



COMPÉTENCES DE L'AVENIR

Comprendre le phénomène de travail à la demande et comment il se vit au Canada

JUILLET 2020

Elle Ziegler, Karen E. McCallum,
Katherine Porter et
Reyhaneh Noshiravani



Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différentes parties prenantes au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner les questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous y contribuons en :

- Réalisant des recherches sur des questions cruciales;
- Stimulant des dialogues sincères sur des sujets de recherche;
- Célébrant le travail de leaders exceptionnels

Notre approche – appelée « **De l'inclusion à la conclusion** » – mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions. Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

ppforum.ca/fr @ppforumca



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.



Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiens et les Canadiennes à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir dans un marché du travail en évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons afin de déterminer, mettre à l'essai, mesurer et mettre en commun avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens auront besoin pour réussir dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures est un partenariat entre:



Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez la page

www.fsc-ccf.ca, ou écrivez à info@fsc-ccf.ca



Le présent rapport est accessible en ligne : [français](#) | [anglais](#)

ISBN: 978-1-77452-019-2

Compétences de l'avenir est financé par le [programme Compétences futures](#) du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Le présent rapport peut être reproduit à des fins éducatives et non lucratives, à l'exception des revues savantes ou professionnelles. De plus amples renseignements sur les droits de production, écrivez à communications@fsc-ccf.ca.

TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet	iv
À propos des auteurs	v
Résumé	vii
Qu'est-ce que le travail à la demande?.....	1
Contexte historique.....	12
Le travail à la demande : ce que nous savons	15
Un clin d'œil aux temps modernes – où allons-nous à partir d'ici?	17
La signification du travail	19
L'organisation du travail et des travailleurs.....	21
Le transfert du risque	24
Aspects ayant un effet sur les travailleurs à la demande.....	27
Domaines d'études futures.....	29
Bibliographie.....	30

À PROPOS DU PROJET

Les besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de formation professionnelle changent rapidement. Par l'entremise de Compétences de l'avenir, le Forum des politiques publiques et le Diversity Institute – en sa qualité de responsable de la recherche au Centre des Compétences futures – publient une série de rapports qui explorent certains des enjeux les plus importants ayant actuellement des répercussions sur l'écosystème des compétences au Canada. Chaque rapport met l'accent sur un enjeu particulier, examine l'état actuel des connaissances sur ce sujet et cerne les domaines qui nécessitent des recherches supplémentaires. Cette base solide vise à appuyer des recherches plus poussées et à rendre l'élaboration de politiques plus solide. Un ensemble diversifié d'auteurs, qui participent à l'écosystème des compétences par l'entremise de divers rôles, notamment la recherche, l'activisme et l'élaboration de politiques, ont été soigneusement choisis pour proposer un large éventail de perspectives, tout en mettant en avant le contexte canadien. Leurs antécédents, leurs expériences et leur expertise variés ont permis de façonner leurs perspectives individuelles, leurs analyses de l'écosystème actuel des compétences et les rapports qu'ils ont rédigés.

SUJETS AU CŒUR DE LA SÉRIE COMPÉTENCES DE L'AVENIR

- Compétences numériques et formation;
- Barrières à l'emploi de certains groupes et segments démographiques;
- Approches alternatives de formation et de développement des compétences;
- Offrir aux lecteurs et lectrices une introduction à ce que nous savons, à ce que nous ignorons et à ce que nous pouvons faire pour approfondir la question du développement des compétences et de l'avenir du travail.

PUBLICATIONS - ÉTÉ 2020

- Développement des compétences et formation à l'emploi chez les Autochtones
- Cadres de compétences et compétences de base
- La technologie au service de l'innovation dans l'écosystème des compétences et de l'emploi
- Comprendre le phénomène du travail à la demande et comment il se vit au Canada
- Barrières à l'emploi liées au sexe
- Compétences au sein des petites et moyennes entreprises

PUBLIÉS EN JANVIER 2020

- Consultez les [huit rapports de la série Compétences de l'avenir](#) publiés au cours de l'hiver 2020 et la [série complète](#).



À PROPOS DES AUTEURS



ELLE ZIEGLER

À titre de chef de la conception et de la recherche à Doblin Canada, Elle Ziegler dirige des projets publics et privés dans les domaines de la recherche et du développement des connaissances, du renforcement des capacités, de l'engagement communautaire et de la stratégie. Grâce à sa formation en architecture et en méthode pédagogique active, elle a une compréhension unique de la façon d'appliquer les connaissances approfondies issues de la recherche et de la conception centrée sur l'humain à un éventail d'enjeux. Mme Ziegler a présenté ses méthodes de recherche à différentes occasions, dont à la Conférence sur le design de service au Canada et à la conférence Public x Design du Gehl Institute. Récemment, elle a participé à la conférence 2020 du projet « La nature changeante du travail », organisée par le Forum des politiques publiques.



KAREN E. MCCALLUM

Associée de recherche principale, Diversity Institute, Future Skills Centre, Université Ryerson
 Diplômée des Universités de Waterloo et McMaster, Karen E. McCallum est chercheuse en études interdisciplinaires des sciences sociales. Elle est fière d'être de retour au pays pour rejoindre l'avant-garde dans le domaine du droit de la personne au Canada après avoir obtenu son doctorat à l'Université de Londres (R.-U.). Son travail à l'Université Ryerson donne suite à ses expériences universitaires antérieures comme professeure invitée à l'Université d'État Bridgewater (États-Unis) et comme chargée de cours à l'Université Oxford. Mme McCallum cherche à travailler au sein de partenariats constructifs dans le but d'améliorer les politiques publiques et de proposer des travaux de recherche pertinents permettant d'améliorer les résultats pour les peuples autochtones, les minorités racialisées et d'autres groupes en quête d'équité. Ses activités de recherche et d'enseignement s'inspirent principalement des études autochtones, de la sociologie (études des mouvements sociaux) et de la psychologie sociale (théorie sur l'identité de groupe, hypothèse de contact, sociologie des émotions).



KATHERINE PORTER

Katherine Porter est consultante en design cumulant des expériences en architecture et design, en enseignement du design et en recherche sur le design. Elle détient deux maîtrises de l'Université de Toronto et de la Rhodes Island School of Design. Après avoir travaillé comme consultante à Deloitte, Mme Porter aide aujourd'hui ses client.e.s à trouver de nouvelles occasions d'innovation par l'entremise de la recherche sur le design et de la facilitation. Elle est cofondatrice et directrice du design à Undu Wearables Ltd, une entreprise de technologie médicale spécialisée dans la mise au point de traitements contre la douleur menstruelle. Son équipe a été lauréate du prix national James Dyson Award 2019.



REYHANEH NOSHIRAVANI

Reyhaneh Noshiravani est chercheuse et consultante spécialisée dans le domaine des risques, de la réglementation et de la sécurité internationale. Elle est professeure associée à ESCP Europe et boursière au Sir Michael Howard Centre for the History of War du King's College à Londres, où elle a obtenu son doctorat en études sur la guerre. Auparavant, Mme Noshiravani a travaillé comme consultante à Deloitte, où elle a développé un leadership éclairé sur des sujets liés à la croissance et à la compétitivité mondiale du Canada.



RÉSUMÉ

Le travail et les travailleurs à la demande occupent une place de plus en plus importante dans le marché du travail canadien. Au fur et à mesure que nous nous éloignons du modèle traditionnel de la relation employeur-employé qui a dominé l'après-Seconde Guerre mondiale, les formes alternatives de travail qui se sont développées – particulièrement celles rendues possibles par la technologie – demandent qu'on s'y intéresse davantage.

Le présent rapport témoigne d'une tentative de comprendre ce que nous savons, et ce que nous devons savoir, sur la nature de l'économie à la demande au Canada et les expériences de ses travailleurs. L'objectif est de souligner les domaines qui doivent faire l'objet d'études, de jeter les bases de ces études et d'aider à façonner l'élaboration d'un programme de politiques fondé sur des données probantes qui soutienne toute la gamme des travailleurs à la demande au Canada.

Depuis un certain temps déjà, la technologie a rendu possible le travail à la demande dans, entre autres, les centres d'appel et les industries des technologies de l'information et des communications externalisées. Cependant, des innovations plus récentes basées sur les applications et le Web, telles que les plateformes de jumelage, ont changé le travail à la demande moderne au point qu'il doit être repensé sur le plan des politiques. La technologie moderne a tellement amplifié et modifié le fonctionnement du travail à la demande qu'elle a fondamentalement changé l'activité.

Dans le présent rapport, nous explorons différents aspects, tels que l'offre et la demande de travail, ainsi que la capacité désormais quasi universelle des gens à accéder à des plateformes technologiques de travail à la demande qui ont influencé et catalysé la hausse de ce type de travail au Canada.

Mais que signifient ces changements pour les exploitants des plateformes, les décideurs des politiques du travail et du commerce, et les travailleurs à la demande eux-mêmes?

Le travail à la demande est souvent dépeint en noir et blanc : un travailleur à la demande est considéré soit comme un jeune de la génération Y qui gagne beaucoup d'argent en misant sur ses compétences numériques, soit comme une personne peu qualifiée qui gagne un revenu irrégulier en étant exploitée par des opérateurs de plateforme invisibles et anonymes. Avant d'avoir une conversation approfondie sur les avantages, les inconvénients et les cadres réglementaires qui devront régir le travail à la demande et protéger les travailleurs, il est nécessaire de clarifier ce qui distingue les diverses expériences de ces travailleurs.

Que le travail à la demande soit « bon » ou non pour les travailleurs dans un sens général, il gagne en popularité. Par conséquent, les décideurs politiques, les universitaires et les potentiels travailleurs à la demande eux-mêmes doivent comprendre ce domaine de travail et ses conséquences pour leur vie professionnelle et leur avenir (p. ex. la retraite). Du point de vue de l'employeur, il faut également comprendre ce que le travail à la demande signifie sur le plan de la disponibilité de la main-d'œuvre. L'examen des différents aspects qui influent sur le travail et les expériences des travailleurs à la demande peut nous aider à comprendre les circonstances et à commencer à cerner ce type d'emploi.

L'incertitude, à la vulnérabilité et à la précarité accrues que connaissent de nombreux travailleurs en raison de la pandémie de la COVID-19 accentuent le besoin de telles connaissances. Les travailleurs à la demande sont à la fois particulièrement vulnérables et perçus comme des travailleurs essentiels. On peut se demander si leurs besoins sont peut-être mis en lumière plus que par le passé et si, par conséquent, ce changement de paradigme concernant la nature essentielle de leur travail persistera après la pandémie.



La technologie moderne a tellement amplifié et modifié le fonctionnement du travail à la demande qu'elle a fondamentalement changé l'activité, donnant accès à un réservoir de main-d'œuvre jamais aussi peu attaché au marché du travail, ni plus disponible pour le travail à la tâche 24 heures sur 24 et dans le monde entier.



QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL À LA DEMANDE?

Ni la littérature existante ni le discours et les débats sociaux plus larges ne conviennent d'une définition du travail à la demande. Nous avons analysé la littérature en utilisant des termes de recherche décrivant les formes de travail alternatives, telles que pigiste, travail indépendant, travailleur alternatif et entrepreneurs indépendants afin d'identifier les publications qui mentionnent également le travail à la demande et ses synonymes. Comme nous le montrerons, l'économie à la demande favorisée par la technologie représente un changement dans l'économie et le marché du travail au Canada. En même temps, le concept du travail à la demande est conforme aux normes historiques et mondiales des emplois non traditionnels.

Bien que la formule de travail flexible et à temps partiel ne soit en aucun cas nouvelle, les plateformes technologiques ont contribué à la prolifération des possibilités de ce type de travail caractérisé par une participation très souple au marché du travail. Ce mode de travail n'est donc pas nouveau dans sa structure, mais sa croissance intervient à un moment particulier de l'histoire du travail qui, jusqu'à tout récemment, célébrait un style de participation à la main-d'œuvre délibérément sûr. Nous expliquerons ce changement de façon détaillée plus loin.

Bien qu'il n'existe pas de définition convenue du travail à la demande, les descriptions générales qu'on en trouve présentent quelques attributs communs :

- type de travail moins structuré qu'une relation de travail traditionnelle;
- type de travail temporaire, à la demande et marqué par une participation très souple au marché du travail.

Selon Statistique Canada, les travailleurs à la demande « ne sont normalement pas employés à long terme par une entreprise unique; ils signent différents contrats avec des entreprises ou des particuliers (demandeurs de tâches) pour accomplir une tâche particulière ou pour travailler pendant une période donnée, en contrepartie d'une somme négociée¹. L'économie à la demande au Canada et dans le monde entier est une catégorie de travail en croissance rapide, bien qu'il soit difficile d'en déterminer la taille et le rythme de croissance exacts, en partie à cause de l'absence d'une définition convenue².

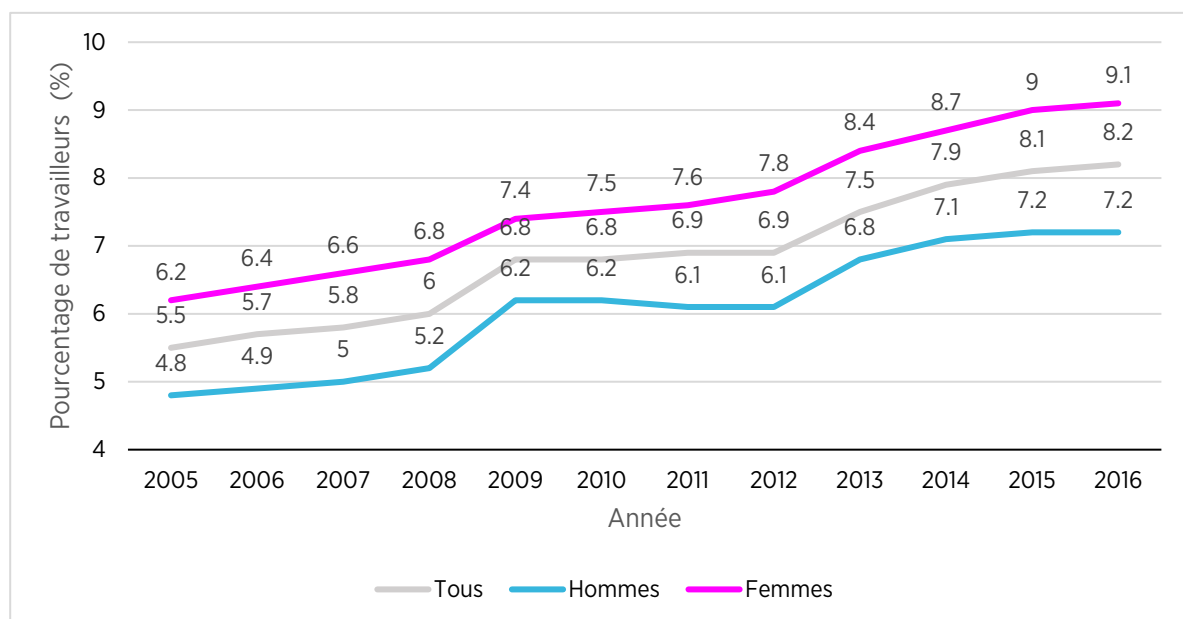
¹ Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#).

² Abraham, K.G. et Amaya, A. (2019). [Probing for informal work activity](#), p. 487-508.

Malgré les défis terminologiques, Statistique Canada a publié en 2019 une étude révolutionnaire sur le travail à la demande au Canada³. S'appuyant principalement sur les données du recensement de 2016 et sur la Base de données de Statistique Canada sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés (BDCEE), cette étude a rassemblé des données pertinentes et généré des informations importantes sur le travail à la demande. La BDCEE est une nouvelle base de données qui comprend des données appariées avec des sources et des caractéristiques au niveau de l'entreprise et au niveau individuel. C'est un ensemble de données longitudinales collectées à partir des dossiers fiscaux de tous les contribuables, particuliers et sociétés, de 2001 à 2016. La publication de cet ensemble de données a en grande partie permis une analyse beaucoup plus approfondie du travail à la demande au Canada⁴.

L'ensemble de données de la BDCEE révèle qu'entre 2005 et 2016, le pourcentage de travailleurs à la demande au Canada est passé d'environ 5,5 % à environ 8,2 %⁵. La figure 1, générée à partir des données de la BDCEE, montre que la participation au travail à la demande augmente pour tous les Canadiens et Canadiennes, et que plus de femmes que d'hommes se tournent vers ce type de travail.

Figure 1 : Tendances : travailleurs à la demande parmi l'ensemble des travailleurs, par sexe, 2005-2016⁶



³ Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#).

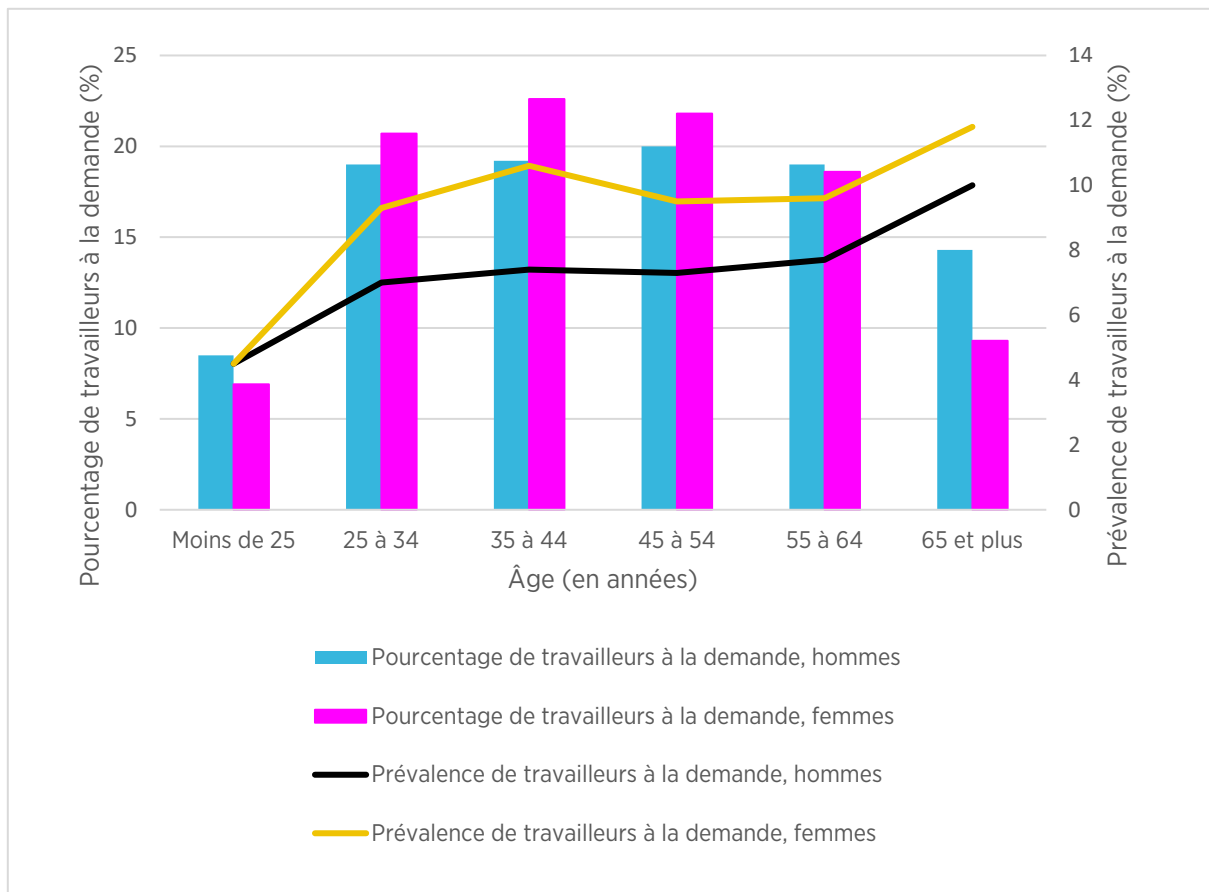
⁴ Liu, H. et Grekou, D. (2018). [The entry into et exit out of self-employment and business ownership in Canada](#).

⁵ Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#).

⁶ Compilé à partir des données rapportées dans Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#).

Comme le montre la figure 2, l'ensemble de données ne révèle pas de corrélation significative entre l'âge et la participation au travail à la demande, cette dernière étant répartie de manière égale entre la plupart des tranches d'âge de la population active, différenciées en fonction de l'âge. Fait intéressant, les données montrent qu'en général, les femmes sont plus susceptibles d'exercer un travail à la demande, observation illustrée également par la figure 1, et que la prévalence des femmes⁷ dans le travail à la demande est plus élevée. Il convient également de noter que la prévalence du travail à la demande est la plus élevée dans la catégorie des 65 ans et plus, peut-être en raison du fait que les personnes de cette catégorie sont moins susceptibles de gagner un revenu T4 et plus susceptibles de faire un travail à la demande, si elles travaillent.

Figure 2 : Caractéristiques des travailleurs à la demande dans les données fiscales et les données fiscales connexes du recensement, 2016⁸



⁷ La prévalence fait référence à une proportion; une prévalence élevée signifie qu'un échantillon comprend une proportion disproportionnellement élevée d'un sous-groupe défini.

⁸ Compilé à partir des données rapportées dans Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#).

L'histoire du travail en Occident, et même dans le monde entier, est un processus très sexospécifique, et l'économie à la demande est marquée par des différences relatives au sexe qui ne sont pas bien comprises. Les trois premières catégories de la Classification nationale des professions (CNP) du Canada dans lesquelles les femmes participent au travail à la demande, totalisant près de 60 % de tout le travail à la demande effectué par les femmes, sont :

1. **6 – Ventes et services (22,1 %);**
2. **4 – Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (20,3 %);**
3. **1 – Affaires, finance et administration (17 %).**

Pour les hommes, les trois principales catégories de la CNP dans lesquelles ils exercent un travail à la demande et représentant un total de 47 % de l'ensemble du travail à la demande effectué par les hommes sont :

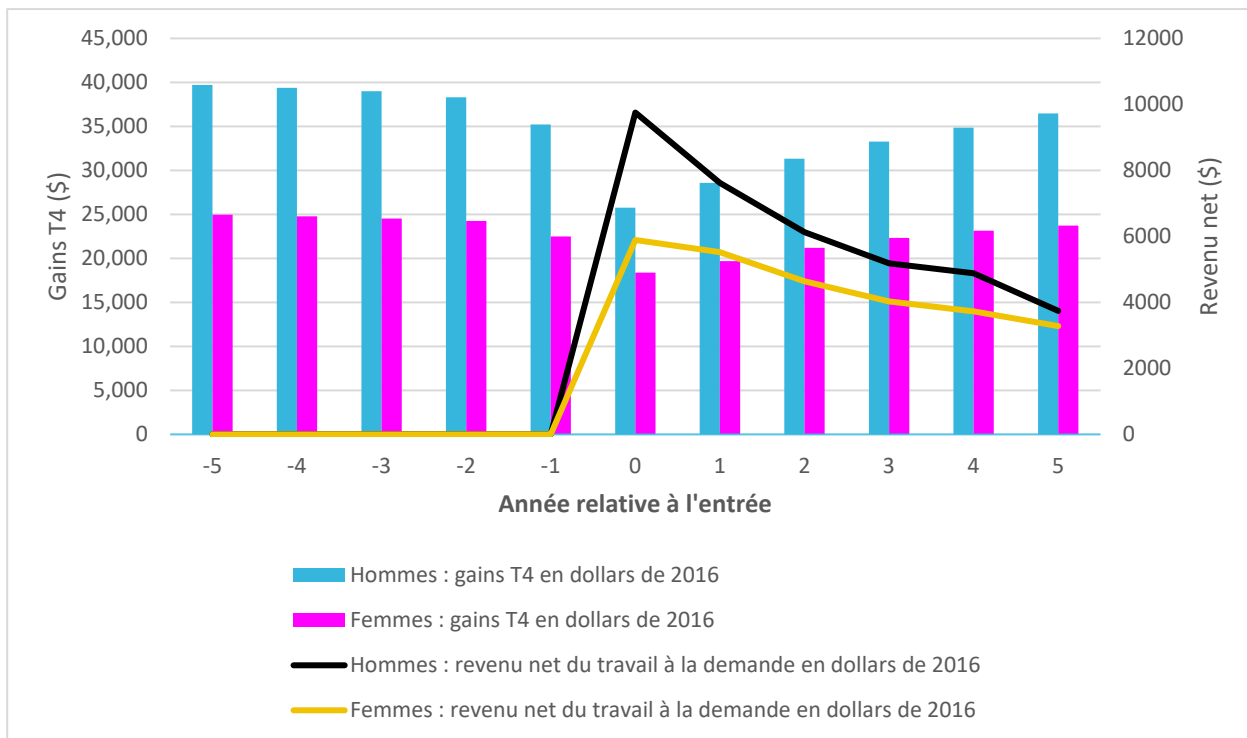
1. **7 – Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (19,6 %);**
2. **6 – Vente et services (16,2 %);**
3. **1 – Affaires, finance et administration (10,8 %).**

Manifestement, les catégories professionnelles 1 et 6 de la CNP se prêtent au travail à la demande, car elles représentent des proportions importantes de l'économie à la demande chez les deux sexes. Elles exigent donc une attention particulière des organismes de réglementation et des décideurs politiques. Les catégories 4 et 7 de la CNP, représentant chacune une proportion comparable de travailleurs d'environ 20 %, sont également très pertinentes pour savoir comment comptabiliser, réglementer et comprendre le travail à la demande au Canada.

La figure 3 présente la ventilation par le sexe des gains liés au travail à la demande. Elle est également générée à partir de la Base de données de Statistique Canada sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés. Nous constatons que les hommes gagnent plus que les femmes, tant qu'en gains T4 déclarés qu'en gains liés au travail à la demande. D'autres tendances se dégagent. Par exemple, lorsque les hommes entrent dans l'économie à la demande, leurs gains connaissent une plus forte croissance et, même après cinq ans, ils continuent à gagner plus d'argent que les femmes dans le travail à la demande. Nous constatons également qu'après cinq ans de travail à la demande, les femmes gagnent généralement 5 % en moins dans leur emploi T4 que cinq ans avant de commencer le travail à la demande. Pour leur part, les hommes connaissent une plus forte baisse de 8 % dans leur revenu T4. Le taux de croissance du revenu entre les hommes et les femmes est inégal : une comparaison de ce que les personnes de chaque catégorie gagnaient cinq ans avant de s'engager dans le travail à la demande et ce qu'elles gagnaient cinq ans après (en incluant à la fois les gains du travail à la demande et ceux de

l'emploi T4) permet de constater que les revenus des hommes n'ont augmenté que de 1 %, tandis que ceux des femmes ont augmenté de 8 %.

Figure 3 : Revenu net du travail à la demande et gains T4, selon le sexe, 5 ans avant et après l'entrée dans l'économie à la demande⁹



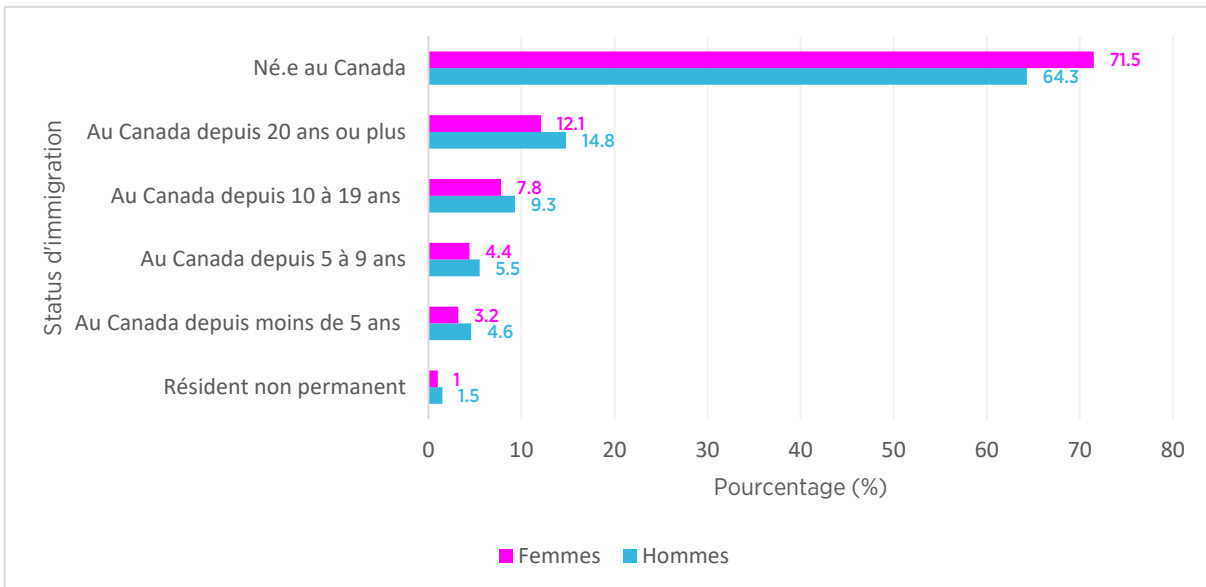
Ce rapide examen initial des statistiques sur le travail à la demande suscite déjà des questions liées à son fonctionnement. Comment le niveau de compétence est-il lié à la rémunération? Quels sont les coûts et les avantages liés au fait qu'une personne préfère un petit boulot au détriment de sa capacité à gagner des revenus T4? Cela en vaut-il la peine? Si oui, pour qui et pourquoi? Ces questions sont pertinentes tant pour l'économie à la demande que pour le milieu de travail traditionnel et régulier.

La figure 4 ci-dessous présente un autre angle d'analyse, examinant le groupe des travailleurs à la demande selon leur statut d'immigration. Encore une fois, nous constatons des différences entre les sexes, de même qu'entre le statut d'immigration et la participation au travail à la demande. Ainsi, tandis que 70 % des femmes dans l'économie à la demande sont nées au Canada, c'est le cas pour seulement 64,3 % des hommes. Dans chaque catégorie liée au statut d'immigration, sauf celle des personnes nées au Canada, les hommes sont plus nombreux que les femmes dans l'économie à la demande. En général,

⁹ Compilé à partir des données rapportées dans Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#).

plus longtemps une personne vit au Canada, tous sexes confondus, plus elle est susceptible d'en faire partie.

Figure 4 : Caractéristiques des travailleurs à la demande dans les données fiscales et les données fiscales connexes du recensement, selon le statut d'immigration, 2016¹⁰



L'une des principales caractéristiques de cette tranche de données statistiques est que le revenu annuel moyen d'une personne dans l'économie à la demande est bas. Selon l'Enquête canadienne sur le revenu de 2018, le revenu médian après impôt des familles et des personnes seules était de 61 400 \$ en 2018¹¹. Pour les familles d'aînés, où la personne rapportant le principal revenu était âgée de 65 ans ou plus, ce revenu médian après impôt était beaucoup plus faible à 30 700 \$. Il n'est pas tout à fait possible de comparer ces chiffres aux gains des travailleurs à la demande de la Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés, car les mécanismes de collecte et de déclaration des données diffèrent à certains égards. Cependant, l'on peut affirmer de manière générale que les personnes qui s'engagent dans le travail à la demande au Canada ont tendance à gagner moins, en moyenne, que la famille de travailleurs médiane. Cela suggère que si certains travailleurs à la demande gagnent certainement beaucoup plus que les moyennes ou médianes nationales, le travailleur à la demande moyen se tourne vers le travail à la demande pour saisir l'occasion d'augmenter ou de remplacer un revenu insuffisant.

¹⁰ Compilé à partir des données rapportées dans Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#).

¹¹ Statistique Canada. (2020). [Enquête canadienne sur le revenu, 2018](#).

Pour comprendre l'économie à la demande, on peut analyser ce qu'elle n'est pas en la comparant au scénario contrefactuel de la relation de travail normale (RTN). Dans le modèle RTN, les travailleurs ont un seul employeur et travaillent à temps plein et à l'année sur les lieux de l'employeur selon une approche convenue de rémunération qui permet de prévoir le total des gains, comprenant souvent des avantages supplémentaires comme l'assurance maladie, les prestations de retraite, etc. En outre, les conditions de travail dans une RTN sont fortement réglementées par des conventions collectives ou une législation qui protège le travailleur contre les périodes de ralentissement, l'employeur supportant la plus grande partie du risque financier¹². Dans l'économie à la demande, les travailleurs troquent les protections réglementaires d'une RTN contre une participation flexible et facile au marché du travail, en renonçant aux avantages liés à l'emploi^{13,14}.

Le travail à la demande se distingue aussi nettement du travail temporaire. Dans son rapport *Effectifs 2025*, la société de conseil en ressources humaines Randstad différencie les travailleurs à la demande et les « journaliers¹⁵, expliquant que les premiers peuvent être embauchés avec contrat à court ou à long terme et pour des postes aussi variés que celui d'ouvrier spécialisé ou de professionnel en IT, de comptables et d'autres types de professionnels de bureau ou de ressources humaines. Les travailleurs à la demande travaillent à la pièce, temporairement, en fonction des besoins, imitant ainsi une forme de relation plus cohérente avec celle d'un entrepreneur indépendant.

En fait, Statistique Canada a défini le travail à la demande comme une forme de travail indépendant et le classe dans la catégorie des travailleurs indépendants dans ses instruments de collecte de données. En conséquence, la Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés fait la différence entre les travailleurs indépendants constitués en société; les travailleurs indépendants non constitués en société; les travailleurs indépendants non constitués en société, à l'exclusion de ceux de la pêche et de l'agriculture; et les travailleurs à la demande, soulignant l'intérêt, à des fins réglementaires, de bien comprendre et de comptabiliser adéquatement le travail à la demande dans l'économie du travail indépendant¹⁶.

Il convient de souligner que cette décision de classer les travailleurs à la demande dans la catégorie des travailleurs indépendants non constitués en société n'est pas sans controverse ni contestation légitime. La décision rendue en début d'année par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'affaire *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc.* a établi que les travailleurs à la demande de Foodora

¹² Prassl, J. (2018). [Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy](#).

¹³ Graham, M. et Woodcock, J. (2020). [The gig economy: A critical introduction](#).

¹⁴ Vosko, L. F. (2000). [Temporary work: The gendered rise of a precarious employment relationship](#).

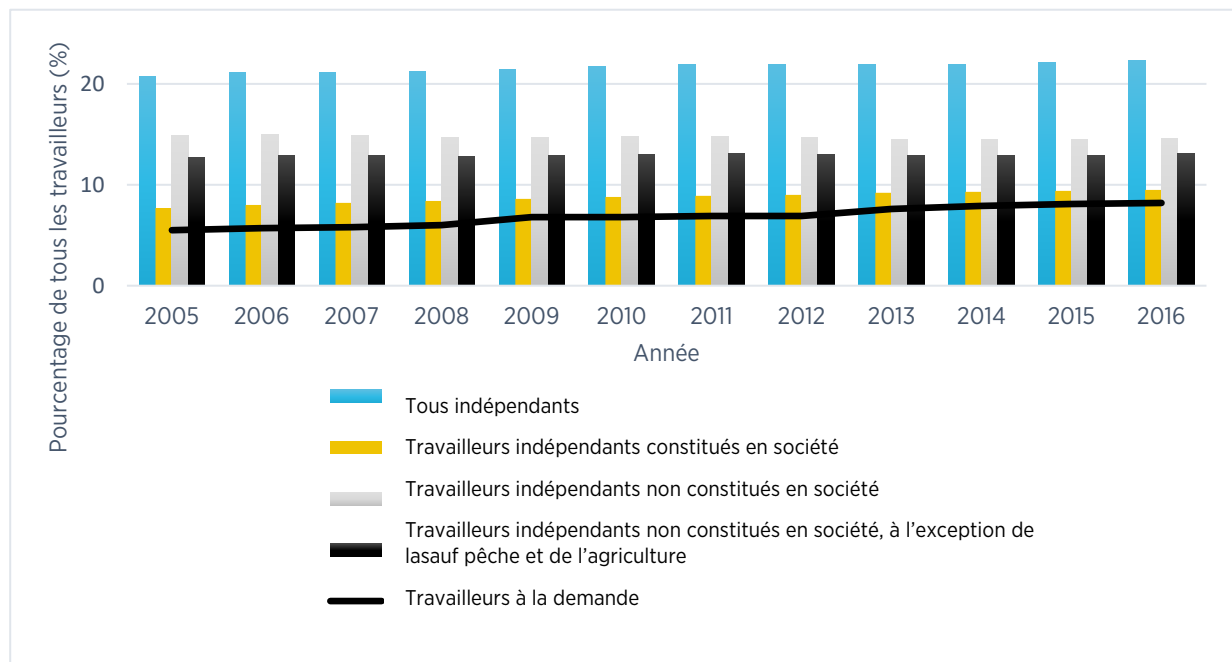
¹⁵ Randstad. (2019). [Effectifs 2025. L'avenir du monde du travail](#), p. 2.

¹⁶ Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#).

étaient un type d'employés peu réglementé et hyper-flexible de cette société¹⁷. De même, au Royaume-Uni, l'entreprise Uber a perdu son droit de faire appel d'une décision qui a statué que ses travailleurs n'étaient pas des indépendants, comme le martelait Uber, mais plutôt des employés de l'entreprise¹⁸. C'est un exemple dans une série d'affaires où l'on conteste l'idée que les travailleurs à la demande sont des travailleurs indépendants, en faisant valoir qu'ils sont employés par l'entreprise dans une relation caractérisée par des niveaux de flexibilité inhabituels.

La figure 5 montre la proportion de tous les travailleurs canadiens qui travaillent à leur compte et la proportion de ceux qui travaillent dans la sous-catégorie de l'économie à la demande. On constate alors que de 2005 à 2016, la proportion de travailleurs indépendants dans ce qui convient d'être appelé le travail à la demande a augmenté de manière significative. Le pourcentage de ceux qui travaillent à leur compte est passé de 20,7 % à 22,3 %, soit une augmentation de 8 % et, parallèlement, le pourcentage de ceux qui travaillent à la demande est passé de 5,5 % à 8,2 %, soit une augmentation de 49 % sur la même période, ce qui montre un taux de croissance plus élevé dans la catégorie du travail à la demande que dans l'ensemble du travail indépendant.

Figure 5 : Évolution des proportions, travailleurs indépendants âgés de 15 ans et plus, 2005-2016¹⁹



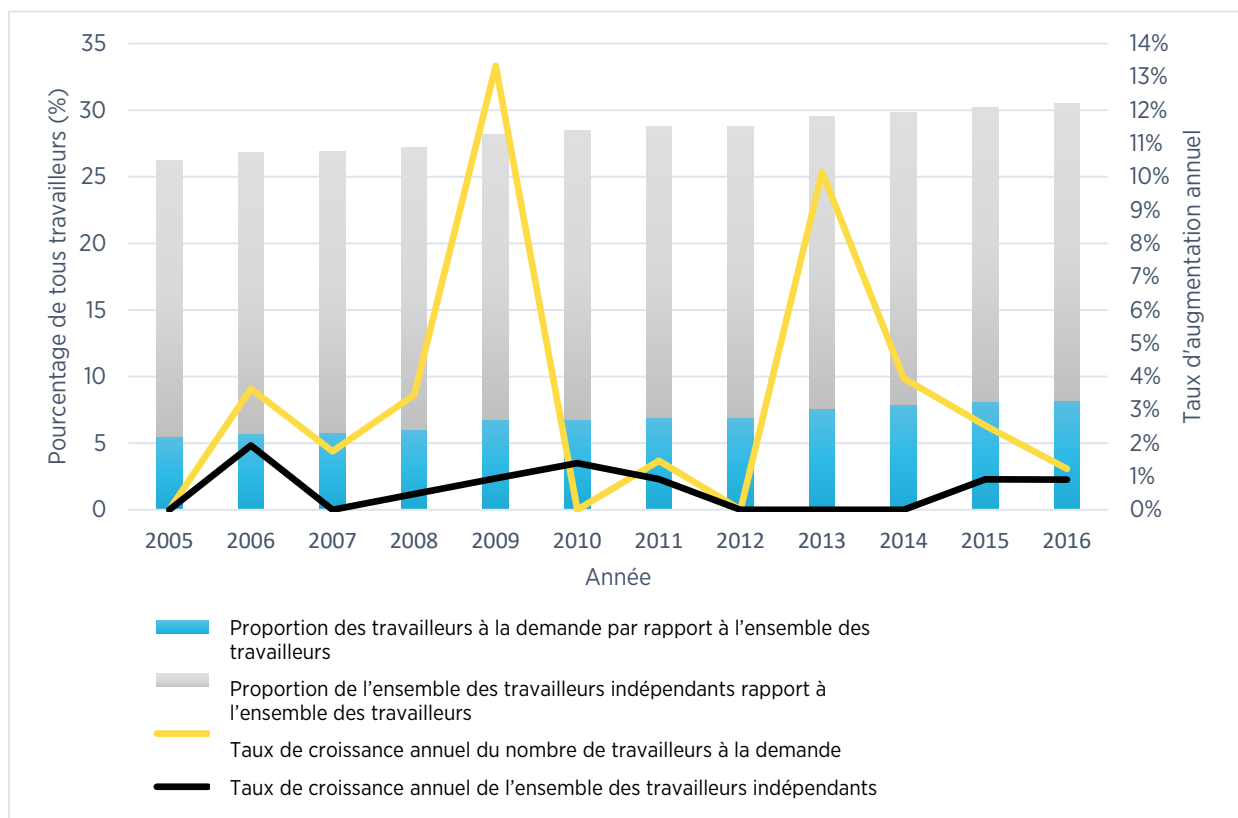
¹⁷ Commission des relations de travail de l'Ontario. (le 25 février, 2020). [Canadian union of postal workers v. Foodora Inc.](#)

¹⁸ Butler, S. (le 20 décembre, 2018). [Uber loses appeal over driver employment rights.](#)

¹⁹ Compilé à partir des données rapportées dans Jeon, S.H., Liu, H., et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives.](#)

Le taux de croissant annuel constitue une mesure et une caractéristique des plus intéressantes pour étudier le travail à la demande d'un point de vue des politiques et de la réglementation. La figure 6 montre des hausses spectaculaires du pourcentage de travailleurs à la demande, correspondant probablement au développement, au changement et à l'afflux de nouveaux éléments sur le plan de la technologie, des politiques ou des entreprises. Si le taux de croissance dans la catégorie du travail à la demande est toujours resté positif, il a été faible, voire très faible certaines années, pour tomber à presque zéro en 2010 et en 2012. En 2010, il a même été inférieur à celui de l'ensemble des travailleurs indépendants. Néanmoins, le travail à la demande a connu une hausse spectaculaire entre 2008 et 2009, puis de 2012 à 2013.

Figure 6 : Pourcentage de travailleurs indépendants par rapport aux travailleurs à la demande, taux de variation annuelle, 2005-2016²⁰



Cette façon d'analyser les données peut donner un aperçu de la manière dont les entreprises, les changements de politique ou la technologie permettent l'entrée dans l'économie à la demande de travailleurs qui n'exerçaient auparavant aucune forme de travail indépendant.

²⁰ Compilé à partir des données rapportées dans Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#).

Ce rapide coup d'œil sur les données les plus récentes de Statistique Canada concernant le travail à la demande indique comment ce type de travail et de relation d'emploi change l'expérience des travailleurs canadiens. La hausse du nombre de Canadiens et de Canadiennes qui exercent un travail à la demande est accompagnée de preuves inégales et parfois contradictoires à savoir si la participation au travail à la demande améliore les résultats des travailleurs au fil du temps. Ces moyennes et tendances générales tendent à masquer la réalité selon laquelle l'expérience des travailleurs à la demande varie considérablement en fonction d'aspects tels que le niveau de compétences, l'investissement en capital, le niveau de précarité, le domaine professionnel dans le CNP et le niveau de revenu. Il est donc primordial de mieux comprendre le travail à la demande du point de vue de l'employé, de l'employeur et de la réglementation.

Au cours des deux dernières décennies, l'émergence de plateformes en ligne ou de « plateformes de travail²¹ comme nouveau modèle d'affaires a été l'un des principaux moteurs de la croissance du travail alternatif. Ainsi, la première plateforme en ligne de pigistes a été lancée en 1999 (Elance), suivie par Odesk en 2003. Puis, les deux entreprises ont fusionné pour former Upwork, qui, en 2018, comptait plus de 12 millions de pigistes enregistrés dans le monde. Au niveau le plus général, les plateformes sont des infrastructures numériques qui facilitent les interactions entre différents groupes. Les plateformes de travail varient considérablement en termes de marchés cibles et d'autres paramètres, mais toutes fonctionnent de manière à servir de liaison entre les consommateurs/clients et les particuliers prestataires de services²². Le travail à la demande fait « de plus en plus partie de la façon de travailler dans de nombreux secteurs et dans tous les types d'organisations²³. Les plateformes en ligne sont devenues essentielles à presque tous les aspects de notre activité économique, y compris le travail. La valeur des plateformes comme outil de jumelage des employeurs et des travailleurs réside dans leur capacité à fournir des renseignements sur la fiabilité des travailleurs, la facturation et les paiements, et à mettre à disposition une infrastructure numérique d'échange, supprimant ainsi les frictions typiques du marché du travail^{24, 25}. Une enquête de 2018 sur l'économie numérique au Canada – la première du genre – a révélé que 28 % des Canadiens et Canadiennes âgés de 18 ans et plus gagnaient de l'argent grâce aux plateformes en ligne²⁶. En même temps, c'est la suppression des frictions entre les parties qui rend l'emploi sur les plateformes numériques difficile à cerner, à comprendre et à réglementer avec les méthodes historiques dont nous disposons.

²¹ Kuhn, K.M. et Galloway, T.L. (2019). [Expanding perspectives on gig work and gig workers](#), p. 186-191.

²² Ibid., p. 186.

²³ Harpel, E. (2019). [Gig and independent work](#), p. 18-23.

²⁴ Prassl, J. (2018). [Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy](#).

²⁵ Graham, M. et Woodcock, J. (2020). [The gig economy: A critical introduction](#).

²⁶ Statistique Canada. (2018). [Économie numérique, juillet 2017 à juin 2018](#).

Nous avons défini le travail à la demande comme suit pour les besoins de la présente étude :

Une catégorie ou formule de travail considérée comme atypique ou informelle par rapport à une relation de travail normale. Ce travail alternatif répond à un besoin en fournissant l'accès au travail (pour les employeurs) et la flexibilité et l'accès au marché du travail (pour les travailleurs). Les personnes de tous les niveaux socioéconomiques peuvent participer au travail à la demande, mais ce dernier est caractérisé par des activités commerciales futures incertaines, de nature mineure ou occasionnelle, par l'absence de possibilités de carrière ou d'avancement personnel et par l'absence de protection formalisée pour le travailleur et les employeurs.

Une définition fonctionnelle permet de mener une enquête sérieuse sur le travail à la demande, mais reconnaît également que la classification ou la définition du travail à la demande se situe dans un contexte historique, social et économique²⁷.

Ces conditions nouvelles et émergentes dans l'économie à la demande nous amènent à présenter le travail à la demande comme extrêmement varié en matière de travail effectué, de durée et de rémunération. Bien qu'il faille reconnaître que le travail à la demande ne se limite pas à cette définition (l'emploi précaire a une longue histoire pas nécessairement liée à la technologie), l'objectif de cet examen est d'une importance sans précédent à ce moment précis, car, dans le contexte actuel, le travail à la demande :

- est rendu possible grâce à la technologie, et tant l'emploi que la relation de travail sont généralement gérés par une plateforme de jumelage;
- transfère le fardeau du risque aux travailleurs, en misant disproportionnellement sur des entrepreneurs indépendants pour des activités commerciales importantes;
- promeut la flexibilité et les possibilités comme parties intégrantes de l'expérience du travailleur;
- est omniprésent, mais relativement peu étudié et mal compris, particulièrement au Canada;
- concerne les individus de tous âges et de tous horizons socioéconomiques;
- peut faire l'objet d'un contrat de courte ou de longue durée, tout en s'étalant sur une carrière entière, mais se caractérise par une disponibilité à la demande de la main-d'œuvre;
- est souvent présenté souvent comme un élément de l'économie du partage, bien qu'il favorise les capacités de rentabilité.

²⁷ Haraway, D. (1988). [Situated knowledges: The Science question in feminism and the privilege of partial perspective](#), p. 575-599.

Ces caractéristiques représentent un changement par rapport aux formes traditionnelles de travail à temps partiel, temporaire et informel, posant de nouveaux défis à notre paysage réglementaire actuel en matière de travail.

Dans la prochaine section, nous vous proposons une introduction au contexte historique du travail à la demande d'aujourd'hui, en décrivant ce type de relation d'emploi comme une nouvelle forme de travail favorisé par la technologie et découlant d'une forme très ancienne de relation de travail. Ensuite, nous examinerons différents aspects, p. ex. la précarité, comme conditions qui permettent de comprendre et de donner un sens au travail à la demande dans sa version moderne et selon sa définition fonctionnelle, révélant ainsi de nouvelles et importantes particularités.

Contexte historique

Comme indiqué, le travail à la demande tel que défini ici existe par opposition aux relations de travail normales (RTN) historiques. L'origine de la RTN comme modèle normatif de l'emploi dans les pays du Nord se trouve dans le rapprochement institutionnel entre le travail et le capital imposé par la reconstruction d'après-guerre. Pour les employeurs, le fonctionnement des industries à forte intensité de capital exigeait une main-d'œuvre stable. Ce besoin était satisfait par le noyau de la main-d'œuvre organisée rattachée au système de production de masse en contrepartie de la promesse d'une sécurité économique. Pour les travailleurs, cette réalité offrait la perspective d'un « emploi à plein temps, stable, salarié et socialement protégé... dont les conditions minimales (heures du travail, rémunération, assurance maladie) sont établies en détail dans une convention collective ou le droit du travail ou de la sécurité sociale^{28, 29}. Au Canada, ce compromis a été renforcé par les politiques socioéconomiques à l'origine de l'État-providence d'après-guerre³⁰.

À bien des égards, la RTN est une expression mal choisie. Tant d'un point de vue historique que mondial, elle représente une anomalie qui, même à son apogée, n'était pas universellement accessible. Au Canada, les RTN et le « salaire familial » étaient la prérogative des hommes employés dans les principaux secteurs de l'économie, puisque les politiques et les pratiques limitaient explicitement la participation des femmes et des minorités^{31, 32}. Quoiqu'il en soit, la perte des RTN, un gage de fiabilité, dans les pays du Nord est devenue un élément clé de l'évolution des relations de travail de notre époque.

Le déclin des RTN remonte aux années 1970, lorsqu'un ralentissement économique mondial et une longue baisse de la rentabilité de l'industrie manufacturière ont imposé une plus grande flexibilité sur les

²⁸ Bosch, G. (1986). [Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?](#), p. 163-176.

²⁹ Organisation internationale du travail. (13 février 2018). [Que peut nous enseigner le passé pour l'avenir du travail?](#)

³⁰ Hyman, L. (2018). [Temp: How American work, American business, and the American dream became temporary.](#)

³¹ Ibid.

³² Vosko, L.F. (2000). [Temporary work: The gendered rise of a precarious employment relationship.](#)

marchés du travail. Cette tendance s'est accélérée dans les années 1990 marquées par des innovations technologiques facilitant le découpage du travail en tâches distinctes et de nouveaux réseaux de connectivité permettant aux employeurs d'accéder à des marchés du travail géographiquement dispersés^{33, 34, 35}. Comme la plupart des pays industrialisés d'Occident, le Canada a ensuite connu une augmentation spectaculaire des formes d'emploi atypiques. Selon plusieurs universitaires et Statistique Canada, le travail à temps partiel et le travail indépendant ont augmenté de près de 200 % depuis les années 1970, contre 80 % pour le travail à temps plein^{36, 37}.

Statistique Canada rapporte également que les travailleurs temporaires indépendants représentent aujourd'hui plus de 20 % de la main-d'œuvre et constituent de loin le groupe de travailleurs à la croissance la plus rapide au Canada³⁸. Les données du Canada et des États-Unis indiquent une tendance continue à la hausse du nombre de personnes employées dans l'économie à la demande^{39, 40, 41}. De plus, l'idée du travail à la demande comme type d'emploi temporaire est peut-être également en train de changer. Selon un rapport, il y a maintenant « autant de pigistes qui considèrent le travail indépendant comme une activité à long terme que de pigistes qui le considèrent comme temporaire, pour 50 % de chaque côté⁴² ».

Une étude de 2018 sur l'économie numérique du Canada a révélé que 28 % des Canadiens et Canadiennes âgés de 18 ans et plus gagnaient de l'argent grâce aux plateformes en ligne⁴³. La méthode la plus courante pour gagner de l'argent consistait à vendre des produits neufs ou d'occasion à travers des babillards électroniques tels que Kijiji, eBay et Etsy, pour un total de 4,9 milliards de dollars de revenus, soit une moyenne de 722 \$ par personne. Cette activité était la plus populaire parmi les Canadiens et Canadiennes âgés de moins de 44 ans ainsi que ceux dont le revenu personnel annuel dépassait les 100 000 \$. Les services de pige en ligne, la mise en ligne de contenus créatifs (p. ex. des vidéos sur YouTube) et les services de transport, de livraison ou d'hébergement entre pairs comptent

³³ Hyman, L. (2018). [Temp: How American work, American business, and the American dream became temporary.](#)

³⁴ Johal, S. et Thirgood, J. (2016). [Working without a net: Rethinking Canada's social policy in the new age of work.](#)

³⁵ Srnicek, N. (2016). [Platform capitalism.](#)

³⁶ Vosko, L. F. (2000). [Temporary work: The gendered rise of a precarious employment relationship.](#)

³⁷ Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives.](#)

³⁸ Ibid.

³⁹ Katz, L.F. et Krueger, A.B. (2016). [The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015](#), p. 1-48.

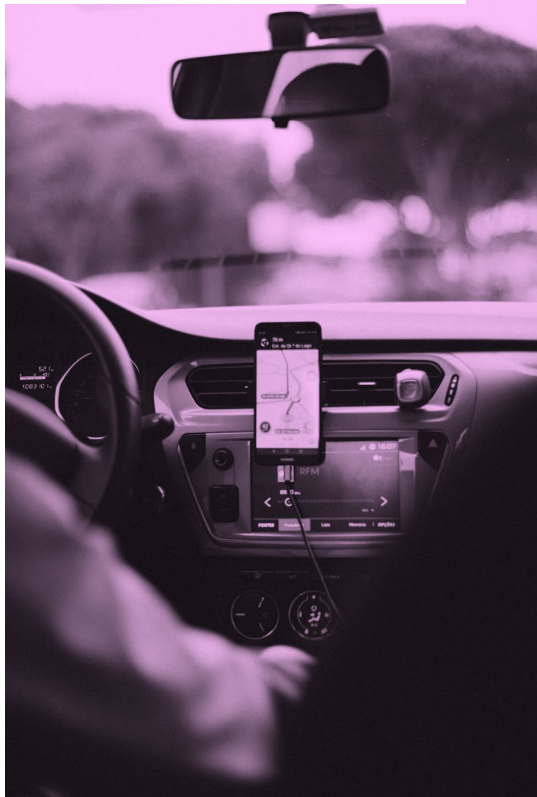
⁴⁰ Intuit. (2010). [Intuit 2020 report: Twenty trends that will shape the next decade.](#)

⁴¹ Yssaad, L. et Ferrao, V. (2019). [Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils?](#)

⁴² Ozimek, A. (2019). [Report: Freelancing and the economy in 2019.](#)

⁴³ Statistique Canada. (2018). [Économie numérique, juillet 2017 à juin 2018.](#)

Le principal catalyseur de cette évolution est la technologie – les plateformes qui mettent en relation les fournisseurs de services et les prestataires de services permettent les transactions payantes en temps réel, p. ex. lors d'un service de transport.



également parmi les moyens de gagner de l'argent. L'enquête n'a pas tenu compte des gains de ce groupe.

Il est évident que de nombreux travailleurs diversifient leurs sources de revenu ou changent complètement leur style d'emploi, passant d'un modèle de RTN à celui du travail à la demande ou de pigiste. Le principal catalyseur de cette évolution est la technologie – les plateformes qui mettent en relation les fournisseurs de services et les prestataires de services permettent les transactions payantes en temps réel, p. ex. lors d'un service de transport. Toutefois, les outils et les plateformes numériques permettent désormais également la prestation de services par voie numérique, tels que la conception graphique, la traduction, le codage de sites Web, etc. Ainsi, les transactions, le travail et la prestation de services peuvent s'effectuer entièrement en ligne, et sont souvent négociés à travers une plateforme numérique centralisée.

L'embauche précaire à travers des ententes temporaires est une pratique ancienne, tandis que ce type de travail à la demande, hypermobile et facile d'accès, pouvant sans effort traverser les frontières nationales, les fuseaux horaires et les monnaies, est nouvelle. Les changements dans le mode de gestion des transactions et des relations de travail ont également des effets sociologiques, notamment sur les cultures du travail, la formation de l'identité par le travail, et certainement sur les normes en matière d'avantages sociaux et de protections au travail pour les travailleurs.

LE TRAVAIL A LA DEMANDE : CE QUE NOUS SAVONS

La recension de la littérature a fait ressortir trois thèmes clés sur la nature et l'expérience d'une économie à la demande reposant sur la technologie au Canada :

- 1** La signification du travail
- 2** L'organisation du travail et des travailleurs
- 3** Le transfert du risque

Ci-dessous, chaque thème est décrit relativement aux pratiques de travail, répondant à des questions telles que : Qu'y a-t-il de nouveau et de différent en matière de travail à la demande reposant sur la technologie? En quoi le travail à la demande a-t-il changé cet élément de l'expérience du travailleur? Dans la littérature, ces thèmes sont utilisés pour comprendre les principaux aspects de l'expérience des travailleurs à la demande.



UN CLIN D'ŒIL AUX TEMPS MODERNES – où allons-nous à partir d'ici?

Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé a officiellement déclaré le coronavirus (COVID-19) une pandémie⁴⁴. Au début, l'épidémie sévissait loin de nous, mais le virus s'est rapidement propagé, franchissant très vite les frontières canadiennes. Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes à près de trois mois de quarantaine à l'échelle nationale, marqués par des frontières fermées, du travail à distance et l'annulation de tous les services non essentiels.

Effets de la COVID-19 sur l'organisation du travail et les travailleurs

Le coût économique de ce changement a été difficile à avaler pour tous, mais les travailleurs à la demande ont été particulièrement exposés. Annulation de spectacles, fermeture de bars, restrictions de voyage strictes et réductions collectives des dépenses non essentielles signifient que beaucoup de personnes qui comptaient sur le travail à la demande – un travail réputé atypique par rapport à un emploi à temps plein – sont particulièrement touchés. De nombreux travailleurs à la demande ne sont pas couverts par l'assurance-emploi ou même par les premières mesures d'allègement économique. Nous voyons ce manque de protection et la précarité générale des travailleurs à la demande se manifester de manière plus accrue et plus critique qu'auparavant. Ainsi, deux mois après que les travailleurs de Foodora (un service de livraison

de repas par application) avaient obtenu le droit de se syndiquer au Canada, une décision monumentale qui a créé un précédent, la société a annoncé qu'elle mettrait fin à ses activités au Canada le 11 mai⁴⁵. Le choix de ce calendrier soulève des inquiétudes quant au fait que le départ de Foodora du Canada était lié à la menace de syndicalisation de ses travailleurs plutôt qu'à la forte concurrence évoquée dans son communiqué de presse⁴⁶. Ces inquiétudes s'amplifient davantage si l'on considère les circonstances uniques imposées par la COVID-19. Cette décision intervient à un moment où les livreurs de repas et autres types de travailleurs à la demande sont de plus en plus perçus comme des travailleurs de première ligne et essentiels, mais sans la rémunération et les avantages nécessaires pour reconnaître les risques qu'ils prennent en continuant à travailler.

⁴⁴ Ducharme, J. (11 mars 2020). [World Health Organization declares COVID-19 a 'pandemic,' here's what that means.](#)

⁴⁵ Mojtehdzadeh, S. (27 avril 2020). [Food-delivery app Foodora announces exit from Canada two months after historic worker win.](#)

⁴⁶ Foodora Canada. (28 avril 2020). [Foodora Canada announces plans to close business while assuring support for employees.](#)

Exacerber les changements de risque

Cette considération des travailleurs à la demande comme représentants d'un grand nombre de travailleurs canadiens a inspiré une réponse économique fédérale visant à protéger les personnes travaillant dans ce domaine. Début avril 2020, la Prestation canadienne d'urgence (PCU) a été élargie pour prendre en compte les besoins des travailleurs à la demande, devenant accessible aux personnes qui travaillent 10 heures ou moins par semaine ou qui gagnent moins de 500 \$ par mois⁴⁷. Cette mesure complète celles offertes à d'autres travailleurs essentiels comme les employés d'épicerie qui ont reçu une augmentation de salaire de 2 \$ de l'heure pour reconnaître leur contribution en tant que travailleurs de première ligne⁴⁸. En outre, les Canadiens et Canadiennes sont de plus en plus préoccupés par la santé et la sécurité des travailleurs et des économies locales, donnant lieu à une prolifération de réseaux de soutien informels pour les travailleurs à la demande, p. ex. ilostmygig.ca⁴⁹, ou des collectes de fonds en ligne pour les livreurs vulnérables de Foodsters United⁵⁰.

De nombreux travailleurs à la demande sont soit complètement au chômage, soit dans une

situation où ils sont obligés d'envisager un compromis : renoncer à un revenu, mais s'assurer de pouvoir se distancer socialement en toute sécurité; ou avoir une source de revenu et risquer de s'exposer au virus. Pour certains, ce risque est acceptable en contrepartie d'une rémunération élevée de nature contractuelle. Pour beaucoup, c'est une nécessité et une condition qu'ils acceptent parce que cela leur permet d'accéder à des emplois ou relations de travail faciles et disponibles qui fonctionnaient bien jusqu'à présent. L'action rapide du gouvernement fédéral en faveur de ce groupe témoigne de la part croissante des revenus de travail gagnés dans l'économie à la demande⁵¹.

Plus que jamais, nous devons en savoir plus sur les travailleurs à la demande au Canada et leur expérience dans l'économie à la demande? Notre recension de la littérature et une première analyse des données disponibles nous ont permis de considérer les diverses expériences de ces. Il faut tenir compte des nombreux aspects qui influent sur les expériences des travailleurs et de décrire la nature et l'expérience du travail à la demande au Canada. Dans la section suivante, nous décrivons différents aspects qui agissent sur le travail à la demande.

⁴⁷ Mojtehdzadeh, S. (7 avril 2020). [For artists and gig workers, expanded emergency benefit access is 'encouraging' -- but worries about the post-COVID-19 future remain.](#)

⁴⁸ Grant, T. et Baum, K.B. (29 mars 2020). [Front-line workers receiving pay increases from big companies.](#)

⁴⁹ I Lost My Gig Canada (ILMG). (s.d.) [I lost my gig.](#)

⁵⁰ FundRazr. (s.d.). [COVID-19 hardship fund for vulnerable foodsters united couriers.](#)

⁵¹ Gouvernement du Canada. (2020). [Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19.](#)

La signification du travail

Historiquement, le travail était un lieu de construction de sens pour les individus, une source importante de formation des identités individuelles et d'une recherche de la réalisation de soi et de validation sociale. Au cours du dernier demi-siècle, le travail a remplacé, dans ce rôle de construction de l'identité, l'église, la famille et l'éducation⁵². Par exemple, lorsque l'on demande à une personne ce qu'elle fait, c'est généralement pour comprendre comment elle s'identifie, agit et vit. C'est un moyen qui permet de comprendre les gens, c'est-à-dire leur identité, leurs capacités, leurs valeurs, leur but et leur situation socioéconomique. Malgré les changements dans la nature et la disponibilité du travail typique, le travail est toujours considéré comme un moyen de construire et de maintenir l'estime de soi. Le sens et la réalisation de soi découlent de la satisfaction professionnelle personnelle, du statut et du bien-être économique, ainsi que de la signification perçue ou de la valeur sociale accordée au travail.

De plus, le travail domine et imprègne maintenant la vie quotidienne plus radicalement qu'à aucun autre moment de l'histoire récente. L'obsession du travail et de l'employabilité traverse tout le spectre socioéconomique. La société attend de tous – des demandeurs d'aide sociale autant que des cols blancs bien rémunérés – qu'ils recherchent et priorisent activement le travail, et elle instille l'idée qu'être « travailleur » est une qualité à laquelle il faut aspirer. Ainsi, le travail est présenté de plus en plus comme structurant nos routines et nos psychés, éliminant les autres influences⁵³. Dans ce contexte, qui place tant d'intérêt personnel et professionnel dans le travail, la nature changeante du travail et la disparition relative des RTN deviennent d'autant plus préoccupantes et lourdes de conséquences. Alors que dans le passé, le travail offrait un ensemble d'avantages et de compromis bien circonscrits, aujourd'hui, cet échange produit rendement de plus en plus incertain – ou précaire – pour les travailleurs⁵⁴.

⁵² Mumby, D.K. (2019). [Work: What is it good for? \(Absolutely nothing\). – A critical theorist's perspective](#), p. 429-443.

⁵³ Beckett, A. (19 janvier 2018). [Post-work: The radical idea of a world without jobs](#).

⁵⁴ Mumby, D.K. (2019). [Work: What is it good for? \(Absolutely nothing\). – A critical theorist's perspective](#), p. 429-443.

Au Canada, des indices portent à croire que de nombreux travailleurs participant à l'économie à la demande le font par nécessité et non par choix, ce qui peut éroder davantage la réalisation de soi ou le sentiment de liberté.



Tout comme le travail indépendant traditionnel, l'économie à la demande n'a pas vocation à donner du sens au travail. C'est au travailleur de donner un but et une valeur à son emploi. Pour certains, comme les travailleurs interrogés dans le cadre d'une étude sur l'industrie pétrolière et gazière, le travail à la demande offre un rendement intéressant, un accès direct au marché et plus de possibilités d'emplois, et globalement, plus de satisfaction professionnelle⁵⁵. Pour d'autres, le travail à la demande et sa flexibilité, souvent facilitée par une plateforme numérique, peuvent également répondre à des objectifs et des besoins au-delà de la simple rémunération. Par exemple, parfois, le travail à la demande être structuré de façon à ce qu'une personne puisse travailler à la fois en tant qu'aide-soignant et à la demande⁵⁶. Outre la variabilité de l'offre de travail, les exigences du travail à la demande à l'égard des prestataires de services varient également beaucoup.

La participation au travail à la demande peut être sujette à différentes formes d'investissement sur le plan du capital social, économique et humain. En fait, la possibilité de tirer du sens ou un quelconque capital social du travail varie également. À cet égard, la prévalence du capital social comme forme d'investissement dans le travail à la demande, un concept relativement nouveau, revêt un intérêt particulier. Une étude sur le capital social et l'image de marque personnelle a montré que cette dernière est un facteur essentiel pour forger sa réputation, un élément essentiel

⁵⁵ Khalid, F.A., Chan, W.M. et Jalil, A.A. (2019). [An autoethnographic report on freelance employment in the Malaysian oil and gas industry during uncertain economic conditions](#), p. 2592-2607.

⁵⁶ Wallenstein, J. et al. (2019). [The new freelancers: Tapping talent in the gig economy](#).

pour décrocher un emploi dans certains domaines de l'économie à la demande : « l'image de marque personnelle devient un investissement dans les relations sociales, avec un rendement attendu rattaché à l'acquisition d'une réputation⁵⁷. Le capital social, économique et humain peut être plus accessible à certains travailleurs à la demande qu'à d'autres. Si la capacité d'une personne à donner un sens et un but à son travail dépend en partie de sa capacité à obtenir ces capitaux, ceux qui n'y ont pas facilement accès sont désavantagés.

Fait intéressant, les employeurs et les travailleurs à la demande peuvent bénéficier différemment de la nouvelle importance accrue du capital social et de l'image de marque personnelle. Les opérateurs de plateformes de travail à la demande sont souvent fiers de leur rôle qui consiste à faciliter les possibilités d'entrepreneuriat⁵⁸. La preuve en est qu'ils se considèrent, ainsi que leurs plateformes, comme des acteurs essentiels à la « démocratisation de l'entrepreneuriat⁵⁹. Cette idée est devenue centrale dans les propositions de marque et de valeur commerciale des entreprises de plateformes au point où pour elles, le travail à la demande demeure une source d'identité valide (et rentable). Cependant, pour de nombreux travailleurs, qui, normalement, bénéficieraient également de la construction d'une identité personnelle ou professionnelle par le travail, le sentiment n'est pas réciproque. En fait, de nombreux travailleurs qui offrent leurs services sur ces plateformes déclarent ne pas en parler à leur famille ou à leurs amis, même si ce travail représente une source de revenus proportionnellement importante⁶⁰. On en comprend que les employeurs et les travailleurs à la demande bénéficient différemment et à proportions inégales des possibilités de construire leur identité par le travail, possiblement en fonction de facteurs tels que les sommes investies sur la plateforme, la précarité de leur revenu ou le sentiment d'exploitation ou autonomisation qu'ils associent à leur expérience de « travail indépendant. Au Canada, des indices portent à croire que de nombreux travailleurs participant à l'économie à la demande le font par nécessité et non par choix, ce qui peut éroder davantage la réalisation de soi ou le sentiment de liberté⁶¹.

L'organisation du travail et des travailleurs

Le travail atypique est rapidement devenu une forme dominante de travail au cours des 50 dernières années, ce qui, paradoxalement, l'a rendu plus normal qu'atypique. Toutefois, contrairement aux formes traditionnelles de travail atypique, p. ex. le travail indépendant ou informel, le travail à la demande reposant sur la technologie peut aggraver la précarité des conditions de travail pour plusieurs raisons, dont le degré variable de flexibilité et d'autonomie des travailleurs, l'incidence d'une main-d'œuvre décentralisée et fractionnée, et la difficulté inhérente à la réglementation de l'économie à la demande.

⁵⁷ Gandini, A. (2015). [Digital work: Self-branding and social capital in the freelance knowledge economy](#), p. 123-141.

⁵⁸ Ravenelle, A.J. (2017). [Sharing economy workers: Selling, not sharing](#), p. 281-295.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ravenelle, A.J. (2017). [Sharing economy workers: Selling, not sharing](#), p. 281-295.

⁶¹ Kostyshyna, O. et Luu, C. (2019). [The size and characteristics of informal \("gig"\) work in Canada](#).

Bien que la dépendance de l'économie à la demande à la technologie moderne soit innovante à bien des égards, en ce qui concerne l'organisation du travail et des travailleurs, son modèle d'affaires sous-jacent est profondément enraciné.

Les modèles d'affaires de nombreuses plateformes reposent sur une main-d'œuvre importante qui se fait concurrence pour effectuer des tâches relativement peu spécialisées, contrôlée par de puissants intermédiaires, reprenant ainsi un modèle qui évoque le travail à domicile du XVIII^e siècle et le travail sur les quais du XIX^e siècle⁶².

L'effacement des frontières entre les activités qui constituent le travail et celles de la vie privée a été un enjeu exacerbé par l'ajout des téléphones mobiles dans l'environnement de travail. Pour la première fois, les travailleurs étaient disponibles 24 heures sur 24, soulevant des questions sur l'autonomie des travailleurs et leur liberté à choisir leurs heures de travail⁶³. Plus récemment, on a avancé que le travail à la demande reposant sur la technologie est intentionnellement vendu comme offrant aux travailleurs juste assez de contrôle sur leur horaire pour se sentir autonomes, tout en maintenant suffisamment de contraintes pour assurer un filet de sécurité aux plateformes⁶⁴. Dans la décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario de février 2020 sur le statut des travailleurs de Foodora, on écrit clairement que même si les chauffeurs de Foodora se voient offrir des options *quant au moment* où ils travaillent, ce qui est présenté comme un choix, leurs décisions sont toujours soumises à deux contraintes⁶⁵. L'horaire de travail est découpé en plages horaires fixes proposées, et le potentiel de gains est limité par des modèles de tarification qui leur sont dictés. Tant leur horaire que leur potentiel de gains sont conçus et contrôlés par l'application, ce qui limite en fin de compte leur liberté de choix^{66, 67}. Les travailleurs de Foodora au Canada, mais également ceux d'Uber, de TaskRabbit et de Kitchensurfing aux États-Unis, ont été confrontés à ce type de choix limité⁶⁸. En fin de compte, s'il est vrai qu'à bien des égards, les travailleurs ont la liberté de choisir, leurs choix sont limités par les contraintes imposées par l'application.

Malgré la promesse d'autonomie et de flexibilité, les employeurs peuvent également exercer un contrôle considérable sur la façon dont les travailleurs accomplissent leur travail. La gestion algorithmique permet

⁶² Prassl, J. (2018). [Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy](#), p. 9.

⁶³ Mazmanian, M., Orlikowski, W.J. et Yates, J. (2013). [The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals](#).

⁶⁴ Jarrahi, M.H. et al. (2019). [Platformic management, boundary resources for gig work, and worker autonomy](#), p. 153-189.

⁶⁵ Commission des relations de travail de l'Ontario. (2020). [Canadian union of postal workers v. Foodora Inc.](#)

⁶⁶ Kellogg, K.C., Valentine, M.A. et Christin, A. (2020). [Algorithms at work: The new contested terrain of control](#), p. 366-410.

⁶⁷ Rosenblat, A. et Stark, L. (2016). [Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers](#), p. 3758-3784.

⁶⁸ Ravenelle, A.J. (2019). [Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy](#).

aux plateformes de fournir des services rigoureusement planifiés, dont la transaction est dictée de bout en bout grâce à un contrôle étroit de leur main-d'œuvre : de la définition des conditions générales et de la vérification des qualifications pertinentes à la garantie d'exécution et de paiements adéquats. Le manque de pouvoir décisionnel des travailleurs sur ces aspects continue de limiter leur autonomie^{69, 70}.

La décentralisation et le fractionnement des travailleurs à la demande, rendus possibles par les plateformes numériques, sont également d'importants éléments à considérer lorsqu'on analyse les changements qui caractérisent l'évolution des modèles traditionnels de travail et d'organisation des travailleurs vers le travail à la demande. La décentralisation de la main-d'œuvre et la distance entre les travailleurs et les employeurs à la demande entraînent un manque de visibilité et une simplification de la chaîne de responsabilité, qui sont à leur tour difficiles à régler. Cette absence de responsabilité et de réglementation permet une adaptation à différents scénarios. Cependant, on constate qu'elle permet souvent aux opérateurs de plateformes de travail à la demande de se protéger contre les comportements professionnels jugés dangereux pour leur marque. Par exemple, on a souvent noté l'absence manifeste d'Airbnb lorsque le comportement d'un client ou d'un hôte nécessitait une réprimande ou des réparations. L'entreprise adoptait alors la position publique selon laquelle il s'agit d'un « marché dont le contrôle et – le risque – incombent aux hôtes et aux clients ». Cette même distance s'observe dans les mises à pied de travailleurs exclus de la plateforme, souvent enveloppées dans un message opaque sur la « manifestation d'un comportement non professionnel sans possibilité de preuve, de litige ou d'enquête⁷¹.

La difficulté de réglementer l'économie à la demande et l'absence de lois du travail typique qui protègent les droits des travailleurs à la demande sont largement reconnus dans la littérature analysée^{72, 73, 74, 75}. L'absence de réglementation et de droits laisse les travailleurs largement exposés aux forces du marché du travail extérieur^{76, 77}. De plus, la nature décentralisée du travail à la demande peut devenir un obstacle à la création de relations et de communautés pour les travailleurs, rendant difficile l'organisation collective autour de leur expérience. L'éloignement du travail mine la capacité des travailleurs à former des réseaux de confiance interpersonnels à travers le contact personnel avec leurs clients, et, par

⁶⁹ Prassl, J. (2018). [Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy](#).

⁷⁰ Rosenblat, A. (2018). [Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work](#).

⁷¹ Ravenelle, A.J. (2019). [Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy](#).

⁷² Donovan, S.A., Bradley, D.H. et Shimabukuru, J.O. (2016). [What does the gig economy mean for workers?](#), p. 22.

⁷³ Salamon, E. (2019). [Digitizing freelance media labor: A class of workers negotiates entrepreneurialism and activism](#), p. 105-122.

⁷⁴ Poon, T.S. (2018). [Independent workers: Growth trends, categories, and employee relations implications in the emerging gig economy](#), p. 63-69.

⁷⁵ Stewart, A. et Stanford, J. (2017). [Regulating work in the gig economy: What are the options?](#), p. 420-437.

⁷⁶ Wood A.J. et al. (2019). [Networked but commodified: The \(dis\)embeddedness of digital labour in the gig economy](#), p. 931-950.

⁷⁷ Todolí-Signes, A. (2017). [The "gig economy": Employee, self-employed or the need for a special employment regulation?](#), p. 193-205.

conséquent, leur capacité à s'affranchir des plateformes comme intermédiaire dans leur travail⁷⁸. Le travail collaboratif a été proposée comme une méthode que les travailleurs à la demande peuvent utiliser pour partager leurs expériences et apporter plus de sécurité et de structure à la nature informelle, incertaine et précaire du travail à la demande.

Le transfert du risque

Dans une relation de travail typique, les employeurs acceptent un certain nombre d'obligations de protection imposées par les politiques et la réglementation du travail en contrepartie d'avantages économiques liés au contrôle de leur main-d'œuvre. C'est un compromis fondamental : les travailleurs suivent les ordres de leurs employeurs et bénéficient en retour d'un minimum de stabilité et de sécurité économique. Ce compromis, devenu la norme sous le fordisme, le système de production de masse mis en place au début du XX^e siècle par la Ford Motor Company, signifie qu'un travailleur peut s'attendre à troquer la déqualification de son travail (par l'introduction de tâches simplifiées, subalternes et répétitives) contre la stabilité⁷⁹. Aujourd'hui, les travailleurs à la demande continuent d'effectuer un travail non spécialisé, mais sans protection, ni possibilité de progression professionnelle, ni garantie de stabilité financière⁸⁰.

On peut également établir un lien entre le développement du travail à la demande tel que nous le connaissons aujourd'hui et le besoin accru de s'identifier et de s'adapter en fonction de la marque d'une entreprise. Au cours du dernier demi-siècle, la théorie de la gestion d'entreprise recommandait de plus en plus aux entreprises de définir leurs domaines d'excellence et d'embaucher des employés assignés exclusivement à ces tâches. Tout le reste devrait être externalisé afin de réduire les frais généraux et les risques⁸¹.

On peut trouver des exemples de ce style de gestion dans tous les types d'emploi, pas seulement dans le travail à la demande. Par exemple, c'est cette logique qui a aidé Nike à réaliser que son atout le plus précieux n'est pas sa capacité de concevoir et de fabriquer des chaussures de course, mais sa capacité de créer une marque axée sur un style de vie athlétique⁸². Dans les relations de travail typiques, ce style de gestion a permis de justifier facilement l'externalisation de nombreux types d'activités de travail auparavant sous contrôle de l'employeur afin d'alléger ou de transférer le fardeau du risque de l'entreprise.

⁷⁸ Merkel, J. (2018). [“Freelance isn't free.” Co-working as a critical urban practice to cope with informality in creative labour markets](#), p. 526–547.

⁷⁹ Mumby, D.K. (2019). [Work: What is it good for? \(Absolutely nothing\). – A critical theorist's perspective](#), p. 429-443.

⁸⁰ Commission des relations de travail de l'Ontario. (2020). [Canadian union of postal workers v. Foodora Inc.](#)

⁸¹ Mumby, D.K. (2019). [Work: What is it good for? \(Absolutely nothing\). – A critical theorist's perspective](#), p. 429-443.

⁸² Ibid.

Malgré les changements intervenus dans l'expérience de travail des travailleurs à la demande ces dernières années, les catégorisations des travailleurs obéissent toujours au principe du risque et de la rémunération proportionnelle connexes. Le Canada, compte trois types d'emploi définis par rapport au risque :



Les travailleurs à la demande ont fait l'objet d'une grande attention en raison de la question de la classification erronée de ce type d'emploi^{83, 84} comme entrepreneurs indépendants bien que, très souvent, leur dépendance vis-à-vis de l'employeur ressemble davantage à celle d'un employé. Au Canada, le statut d'entrepreneur dépendant existe pour combler ce vide, c'est-à-dire lorsqu'un entrepreneur ressemble davantage à un employé qu'à un entrepreneur indépendant et qu'il bénéficie du droit de négociation collective. Cet argument a été au cœur de la décision de syndicalisation de Foodora en 2020⁸⁵. Ce statut n'existe pas aux États-Unis^{86, 87}. En Europe, une étude a montré que les employés dont le statut se situe entre celui de travailleur indépendant et celui de salarié, un travailleur autonome dépendant, ont fini par connaître une augmentation des exigences professionnelles par rapport aux employés à temps plein, et une diminution du contrôle sur leur emploi par rapport à ceux qui étaient indépendants, ce qui s'est traduit par une détérioration globale des résultats professionnels⁸⁸.

À bien des égards, les entrepreneurs indépendants sont apparus dans le cadre d'un modèle d'affaires stratégique, particulièrement dans l'économie à la demande. En présentant les travailleurs comme des entrepreneurs indépendants, voire des « partenaires⁸⁹, et en réfutant leur statut d'employé, on crée de la valeur pour les actionnaires en évitant le coût et la responsabilité d'une main-d'œuvre nombreuse. Au lieu de cela, les employeurs peuvent transférer la responsabilité des actifs, de la rémunération, des assurances, des impôts et des risques de fluctuation de la demande à une flotte de « micro-entrepreneurs⁹⁰. C'est ce qui explique la forte valorisation de nombreuses entreprises de plateformes. En réalité, la plupart des opérateurs de plateformes ont subi des pertes importantes qu'ils supportent grâce

⁸³ Bajwa, U. et al. (2018). [Towards an understanding of workers' experiences in the global gig economy.](#)

⁸⁴ Zwick, A. (2017). [Welcome to the gig economy: Neoliberal industrial relations et the case of Uber](#), p. 679-691.

⁸⁵ Commission des relations de travail de l'Ontario. (2020). [Canadian union of postal workers v. Foodora Inc.](#)

⁸⁶ Ravenelle, A.J. (2019). [Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy.](#)

⁸⁷ Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives.](#)

⁸⁸ Millán, A., Millán, J.M. et Caçador-Rodrigues, L. (2019). [Disclosing "masked employees" in Europe: Job control, job demands and job outcomes of "dependent self-employed workers."](#)

⁸⁹ Ahsan, M. (2020). [Entrepreneurship and ethics in the sharing economy: A critical perspective](#), p. 19-33.

⁹⁰ Adams, A., Freedman, J. et Prassl, J. (2018). [Rethinking legal taxonomies for the gig economy](#), p. 475-494.

aux subventions financées par le capital-risque, ce qui leur a permis de créer des effets de réseau et d'établir un pouvoir de monopole^{91, 92}.

L'externalisation du travail et la mauvaise classification des travailleurs, combinées à la prolifération des appareils personnels et de la technologie des plateformes, ont rendu le travail moins visible, et à bien des égards, une visibilité réduite présente des avantages stratégiques. Les travailleurs sont maintenus à distance des centres opérationnels de l'entreprise, même lorsqu'un élément d'interaction physique subsiste. Aussi invisible soit-il, le travail reste au cœur de l'économie à la demande : sans accès aux grands réservoirs de travailleurs à la demande, il serait impossible pour les plateformes et les applications de fournir tous les petits boulots, tâches et trajets qu'elles offrent.

La technologie permet à ce type d'emploi de prendre de l'expansion, de traverser les frontières traditionnelles et d'être de plus en plus difficile à contenir. Elle façonne également notre perception de ce qui se passe en coulisses. Lorsque nous interagissons avec une application bien conçue par l'intermédiaire de nos ordinateurs ou nos appareils mobiles, nous oublions facilement que nous échangeons avec un être humain qui se trouve à l'autre bout de cet appareil et qui, en fin de compte, fournira le service. C'est ainsi que s'effacent les frontières entre les algorithmes et les humains⁹³.

La perception du travailleur comme un service, implicitement ou non, est au cœur du modèle de l'économie à la demande et contribue à la précarité et au risque associés au fait d'être travailleur à la demande. On le voit très clairement dans les propos du PDG d'Amazon, Jeff Bezos, sur les travailleurs à la demande, qu'il qualifie d'« intelligence artificielle artificielle » et dans les racines historiques des plateformes du travail à la demande comme Amazon Mechanical Turk (AMT)⁹⁴. Les foules de travailleurs coordonnés par le biais d'AMT constituent ce que Bezos a appelé en 2006 « les humains en tant que service »⁹⁵. L'attrait de l'idée des humains en tant que service et de sa prévalence dans la modélisation des entreprises au XXI^e siècle est simple : le développement et l'entretien de fonctions comme l'infrastructure informatique, dans une main-d'œuvre nombreuse, sont coûteux. Les travailleurs doivent être formés et rémunérés indépendamment des hausses et des baisses de la demande des consommateurs. Cependant, une fois que le travail lui-même devient le service ou la marchandise, on peut éviter ces responsabilités, réduire les prix pour les consommateurs et augmenter les profits des employeurs⁹⁶.

⁹¹ Prassl, J. (2018). [Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy](#).

⁹² Srnicek, N. (2016). [Platform capitalism](#).

⁹³ Prassl, J. (2018). [Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy](#), p. 5.

⁹⁴ Prassl, J. (2018). [Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy](#).

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Prassl, J. (2018). [Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy](#).

À la base, en se présentant comme des intermédiaires plutôt que comme des prestataires de services, les opérateurs de plateformes d'emplois à la demande peuvent transférer la quasi-totalité de leurs risques et coûts commerciaux à d'autres, dont les travailleurs, mais aussi les consommateurs et les contribuables. Les cas sont nombreux de consommateurs aux prises avec de problèmes sérieux (p. ex. agression, discrimination, décès) pour lesquels les plateformes ont refusé d'assumer la responsabilité. Pour les contribuables, le modèle économique de l'économie à la demande entraîne des pertes importantes de revenus fiscaux, tant directement à travers des impôts non payés qu'indirectement à travers des subventions financées par les contribuables et versées aux travailleurs des plateformes qui dépendent possiblement davantage du système de sécurité sociale, malgré leurs heures de travail à temps plein⁹⁷.

Cependant, il est intéressant de constater que la façon dont les plateformes changent la nature des économies formelle et informelle n'est pas nécessairement à sens unique. Bien que la nature des plateformes de travail érode les RTN, elles peuvent également offrir une rampe d'accès progressiste à la formalisation du travail. Les travailleurs les moins éduqués sont souvent issus de milieux à faibles revenus et travaillent dans des emplois précaires et mal payés dans des marchés locaux informels. Il est tout à fait possible qu'ils considèrent le travail à la demande reposant sur la technologie comme un substitut intéressant à un marché du travail informel et dysfonctionnel, et comme une chance importante d'accéder à des possibilités de gagner leur vie⁹⁸. Bien que la déqualification du travail à la demande ait fait l'objet de beaucoup d'attention, il est possible qu'il fonctionne aussi en sens inverse, c'est-à-dire qu'il permet de structurer et rendre visibles de nouveaux groupes de travailleurs.

Aspects ayant un effet sur les travailleurs à la demande

Ce tour d'horizon de la littérature a révélé des thèmes interreliés sur la signification et l'organisation du travail et le transfert des risques. À l'intérieur de ces thèmes, nous avons révélé certains aspects clés. Nous estimons que des différences dans les aspects suivants auront des répercussions significatives sur l'expérience individuelle du travail à la demande, et constituent des facteurs que les décideurs politiques devraient considérer comme nécessitant une attention particulière relativement au travail à la demande :

- le niveau de compétence;
- le niveau de l'investissement initial en capital financier et social à l'entrée;
- le niveau de rémunération;
- le niveau d'identification et de réalisation de soi qu'une personne tire de son travail;

⁹⁷ Prassl, J. (2018). [Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy](#).

⁹⁸ Anwar, M.A. et Graham, M. (2019). [Hidden transcripts of the gig economy: labour agency and the new art of resistance among African gig workers](#).

- le niveau de précarité/insécurité;
- le niveau d'autonomie/liberté réelle.

Ces aspects présentent chacun des niveaux, c'est-à-dire des spectres individuels de faible à élevé, qui, ensemble, déterminent l'expérience d'une personne. Cependant, aucun de ces éléments n'est fixe. À mesure que les conditions du milieu changent, l'impression qu'a une personne de recevoir une rémunération satisfaisante ou non change également. À mesure que les facteurs familiaux d'une personne changent, p. ex. lorsqu'elle se marie, tombe malade ou devient parent, le niveau de risque financier qu'elle est prête à prendre pour entrer sur le marché du travail peut diminuer, ou ses besoins en matière d'accès aux cotisations de retraite de l'employeur peuvent augmenter. Même les changements de statut d'immigration peuvent modifier la façon dont une personne perçoit la satisfaction professionnelle dans le travail à la demande. Si le seul emploi auquel une personne peut accéder se trouve dans l'économie à la demande informelle parce qu'elle n'a pas le bon visa de travail, elle peut très bien se contenter de cette possibilité. Toutefois, lorsque la même personne obtient le travail de travailler au Canada, elle peut souhaiter remplacer le travail à la demande par un revenu plus sûr. En réalité, les Canadiens et les Canadiennes sont plus nombreux que jamais à travailler à la demande, soulignant l'urgence de poursuivre la recherche et de mieux comprendre le travail à la demande pour l'économie canadienne.

DOMAINES D'ÉTUDES FUTURES

L'objectif de cet examen était de mieux comprendre l'économie à la demande au Canada, particulièrement la nature du travail à la demande et l'expérience de ses travailleurs. De l'absence de contrôles réglementés pour les travailleurs à la demande afin d'établir une sécurité financière et personnelle à la nature peu spécialisée de certaines des tâches au cœur de leur travail, le modèle du travail à la demande représente un changement par rapport aux relations de travail typiques. Pour comprendre et catégoriser le travail et les travailleurs à la demande, il est nécessaire de créer des typologies définies. Cela permettrait d'élaborer des politiques et des recherches adaptées à leur situation unique et de formuler plus clairement les besoins et les expériences des travailleurs dans l'ensemble du segment du travail à la demande.

Il est fondamental que nous comprenions le travail à et les travailleurs à la demande. C'est pourquoi, dans un premier temps, nous recommandons de définir une typologie spéculative des travailleurs pour modéliser les différents résultats des variations que nous avons établies. La définition de catégories plus précises de travailleurs à la demande permettrait d'élaborer des politiques et des recherches adaptées à leur situation unique, et permettrait également de formuler plus clairement les besoins et les expériences des travailleurs dans l'ensemble du segment du travail à la demande.

Le besoin de telles connaissances est d'autant plus critique en raison de l'incertitude, de la vulnérabilité et de la précarité accrues que connaissent de nombreux travailleurs en raison de la COVID-19. Nous avons vu comment les travailleurs à la demande sont laissés dans la précarité en ces temps difficiles : la lutte victorieuse des travailleurs de Foodora pour réfuter l'étiquette d'entrepreneurs indépendants et obtenir le droit de se syndiquer a été anéantie lorsque l'entreprise a quitté le pays en pleine pandémie. Cette décision de partir fait planer l'incertitude sur la viabilité et la facilité de syndicalisation à grande échelle dans l'économie à la demande (ou du moins sur le renforcement de certaines normes de travail pour les travailleurs à la demande). Elle renforce également le pouvoir disproportionné que les employeurs des travailleurs à la demande peuvent avoir sur ces derniers et met à nu la question à savoir comment nous pourrions commencer à démanteler ou mieux réglementer ces structures de pouvoir. Qui plus est, de nombreux travailleurs à la demande sont désormais considérés comme des travailleurs essentiels et leurs besoins sont pris en compte dans les prestations d'urgence liées à la pandémie au Canada. On peut donc se demander si les besoins des travailleurs à la demande sont peut-être davantage mis en lumière que par le passé et si, par conséquent, le changement de paradigme quant aux travailleurs essentiels persistera après la pandémie.

Les questions relatives à la reconnaissance et à la réglementation du travail à la demande au Canada doivent être approfondies. Il est essentiel de comprendre comment les travailleurs entrent dans l'économie à la demande, comment ils s'y débrouillent et quel en est leur expérience, afin d'élaborer des politiques adaptées à leurs besoins de protection et de soutien. En mettant à profit les idées et modèles avancés tout au long du présent rapport, et enrichis de recherches primaires supplémentaires, nous pouvons élaborer un programme politique qui tienne compte des nuances du travail à la demande au Canada.

BIBLIOGRAPHIE

- Abraham, K.G. et Amaya, A. (2019). Probing for informal work activity. *Journal of Official Statistics*, vol. 35, n° 3, pp. 487-508. <https://doi.org/10.2478/ios-2019-0021>
- Adams, A., Freedman, J. et Prassl, J. (2018). Rethinking legal taxonomies for the gig economy. *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 34, n° 3, pp. 475-494. <https://doi.org/10.1093/oxrep/gry006>
- Ahsan, M. (2020). Entrepreneurship and ethics in the sharing economy: A critical perspective. *Journal of Business Ethics*, vol. 161, n° 1, pp. 19-33. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3975-2>
- Anwar, M.A. et Graham, M. (2019). Hidden transcripts of the gig economy: Labour agency and the new art of resistance among African gig workers. *Environment and Planning A: Economy and Space*. <https://doi.org/10.1177/0308518X19894584>
- Bajwa, U., Knorr, L., Di Ruggiero, E., Gastaldo, D. et Zendel, A. (2018). Towards an understanding of workers' experiences in the global gig economy. *Global Migration & Health Initiative*. <https://www.giomhi.org/gigsreporhighlights.html>
- Beckett, A. (19 janvier 2018). Post-work: The radical idea of a world without jobs. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/news/2018/jan/19/post-work-the-radical-idea-of-a-world-without-jobs>
- Bosch, G. (1986). Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?. *WSI-Mitteilungen*, vol. 39, n° 3, pp. 163-176. <https://www.wsi.de/en/wsi-mitteilungen-15427.htm>
- Butler, S. (20 décembre 2018). Uber loses appeal over driver employment rights. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>
- Commission des relations de travail de l'Ontario. (25 février 2020). *Canadian union of postal workers v. Foodora Inc.*, Commission des relations de travail de l'Ontario. http://www.olrb.gov.on.ca/Decision/1346-19-R_Foodora-Inc-Feb-25-2020.pdf
- Donovan, S.A., Bradley, D.H. et Shimabukuru, J.O. (2016). What does the gig economy mean for workers?. *Congressional Research Service*, pp. 22. https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2512&context=key_workplace
- Ducharme, J. (11 mars 2020). World Health Organization declares COVID-19 a "pandemic". Here's what that means. *Time USA*. <https://time.com/5791661/who-coronavirus-pandemic-declaration/>
- Foodora Canada. (28 avril 2020). Foodora Canada announces plans to close business while assuring support for employees. *Foodora Canada*. https://euvoio-images.foodora.com/marketing/production/ca/images/nl/foodora_Press_Release_April_27_2020.pdf?v=1421781204
- FundRazr. (s.d.). COVID-19 hardship fund for vulnerable foodsters united couriers. *FundRazr*. <https://fundrazr.com/FoodstersUnited>
- Gandini, A. (2015). Digital work: Self-branding et social capital in the freelance knowledge economy. *Marketing Theory*, vol. 16, n° 1, pp. 123-141. <https://doi.org/10.1177/1470593115607942>
- Gouvernement du Canada. (2020). Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19. *Gouvernement du Canada*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique.html>
- Graham, M. et Woodcock, J. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Polity Press. <https://www.wiley.com/en-us/The+Gig+Economy%3A+A+Critical+Introduction-p-9781509536368>
- Grant, T. et Baum, K.B. (29 mars 2020). Front-line workers receiving pay increases from big companies. *The Globe et Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/article-many-companies-paying-premiums-for-essential-work-labour-groups-call/>
- Haraway, D. (1988). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, vol. 14, n° 3, pp. 575-599. <https://doi.org/10.2307/3178066>

- Harpel, E. (2019). Gig et independent work. *Economic Development Journal*, vol. 18, n° 3, pp. 18-23. https://smartincentives.org/wp-content/uploads/EDJ_19_Summer_Harpel.pdf
- Hyman, L. (2018). *Temp: How American work, American business, and the American dream became temporary*. Viking. <https://newbooksnetwork.com/louis-hyman-temp-how-american-work-american-business-et-the-american-dream-became-temporary-viking-2018/>
- I Lost My Gig Canada (ILMG). (s.d.). I lost my gig. <https://ilostmygig.ca/>
- Intuit. (2010). Intuit 2020 report: Twenty trends that will shape the next decade. Intuit. https://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_2020_report.pdf
- Jarrahi, M.H., Sutherland, W., Nelson, S.B. et Sawyer, S. (2019). Platformic management, boundary resources for gig work, and worker autonomy. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, vol. 29 n° 1, pp. 153-189. <https://doi.org/10.1007/s10606-019-09368-7>
- Jeon, S.H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019025-fra.htm>
- Johal, S. et Thirgood, J. (2016). Working without a net: Rethinking Canada's social policy in the new age of work. Mowat Centre. <http://www.deslibris.ca/ID/10065909>
- Katz, L.F. et Krueger, A.B. (2016). The rise et nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015. National Bureau of Economic Research, pp. 1-48. <https://www.nber.org/papers/w22667.pdf>
- Kellogg, K.C., Valentine, M.A. et Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, vol. 14, n° 1, pp. 366-410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Khalid, F.A., Chan, W.M. et Jalil, A.A. (2019). An autoethnographic report on freelance employment in the Malaysian oil and gas industry during uncertain economic conditions. *The Qualitative Report*, vol. 24, n° 10, pp. 2592-2607. <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol24/iss10/>
- Kostyshyna, O. et Luu, C. (2019). The size et characteristics of informal (gig) work in Canada. Banque du Canada. https://www.banqueducanada.ca/2019/02/note-analytique-personnel-2019-6/?_ga=2.206509459.1610412511.1593035979-416060344.1593035979
- Kuhn, K.M. et Galloway, T.L. (2019). Expanding perspectives on gig work et gig workers. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 34, n° 4, pp. 186-191. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2019-507>
- Liu, H. et Grekou, D. (2018). The entry into and exit out of self-employment and business ownership in Canada. Statistique Canada. <https://ideas.repec.org/p/stc/stcp3e/2018407e.html>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W.J. et Yates, J. (2013). The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Inform*. <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/112333>
- Merkel, J. (2018). "Freelance isn't free." Co-working as a critical urban practice to cope with informality in creative labour markets. *Urban Studies*, vol. 56, n° 3, pp. 526-547. <https://doi.org/10.1177/0042098018782374>
- Millán, A., Millán, J.M. et Caçador-Rodrigues, L. (2019). Disclosing "masked employees" in Europe: Job control, job demands et job outcomes of "dependent self-employed workers.". *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00245-7>
- Mojtehdzadeh, S. (7 avril 2020). For artists and gig workers, expanded emergency benefit access is "encouraging" — but worries about the post-COVID-19 future remain. *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/news/canada/2020/04/07/for-artists-et-gig-workers-expanded-emergency-benefit-access-is-encouraging-but-worries-about-the-post-covid-19-future-remain.html>
- Mojtehdzadeh, S. (27 avril 2020). Food-delivery app Foodora announces exit from Canada two months after historic worker win. *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/business/2020/04/27/foodora-to-shut-down-in-canada-on-may-11-amid-profitability-challenges.html>
- Mumby, D.K. (2019). Work: What is it good for? (Absolutely nothing)—A critical theorist's perspective . *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 12, n° 4, pp. 429-443. <https://doi.org/10.1017/iop.2019.69>

Organisation internationale du travail. (13 février 2018). Que peut nous enseigner le passé pour l'avenir du travail?.

Organisation internationale du travail. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_617859/lang--en/index.htm

Ozimek, A. (2019). Report: Freelancing et the economy in 2019. Upwork.

<https://www.upwork.com/press/economics/freelancing-et-the-economy-in-2019/>

Poon, T.S. (2018). Independent workers: Growth trends, categories, and employee relations implications in the emerging gig economy. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 31, n° 1, pp. 63-69.

<https://doi.org/10.1007/s10672-018-9318-8>

Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise et perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.

<https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/oso/9780198797012.001.0001/oso-9780198797012>

Randstad. (2019). *Workforce 2025: The future of the world of work*. Randstad.

<https://content.randstad.ca/hubfs/workforce2025/Workforce-2025-Randstad-Part1.pdf>

Ravenelle, A.J. (2017). Sharing economy workers: Selling, not sharing. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 10, n° 2, pp. 281-295. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsw043>

Ravenelle, A.J. (2019). *Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy*. University of California Press.

<https://www.ucpress.edu/book/9780520300569/hustle-et-gig>

Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. University of California Press.

Rosenblat, A. et Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, vol. 10, pp. 3758-3784.

<https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>

Salamon, E. (2019). Digitizing freelance media labor: A class of workers negotiates entrepreneurialism et activism. *New Media & Society*, vol. 22, n° 1, pp. 105-122. <https://doi.org/10.1177/1461444819861958>

Srnicek, N. (2016). *Platform capitalism*. Polity Press. <https://www.wiley.com/en-ca/Platform+Capitalism-p-9781509504862>

Statistique Canada. (2018). *Économie numérique, juillet 2017 à juin 2018*. Statistique Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/180829/dq180829b-fra.pdf?st=upVTGgN>

Statistique Canada. (2020). *Enquête canadienne sur le revenu, 2018*. Statistique Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200224/dq200224a-fra.htm>

Stewart, A. et Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options?. *The Economic et Labour Relations Review*, vol. 28, n° 3, pp. 420-437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>

Todolí-Signes, A. (2017). The "gig economy": Employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n° 2, pp. 193-205.

<https://doi.org/10.1177/1024258917701381>

Vosko, L.F. (2000). *Temporary work: The gendered rise of a precarious employment relationship*. University of Toronto Press, 2000. <https://utorontopress.com/ca/temporary-work-3>

Wallenstein, J., de Chalendar, A., Reeves, M. et Bailey, A. (2019). *The new freelancers: Tapping talent in the gig economy*. Boston Consulting Group and Henderson Institute. https://image-src.bcg.com/Images/BCG-The-New-Freelancers-Jan-2019_tcm9-211593.pdf

Wood, A.J., Graham, M., Lehdonvirta, V. et Hjorth, I. (2019). Networked but commodified: The (dis)embeddedness of digital labour in the gig economy. *Sociology*, vol. 53, n° 5, pp. 931-950. <https://doi.org/10.1177/0038038519828906>

Yssaad, L. et Ferrao, V. (2019). *Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils?*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/71-222-x/71-222-x2019002-fra.pdf?st=7uGCLp>

Zwick, A. (2017). Welcome to the gig economy: Neoliberal industrial relations and the case of Uber. *GeoJournal*, vol. 83, n° 4, pp. 679-691. <https://doi.org/10.1007/s10708-017-9793-8>

