



JANVIER 2020 Note socioéconomique

Le travail sous le capitalisme de plateforme

CLARA DALLAIRE-FORTIER, chercheuse-associée à l'IRIS

avec la collaboration de Guillaume Hébert, chercheur à l'IRIS

Les plateformes numériques se sont imposées dans le paysage économique mondial avec l'arrivée de gros joueurs comme Uber ou Airbnb. Ces entreprises sont souvent décrites comme participantes à la mise en place d'une nouvelle économie « collaborative ». De fait, elles ont bouleversé de nombreuses industries (transport, hébergement, alimentation, etc.) en affectant profondément l'organisation du travail. Est-ce que le développement de l'économie numérique permet une amélioration des conditions de travail, un plus grand « partage » et un statut d'entrepreneur garantissant une plus grande liberté ? Il est désormais connu que le capitalisme de plateforme^a n'offre rien de tel et qu'il favorise plutôt le développement d'un modèle d'affaire fondé sur la précarité et la vulnérabilité des travailleuses et des travailleurs.

Faits saillants

01 Bien éloignées des idéaux du « partage » et du « travail flexible » dont elles se revendiquent, le modèle d'affaire des plateformes numériques repose sur la précarisation des travailleurs et des travailleuses.

02 En prétextant un rôle factice de simple intermédiaire, les plateformes parviennent à contourner les lois et à affaiblir les protections sociales.

03 Les travailleuses et travailleurs mettent en place différentes stratégies pour contrer la détérioration de leurs conditions de travail. Aucune ne connaît toutefois un franc succès face au monopole d'un petit nombre de plateformes.

Cette note porte sur le travail effectué dans le cadre des plateformes numériques ubérisées, c'est-à-dire un modèle d'affaires qui repose sur l'extraction de valeur par mise en relation directe du public avec des fournisseur-e-s de biens et services, au moyen de nouvelles technologies d'information et de communication. Tout en reconnaissant la diversité des initiatives en jeu dans l'économie de plateforme, cette note se concentre sur les plateformes ubérisées et leur mode de fonctionnement.

a On utilise aussi en anglais le néologisme de « gig economy » (économie des boulots précaires) pour désigner ce mode de production.

D'une part, bien que ces plateformes prônent un modèle de travail collaboratif et une structure horizontale, on observe plutôt une concentration des profits et une déresponsabilisation des plateformes quant aux conditions de travail de leurs employé·e·s. D'autre part, l'idéal entrepreneurial et le concept d'un travail flexible associés à ces plateformes sont généralement un leurre. En effet, l'analyse révèle plutôt comment le caractère variable de la demande de travail, combiné à la notion d'un travail autonome, vulnérabilise l'effectif de ces plateformes. Cette note répertorie ensuite différentes stratégies utilisées par l'effectif de ces plateformes pour faire reconnaître leurs droits et obtenir de meilleures conditions de travail. En conclusion, nous abordons l'enjeu des données recueillies par l'économie de plateforme.

1. L'économie de plateforme

De manière générale, les entreprises^a qui font appel aux plateformes numériques présentent deux caractéristiques : elles facilitent les échanges entre pairs et/ou elles valorisent l'usage d'un bien ou d'un service.

D'abord, les échanges s'opèrent plus directement entre utilisateurs et producteurs, ce qui suggère plus d'horizontalité interpersonnelle. Ces échanges peuvent être monétaires ou reposer sur le troc ou le don. Souvent, la prestation du service en cause nécessite une proximité géographique entre les parties, comme dans les cas d'un service de transport, d'hébergement ou de livraison, alors que d'autres services peuvent être offerts en ligne, comme un service de traduction et plusieurs autres tâches de microtravail¹. Pour le microtravail en ligne, les tâches et les projets proposés par des plateformes canadiennes portent surtout sur le développement de logiciel et de technologie (38,7 % des offres), le domaine créatif et le multimédia (23,5 %)².

Ensuite, l'économie de plateforme favorise les utilisations multiples de biens et de services. En facilitant la location de biens entre particuliers, les plateformes permettraient de diminuer le gaspillage et la sous-utilisation des ressources liées à un bien acquis, mais rarement utilisé. Ainsi, une chambre vacante, un outil ou même une œuvre d'art peuvent faire l'objet de locations facilitées par les plateformes numériques. L'entreprise québécoise de location d'automobiles en libre-service Communauto en est un exemple : ses membres paient pour utiliser un véhicule pour une période variant entre quelques minutes et plusieurs jours.

a Nous utilisons dans le texte les termes « entreprise », « plateforme » et « plateforme numérique » de manière indiscriminée.

Dans certains cas, la valorisation de l'usage peut avoir une finalité autre que commerciale. Certains considèrent qu'elle peut être écologique si le bien échangé peut ainsi être produit en moins grande quantité. Les bibliothèques publiques et des coopératives de location d'outils comme La Remise, à Montréal, sont autant d'exemples de biens mis en commun et pouvant en réduire l'acquisition advenant une généralisation de cette pratique.

L'économie de plateforme, caractérisée par ces deux éléments (l'échange entre pairs et la valorisation de l'usage), désigne ainsi une vaste gamme d'activités dans des secteurs aussi divers que le transport, l'alimentation ou l'hôtellerie. La plupart des entreprises de ce domaine ont d'abord un but lucratif, alors que d'autres initiatives s'inscrivent dans l'économie sociale et solidaire. De fait, la majorité du capital de l'économie de plateforme est contrôlée par un nombre très restreint de grandes plateformes numériques. Lors de leur entrée en Bourse, Uber valait 76 milliards de dollars canadiens (mai 2019), Airbnb près de 41 milliards (estimé) et Lyft, 32,6 milliards (mars 2019)³.

2. Le modèle d'affaires des plateformes ubérisées ou le mythe du partage

Le modèle d'affaires des entreprises à plateforme ubérisée exerce une pression énorme sur l'économie traditionnelle et les infrastructures en place. Il génère des positions de monopole et prétexte un rôle de simple intermédiaire pour se déresponsabiliser de nombreuses obligations incombant normalement aux employeurs. Cette section analyse la relation entre employeurs et employé·e·s générée par le modèle d'affaires ubérisé.

En premier lieu, la réussite du modèle repose largement sur sa capacité de se placer en position de monopole. À leur arrivée sur un marché, les plateformes doivent attirer autant des consommateurs que des employé·e·s contractuels^b pour s'imposer comme un joueur important⁴. Par exemple, dans le secteur du transport, des chauffeuses et chauffeurs d'Uber se sont vu garantir une rémunération équivalente ou supérieure au salaire minimum⁵. Plus la plateforme attire de chauffeurs et chauffeuses au moyen d'incitatifs semblables, plus le temps d'attente diminue pour les gens qui souhaitent utiliser le

b Comme nous le verrons à la section 4, les travailleurs et travailleuses des plateformes ubérisées sont largement considérés comme « indépendant·e·s » alors qu'ils se trouvent souvent dans une posture dépendante. C'est pourquoi nous utilisons dans le texte le terme « employé·e·s contractuels » même si ces travailleurs et travailleuses ne sont pas reconnus comme salarié·e·s des plateformes.

service. Plus les gens considèrent une entreprise comme la mieux établie et plus ils affluent vers cette plateforme, ce qui favorise l'octroi de tâches à ses employé·e·s contractuels et l'accès au service pour le public.

La généralisation d'un « cercle vertueux » offre un avantage difficilement surmontable à l'entreprise qui se retrouve à dominer un marché. La plateforme peut ensuite réaliser des économies d'échelle en raison de cet effet de réseau. Subséquemment, pour s'assurer le maintien de cette position dominante, les plateformes augmentent pour leur effectif le coût d'un changement de plateforme avec des mécanismes tels que des systèmes de réputation, qui découragent de changer de plateforme les employé·e·s ayant atteint une bonne note globale⁶.

Ces stratégies ont également pour effet l'affaiblissement direct des acteurs traditionnels d'une industrie. Par exemple, aux États-Unis, le revenu des chauffeurs de taxi aurait chuté de moitié entre 2013 et 2018⁷. Dans certains cas, le modèle exerce une pression négative sur la rémunération de l'effectif en raison de systèmes de bonis qui prescrivent certains horaires de travail⁸. L'expansion d'Airbnb, Uber, Lyft et de plusieurs autres plateformes est soutenue par des investisseurs de l'élite financiarisée⁹. Ces investisseurs n'hésitent pas à soutenir ces plateformes malgré le fait que plusieurs d'entre elles ne font pas encore de profits. C'est le cas d'Uber. La capitalisation astronomique de l'entreprise tient à la stratégie d'expansion rapide de ces plateformes. Les investisseurs s'attendent à profiter à terme de la formation de monopoles, ou du moins d'une position dominante dans le secteur du transport, et à pouvoir ainsi traduire cette dominance en profits à moyen et à long termes.

Les activités de ces plateformes sont fragmentées par tâches, qu'il s'agisse d'un trajet d'automobile pour Uber, d'une location de logis pour Airbnb ou de microtravail^a numérique pour Amazon MechanicalTurk (MTurk). Pour chaque tâche, la plateforme ponctionne approximativement 30 % du montant payé par l'utilisateur. Dans ce contexte, les plateformes ubérisées ont des coûts marginaux très faibles^b. La marginalité de ces coûts résulte du

a Il est important de souligner la différence entre le microtravail et le macrotravail. Certaines plateformes comme MTurk rémunèrent les travailleurs et travailleuses pour de petites tâches qui requièrent moins de compétences (microtravail) alors que d'autres plateformes comme UpWork offrent des contrats plus longs avec des tâches qui demandent un niveau de compétences supérieures. On réfère à ces dernières comme au macrotravail ou au travail de pigiste et ce type d'emploi implique un lien très différent entre la plateforme et les travailleurs et travailleuses. Le statut de travailleur autonome est dans ce cas plus adéquat.

b Le coût marginal se définit comme le coût pour la production d'une unité supplémentaire du service ou du bien avec les exemples de la mise en contact d'un chauffeur et un consommateur ou d'un hôte avec un

fait que la majorité des frais de fonctionnement incombent aux employé·e·s. En effet, après la déduction de 30 % par la plateforme, la somme restante doit permettre aux travailleuses et travailleurs de couvrir leurs frais d'opération, d'assurance et leur rémunération. Généralement, les employé·e·s contractuels doivent aussi payer les taxes applicables.

Le modèle d'affaires ubérisé entraîne ainsi une concentration des gains sur différents plans. D'abord, les plateformes ubérisées font concurrence à des entreprises conventionnelles en réduisant leur part de marché. Ensuite, la distribution des revenus bénéficie principalement aux actionnaires et aux cadres des plateformes, puisqu'un effectif contractuel assume la majorité des frais de production et les risques. Une concentration s'opère également au sein des plateformes. À cet égard, le cas d'Airbnb est parlant, car près de la moitié des revenus de la plateforme provient de locataires possédant plusieurs logements et non d'une valorisation de chambres sous-utilisées chez des particuliers¹⁰. En somme, ces différentes formes de concentration des profits sont aux antipodes de la notion de « partage » dont se gargarisent les porte-étendards du capitalisme de plateforme.

Une deuxième caractéristique importante des plateformes est le rôle d'intermédiaire qu'elles disent jouer. Ce rôle est largement invoqué pour créer une distinction entre les entreprises de plateformes ubérisées et les entreprises traditionnelles. Ces dernières sont impliquées plus directement dans des échanges puisqu'elles sont souvent elles-mêmes productrices du bien ou du service en cause. Pourtant, les plateformes interviennent elles aussi dans le processus de production. En effet, elles fixent les prix, les conditions de travail, les modalités de l'échange (en sanctionnant à l'occasion leur effectif, notamment ceux et celles qui refusent certaines tâches), et en définissant les horaires de travail¹¹. Des recherches ayant porté sur des plateformes comme Uber et Deliveroo ont noté à la fois une intervention importante des plateformes dans l'échange et un lien de subordination entre plateformes et employé·e·s contractuels.

Le prétendu rôle d'intermédiaire revendiqué par les plateformes a pour effet de brouiller certaines responsabilités habituellement dévolues aux entreprises. Ainsi, les plateformes se déresponsabilisent d'obligations fiscales telles que le paiement de taxes ; elles n'appliquent pas le *Code du travail*, contournent les normes minimales de formation professionnelle et les cadres réglementaires des industries où les plateformes opèrent¹².

locataire. Ainsi, en d'autres mots, chaque tâche supplémentaire a un coût minime pour les plateformes.

L'invocation du rôle d'intermédiaire a également pour effet d'imposer à la main-d'œuvre des plateformes les contraintes du travail autonome. Le modèle d'affaires de nombreuses plateformes numériques repose par conséquent sur un système de sous-traitance rémunérée à la tâche et sur une déresponsabilisation des entreprises quant aux conditions de travail liées à ces tâches.

Plusieurs voient là une « annulation stratégique des lois¹³ ». Après avoir étudié le cas d'Uber en Australie, l'économiste Jim Stanford a noté que le modèle d'affaires d'UberX prévoit la dérogation à plusieurs règlements, notamment les normes du travail et la taxation. Il conclut que ce modèle amène les contribuables à « subventionner des milliardaires » pour leur permettre de s'enrichir davantage au détriment de leurs chauffeurs et chauffeuses¹⁴.

Pour résumer, en devenant le seul intermédiaire entre utilisateurs et fournisseurs de services ou de biens et en évitant la réglementation qui touche leurs concurrents traditionnels (propriétaires de taxi, établissements d'hébergement, etc.), les plateformes numériques cherchent à acquérir une position monopolistique dans différents secteurs économiques. Lorsqu'elle advient, cette domination par les plateformes entraîne une concentration de la richesse et une déresponsabilisation des plateformes.

3. Conditions de travail précaires des plateformes ubérisées

Dans le contexte propre à l'économie numérique, l'Organisation internationale du travail (OIT) souligne l'importance que prennent les enjeux liés à la mutation des relations de travail et à la dégradation des protections sociales telles que le salaire minimum, les systèmes d'épargne de retraite ou encore l'assurance maladie¹⁵. Il existe un lien de mieux en mieux documenté entre les conditions de travail précaires et les relations de l'employeur avec les employé·e·s contractuels dans les plateformes ubérisées. On observe cette dégradation des conditions de travail en termes de salaires indécentes, d'offre de travail incertaine, de licenciements arbitraires et d'obligations imposées aux travailleuses et aux travailleurs.

C'est la rétribution insuffisante du travail sur les plateformes ubérisées qui retient d'abord l'attention. L'effectif est généralement payé en deçà du salaire minimum¹⁶. Par exemple, une étude du Massachusetts Institute of Technology (MIT) indique qu'aux États-Unis, le salaire horaire moyen avant impôt des travailleuses et des travailleurs d'Uber est de 3,37 USD¹⁷, ce qui signifie que 74 % de ces employé·e·s perçoivent moins que le salaire minimum de l'État où ils et elles travaillent. Des résultats semblables

sont observés chez Clickworker, MTurk^a, Deliveroo et plusieurs autres plateformes à travers le monde¹⁸. Une étude démontre qu'en Amérique du Nord et en Europe, près de 17 % des travailleuses et travailleurs du clic (ou microtravailleurs) voient leur ménage incapable de couvrir ses besoins de base¹⁹.

Les nombreux frais encourus par cette main-d'œuvre sont d'ailleurs particulièrement insidieux. On cite souvent le revenu brut comme point de référence des personnes assujetties au travail de plateforme^b. Or, en occultant de nombreux frais subséquents, ce revenu brut crée l'illusion d'un salaire décent. Par exemple, le revenu net des chauffeurs et chauffeurs australiens d'UberX, les frais qu'ils et elles déboursent et la part versée à UberX équivalent chacun à quelque 30 % du prix de la course²⁰.

Les frais encourus par les travailleurs et travailleuses d'Uber comptent notamment l'entretien, l'assurance automobile et le carburant. De plus, contrairement aux chauffeurs de taxi, les employé·e·s contractuels de plateforme de différents secteurs doivent acquitter des taxes de vente, vu leur condition de travail autonome. Au Québec, par exemple, la taxe de vente provinciale et la taxe fédérale sur les produits et services totalisent 14,975 %^c. Il faut encore y ajouter les cotisations de l'assurance emploi et celles du régime de pensions du Canada et du régime des rentes du Québec, lesquels ne perçoivent pas de cotisations patronales. Il en résulte une réduction supplémentaire du revenu net des employé·e·s contractuels sans charge équivalente pour les plateformes ubérisées.

Les chercheuses de l'OIT Berg et Johnston²¹ soulignent que les frais du personnel contractuel des plateformes de transport varient localement en fonction des taxes, du coût municipal des licences, de l'état de la circulation, du Code de la route et des différents frais liés aux véhicules. Une étude réalisée en Australie fournit une approximation de la répartition des revenus dans le contexte d'un système de taxation relativement moins rigoureux que la moyenne canadienne²².

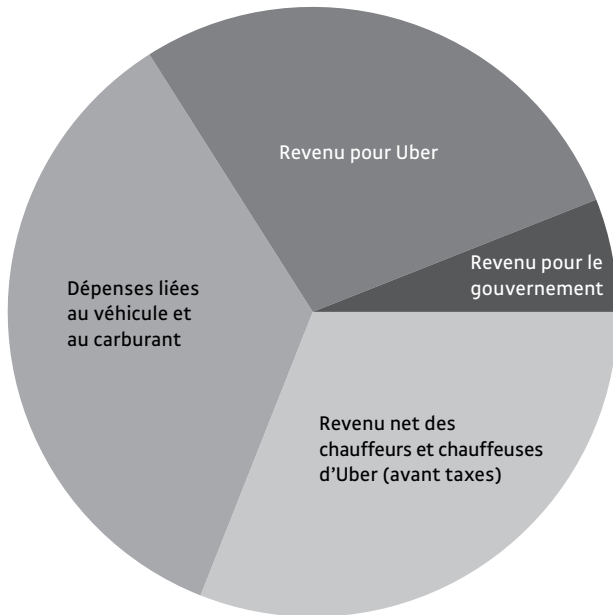
De manière générale, les plateformes externalisent leurs frais, c'est-à-dire que plusieurs coûts

a MTurk et Clickworker sont qualifiés de plateformes de microtravail comme le sont Prolific et CrowdFlower. On désigne par microtravail un large éventail de tâches simples réalisables à distance par ordinateur. On pense par exemple à la traduction, la rédaction de courts textes ou la création de visibilité pour contenu sur un site internet.

b Selon Jérôme Pimot du Collectif des livreurs autonomes parisiens (CLAP).

c Au Québec, Uber perçoit cette taxe (TVQ) directement sur le salaire des travailleur·euse·s et la remet aux gouvernements. Les chauffeurs et chauffeuses d'ici paient ces taxes au même titre que leurs confrères et consœurs albertain·e·s ou ontarien·ne·s.

Graphique 1

Répartition moyenne des revenus d'UberX (%), principales villes australiennes*, 2017

* Sydney, Melbourne, Brisbane, Perth, Adélaïde et Canberra

SOURCE : Stanford, 2018.

traditionnellement pris en charge par les entreprises sont maintenant entièrement délégués aux travailleurs et travailleuses. C'est notamment le cas de divers frais d'exploitation et d'assurances. En effet, le coût de l'assurance sur les biens matériels nécessaires pour opérer le service ainsi que le coût de ce matériel (ex. : vélo, automobile, produits nettoyants ou logiciel) sont considérables.

Il en va de même pour les coûts liés à l'assurance et aux congés de maladie. Les accidents de travail ne sont pas couverts par les plateformes en raison de la nature des contrats, puisque, d'un point de vue légal, les plateformes se cantonnent dans un statut d'intermédiaire. Les coursiers et coursiers à vélo qui travaillent pour ces plateformes sont particulièrement vulnérables aux accidents. Jérôme Pimot, représentant du Collectif des livreurs autonomes de Paris, évoque une dizaine de morts en 2018 chez les coursiers et coursiers français, en plus d'un nombre incalculable d'hospitalisations. En cas d'accidents, le délai de réadaptation, les coûts médicaux et l'assurance maladie sont une responsabilité personnelle plutôt qu'un risque partagé avec l'employeur.

Les plateformes de livraison offrent souvent des primes aux travailleurs et travailleuses lors d'intempéries. Dans ces conditions météo, le froid, la pluie, les pavés

glissants et la visibilité réduite des automobilistes, cyclistes et piéton-ne-s nuisent à la sécurité du personnel roulant. La prime incite à augmenter la cadence des livraisons par mauvais temps et augmente d'autant plus les risques de blessures pour les employé-e-s contractuels de ces plateformes.

En niant leur statut d'employeur, les plateformes parviennent à se distancier des risques créés par la fluctuation de l'offre et de la demande. On ne parle pas vraiment d'horaire flexible chez les plateformes, mais d'un horaire contraint par une demande qui est elle-même incertaine. La rémunération tend à varier en fonction du volume d'utilisation, des heures d'achalandage ou encore de la météo. Pour les services de taxi comme Uber ou Lyft, les quarts de travail les mieux rémunérés sont la nuit entre 22h et 2h, alors que ces plateformes sont plus populaires. Avec les entreprises de location de logements comme Airbnb, les périodes hautes sont l'été et les occasions d'événements importants. Sur les plateformes de micro-travail, une course aux contrats force la main-d'œuvre à demeurer sur le qui-vive pour saisir toute demande. La veille à effectuer pour capter ces occasions impose donc de longues heures de disponibilité. Dans le cas de la livraison de plats préparés (Deliveroo, UberEats et Foodora), la demande dépend largement de la météo : par exemple, elle augmente lorsqu'il pleut ou à l'heure des repas. C'est dire que la prétendue flexibilité d'horaire de ces plateformes n'entraîne pas de liberté accrue pour leur personnel de livraison.

Par ailleurs, la répartition des tâches chez Deliveroo se base sur des statistiques quant aux antécédents de travail des coursiers et coursières, en priorisant ceux et celles ayant travaillé durant des heures de grand achalandage. Ainsi, en acceptant le boulot de fin de semaine, ces employé-e-s acquièrent un avantage durant la semaine. Inversement, elles et ils se verront pénalisés advenant la prise d'un congé pour des raisons de maladie ou autres. De plus, on observe fréquemment des horaires de travail surchargés. Selon les estimations de l'OIT pour un échantillon international de l'effectif des plateformes de microtravail, 40 % de ces personnes sont régulièrement appelées à faire des semaines de 7 jours et 50 % affirment avoir travaillé au moins une journée de 10 heures au cours du mois précédent²³.

En outre, l'augmentation du nombre d'inscrits à ces plateformes exerce une pression à la baisse sur la rémunération en augmentant la concurrence pour les tâches offertes. D'après une enquête internationale de l'OIT²⁴ sur les plateformes de microtravail, 88 % des travailleuses et travailleurs considèrent l'offre comme insuffisante pour leur fournir le nombre souhaité d'heures de travail. Un tel contexte multiplie le temps d'attente entre les différentes tâches. Pour les principales plateformes, à chaque heure

de disponibilité correspondent en moyenne 18 minutes consacrées à la recherche (microtravail) ou à l'attente de tâches (services de transport ou de livraison)²⁵. L'effectif n'est pas rémunéré durant ces périodes. Un autre risque encouru tient au droit de refus. Ainsi, la plateforme de microtravail MTurk ne rémunère tout simplement pas le travail si le client s'en dit insatisfait^a.

Dans ces différents scénarios, plusieurs formes de travail ne sont donc pas rémunérées, en raison de l'attente, de refus ou de temps de recherche. On normalise un système où les employé·e·s doivent rester alertes et disponibles sans garantie de rétribution. D'autres emplois comportent une part impayée, mais la faible rémunération horaire de plusieurs plateformes rend le travail impayé particulièrement préjudiciable.

Des licenciements arbitraires sont aussi monnaie courante chez les employé·e·s contractuels des grandes plateformes numériques. Certains licenciements surviennent sans justification et d'autres le sont en fonction de notes d'évaluation obtenues auprès de la clientèle.

Uber fournit un exemple des tenants et aboutissants d'une telle pratique. Après un trajet, la clientèle d'Uber doit noter de 0 à 5 (5 étant la note la plus élevée) le service offert par l'employé·e. Le mécanisme comporte de nombreuses lacunes et semble parfois servir de prétexte, puisque des employé·e·s ont essuyé un congédiement malgré des notes moyennes aussi élevées que 4,5, voire 4,7²⁶. En vertu d'un tel système d'évaluation, le personnel devient vulnérable à l'arbitraire de la clientèle ou encore à celui de l'entreprise, qui détermine seule les raisons d'un congédiement. Ces évaluations par la clientèle peuvent refléter des critères contestables et, selon certaines études²⁷, des jugements racistes ou misogynes. Ainsi, le mode d'évaluation et l'incertitude induite par les licenciements s'ajoutent à la liste des conditions de travail précaires que subissent les travailleurs et travailleuses du capitalisme de plateforme contemporain.

Par ailleurs, l'enjeu de l'évaluation montre bien comment les plateformes sont loin d'être de simples intermédiaires. Ces systèmes, dont les méthodes de congédiement utilisées, exercent une pression indue sur l'effectif. On note aussi la façon dont les plateformes effectuent parfois des changements arbitraires aux conditions de travail ou aux exigences liées aux moyens de production, par exemple en ce qui a trait aux véhicules. Il s'agit d'interventions claires des plateformes qui affectent la nature du travail et diffèrent clairement d'un simple rôle de liaison entre consommateurs

et producteurs. Par exemple, le taux de rémunération par kilomètre du personnel roulant d'Uber a subi une baisse soudaine de 42 % à Seattle entre juin et décembre 2014²⁸. Selon le modèle d'affaires des plateformes, un tel changement de règles inopiné est tout à fait légal et peut difficilement faire l'objet de poursuites judiciaires.

De telles conditions précaires de travail portent à réfléchir sur les raisons qui amènent travailleuses et travailleurs à s'engager auprès de ces plateformes. Il est pertinent de renverser la présupposition selon laquelle la main-d'œuvre « choisit » le travail de plateforme, car elle y est plutôt contrainte par la conjoncture socioéconomique. Des données indiquent que plusieurs personnes se résignent à ces conditions de travail en raison de problèmes familiaux ou de santé ou encore pour pallier le salaire insuffisant d'un autre emploi. De fait, 32 % des employé·e·s de plateforme interrogés disent que ce travail leur permet de compléter le revenu d'un autre emploi. Une étude de l'OIT indique qu'environ 19 % des effectifs du microtravail signalent un problème de santé physique ou mentale qui affecte leur capacité d'effectuer un travail hors de la maison. Pour 54 % des répondant·e·s, ces problèmes limitent considérablement le type de travail payé auquel ils et elles sont admissibles²⁹. Ils et elles se rabattent par conséquent sur le travail précaire offert par l'économie de plateforme³⁰.

En Europe, un nombre important de réfugié·e·s travaillent illégalement pour des plateformes numériques, en servant de sous-traitants ultra-précaires à d'autres personnes enregistrées sur les plateformes qui les paient pour effectuer des livraisons à leur place. Selon une enquête menée auprès de travailleurs et travailleuses de Deliveroo et UberEats, des mineur·e·s et des sans-papiers recevaient une rémunération inférieure au salaire minimum en place³¹.

Autre cas de figure reconnu, celui des proches aidant·e·s. Étant responsables d'enfants, de personnes handicapées ou d'ainé·e·s, un grand nombre de travailleuses et de travailleurs doivent se restreindre à un travail ponctuel et/ou effectué à la maison. Plusieurs plateformes recherchent ce type de main-d'œuvre. Dans certains cas, des travailleuses ont jugé plus économique d'abandonner un emploi afin de ne plus devoir défrayer des services de garde, restant plutôt à domicile pour garder des enfants tout en œuvrant pour des plateformes³². Ces cas mettent en lumière la contribution des plateformes à la précarisation des travailleurs et travailleuses ainsi qu'à un recul de la situation des femmes.

En somme, de nombreuses conditions de travail précaires ont été observées : rémunération en deçà du salaire minimum, licenciements discrétionnaires, coûts importants refilés à la main-d'œuvre (couverture médicale, assurances, biens matériels), changements arbitraires des conditions de travail et vulnérabilité à une demande insuffisante.

a Sur ces plateformes, un rapport indique que de nombreuses tâches tendent à être mal définies et il en résulte une plus grande charge de travail ou, en d'autres mots, une plus grande quantité de travail non rémunéré (Berg et al., 2018).

4. Le mythe de la liberté

Les emplois associés à l'économie de plateforme sont souvent décrits comme des occasions de devenir son propre patron. Certains ont vu dans le développement de ce modèle économique l'émergence d'un mouvement de micro-entrepreneurs³³. La majorité des travailleuses et des travailleurs du clic n'ont effectivement pas de statut salarié. Même si le statut de petit entrepreneur est une lubie qui ne se vérifie pas dans les faits, l'effectif des plateformes ne bénéficie ni des droits de salarié·e·s ni de la liberté associée au statut de travailleur ou travailleuse autonome. Qui plus est, le statut forcé et souvent abusif de travailleur autonome fait obstacle à une mobilisation pour l'obtention de meilleures conditions de travail.

Les salarié·e·s, au contraire des travailleuses et travailleurs autonomes, peuvent se prévaloir des protections inscrites à la *Loi sur les normes du travail*, du droit de refus et de retrait préventif en matière de santé et sécurité au travail, d'un régime complémentaire de retraite et, en principe, des possibilités de syndicalisation offerte par le *Code du travail*.

Faute de telles obligations à l'égard de leurs employé·e·s, les plateformes n'ont pas à garantir un salaire minimum ou à fournir de congés de maladie payés ou de régimes de retraite. Le modèle d'affaires des plateformes comme Uber et MTurk déjoue donc les normes du travail en confinant leurs employé·e·s à un statut inadapté à leur relation réelle avec les plateformes.

Les lois sur la concurrence en vigueur dans divers pays font qu'une grande majorité de l'effectif des plateformes n'est pas en mesure de se syndiquer ou d'entamer des procédures de négociation collective. Ces lois considèrent l'association entre travailleurs autonomes comme de la collusion et l'interdisent. De fait, pour la main-d'œuvre de plateformes de microtravail sondée par l'OIT, plus de la moitié ne bénéficie d'aucun espace collectif pour discuter de leurs problèmes ou consulter leurs pairs pour des conseils³⁴. C'est dire qu'outre la loi, l'absence de lieu de travail commun pour nombre de ces employé·e·s limite leur capacité de s'organiser³⁵. De plus, le taux élevé de roulement au sein de cet effectif constitue un obstacle important à toute mobilisation efficace³⁶.

Plusieurs plateformes font aussi des pressions pour empêcher leur personnel de se solidariser. Par exemple, on a constaté que les plateformes Sweeping, MTurk et TaskRabbit menacent leurs travailleuses et travailleurs de leur soutirer des indemnités s'ils ou elles contestent leur statut de travailleur autonome ou exigent des sécurités sociales³⁷.

5. Stratégies favorisant la main-d'œuvre des plateformes

Cette section explore trois principales stratégies envisagées par les travailleurs et travailleuses de plateformes pour obtenir de meilleures conditions de travail ; ce sont 1) l'obtention de meilleurs contrats de travail autonome, 2) l'adoption du salariat, et 3) la création de plateformes coopératives.

Les conditions de travail du modèle d'affaires ubérisé interpellent la capacité de mobilisation des syndicats – dont le rapport de force peut être mis à mal par le développement du capitalisme de plateforme – ainsi que les représentations typiques du travail³⁸. En ce sens, certaines organisations syndicales revendiquent des changements législatifs pour étendre leurs modalités d'adhésion et permettre à un plus large bassin d'employé·e·s d'y être mieux représentés, indépendamment de leur statut d'emploi, d'immigration et de leur secteur d'activité.

La première stratégie envisagée, soit obtenir de meilleurs contrats de travail, s'opère souvent grâce au soutien de syndicats et malgré l'interdit pesant sur la syndicalisation du travail autonome. Des gains significatifs incluent l'obtention d'assurances. Par exemple, l'Article 60 de la *Loi Travail* en France exige depuis janvier 2018 que les plateformes numériques prennent en charge l'assurance couvrant les risques d'accidents de travail^a. Cette loi s'applique entre autres aux chauffeurs et aux coursiers. Elle découle d'une reconnaissance des risques majeurs encourus par les coursiers et coursières à la suite de nombreux cas d'hospitalisation et d'accidents graves et même mortels^{39,b}. Cependant, les coursières et coursiers français mentionnent que de nombreux gains restent encore à faire, notamment au chapitre du salaire minimum.

Récemment, à New York, les chauffeurs travaillant pour des plateformes numériques ont obtenu un salaire horaire minimum de 17,22 US\$/heure, à la suite d'une mobilisation importante appuyée par la New York Taxi Workers Alliance⁴⁰. À Seattle, ils ont obtenu plusieurs

a Cela s'applique lorsque le travailleur·euse·s souscrivent eux-mêmes à une telle assurance et à condition de réaliser un chiffre d'affaires au moins égal à 5 100 euros par année (environ 7700 \$/année). La couverture – qui couvrira les coursiers en matière de perte temporaire de revenus, frais médicaux et prévoit des dédommagements en cas d'accident – vient s'ajouter à l'assurance responsabilité civile.

b Au Québec, il est possible pour un travailleur autonome de s'inscrire de manière volontaire à l'assurance emploi afin de toucher des prestations. Ces travailleurs ou travailleuses doivent toutefois verser une cotisation deux fois supérieure, car elle inclut une cotisation d'employeur et une de salarié.

avantages en termes de conditions de travail, malgré leur statut de travail autonome. Le conseil de ville a notamment exigé des entreprises Uber et Lyft qu'elles se conforment à l'obligation de leur offrir le salaire minimum.

Ces gains n'équivalent toutefois pas à de grandes avancées sociales et permettent essentiellement de limiter les reculs en ce qui a trait au filet de sécurité et aux standards établis dans le passé par l'industrie du taxi. De plus, ces gains ne remettent pas fondamentalement en question la déresponsabilisation des plateformes, qui prétendent toujours être de simples intermédiaires. Cette évolution ne pallie pas non plus l'intensification des pressions exercées sur les travailleuses et travailleurs.

Le relatif isolement et la dispersion géographique des effectifs nuisent fortement à leur organisation et au partage des expériences⁴¹. À ce titre, certains cherchent à recourir à des forums en ligne pour tisser des liens et permettre ainsi l'émergence de nouveaux outils de mobilisation collective^{42,a}. Bref, malgré leurs limites, l'action collective, les campagnes de lobbying, l'action syndicale et la création de nouveaux outils de mobilisation s'inscrivent toutes dans cette première approche visant à obtenir de meilleures conditions de travail.

La seconde stratégie consiste à dépasser le statut de travailleur autonome. Pour ce faire, les employé·e·s cherchent à faire reconnaître en loi leur lien de subordination aux plateformes numériques. La jurisprudence définit le lien de subordination comme l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur ayant le pouvoir de donner des ordres et des directives, de contrôler l'exécution du travail et de sanctionner les manquements du ou de la salarié·e⁴³. Or, les plateformes exercent des pressions, effectuent des changements arbitraires et imposent des conditions de travail sans que les travailleuses et les travailleurs, particulièrement vulnérables, aient leur mot à dire.

En Californie, le statut de salarié est devenu plus accessible sur l'ensemble du territoire⁴⁴. La nouvelle loi augmente le nombre de travailleuses et de travailleurs protégés par le *Code du travail* et modifie tant leurs contrats que leurs statuts. Au Québec, le cas de Téo Taxi, avant sa faillite, engageait des salarié·e·s rémunérés à l'heure plutôt qu'à la tâche comme dans le modèle d'Uber et Lyft. Ces chauffeurs bénéficiaient également d'une certaine protection sociale, conformément aux normes du travail.

Une autre formule est celle qu'avait rendu possible un temps la société SMart (Société Mutuelle pour les Artistes), en Belgique, au bénéfice des coursiers et coursières de Deliveroo. Cette organisation sans but lucratif avait offert à son personnel roulant soit de devenir salarié·e·s pour

Smart en échange d'une contribution de 6,5 % de leur salaire (ou 2,71 % et sans impôt pour les étudiant·e·s) soit de demeurer travailleur ou travailleuse autonome pour la plateforme Deliveroo⁴⁵. L'accord avec SMart permettait aux coursiers de profiter d'une certaine sécurité sociale. SMart avait par ailleurs négocié l'obtention d'un salaire minimum (10 € pour les étudiant·e·s et 11 € pour les autres) ainsi que certaines protections⁴⁶. Mais en dépit des avancées rendues possibles par cette expérience, l'arrangement avec SMart n'avait pas résolu les problèmes d'horaires fragmentés et de vulnérabilité du personnel de conduite aux situations de demande insuffisante. Deliveroo a décidé de mettre fin à son partenariat avec SMart en octobre 2017.

De manière générale, il est primordial de repenser la classification de travailleur autonome relativement à celle de salarié. Cette classification internationale n'a pas été révisée depuis 1993⁴⁷ et elle n'est pas adaptée aux réalités de la main-d'œuvre de plateforme ainsi qu'à celles de plusieurs travailleurs et travailleuses atypiques au Québec. Cette question a été soulevée en 2003 par le rapport Bernier⁴⁸ qui suggérait qu'une nouvelle définition de la notion de salarié aurait le potentiel de réduire les disparités de traitement. Une classification amendée pourrait garantir plus de droits et notamment ceux des employé·e·s contractuels de plateformes.

D'ailleurs, l'introduction d'un troisième statut a déjà été envisagée. Dans une publication datant de 1965, le professeur de droit canadien Harry W. Arthurs a préconisé l'utilisation d'un statut « d'entrepreneur dépendant » pour reconnaître le déséquilibre de pouvoir entre la main-d'œuvre à statut autonome et de grandes compagnies⁴⁹. Ce statut a été adopté dans le *Code canadien du travail*^{50,b}, et il confère le droit à la syndicalisation à un groupe de travailleurs dépendants d'une même compagnie⁵¹. L'adoption de ce statut pour le personnel des plateformes aurait certainement un impact sur la capacité de ces personnes de négocier de meilleures conditions de travail. Les entrepreneur·e·s dépendants ne jouissent toutefois pas des mêmes protections que les salarié·e·s (ex. : le salaire minimum ou le nombre d'heures maximal de travail), et donc on se retrouve à atténuer un recul plutôt qu'obtenir une avancée sociale⁵².

Enfin, la troisième stratégie s'inscrit dans la mouvance du coopérativisme de plateforme⁵³. Contrairement aux

a C'est le cas par exemple de FairCrowd.work.

b Selon le *Code canadien du travail*, un tel entrepreneur dépendant se définit comme « la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle ».

plateformes ubérisées, certaines plateformes numériques relèvent de l'économie sociale, puisqu'il s'agit de coopératives. Selon le Chantier de l'économie sociale⁵⁴, « l'entrepreneuriat collectif se présente comme une partie de la solution aux dérives potentielles de l'économie collaborative ». Les plateformes coopératives présentent une alternative au modèle d'affaires des plateformes ubérisées et à leur rapport entre employeur et personnel.

Plusieurs coursiers européens ont opté pour le modèle coopératif : c'est le cas de La Trabolotte à Lyon, Molenbiké à Bruxelles, Les Coursiers Bordelais à Bordeaux et La Pajara à Madrid. Leur objectif est d'assurer la livraison à vélo de plats préparés, tout en s'assurant de conditions de travail décentes. De plus, ces initiatives locales tentent de s'associer à d'autres coursiers et coursières pour mener collectivement des campagnes contre le travail à la tâche précaire et pour plus de transparence dans les modes de rémunération.

On attribue aux entreprises horizontales comme les coopératives une distribution plus égalitaire des surplus monétaires. À New York, la compagnie Juno, une solution alternative à Uber, appartient à 50 % à ses chauffeurs et chauffeuses, qui contrôlent la moitié des actions. Plutôt que de récolter 20 à 35 % des profits comme Uber, Juno ne conserve que 10 % de ce que rapporte chaque trajet, laissant plus de revenus aux membres en rémunération et pour couvrir leurs frais. Juno leur offre également le choix entre le statut de travailleur autonome et celui de salarié, à condition que leurs services soient exclusifs à Juno.

Un autre exemple présent dans ce secteur est l'entreprise Union Taxi Cooperative, à Denver, au Colorado. Il s'agit d'une plateforme collaborative entièrement détenue par ses chauffeurs et chauffeuses. À Montréal, l'entreprise Eva est une plateforme coopérative de covoiturage qui retient un montant plus faible du coût payé pour chaque course et réinvestit 15 % des profits dans les opérations de la plateforme.

La plateforme new-yorkaise Up & Go est pour sa part spécialisée en services à domicile. Il s'agit d'une coopérative de services ménagers appartenant à ses employé·e·s et elle perçoit seulement 5 % des revenus du service.

Le fonctionnement en coopératives ne garantit cependant pas des emplois de qualité à leur personnel, car, une fois de plus, le modèle de plateforme laisse ces employé·e·s vulnérables aux variations de la demande. De plus, les initiatives qui s'inscrivent dans l'économie sociale ne bénéficient pas toutes du même support financier et étatique à leur émergence. L'inégale capitalisation de ces initiatives demande à repenser le support en place pour ces plateformes et nécessite peut-être une valorisation de leurs impacts sociaux et écologiques.

6. L'enjeu des données

Les plateformes numériques ont également contribué à de nombreux débats sur la propriété des données recueillies dans le cadre de leurs activités. L'une des facettes de cet enjeu concerne la non-rémunération de la production de données. Celles-ci proviennent des clics, de certaines activités sur les moteurs de recherche, des déplacements monitorés des passagers et de l'effectif d'Uber, et des photos, commentaires ou mentions « J'aime » sur un réseau social.

En effet, ces données, cruciales au développement des grandes plateformes numériques, sont issues des interactions sur les plateformes et donc produites collectivement. Ces données renseignent à la fois les entreprises qui administrent les plateformes, afin, par exemple, d'améliorer leurs algorithmes, ainsi que les entreprises qui achètent cette information aux plateformes. Ces dernières se retrouvent à mieux rentabiliser leur modèle d'affaires.

Le sociologue Antonio Casilli soutient que ce travail effectué par les utilisateurs et employé·e·s de plateforme doit être reconnu et rémunéré⁵⁵. Vu la nature collective de la création de ces données, Casilli considère qu'il est indispensable de communaliser la valeur extraite de ces données⁵⁶. Diverses propositions émergent aujourd'hui sur différentes formes de fiscalité du numérique et de paiement de ces données. Certains évoquent un possible « revenu de base du numérique », tandis que d'autres envisagent plutôt la taxation des plateformes⁵⁷. Enfin, certains considèrent que, vu le caractère hautement stratégique de cet enjeu des données pour la collectivité en général et le monde du travail en particulier, une nationalisation pure et simple des plateformes doit maintenant être étudiée.

Conclusion

Par une analyse du modèle d'affaires des plateformes ubérisées, cette note socioéconomique a mis en lumière la déresponsabilisation stratégique des plateformes numériques, qui parviennent à déjouer les cadres légaux en place dans leurs secteurs d'activité respectifs. En ce sens, notre travail souligne que ces entreprises sont bien loin de l'idéal social « collaboratif » dont elles se réclament. Les conditions de travail des employé·e·s contractuels de ces plateformes sont précaires, avec une rémunération en deçà des minimums prévus par la loi, une part du travail qui demeure impayée, des frais de fonctionnement et des risques considérables, une grande pression exercée par la plateforme et l'absence de filets de sécurité traditionnels (congé de maladie, retraite, droit d'association, etc.)

Ces plateformes numériques ubérisées s'arrogent ainsi un statut factice de simple intermédiaire. Elles agissent

bel et bien comme employeur, mais privent les travailleurs et travailleuses d'avantages associés au salariat. Ainsi, le mythe de l'entrepreneur libre que véhiculent les plateformes ubérisées au sujet de leur effectif est bien loin de la réalité observée dans le monde du travail contemporain.

Un peu partout dans le monde, des travailleurs et travailleuses se regroupent afin de mieux défendre leurs intérêts. Plusieurs tentent d'obtenir de meilleures conditions de travail à l'intérieur du cadre actuel, d'autres cherchent à acquérir un statut de salarié et d'autres encore privilégient la création de plateformes coopératives afin de changer le mode de propriété des plateformes numériques.

Notes de fin

- 1 Hannah JOHNSTON et Chris LAND-KAZLAUSKAS, *Organizing On-Demand : Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Organisation internationale du travail, Conditions of work and employment series, 94, 2018, p. 3.
- 2 Otto KÄSSI et Vili LEHDONVIRTA, « Online labour index : Measuring the online gig economy for policy and research », *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 2018, p. 241-248.
- 3 Rebecca UNGARINO, « Lyft went public at a \$24 billion valuation. Here's how that compares to other high-profile tech companies dating back to the dotcom bubble », *Markets Insider*, 7 avril 2019, markets.businessinsider.com/news/stocks/lyft-stock-how-valuation-compares-to-other-tech-names-at-ipo-2019-4-1028090958#uber.
- 4 Sangeet Paul CHOUDARY, « The architecture of digital labour platforms : Policy recommendations on platform design for worker well-being », *ILO Future of Work Research Paper Series*, International Labour Organization, 2018, p. 2.
- 5 CHOUDARY, *op. cit.*, p. 3.
- 6 *Ibid.*, p. 2 et 3.
- 7 Guillaume HÉBERT et Rémy-Paulin TWAHIRWA, *Quels seront les effets de la libéralisation de l'industrie du taxi ?*, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), mai 2019, iris-recherche.qc.ca/publications/caq-6-taxi.
- 8 CHOUDARY, *op. cit.*, p. 8.
- 9 Tom SLEE, *Ce qui est à toi est à moi : Contre Airbnb, Uber et autre avatars de l'« économie de partage »*, Montréal, Lux éditeur, 2016, p. 33.
- 10 SLEE, *op. cit.*, p. 31.
- 11 Sarah ABDELNOUR et Sophie BERNARD, « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La nouvelle revue du travail*, 13, 31 octobre 2018, p. 25.
- 12 Mark GRAHAM et Joe SHAW, *Toward a Fairer Gig Economy*, Meatspace Press, 2017, p. 22.
- 13 GRAHAM et SHAW, *op. cit.*, p. 22 ; Trebor SCHOLZ, *Digital labor: the Internet as playground and factory*, New York, Routledge, 2013, 258 p.
- 14 Jim STANFORD, *Subsidising Billionaires: Stimulating the Net Incomes of UberX Drivers in Australia*, Center for Future Work at the Australia Institute, mars 2018, www.tai.org.au/content/subsidising-billionaires-simulating-net-incomes-uberx-drivers-australia.
- 15 Organisation internationale du travail, *International Labour Office expresses concern about World Bank report on future of work*, Genève, octobre 2018, www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_646884/lang-en/index.htm.
- 16 Janine BERG, Marianne FURRER, Ellie HARMON, Uma RANI et Six SILBERMA, *Digital labour platforms and the future of work : Towards decent work in the online world*, Organisation internationale du travail, septembre 2018.
- 17 Stella Chen ZOEPPF, Paa ADU et Gonzalo POZO, *The Economics of Ride Hailing : Driver Revenue, Expenses and Taxes*, MIT Center for Energy and Environmental Policy Research, février 2018.
- 18 BERG et al., *op. cit.*, p. 49 ; GRAHAM et SHAW, *op. cit.*
- 19 BERG et al., *op. cit.*, p. 57.
- 20 STANFORD, *op. cit.*
- 21 Janine BERG et Hannah JOHNSTON, « Too Good to Be True ? A Comment on Hall and Krueger's Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners », *ILR Review*, 72, 1, 2019, p. 10.
- 22 STANFORD, *op. cit.*
- 23 BERG et al., *op. cit.*, p. 67.
- 24 *Ibid.*, p. 64.
- 25 GRAHAM et SHAW, *op. cit.*
- 26 BERG et al., *op. cit.* ; Harry CAMPBELL, *The Rideshare Guy 2017 Reader Survey*, 2018, docs.google.com/document/d/1QSUFSSqasfjM9bgUs-qBwZlpa8EgqNj6EBfWbybFBSHj30/edit#.
- 27 Alex ROSENBLAT, Karen LEVY, Solon BAROCAS et Tim HWANG, « Discriminating Tastes : Uber's Customer Ratings as Vehicles for Workplace Discrimination », *Policy & Internet*, 2017 (28 juin 2017).
- 28 GRAHAM et SHAW, *op. cit.*, p. 14.
- 29 BERG et al., *op. cit.*
- 30 *Ibid.*, p. 37.
- 31 FRANCE 2, « Comment des coursiers Uber Eats ou Deliveroo sous-louent leurs comptes à des sans-papiers ou des mineurs », *Œil du 20 heures*, 11 octobre 2018, www.francetvinfo.fr/economie/autoentrepreneurs/travail-dissimule-de-sans-papiers-travail-illegal-de-mineur-dans-les-coulisses-d-uber-eats-et-deliveroo_2980647.html.
- 32 BERG et al., *op. cit.*
- 33 Arun SUNDARARAJA, « The Future of Work », *Fonds monétaire international, Finance et de développement*, juin 2017, vol. 54, 2, www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2017/06/sundararajan.htm.
- 34 Uma RANI et Mariane FURRER, « Work and income security among workers in on-demand digital economy : Issues and challenges in developing economies », *Competition and Change*, 2018.
- 35 JOHNSTON et LAND-KAZLAUSKAS, *op. cit.*, p. 3.
- 36 BERG et al., *op. cit.*, p. 36 ; JOHNSTON et LAND-KAZLAUSKAS, *op. cit.*, p. 14.
- 37 JOHNSTON et LAND-KAZLAUSKAS, *op. cit.* ; Graham et Shaw, *op. cit.*
- 38 JOHNSTON et LAND-KAZLAUSKAS, *op. cit.*, p. 8 et 10.
- 39 GRAHAM et SHAW, *op. cit.*, p. 9 ; KRISTANADJAJA, GURVAN, « Accidents, agressions... Les livreurs laissés sur le bord de la route », *Libération*, 3 juin 2019, www.liberation.fr/france/2019/06/03/accidents-agressions-les-livreurs-laisse-sur-le-bord-de-la-route_1731449.
- 40 JOHNSTON et LAND-KAZLAUSKAS, *op. cit.*, p. 11.
- 41 *Ibid.*, p. 13.
- 42 *Ibid.*, p. 9 et 28.
- 43 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), *Loi sur les normes du travail*, Article 1, 10, 1979, www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/paie/les-normes-du-travail/article-1-10/index.html.

- 44 GRAHAM et SHAW, *op. cit.*, p. 9.
- 45 DRAHOKOUPIL, Jan et Agnieszka PIASNA, *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement*, Working Paper, European Trade Union Institute, janvier 2019.
- 46 *Ibid.*
- 47 Organisation Internationale du Travail, *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, 15^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, janvier 1993; *Id.*, *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, 19^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, décembre 2013.
- 48 Jean BERNIER, Carol JOBIN et Guylaine VALLÉE, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, janvier 2003.
- 49 Harry W. ARTHURS, « The Dependent Contractor : A Study of the Legal Problems of Countervailing Power », *University of Toronto Law Journal*, 89, 1965.
- 50 Code canadien du travail, LRC 1985, c L-2, laws-lois.justice.gc.ca/fr/lois/L-2/TexteCompleet.html.
- 51 Miriam A. CHERRY et Antonio ALOISI, « Dependent Contractors' in the Gig Economy : A Comparative Approach », *American University Law Review*, 2017, 635, p. 651.
- 52 Emploi et Développement social Canada, *Mesures de protection des normes du travail fédérales pour les travailleurs atypiques*, Document de discussion, Ottawa, Emploi et Développement social Canada, janvier 2019, p. 2.
- 53 GRAHAM et SHAW, *op. cit.*, p. 10.
- 54 Chantier de l'économie sociale, *Pour une véritable économie collaborative : Mémoire présenté par le Chantier de l'économie sociale dans le cadre de la consultation publique du Groupe de travail sur l'économie collaborative (GTEC)*, Chantier de l'économie sociale, avril 2018, passerelles.quebec/system/files/upload/documents/posts/memoire-gtec-05-10-2018vf.pdf.
- 55 Dominique CARDON et Antonio CASILLI, *Qu'est-ce que le Digital Labor?*, INA Éditions, Bry-sur-Marne, 2015, p. 37.
- 56 *Ibid.*, p. 38.
- 57 Antonio CASILLI et Benjamin TINQ, *Revenu de base et nouveau monde technologique*, Première Université d'Été du Revenu de Base, Périgueux, août 2014, www.youtube.com/watch?v=wR1oysmkHS8.



Institut de recherche
et d'informations
socioéconomiques

INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS SOCIOÉCONOMIQUES
1710, rue Beaudry, bureau 3.4, Montréal (Québec) H2L 3E7
514.789.2409 • iris-recherche.qc.ca

Imprimé ISBN 978-2-924727-86-7
PDF ISBN 978-2-924727-87-4

L'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), un institut de recherche indépendant et progressiste, a été fondé à l'automne 2000. Son équipe de chercheur-e-s se positionne sur les grands enjeux socioéconomiques de l'heure et offre ses services aux groupes communautaires et aux syndicats pour des projets de recherche spécifiques.