtemps pour gagner ce dont la personne a besoin.

Le contrôle ne passe pas seulement par le nombre d'heures consacrées au travail sur la plateforme, mais aussi par le moment où la personne choisit de travailler. En effet, les incitatifs qu'elles déploient agissent comme un aiguillon à l'action chez la personne qui travaille : se mettre au travail ou ne pas quitter le travail. Lorsqu'une personne qui travaille pour le compte d'une plateforme s'apprête à se déconnecter, de nouvelles offres de courses payantes sont là pour l'inciter à travailler davantage. Or, ces périodes achalandées correspondent souvent au moment où la vie familiale ou sociale est foisonnante d'activités (le moment des repas, les soirs et les fins de semaine). Ce sont pendant ces périodes où certain.e.s souhaiteraient être au repos, mais c'est le moment où le travail se présente et s'avère rémunérateur. La plateforme ne fait que suggérer une action, mais elle agit subtilement sur l'individu pour l'inciter à emprunter la voie suggérée par l'algorithme.

En conclusion, nous venons de démontrer que les travailleurs de plateforme sont tout sauf des personnes qui travaillent de façon indépendante. Le pouvoir de la plateforme, qu'elles exercent sur les personnes au travail, va bien au-delà d'une simple « coordination ». Elles fixent les tarifs, les conditions de travail, les façons de faire et les façons d'être. Elles les surveillent constamment dans l'exécution de leurs tâches et les sanctionnent si elles jugent qu'il y a un non-respect des consignes. Dès lors, en quoi se différencient-elles d'un employeur ?

³³ Premji, S., Lippel, K., et Messing, K. (2008). «On travaille à la seconde!» Rémunération à la pièce et santé et sécurité du travail dans une perspective qui tient compte de l'ethnicité et du genre. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 10(1), p. 23. <https://doi.org/10.4000/pistes.2181>

³⁴ Chen, J. Y., et Sun, P. (2020). Temporal arbitrage, fragmented rush, and opportunistic behaviors: The labor politics of time in the platform economy. *New Media & Society*, 22(9), p. 1561-1579. <https://doi.org/10.1177/1461444820913567>

En contrepartie du contrôle qu'elles exercent sur ces travailleurs-euses, les plateformes n'assument aucune obligation envers eux ou elles. Elles ne prennent en charge ni leur protection ni les risques qu'ils ou qu'elles prennent pour ce travail. Pourquoi ces personnes, qui sont en fait des salarié.e.s, n'ont-elles pas droit aux mêmes protections que les autres?

La Cour suprême rappelle que « les professeurs P. Verge et G. Vallée soulignent que, peu importe sa forme, le rapport de travail repose fondamentalement sur une inégalité reflétant un déséquilibre du pouvoir économique. La subordination et l'inégalité demeurent au cœur du rapport »³⁵. **Il revient donc au législateur et au droit du travail de se saisir de cette modalité de mise au travail pour accorder la protection que méritent ces travailleurs.euses. de plateforme en introduisant une présomption réfractable³⁶ de l'existence d'un contrat de travail à l'endroit des travailleurs.euses de plateforme.**

Certains pays ou certaines provinces ont opté pour la création d'un tiers statut ou d'une troisième voie pour encadrer les travailleurs de plateformes. Au Canada, la notion d'entrepreneur dépendant fait office de troisième voie figurant notamment dans le *Code canadien du travail*³⁷ et dans d'autres provinces, notamment l'Ontario. Or, comme l'ont affirmé Garneau et Bernier³⁸, « Si cette approche permet d'améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes, force est de constater qu'elle ne donne pas accès à la négociation de ces enjeux (seulement à un droit à l'information), pas plus qu'elle procure un accès aux avantages sociaux d'ordre public (régime de pension du Canada, assurance-emploi, accidents du travail et maladies professionnelles) auxquels l'employeur doit cotiser au bénéfice de ses salariés. Ce statut hybride adopté par le législateur ontarien prive ces travailleurs et travailleuses de la contribution de leurs employeurs au versement de leur part des cotisations à ces régimes ». Ajoutons qu'en créant cette troisième voie, le législateur s'éloignerait de nos traditions juridiques québécoises, en plus de venir complexifier et morceler davantage le droit du travail, ce qui nuirait à la sécurité juridique des parties.

2.2.3 Pourquoi ces personnes méritent-elles la protection du législateur ?

2.2.3.1 L'absence de pouvoir de délibération : pour une équité procédurale

Comme il a été vu plus tôt, les travailleurs.euses de plateforme sont soumis à lien de subordination profond à la plateforme. Les clients exercent eux aussi, à leur manière, un rôle de surveillance en évaluant la prestation du ou de la travailleuse grâce au système de notation créé et géré par la plateforme. Dès lors, ces travailleurs.euses de plateforme sont soumis à double arbitraire, celui de

³⁵ R. c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, 2001 CSC 70 (CanLII), [2001] 3 RCS 209, par. 214.

³⁶ Le rapport Bernier réalisé en 2003 allait également dans ce sens : Bernier, J., Vallée, G., & Jobin, C. (2003). Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. *Gouvernement du Québec*, p. 332-333. P.432-433.

³⁷ LRC 1985, c L-2, art.3.1

³⁸ Voir Garneau, J. et Bernier, J. (2023). Défis et enjeux du travail sur les plateformes numériques au Canada et au Québec. Dans M. Vultur (dir.), *Les plateformes de travail numériques : polygraphie d'un nouveau modèle organisationnel*. PUL, p. 79-80.

la plateforme et celui de la clientèle, en partie due au fait qu'ils ne disposent pas d'un pouvoir de contestation, ou du moins, il en est si complexe qu'il en devient ineffectif.

Dans certaines occasions, le client peut accorder une note défavorable aux travailleurs.euses de plateforme en faisant reposer sa décision sur un reproche infondé, ou pire, sur une décision discriminatoire. Ces derniers, le plus souvent, ne seront pas en mesure de contester ladite notation défavorable pour deux raisons : premièrement, parce que le plus souvent, ils ne seront pas en mesure d'identifier qui, parmi les clients, a accordé cette note; deuxièmement, ils ne pourront faire valoir leur point de vue faute de réels moyens de contestation et de canaux de communication humains. Plusieurs chercheurs dénoncent dans les circonstances le super pouvoir délésté aux clients dont la plateforme seule tire tous les avantages.³⁹

À ce pouvoir arbitraire sans partage, s'ajoute aussi celui des plateformes auquel les travailleurs.euses de plateforme sont également soumis⁴⁰. Le système d'évaluation conduit à des prises de décisions ou à des résultats générés par un algorithme dont les prémisses de base peuvent altérer la justesse de la décision ou reproduire des biais. Ce faisant, le traitement qui en résulte peut s'avérer injustifiés ou biaisés. C'est notamment le cas lorsque les algorithmes sont conçus ou entraînés avec des données qui contiennent des biais, ou lorsque les critères de choix ne sont pas transparents. Ces décisions peuvent mener à des sanctions disciplinaires allant jusqu'à soustraire définitivement le ou la travailleuse sans qu'elle ou il puisse exposer sa version des faits. Cela constitue un déni de justice flagrant pour ces travailleurs et travailleuses. **En conclusion, nous estimons que ces dernier.e.s doivent avoir le droit de donner leurs versions des faits, de pouvoir contester les décisions qui leur sont imposées dans le cadre d'une relation humaine et dans un cadre qui respecte le droit le plus élémentaire de justice ; celui d'être entendu. Les institutions de droit du travail ont été bâties pour cela et ces travailleuses et travailleurs devraient y avoir accès.**

2.2.3.2 Leur santé menacée

Les plateformes en désignant ces travailleurs.euses d'indépendants se délestent des risques qu'ils ou elles prennent⁴¹. Ce sont ces travailleurs et travailleuses qui les assument seuls.es. Pourtant, comme ceux pris par les salariés, ils sont à la fois physiques et psychosociaux, mais ils s'avèrent exacerbés pour deux raisons;

- 1) Contrairement aux salariés, à ce jour, les travailleurs de plateforme doivent assumer seuls leur formation, veiller seuls à se prémunir contre les accidents ou les maladies professionnelles, et sont aussi seuls à assumer les coûts de leur protection (casque, gants; chaise ergonomique; soins médicaux ou paramédicaux...) Or, compte tenu de leur

³⁹ Calo, R. et Rosenblat, A., préc., note 17; Enel, L., préc., note 25.

⁴⁰ Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of management annals*, 14(1), 366-410.

⁴¹ Tucker, E. (2023). Ambiguities and Absences: Occupational Health and Safety Regulation of Platform-Mediated Work in Ontario, Canada. *Journal of work health and safety regulation*, 1(1), 30-53.

précarité, ils n'hésitent pas à couper dans ces mesures ou ces moyens de protection pour ne pas amputer gravement leurs revenus.

- 2) Le travail de plateforme exacerbe aussi les risques pour les travailleurs et travailleuses pour trois autres raisons :
 - i. Car les plateformes offrent à leurs clientèles des services professionnels qui peuvent être réglementés ou dangereux : travaux d'électricité, de réparation ou de déménagement, sans que ces dits travailleurs n'aient nécessairement la formation pour. Non seulement cela peut être illégal et dangereux, mais ces offres déréglementées peuvent conduire à terme à « dé-professionnaliser » certains métiers⁴².
 - ii. Car les plateformes génèrent des risques, à la fois physiques et psychologiques supplémentaires, en raison de l'intensification du travail, de son caractère répétitif dans certains cas (les travailleurs du clic)⁴³ et de la compétition excessive⁴⁴ qui règne sur ces places de marché. En effet, la plateforme encourage toujours plus de travailleurs.euses à être disponibles, car cela a des effets bénéfiques pour elle, puisqu'elle dispose d'une plus grande foule de travailleurs.euses capable d'offrir ses services. Si les bénéfices sont nombreux pour la plateforme, ils produisent des effets pervers sur les travailleurs.euses en affectant leur santé physique et psychologique⁴⁵.
 - iii. Car le caractère imprévisible et arbitraire de l'organisation du travail, téléguidée par les algorithmes, engendre des risques inédits pour la santé psychologique des travailleurs.euses. Plusieurs facteurs l'expliquent, notamment le stress⁴⁶, l'importance du travail émotionnel qu'ils ou elles effectuent, et la dissonance cognitive qu'ils ou elles subissent à cause notamment du système de notation qui les force à s'adapter constamment aux désirs des clients pour leur plaire⁴⁷.

⁴² Voir pour exemple les services offerts sur la plateforme Taskrabbit à Montréal : <https://www.taskrabbit.ca/fr-CA/locations/montreal>

⁴³ Casilli, A. A. (2019). *En attendant les robots- Enquête sur le travail du clic*. Média Diffusion.

⁴⁴ « (") par la compétition, la concurrence de tous contre tous, le besoin de se démarquer et de tirer son épingle du jeu mieux que les autres. Le modèle de travail proposé par Uber favorise ainsi une tendance à la dissociation plutôt qu'à l'association. » : Enel, L., préc., note 25, p. 321.

⁴⁵ Zwysen, W., & Piasna, A. (2023). Juggling online gigs with offline jobs: How local labour markets are driving the growth in internet and platform work. *ETUI Research Paper-Working Paper*, 2; Dallaire-Fortier, C, et Hébert, G. (2020). *Le travail sous le capitalisme de plateforme*, Note socioéconomique, IRIS, janvier 2020, p. 4-6. iris-recherche.qc.ca/publications/le-travail-sous-le-capitalisme-de-plateforme/.

⁴⁶ Lu, Y., Yang, M. M., Zhu, J., et Wang, Y. (2024). Dark side of algorithmic management on platform worker behaviors: A mixed-method study. *Human Resource Management*, 63(3), p. 477-498.

⁴⁷ Cefaliello, A. et Inversi, C. (2022). The impact of gig economy on occupational health & safety: just an occupation hazard? Dans V. De Stefano, I. Durri, C. Stylogiannis et M. Wouters (dir.), *A Research Agenda for the Gig Economy and Society*. Cheltenham, Royaume-Uni: Edward Elgar, p. 33-52 ; Enel, L., Millerand, F. et Arousseau, C. (2024). Être chauffeur Uber: les enjeux de santé d'une organisation du travail atomisante et paradoxante. *Communication & management*, 21 (1), p. 23-40.

En conséquence, les travailleurs et travailleuses de plateformes requièrent la protection que leur offre le statut de « travailleur » en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*⁴⁸ et de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*⁴⁹, lesquelles méritent d'être adaptées pour rendre compte des nouveaux risques entourant cette modalité de mise au travail.

2.2.3.3 L'accès à la justice entravé

L'affaire *Uber Technologies Inc. c. Heller*⁵⁰ illustre bien les défis auxquels les personnes qui travaillent pour les plateformes peuvent être confrontées à des difficultés d'accès à la justice. Voici un résumé du cas et des obstacles rencontrés. Dans cette affaire, un chauffeur-livreur pour Uber-Eats à Toronto, a intenté un recours collectif contre Uber pour que s'appliquent les normes du travail ontariennes à eux. Or, plusieurs obstacles se sont dressés à lui. Le contrat avec Uber exigeait que tout différend soit traité à Amsterdam, à l'occasion d'un arbitrage commercial international. En plus d'être coûteux, d'exiger un déplacement pour ce travailleur et de se voir imposer une médiation commerciale, l'insertion de telles clause n'offre aucun support au travailleur comme cela est le cas pour les salarié.e.s devant la CNESST. La Cour suprême saisie de ce litige a invalidé la clause d'arbitrage imposé par les plateformes. Elle a souligné l'inégalité du pouvoir de négociation entre Uber et ses livreurs, et a affirmé que la clause d'arbitrage exploitait la vulnérabilité de ces personnes.

En conséquence, nous estimons que les travailleurs et travailleuses de plateformes doivent pouvoir avoir accès à la justice devant nos institutions judiciaires et administratives du Québec, notamment la CNESST pour contester les modifications, les ruptures ou les représailles dont ils sont victimes afin de bénéficier d'un accès véritable à la justice.

2.2.3.4 La voix muselée et inaudible des travailleurs-euses de plateformes

Dans la section précédente, nous avons vu que le statut juridique de ces travailleurs, tel qu'imposé par les plateformes, constitue un obstacle au bénéfice des dispositions protectrices du droit du travail ; il en est de même dans le cadre de l'accès à la syndicalisation. En reconnaissant le statut

⁴⁸ RLRQ c S-2.1.

⁴⁹ RLRQ c A-3.001.

⁵⁰ 2020 CSC 16 ; voir à ce sujet Coiquaud, U. et Martin, I. (2020). Access to Justice for Gig Workers: Contrasting Answers from Canadian and American Courts. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 75(3), p. 582-593. <https://www.jstor.org/stable/27016440> ; G. Trudeau. (2020). David contre Goliath en Cour suprême du Canada : Uber Technologies Inc. c. Heller, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 3, p. 168-171. ; Coiquaud U. (2024). La protection des travailleurs de « l'économie de plateforme » au Canada : état des expérimentations syndicales, jurisprudentielles et réglementaires. Dans I. Daugareilh (dir.), *La plateforme du travail : Nouvelle forme d'emploi, nouvelle forme d'organisation ?* Coll. Paradigme Bruylant, p. 319-334.

de salarié à ces travailleurs et travailleuses, et les autres mesures que nous préconisons dans ce rapport, nous sommes certains qu'ils et qu'elles pourront exercer la liberté d'association.

En l'état actuel des choses, l'accès à la syndicalisation et à la négociation collective reste semé d'embûches⁵¹ pour ces travailleurs.euses. Plusieurs facteurs expliquent cette affirmation, notamment la difficulté à identifier l'employeur dans la relation, le caractère épisodique de la prestation, l'absence d'unicité de lieu, et les contraintes structurelles nombreuses émises par la plateforme. Sur ce dernier volet, et bien que ces travailleurs.euses soient connectés par l'intermédiaire de la plateforme pour obtenir le travail⁵², ils et elles ne disposent pas en retour de la force du réseau mis en place par la plateforme pour communiquer entre eux, ou avec les clients d'ailleurs. Ils sont isolés, asservis par des conditions de travail qui leur laissent peu de temps et de moyens pour médiatiser leurs conditions de travail, leurs préoccupations. Or, l'absence d'interactions entre les travailleurs, à laquelle s'ajoute la concurrence⁵³ acerbe à laquelle ils se livrent, du fait de l'organisation de leur travail orchestrée par les plateformes, nuisent à leur autonomie collective.

La constitutionnalisation de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, par la plus haute Cour⁵⁴ du pays, ouvre la possibilité de créer un régime de représentation collective pour ces personnes qui travaillent pour les plateformes⁵⁵. **Toutefois, la bataille entourant le statut juridique de ces travailleurs et l'éparpillement des lieux de travail imposent au législateur d'intervenir rapidement et prioritairement sur le rattachement des travailleurs de plateforme par la voie d'une présomption au statut de salarié, tel que défini dans la *Loi sur les normes du***

⁵¹ Baril-Jannard, M. (2020). *Le modèle wagnérien à l'épreuve du numérique*. Dans J. Bernier (dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail : perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*. PUL, p. 125 ; Coiquaud, U. (2023). L'avènement des plateformes numériques : une opportunité pour repenser les rapports collectifs du travail? Regards sur le Canada. Dans F. Géa et B. Palli (dir.), *L'avenir du droit du travail : perspectives internationale et comparée*. Éditions Bruylant, p. 581-598.

⁵² La plateforme de travail ne donne pas seulement accès au travail. Elle impose une contractualisation individuelle et unilatérale de la relation, subordonnant ainsi le travailleur à un ordre juridique privé dominé par la plateforme. Elle est aussi un outil de propagande par lequel les plateformes disséminent leur discours, par exemple, Nizzoli, C. (2021). Italie. Le rôle des collectifs auto-organisés dans la représentation des livreurs à vélo. *Chronique Internationale de l'IRES*, 1, p. 72 illustre comment, en Italie, une plateforme numérique incite ses livreurs à signer une pétition à l'encontre d'un décret-loi octroyant des avantages aux livreurs. En Californie, un référendum est venu à bout de la classification d'employeurs des plateformes requis par une loi novatrice grâce à une campagne référendaire orchestrée par les plateformes.

⁵³ En plus de la difficulté inhérente à avoir des discussions de fond sur les réseaux sociaux en raison de « l'architecture même des groupes [qui] ne permet pas de conversations sur un temps long, les publications s'évanouissant rapidement dans le fil de discussion » (p. 290) « la censure y est exercée par les plateformes elles-mêmes » la fin de l'année 2020, le groupe Facebook rassemblant le plus grand nombre de chauffeurs Uber du Québec (près de 6000) a été supprimé après six ans d'existence, à la demande d'une compagnie privée travaillant pour Uber, au motif qu'il enfreignait les droits de la marque Uber. » : Enel, L., préc., note 25, p. 290-291.

⁵⁴ *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 (CanLII).

⁵⁵ Voir Garneau, J. et Bernier, J., préc., note 38, p. 67; Baril-Jannard, M., préc., note 51, p. 146.

travail⁵⁶, pour améliorer leurs conditions individuelles de travail par voie législative pour que puisse éclore l'autonomie collective de ces travailleurs.

Face à la puissance du modèle des plateformes et aux tactiques qu'elles déploient, force est de constater que de nouvelles approches doivent être envisagées. Si le modèle des rapports collectifs tel que développé au Canada et plus particulièrement au Québec demeure pertinent, il doit être accompagné par des mesures étatiques fortes pour contrer la puissance stratégique de ces plateformes. C'est à la condition de forcer les plateformes à respecter les structures institutionnelles et réglementaires en place et à endosser leur rôle comme employeur que la liberté syndicale pourra avoir un sens.

3 Ce qui se fait ailleurs

3.1 Dans les autres provinces

3.1.1 En Colombie-Britannique

Le 3 septembre 2024, la *Employment Standards Regulation*⁵⁷ a été modifiée par l'entrée en vigueur du projet de loi 48, (*Labour Statutes Amendment Act*, 2023)⁵⁸ lequel est assorti de deux règlements : le B.C. Reg. 140/2024 et le B.C. Reg. 141/2024⁵⁹. Bien qu'imparfait, la Colombie-Britannique fait un premier grand pas en faveur de la protection de ces travailleurs en exigeant leur insertion partielle dans les régimes de droit commun des normes minimales de travail et de santé, sécurité.

En premier lieu, la loi définit les travailleurs.euses de plateformes et leur reconnaît le statut de salarié tandis que les plateformes sont qualifiées d'employeurs.

Grâce à ces changements législatifs et réglementaires, les travailleurs et travailleuses de plateformes sont désormais partiellement protégés par la *Employment Standards Act* et la *Workers Compensation Act*. Sur ce dernier volet, ils bénéficieront d'une couverture d'indemnisation des accidents du travail de WorkSafe BC, ainsi que de protections en matière de santé et de sécurité au travail, cela comprend les soins de santé, les indemnités de remplacement du revenu et la réadaptation professionnelle. Les plateformes doivent s'inscrire à la couverture, payer les primes, déclarer les accidents du travail, et se conformer aux autres obligations applicables en matière de santé et de sécurité au travail.

⁵⁶RLRQ c N-1.1, art. 1 (10).

⁵⁷ BC Reg 396/95

⁵⁸ *Employment Standards Regulation*, RSBC 1996, c 113.

https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/oic/oic_cur/0341_2024

⁵⁹ *Online Platform Workers Regulation*, BC Reg 141/2024

Pour ce qui est de la *Employment Standards Act*. Une rémunération minimale est établie à un montant spécifique, supérieur à celui accordé aux salariés traditionnels (120 % du salaire minimum), applicable au temps d'engagement seulement, c'est-à-dire la période pendant laquelle le salarié est sollicité et a achevé sa tâche. À ce salaire minimum s'ajoutent les frais de déplacement, calculés au prorata de la distance parcourue.

La loi innove aussi en exigeant des modalités de mise au travail plus transparentes. Ainsi, les plateformes sont désormais tenues d'informer le ou la travailleur.euse, avant qu'il ou qu'elle n'accepte la course, le lieu de prise en charge prévu, l'estimation du revenu généré, et le remboursement des frais de déplacement estimé.

Lorsque la plateforme sanctionne la personne qui livre ou qui transporte, un préavis de 72 heures est généralement requis accompagné des motifs de cette sanction. De plus, le salarié doit être informé des procédures de contestations possibles. Ces règles valent pour la désactivation de l'application d'un salarié. Dans l'éventualité où la plateforme ordonne la suppression de compte, le salarié doit être informé par écrit des motifs, et la plateforme employeur doit lui notifier un préavis ou une indemnité conformément à la loi.

3.1.2 En Ontario

3.1.2.1 En Ontario avant l'adoption de la loi de 2022

L'Ontario a accueilli deux décisions en faveur de la reconnaissance d'un statut d'employé ou d'entrepreneur dépendant pour les travailleurs-euses de plateforme, dans le cadre de l'application de deux lois du travail importantes, leur permettant d'une part l'accès à la syndicalisation et d'autre part l'accès à certaines normes du travail.

L'accès à la syndicalisation des livreurs de la plateforme Foodora a été obtenue, en février 2020, à la suite d'une décision favorable de la Commission des relations de travail de l'Ontario⁶⁰ les qualifiant d'« entrepreneurs dépendants », au sens de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario⁶¹. Dans cette affaire, le juge⁶² n'estime pas, comme le prétend la partie défenderesse, que le travail des plateformes constitue une nouvelle forme d'organisation du travail qui doit être

⁶⁰ *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 16750 (ON LRB). <https://canlii.ca/t/j5nj1> ; Gray, P. C. (2022). "The Same Tools Work Everywhere" Organizing Gig Workers with Foodsters United. *Labour*, 90, p. 41-84.

⁶¹ Selon l'article 1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, chap. 1, annexe A. «entrepreneur dépendant» Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'oblige à exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant («dependent contractor») ».

⁶² Le commissaire Matthew R. Wilson.

examinée distinctement⁶³. Pour le juge, ces travailleurs-euses ressemblent ni plus ni moins à des travailleurs-euses sur appel⁶⁴. Ils sont sous le contrôle de Foodora⁶⁵. Le juge précise « [] However, this fails to take into account that Foodora has a network of incentives and prohibitions to steer and control the behaviour of the couriers »⁶⁶ et ajoute que les travailleurs-euses sont intégrés.e.s à l'entreprise Foodora⁶⁷:

« Couriers are heavily, if not entirely, integrated, » (nos soulignés)

Cette reconnaissance judiciaire du statut d'« entrepreneur dépendant » des travailleurs-euses de plateforme permet d'amorcer le décompte des votes au mois de mai 2019. 90 % des livreurs votent en faveur de l'adhésion, atteignant ainsi facilement le seuil de la majorité requis pour l'accréditation syndicale en Ontario. Cette requête en accréditation accueillie, le Syndicat des travailleurs-euses et travailleuses des postes (STTP) devient alors le premier syndicat à représenter des travailleurs-euses de plateforme. Toutefois, le 27 avril 2020, Foodora annonce qu'elle cesse ses activités. Le STTP dépose alors une plainte pour pratique antisyndicale laquelle sera soldée par une entente de 3,46 millions dollars au bénéfice des livreurs⁶⁸.

Cette décision est importante à plusieurs égards.

- Bien que de courte durée, cette victoire démontre, en premier lieu, le fort désir de syndicalisation (90 %) de ces « partenaires », comme les nomment les plateformes, malgré le narratif qu'elles propagent erronément de leurs aspirations à l'indépendance. Elle illustre corrélativement le désir ferme de ces travailleurs-euses de bénéficier de tous les droits et les mécanismes de protection découlant de ce statut.
- En deuxième lieu, elle révèle la capacité des travailleurs-euses de plateforme à se syndiquer selon le modèle traditionnel des rapports collectifs de travail (le modèle Wagner). Toutefois, pour être parfaitement réaliste, notons l'importance décisive de l'insertion dans la *Loi sur les Relations de Travail* ontarienne du concept d'« entrepreneur.e dépendant », concept qui ne figure pas dans notre législation provinciale au Québec et qui ne relève pas de nos traditions juridiques.

Déplaçons-nous maintenant sur le terrain des droits individuels de travail avec une autre décision judiciaire rendue en Ontario.

⁶³ « This is the Board's first decision with respect to workers in what has been described by the parties and the media as « the gig economy ». However, the services performed by Foodora couriers are nothing new to the Board and in many ways are similar to the circumstances of the Board's older cases » : *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 16750 (ON LRB), par. 172. <https://canlii.ca/t/j5nj1>

⁶⁴ *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 16750 (ON LRB), par. 136.

⁶⁵ « The evidence, as described under the various factors, shows that Foodora couriers might work independently, but always within the parameters unilaterally established by Foodora and under the watchful eye of dispatch. » : *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 16750 (ON LRB), par. 155.

⁶⁶ *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 16750 (ON LRB), par. 123.

⁶⁷ *Id.*, par. 144.

⁶⁸ STTP, préc., note 6 ; voir Doorey, D. préc., note 6.

En ce qui concerne les normes du travail du ORLB accorde la réclamation salariale à un chauffeur livreur d'Uber Eats, fondée sur la violation de dizaines de normes d'emploi de la LNE⁶⁹, en lui reconnaissant, le 22 février 2022, le statut d'employé. Uber Eats a en effet violé l'article 5.1 de la LNE en traitant un employé comme s'il n'en était pas un. Ce statut d'employé sera reconnu au livreur, et la Commission relève plusieurs infractions, notamment le non-paiement de salaires dus, le non-respect de la semaine normale de travail et du paiement des heures supplémentaires, des heures de repos, des pauses repas, des jours fériés, des vacances annuelles, des retenues salariales. À cela s'ajoute la violation de toutes les obligations patronales auxquelles Uber s'est soustrait⁷⁰.

Ces deux cas illustrent que le statut de travailleurs.euses indépendant.e.s. que les plateformes s'efforcent de leur faire porter ne résiste pas à l'épreuve des faits.

3.1.2.2 La Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques⁷¹

En octobre 2021, en Ontario, une députée de l'opposition propose un projet de loi privé, avant-gardiste, visant à modifier la LNE pour y inclure les travailleurs.euses de plateforme. Elle introduit une présomption de salariat pour éviter la classification à tort de certains travailleurs en entrepreneurs indépendants.⁷² Toutefois, le gouvernement ontarien, au lendemain de la décision Saurabh Sharma, adopte la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques*, le 7 avril 2022; une loi qui bien loin d'accorder les bénéfices du droit du travail, s'en distancie pleinement.

Quelques mois avant l'adoption de cette loi, Uber⁷³ est inscrit comme lobbyiste et exhorte les gouvernements des provinces à adopter une réglementation sectorielle pour les travailleurs de plateforme. Cette législation devrait offrir des avantages « autogérés » en fonction des « heures travaillées » et non des heures consacrées au travail. Pour en concevoir ses grands paramètres, Uber dit s'appuyer sur un questionnaire qu'il a lui-même fait passer à ses chauffeurs, lesquels disent préférer à plus de 80 % le modèle « Flexible Work + » et l'entrepreneuriat. Plusieurs de ces principes seront sans grande surprise enchâssés dans la loi de 2022, et ce, malgré le contexte

⁶⁹ *Uber Portier Canada Inc. v Saurabh Sharma and the Director of Employment Standards*, 2022 CanLII 35898 (ON LRB). <https://canlii.ca/t/jp1zm>

⁷⁰ *Id.* ; <https://77b90736.flowpaper.com/UBERPORTIERBVSharma/#page=2>; p. 17 : "Therefore, based on the four fold and organization tests, it can be determined that the claimant as a delivery provider is an employee and the protections of the Employment Standards Act, 2000 (ESA) apply."

(suivi: *Uber Portier Canada Inc. v Saurabh Sharma and the Director of Employment Standards*, 2022 CanLII 35898 (ON LRB).

⁷¹ LO 2022, c 7, ann 1 ; cette section reprend en partie, Coiquaud, U., préc., note 50.

⁷² *An Act to amend the Employment Standards Act, 2000 with respect to the employer employee relationship*, Bill, 28, 1st Reading Bill October 26, 2021, 2nd Reading, Legislative Assembly of Ontario, 2nd session, 42e legislature, Ontario, 70 Elizabeth II, 2021. <https://www.ola.org/en/legislative-business/bills/parliament-42/session-2/bill-28>

⁷³ Uber Canada. (2021). *Modern Approach to App-Based Work in Canada*. Uber Newsroom. <https://www.uber.com/en-CA/newsroom/a-modern-approach-to-app-based-work-in-canada/>

favorable décrit précédemment, et les représentations faites par les syndicats auprès du gouvernement, en particulier le Gig Workers United (STTP).

La loi crée ainsi une réglementation sectorielle fixant des conditions de travail dérogatoires et régressives par rapport à celles définies par les normes d'emploi accordées aux employés. Ainsi, ils bénéficient d'un salaire minimum garanti pour toutes les heures « engagées », cela exclut le temps d'attente. En outre, aucune semaine normale n'étant déterminée, en conséquence est exclu, le paiement d'heures supplémentaires. La loi comprend plusieurs dispositions relativement à l'administration de la « paie », et prévoit que les exploitants de plateformes numériques n'auront pas le droit d'effectuer des déductions ou des retenues sur les revenus des travailleurs.euses, y compris les pourboires et autres gratifications, à moins d'y être autorisés par une loi ou une ordonnance d'un tribunal. La loi édicte le droit à un préavis en cas de suppression d'accès et l'obligation pour la plateforme de fournir une explication écrite des raisons de la suppression de son accès, sauf si le travailleur est coupable d'un « acte d'inconduite délibérée », un préavis écrit de deux semaines. En outre, cette loi donne l'accès à un droit au règlement des différends en Ontario. Tous les différends liés au travail sur une plateforme numérique entre l'exploitant et le travailleur devront être réglés en Ontario. Elle offre aussi un droit à l'information aux travailleurs. Les exploitants de plateforme sont tenus de fournir aux travailleurs.euses certains renseignements. La loi interdit les représailles faites au salarié.s lorsque ce dernier.ère réclame l'exercice de ces droits, mais ne prévoit pas d'allègement du fardeau de la preuve en faveur du travailleur, comme c'est le cas dans les lois du travail, ni ne détermine les mesures de réparations usuelles en droit du travail.

En somme, cette loi offre des conditions bien en deçà de celles dont ces travailleurs.euses auraient pu bénéficier en tant qu'employé.e.s. En s'éloignant d'une approche réaliste, le législateur ontarien se distancie du construit ou de la structure juridique protectrice propre au droit du travail. Il crée un régime *ad hoc* pour ces travailleurs.euses, collés sur les revendications des plateformes.

3.2 Dans le monde

3.2.1 Aux États-Unis : La Californie

En 2019, cet État a adopté une nouvelle loi⁷⁴, la *Loi AB5*, laquelle accorde aux travailleurs-euses de plateforme une présomption de salariat. Cette loi enchâsse le principe d'un arrêt rendu quelques années plus tôt⁷⁵. Une fois la présomption établie, il revient au prétendu employeur de

⁷⁴ A.B. 5, 2019 Leg., Reg. Sess. (Cal. 2019).

https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 ; voir Harvard Law Review. (2020). California Adopts the ABC Test to Distinguish Between Employees and Independent Contractors, *Harvard Law Review*, 133(7). <https://harvardlawreview.org/print/vol-133/assembly-b-5-2019-2020-leg-reg-sess-cal-2019/>

⁷⁵ *Dynamex Operations W. v. Superior Court and Charles Lee, Real Party in Interest*, 4 Cal.5th 903 (Cal. 2018). <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> ; *S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Indus. Rels.*, 48 Cal. 3d 341, 351 (1989). Ce test comprend plusieurs facteurs, dont le principal: « a person to whom service is rendered has the right to control the manner and means of accomplishing the result desired. ».

démontrer que le travailleur est plutôt un entrepreneur indépendant pour chacune des **trois conditions suivantes**⁷⁶ :

(A) le travailleur est libre du contrôle et de la direction de l'employeur en ce qui concerne l'exécution du travail, à la fois en vertu du contrat pour l'exécution de ce travail et dans les faits ; « Is the worker free from the control and direction of the hiring entity in the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact »

(B) le travailleur effectue un travail qui est en dehors du cours habituel de l'activité de l'entité qui l'embauche « Does the worker perform work that is outside the usual course of the hiring entity's business? » et,

(C) le travailleur est habituellement engagé dans un commerce, une profession ou une activité indépendante de la même nature que le travail effectué pour l'entité qui l'embauche; « Is the worker customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed for the hiring entity? »

Cette loi sera féroce ment combattue par un consortium de plateformes, lequel rédigera une loi pour la soumettre à un référendum populaire. Plus de 200 millions seront investis par les plateformes, soit la campagne la plus coûteuse de l'histoire de la Californie⁷⁷, et elles remporteront la bataille. De ce référendum gagné, il en résulte une loi rédigée par les plateformes qui maintient le statut de entrepreneur.euse. indépendant.e à ces travailleurs-euses et leur crée de faibles avantages.

3.2.2 En Europe : La directive européenne

En octobre 2024, le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont adopté une Directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. L'UE devient « le premier législateur au monde à tenter de proposer des règles spécifiques pour les plateformes de travail numériques »⁷⁸.

Il s'agit d'une avancée majeure en vue de la protection des travailleurs-euses de plateforme. En effet, elle contient tout un programme à cette fin. Bien qu'il s'agisse d'un instrument juridique européen, il pourrait fort bien servir d'inspiration pour des États en quête de mesures d'encadrement du travail en plateforme.

⁷⁶ *Id.*, p. 57.

⁷⁷ Valladares, K. (2020). *Uber, Lyft Win on Prop 22: The Most Expensive Ballot Measure in California's History*. The Network, Berkeley Center for Law and Business.
<https://sites.law.berkeley.edu/thenetwork/2020/11/16/uber-lyft-win-on-prop-22-the-most-expensive-ballot-measure-in-californias-history/>

⁷⁸ Conseil européen. (2024). Règles de l'UE sur le travail via une plateforme.
<https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/platform-work-eu/>

Trois grands thèmes sont abordés dans la directive : 1) le statut juridique des travailleurs de plateforme, 2) l'utilisation de systèmes algorithmiques sur le lieu de travail, 3) la transparence en ce qui concerne le travail via une plateforme.

3.2.2.1 Statut juridique des travailleurs de plateforme

Selon la Directive, la relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail via cette plateforme est **légalement présumée être une relation de travail**, lorsqu'il est constaté des faits, témoignant d'une direction et d'un contrôle, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres et eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice (art. 5.1).

Les États membres doivent ainsi établir « une présomption réfragable effective d'une relation de travail qui constitue une facilitation procédurale en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme » (art. 5.2). Cette présomption légale effective « exige que le droit national rende effectivement facile pour les personnes exécutant un travail via une plateforme de bénéficier de la présomption » (Considérant N° 31). Les exigences permettant l'ouverture de la présomption « ne devraient pas être trop lourdes » et devraient « permettre aux personnes exécutant un travail via une plateforme de fournir sans difficulté les éléments de preuve attestant de l'existence d'une relation de travail ». L'objectif est « de remédier efficacement au déséquilibre des pouvoirs entre les personnes exécutant un travail via une plateforme et la plateforme de travail numérique, et de le corriger ». Dans cette optique, « la présomption légale d'une relation de travail en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme est un instrument efficace qui contribue grandement à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs des plateformes » (Considérant N° 30).

Si les plateformes souhaitent renverser la présomption, ils doivent « prouver que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail » (Considérant N° 3)

C'est d'ailleurs ce que recommandait dès 2003 un comité qui avait été constitué par le ministre du Travail du Québec :

« Le Comité recommande donc que l'on instaure une présomption de salariat à l'égard de celui qui, dans un premier temps, établirait, à la satisfaction de l'instance, qu'il fournit une prestation de travail pour autre personne moyennant rémunération. Il s'agirait d'une présomption simple. C'est dire qu'une fois ces éléments (prestation de travail par une personne pour une autre personne moyennant rémunération) établis, il y aurait présomption que la personne est un salarié et que l'autre personne est son employeur ; il incomberait ensuite à cet employeur présumé d'établir que l'autre n'est pas un salarié au sens de la définition qu'en donne la loi.

3.2.2.2 Santé et sécurité

La Directive précise des obligations pour les plateformes de travail numériques en regard de la santé et de la sécurité. Elles doivent par exemple évaluer les risques que présentent les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés pour la sécurité et la santé des travailleurs (risques d'accident, psychosociaux, ergonomiques). Des mesures de prévention et de protection doivent être adoptées.

3.2.2.3 Droit à l'information

Les États membres veillent à ce que les plateformes de travail numériques informent directement les travailleurs des plateformes concernés des décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes. Les informations sont fournies sous forme de document écrit, qui peut être électronique. Elles sont fournies sous une forme transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple. (art. 14)

De plus, la Directive prévoit aussi que les plateformes de travail numériques mettent toute une série d'informations à la disposition des autorités compétentes, dont le nombre de travailleurs qui transigent avec elle, les conditions fixées à ces derniers par voie contractuelle, et des informations comme la durée moyenne d'activité, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine et par personne, le revenu moyen...

Annexe 1

Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International journal of communication*, 10, 27.

Illustrations des types et des contenus des communications adressés au « travailleur » par la plateforme

Incitatifs - Rapport hebdomadaire de performance- Évaluation de la performance- Directives de plateforme

