



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Sur l'économie de plateformes

Présenté au ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

Dans le cadre de consultations organisées par le Groupe de travail sur l'économie collaborative (GTEC)

25 avril 2018

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 2^e trimestre 2018

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

ISBN 978-2-89639-375-6

Table des matières

Introduction.....	3
1. Notre analyse syndicale des plateformes numériques.....	4
1.1 Économie collaborative : une désignation à rejeter.....	4
1.2 Portrait des plateformes numériques.....	5
2. Un enjeu de fond : la hausse des inégalités.....	8
2.1 Une polarisation accrue du marché du travail.....	8
2.2 Un marché du travail de plus en plus mondialisé	9
2.3 Une tendance vers les monopoles.....	9
3. Une détérioration des conditions de travail	10
3.1 Des emplois plus précaires	10
3.2 De faibles rémunérations	11
3.3 Brouillage entre la vie privée et professionnelle.....	11
3.4 Des travailleurs et des travailleuses au service des machines.....	12
3.5 Des plateformes toutes-puissantes	13
4. Nos principales revendications	14
4.1 Adapter le filet social.....	14
4.2 Des relations du travail à repenser.....	15
4.3 Établir un dialogue social fort.....	18
Conclusion.....	19

Introduction

Plus importante centrale syndicale au Québec, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec représente 600 000 personnes dans tous les secteurs d'activité économique et dans toutes les régions du Québec. À titre d'actrice syndicale luttant pour la justice sociale et le respect des droits des travailleuses et des travailleurs, la FTQ s'inquiète fortement de l'émergence des plateformes numériques dans l'économie québécoise. Plus particulièrement, nous craignons qu'elles transforment en profondeur le monde du travail et de l'emploi tout en remettant en cause le modèle social québécois. L'approche de la FTQ n'a jamais été de s'opposer aux changements technologiques, mais plutôt de militer pour un progrès sans victime. Nous ne saurions accepter l'idée d'une société qui profiterait à une minorité de personnes alors qu'une majorité grandissante serait condamnée à la précarité.

La FTQ déplore la vision peu critique de l'économie de plateformes du document de consultation du Groupe de travail sur l'économie collaborative¹. Il est possible que nous soyons à l'aube d'une grande restructuration, une transition qui ne serait pas sans impacts sur les travailleuses et travailleurs du Québec. Si les innovations technologiques peuvent contribuer à augmenter la productivité et à ouvrir de nouveaux marchés, la FTQ est d'avis qu'elles comportent aussi des risques importants notamment en ce qui concerne l'emploi, les conditions de travail et les protections sociales.

Bien que les enjeux soient nombreux à propos des plateformes, nous limiterons notre intervention aux questions du travail et de l'emploi. D'abord, nous estimons que la prolifération de ces plateformes viendra accentuer le problème des inégalités. Les emplois créés sont généralement précaires, la division globale du travail permise par ces technologies cause un nivellement vers le bas des conditions de travail et la nature même de ces plateformes tend à concentrer la richesse produite dans les mains de quelques individus. Ensuite, nous examinerons de plus près l'enjeu des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs de plateformes qui sont le plus souvent marquées par la précarité, de faibles rémunérations, l'intensification du travail ainsi qu'un accès restreint aux protections sociales. Par ailleurs, les travailleurs et les travailleuses de ces plateformes peuvent difficilement faire valoir leurs droits, se syndiquer et négocier leurs conditions de travail avec le cadre législatif actuel. À cet effet, nous proposons plusieurs solutions pour moderniser le modèle de relations du travail afin de garantir le droit d'association.

Ces inquiétudes sont assez importantes pour que le gouvernement entreprenne un exercice de dialogue social sur le sujet. C'est pourquoi la FTQ demande au gouvernement du Québec de mettre sur pied un chantier de réflexion sur l'avenir du filet social et du modèle de relations du travail dans le contexte de la numérisation de l'économie et de l'émergence des plateformes.

¹ QUÉBEC, *Économie collaborative – Mieux comprendre les transformations, moderniser et renforcer les politiques publiques*, document de consultation du Groupe de travail sur l'économie collaborative, 2017, [En ligne] [www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/entrepreneuriat/economie_collaborative/document_consultation_ecocollab.pdf].

1. Notre analyse syndicale des plateformes numériques

1.1 Économie collaborative : une désignation à rejeter

Dans le document de consultation, on opte pour la notion d'économie collaborative plutôt que celle d'économie de partage afin de décrire les nouveaux modèles de prestations de services découlant des plateformes numériques. Nous sommes également d'avis que la notion même d'économie de partage pose problème. Comme le souligne l'auteur Tom Slee, « [L]e mot "partage" évoque une interaction sociale non commerciale entre pairs, un échange où l'argent n'entre pas en jeu, motivé à tout le moins par la générosité, le désir de donner ou d'aider. Quant à l'"économie", elle suggère une transaction commerciale, un échange intéressé d'argent contre un bien ou un service² ». Ainsi, la notion d'économie de partage combine deux notions qui entrent en opposition.

Cela dit, la notion d'économie collaborative ne permet pas davantage d'éviter les pièges de l'économie du partage. L'une comme l'autre ne permet pas de faire la distinction entre les activités à vocation marchande et non marchande. Selon nous, il est problématique de regrouper dans une même catégorie des entreprises hautement capitalisées comme *Uber* ou *Airbnb* avec des entreprises à but non lucratif ou des initiatives à vocation sociale. En tant que nouveaux modèles d'affaires, ces plateformes s'inscrivent directement dans l'évolution du capitalisme. Leur objectif consiste à introduire une logique de marchandisation dans encore plus de facettes de nos vies et à capter la valeur d'activités qui se trouvaient auparavant dans l'économie informelle³. En parlant d'économie collaborative, on tend à occulter cette réalité. En outre, cette désignation témoigne d'un optimisme certain. Pourtant, l'activité entre les personnes qui exécutent le travail et la plateforme ne relève pas de la collaboration, mais de rapports de pouvoir bien réels.

Ainsi, la FTQ rejette la notion d'économie collaborative et préfère celle d'économie de plateformes⁴. Cette désignation, selon nous, traduit de manière plus juste les transformations économiques et sociales portées par la numérisation de l'économie (voir encadré ci-dessous).

² Tom SLEE, *Ce qui est à toi est à moi*, Lux Éditeur, 2016, p.14.

³ Ursula HUWS, « Logged In – The new economy makes it harder than ever to untangle capitalism from our daily lives », *Jacobin*, 6 janvier 2016, [En ligne] [www.jacobinmag.com/2016/01/huws-sharing-economy-crowdsourcing-precarity-uber-workers].

⁴ Certains parlent même de capitalisme de plateformes pour illustrer cette évolution du capitalisme.

DE QUOI PARLE-T-ON QUAND ON FAIT RÉFÉRENCE À L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE ?

Bien qu'il n'existe pas de définition univoque de l'économie numérique, l'Institut syndical européen propose de retenir quatre caractéristiques majeures pour qualifier cette nouvelle forme d'économie. D'abord les **mégadonnées** (*big data*), qui réfèrent à l'information numérisée produite en très grande quantité et maintenant exploitable avec de puissants algorithmes, devenant ainsi une ressource économique et stratégique de plus en plus importante. Ensuite, une nouvelle génération **d'objets communicants et de machines capables d'apprendre** puis de se déplacer qui transforment le modèle de production industrielle, parfois désignée sous « industrie 4.0 ». De même que **l'interconnexion croissante** et permanente entre les différents acteurs (importance du « réseau » comme principe organisateur) qui modifie à la fois le rapport collectif que nous entretenons au temps et à la distance. Finalement, le rôle central des **plateformes** qui favorise le développement d'un nouveau modèle d'affaires, ce qui pourrait éventuellement se substituer aux modèles traditionnels. Ainsi, l'économie numérique se caractérise non pas par des changements radicaux, à l'exception du modèle des plateformes qui représente une véritable nouveauté, mais plutôt par les progrès technologiques qui permettent une nouvelle coordination entre ces différentes tendances à l'échelle mondiale⁵.

1.2 Portrait des plateformes numériques

D'après le Conseil national du numérique de France, une plateforme se définit « comme un service occupant une fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, contenus, services ou biens, le plus souvent édités ou fournis par des tiers. Au-delà de sa seule interface technique, elle organise et hiérarchise ces contenus en vue de leur présentation et de leur mise en relation aux utilisateurs finaux⁶ ». Dans les dernières années et en relativement peu de temps, le nombre de biens et services offerts sur les plateformes s'est considérablement accru, et l'économie de plateformes s'est rapidement intensifiée. Bien qu'il soit difficile d'évaluer avec précision la portée de ce secteur de l'économie, certaines analyses estimaient sa valeur mondiale en 2016 à 15 G\$ en projetant qu'elle pourrait atteindre 335 G\$ en 2025⁷. À titre d'exemple, dès 2015 et après moins de six ans d'existence, la valeur d'*Uber*, figure emblématique des plateformes s'il en est une, avait dépassé celle de *General Motors* ou de *Ford*⁸. Dans ce contexte et parce que ces évolutions s'opèrent rapidement en transformant continuellement le paysage économique⁹, il n'est pas toujours facile d'avoir une compréhension commune des bouleversements qui s'opèrent et des enjeux que ceux-ci soulèvent. Pourtant, une terminologie et un vocabulaire

⁵ Gérard VALENDUC, « Au doigt et à l'œil – Les conditions de travail dans des environnements digitalisés », *Hesamag*, n° 16, 2^e semestre 2017, p. 15.

⁶ CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE, *Travail, emploi, numérique – Les nouvelles trajectoires*, rapport remis à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 2016, p.32.

⁷ Zachary KILHOFFER, Karolien LENAERTS, *et al.*, *The platform Economy and Industrial Relations – Applying the old framework to the new reality*, 2017, [En ligne] [www.ceps.eu/system/files/RR2017-12_PlatformEconomyAndIR.pdf], p.17

⁸ Liyan CHEN, « At \$68 Billion valuation, Uber will be bigger than GM, Ford and Honda », *Forbes*, 4 décembre 2015, [En ligne] [www.forbes.com/sites/liyanchen/2015/12/04/at-68-billion-valuation-uber-will-be-bigger-than-gm-ford-and-honda/#592dcbe632e3].

⁹ 80 % des plateformes identifiées par la Commission européenne en 2017 avaient été mises sur pied en ou après 2010. Source : Brian FABO, Miroslav BEBLAVÝ, *et al.*, *An overview of European Platforms: scope and Business model*, 2017, [En ligne] [ec.europa.eu/jrc/en/publication/overview-european-platforms-scope-and-business-models], p.4.

communs faciliteraient assurément la discussion collective concernant ces grands changements.

Toutes les plateformes articulent, d'une manière ou d'une autre, l'offre et la demande afin de coordonner les échanges de main-d'œuvre, de biens et de services. Dans ce rôle, les plateformes agissent dans un espace entièrement virtuel : de la géolocalisation à l'attribution des tâches, en passant par le paiement et l'évaluation, tout se passe en ligne¹⁰. Cependant, puisqu'elles s'adressent à différents types d'activités productives, elles ont des impacts différenciés sur le marché et les conditions de travail. En effet, même si les plateformes se présentent souvent comme étant uniquement des intermédiaires, elles ont en réalité un contrôle immense sur le travail effectué. Entre autres, elles déterminent les tarifs et la façon dont le travail est organisé et effectué¹¹. Pour ces raisons, il est important de se donner collectivement les moyens de les distinguer et de les comprendre pour ce qu'elles sont et ce qu'elles produisent comme effets.

Dans cette optique et à partir du modèle développé par la Fondation Friedrich Ebert (*Friedrich Ebert Stiftung*)¹², la FTQ propose une catégorisation des différentes formes de plateformes numériques en lien avec le travail (voir figure 1). Il est utile de rappeler que dans le présent mémoire, la FTQ discute uniquement des plateformes de travail concernant une activité productive rétribuée. Ainsi, la présente réflexion ne s'intéresse ni aux plateformes de commerce de détail offrant des biens à vendre ou à louer telles qu'*eBay*, *Amazon*, *App-store* ou *Netflix* ni aux plateformes non commerciales qui reposent sur le don, le troc ou la location gratuite, à l'image de *Couchsurfing* par exemple.

Tout type de plateformes de travail met en relation directe les prestataires de service (professionnels ou particuliers) avec les consommateurs et les consommatrices (entreprises ou particuliers) dans une relation dématérialisée. Il est possible de recourir à deux grands critères pour catégoriser ces différentes plateformes :

1. La plateforme vise-t-elle un travail strictement virtuel et réalisé en ligne ou concerne-t-elle un travail tangible (hors ligne et localisé)?

Dans le premier cas, le travail est non matériel, entièrement virtuel et il peut être réalisé partout et n'importe où. Alors que dans l'autre cas, celui-ci s'inscrit localement et doit être réalisé et rendu hors ligne.

2. Est-ce que le travail est attribué spécifiquement ou est-il ouvert à la multitude?

Lorsque le mandat est donné spécifiquement, la plateforme peut agir comme un employeur ou comme intermédiaire pour un travail sur demande dans lequel une main-d'œuvre « juste en-cas » est toujours disponible via la plateforme. Celle-ci agit alors comme « entremetteuse »

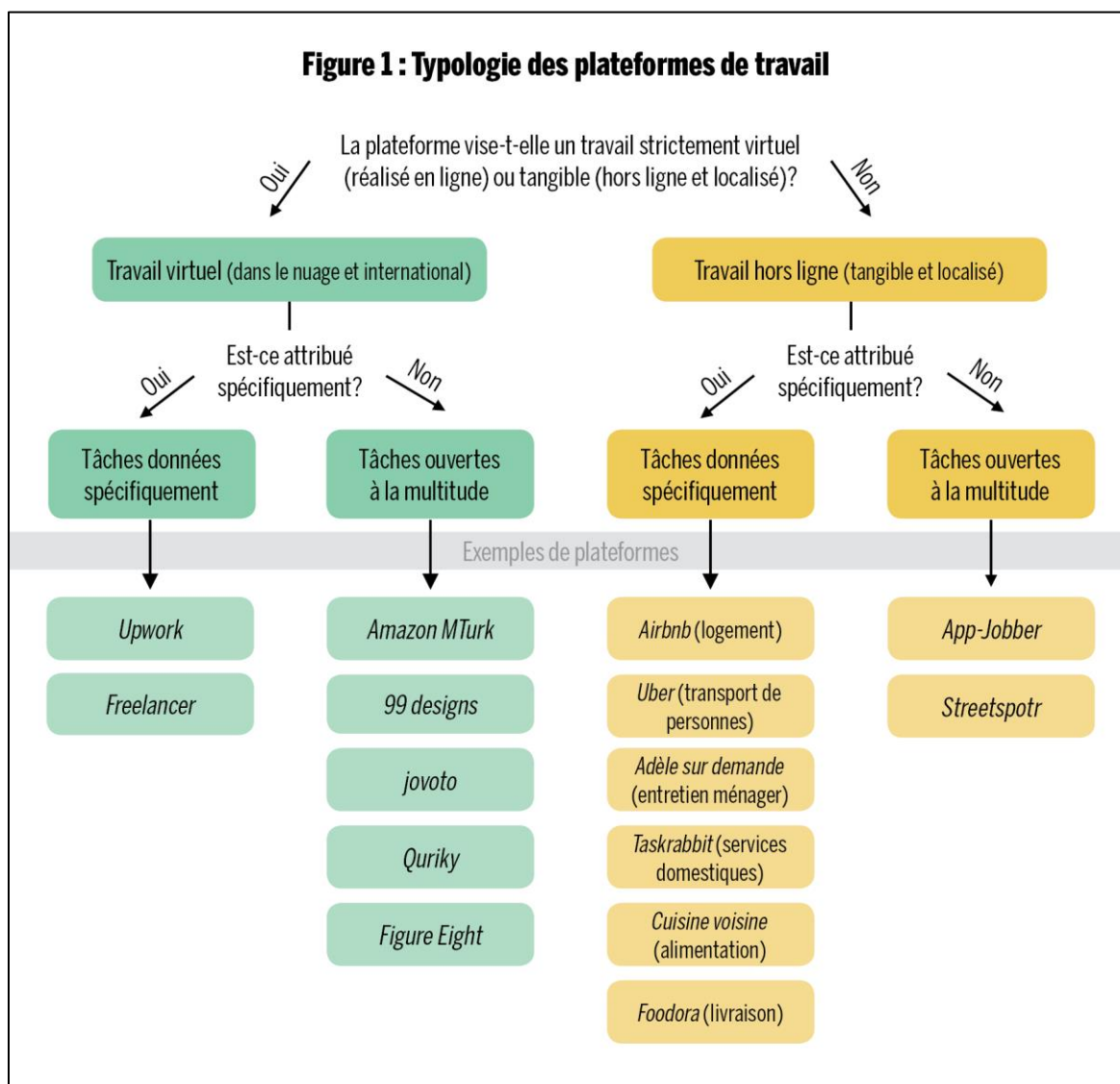
¹⁰ Bruno TEBOUL, « L'Ubérisation, l'automatisation... Le travail, les emplois de la seconde vague du numérique », *Big Data et Emploi : Séminaire en Économie*, janvier 2016, [En ligne] [hal.archives-ouvertes.fr/hal-01265304/document], p.3.

¹¹ Michelle MILLER, *The Union of the Future*, Roosevelt Institute, 2015, [En ligne] [rooseveltinstitute.org/wp-content/uploads/2015/10/Miller-The-Union-of-the-Future.pdf], p.3.

¹² Florian A. SCHMIDT, *Digital Labour Markets in the Platform Economy – Mapping the political challenges of Crowd work and Gig Work*, 2017, [En ligne] [library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf], p.7.

(*matchmaker*) en permettant au donneur d'ouvrage de trouver les « travailleurs autonomes » disposés à répondre à la demande. Lorsque le travail n'est pas attribué spécifiquement, la plateforme permet d'obtenir « des services, des idées ou des contenus en sollicitant les contributions d'un large groupe de personnes [multitude] et de personne en particulier, de la communauté en ligne plutôt qu'auprès des travailleurs ou fournisseurs traditionnels¹³ ». Dans ces cas, la plateforme agit uniquement en intermédiaire qui affiche le travail dont se saisira la multitude (*crowdsourcing*). Dans ce panorama on retrouve autant des tâches qualifiées que peu ou pas qualifiées.

La figure suivante illustre cette catégorisation et permet de représenter l'étendue de l'économie de plateformes.



¹³ Christophe DEGRYSE, « Les impacts sociaux de la numérisation de l'économie », *Institut syndical européen*, Working paper, 2016, p.38

Les plateformes, peu importe le type, constituent un élément important du nouveau monde du travail. Elles reposent sur de nouveaux modèles de fonctionnement des marchés et engendrent de nouveaux modèles d'affaires. Cet environnement est non seulement un accélérateur de nouvelles formes de travail, mais il contribue aussi à redéfinir le marché du travail et les conditions dans lesquelles s'exercent les différentes activités productives. La prochaine section permettra d'explorer ces considérations.

2. Un enjeu de fond : la hausse des inégalités

Au cours des 30 dernières années, la croissance économique a profité en grande majorité au 1 % le plus riche de la population. Il existe un consensus assez large voulant que les inégalités sociales doivent être combattues grâce à une meilleure redistribution de la richesse. Or, l'arrivée des plateformes numériques risque d'accentuer ce phénomène et pourrait complètement transformer nos sociétés si leur développement n'est pas adéquatement encadré. Pour qualifier cette nouvelle ère d'inégalités provoquée par la numérisation de l'économie, certains vont jusqu'à parler de « technoféodalisme », de « modèle paysan post-industriel » et même d'une nouvelle forme d'aristocratie¹⁴. Sans qu'il ne soit nécessaire de partager entièrement cette vision catastrophique, il est raisonnable d'avancer que les plateformes risquent de contribuer à la hausse des inégalités sociales, économiques, culturelles et démocratiques.

2.1 Une polarisation accrue du marché du travail

D'abord, les plateformes créent, de manière générale, des emplois faiblement rémunérés et de mauvaise qualité. Nous irons plus en détail sur cette question dans la section suivante. À court terme, la croissance de l'emploi sur les plateformes risque de contribuer à une polarisation du marché du travail, c'est-à-dire la création d'emplois hautement qualifiés et fortement rémunérés d'un côté et d'emplois précaires et faiblement rémunérés de l'autre. Ainsi, cette polarisation pourrait contribuer au déclin des emplois intermédiaires, ce qui, à terme, pourrait affaiblir significativement la classe moyenne. On se retrouverait donc avec une économie moins inclusive et plus inégalitaire qui crée quelques gagnants et gagnantes, mais beaucoup de perdants et de perdantes. Comme l'indique l'OCDE, « si la polarisation du marché du travail se poursuit, les salariés risquent d'être plus nombreux à se retrouver coincés dans des emplois peu qualifiés et mal rémunérés, avec peu de possibilités de franchir le fossé de plus en plus large les séparant des emplois assurant une rémunération et un bien-être suffisants¹⁵ ». Les personnes qui risquent de souffrir de cette polarisation sont évidemment celles qui ont le moins d'éducation et un niveau faible de compétences.

¹⁴ Steven HILL, « How the "Uber Economy" and Runaway Capitalism Are Screwing American Workers », *St. Martin's Press*, New York, 2015, p.15.

¹⁵ OCDE, *Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique*, Synthèses sur l'avenir du travail, 2016, p.3.

2.2 Un marché du travail de plus en plus mondialisé

Ensuite, les plateformes numériques permettent une division globale du travail encore plus prononcée. Comme le travail virtuel ne connaît pas de frontières, on peut s'attendre à ce qu'encore plus d'emplois puissent être délocalisés, et ce, même pour des emplois très qualifiés comme les médecins, les avocats et les avocates ou les programmeurs et les programmeuses informatiques¹⁶. Par exemple, la plateforme *Upwork* met en relation des entreprises et des travailleurs et des travailleuses de partout dans le monde pour réaliser à peu près n'importe quelle tâche pouvant s'effectuer sur un ordinateur (design graphique, création de sites web, programmation informatique, traduction, etc.). Pour obtenir des contrats sur cette plateforme, les travailleuses et les travailleurs du Canada doivent rivaliser avec ceux des États-Unis, de la France, mais aussi avec ceux de pays où les salaires sont très bas comme l'Inde ou la Chine. Par ailleurs, la main-d'œuvre qui effectue un travail virtuel, atomisée et facilement remplaçable, détient un rapport de force très faible face aux employeurs¹⁷. Ce phénomène de nivellement vers le bas causé par cette division globale du travail virtuel contribue directement à la hausse des inégalités *face* au travail, mais également *par* le travail.

2.3 Une tendance vers les monopoles

Finalement, la nature même des plateformes contribue à la hausse des inégalités. À l'instar des entreprises de nouvelles technologies, les plateformes numériques tendent à former des monopoles ou des oligopoles¹⁸. Les entreprises gagnantes ont tendance à rendre les consommatrices et les consommateurs captifs, à tenir les concurrents à distance ou à éliminer la concurrence tout en réalisant des profits faramineux. Le secteur numérique est dominé par seulement quelques entreprises comme *Google*, *Facebook*, *Uber*, *Amazon*, *Apple* ou *Microsoft*. Ainsi, le pouvoir économique se retrouve concentré dans les mains de quelques-uns¹⁹ ce qui n'est pas sans poser problème. Conjugée à la robotisation et à l'automatisation, certaines plateformes pourraient créer de la valeur pour les actionnaires avec très peu de travailleurs et de travailleuses. Par exemple, *Uber* a pour objectif à moyen terme que l'ensemble des véhicules deviennent autonomes, c'est-à-dire sans chauffeur ou chauffeuse²⁰. Ces innovations technologiques soulèvent d'importantes questions sur l'avenir du travail. Soulignons également que plusieurs de ces entreprises sont reconnues pour pratiquer l'évasion fiscale et l'évitement fiscal, ce qui nuit au financement des services publics qui permettent de réduire les inégalités.

¹⁶ FORD dans Christophe DEGRYSE, « Les impacts sociaux de la numérisation de l'économie », *Institut syndical européen*, Working paper, 2016, p.21-22.

¹⁷ Ursula HUWS, « Working online, living offline: labour in the Internet Age », *Work organization, Labour & Globalisation*, vol. 7, n° 1, 2013, p.6.

¹⁸ Gérard VALENDUC et Patricia VENDRAMIN, « Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures », *Institut syndical européen*, Working paper, 2016, p.11.

¹⁹ Pensons notamment à Bill Gates (Microsoft), Mark Zuckerberg (Facebook), Jeff Bezos (Amazon) et à Larry Ellison (Oracle).

²⁰ Jared NEWMAN, « Uber CEO Would Replace Drivers With Self-Driving Cars », *Time*, 28 mai 2014, [En ligne] [time.com/132124/uber-self-driving-cars].

3. Une détérioration des conditions de travail

Bien que certaines personnes puissent trouver des avantages au travail sur les plateformes, notamment en matière de flexibilité et de conciliation entre le travail et la vie personnelle, la FTQ croit que ce phénomène entraînera une importante dégradation des conditions de travail. Ces transformations n'auront pas le même effet pour tous les travailleurs et les travailleuses des plateformes. Les impacts négatifs risquent d'être plus importants pour ceux et celles qui sont peu qualifiés.

3.1 Des emplois plus précaires

Au Québec, l'emploi permanent à temps plein demeure le modèle dominant malgré une progression importante des formes d'emploi atypique (temps partiel, autonome, temporaire et par cumul d'emplois). Entre 1976 et 2016, la part de l'emploi atypique est passée de 16,7 % à 36,6 % en 2016²¹. Cette répartition entre emploi typique et atypique est toutefois demeurée stable au cours des 20 dernières années. Bien qu'il soit difficile de prédire l'étendue des transformations du marché du travail causées par les plateformes, la FTQ juge qu'en l'absence d'un encadrement strict, elles provoqueront une précarisation de l'emploi. Les effets néfastes se font déjà sentir pour les travailleurs et les travailleuses d'ici. Lors des consultations sur le projet de loi n° 36²², en juin 2015, la FTQ et le syndicat des Métallos s'inquiétaient des conséquences de l'arrivée d'Uber sur les conditions de travail des chauffeurs et des chauffeuses de taxi. En mettant sur pied un projet pilote, le gouvernement permet à Uber, une entreprise irrespectueuse des lois du Québec, de sa fiscalité et de son modèle de relations du travail, d'exercer une concurrence déloyale. Une situation totalement inacceptable qui doit cesser immédiatement! Le cas d'Uber ne doit pas faire école. Il faut se donner collectivement les moyens de faire les choses différemment. L'intégration des plateformes à l'économie québécoise ne doit pas se faire à n'importe quel prix. Il faut s'assurer que ce nouveau modèle économique contribue au maintien et à la création d'emplois décents et de qualité.

Sur ces plateformes, le travail, considéré comme une simple marchandise, peut être segmenté en tâches. Les travailleurs et les travailleuses sont considérés comme étant autonomes, ce qui permet aux plateformes de leur transférer l'ensemble des risques. Ainsi, on pourrait assister à l'apparition d'un marché du travail parallèle ultra-flexible, instable, peu réglementé et où les travailleurs et les travailleuses ne bénéficient d'aucune protection sociale²³. Selon certains, ces nouveaux emplois précaires créés par les plateformes annoncent le retour à une situation de vulnérabilité que l'on observait avant l'instauration de protections sociales après la Grande Dépression des années 1930²⁴.

²¹ Denis MATTE, Domenico BALDINO, et Réjean COURCHESNE, « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché du travail*, ministère du Travail, Québec, mai 1998, p.25; INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, Québec, Ontario et Canada*, [En ligne] [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/taux_emploi_atypique.html].

²² QUÉBEC, *Projet de loi n° 36 – Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant principalement le transport collectif*, mai 2015.

²³ Christophe DEGRYSE, *op. cit.*, p.37.

²⁴ Steven HILL, *op. cit.*, p.13-14.

3.2 De faibles rémunérations

De manière générale, les emplois occupés par les travailleurs et les travailleuses des plateformes numériques sont faiblement rémunérés. Cela n'est pas étranger au fait qu'ils et elles ne sont pas assujettis au salaire minimum en raison de leur statut de travailleur ou travailleuse autonome. De plus, ils doivent fournir leur propre capital matériel et technologique (véhicule, ordinateur, téléphone intelligent, forfait Internet, outils de travail, etc.). Ceux et celles qui ont essayé d'y travailler à temps plein n'ont pas été en mesure de vivre décemment. Récemment, un journaliste du Journal de Montréal s'est mis dans la peau d'un chauffeur d'Uber. Sa rémunération équivalait à 4,60 \$ de l'heure après soustraction des frais de fonctionnement²⁵. Cette situation peut sembler anecdotique, mais d'autres études confirment qu'Uber ne permet pas aux chauffeurs et aux chauffeuses de gagner le salaire minimum²⁶. D'après une vérification de l'Institut syndical européen faite en 2016 pour la plateforme *Upwork*, « 73 % des travailleurs et des travailleuses proposent leurs services pour moins de 10 dollars de l'heure [et] ils sont 24 % à travailler entre 10 dollars et 30 dollars »²⁷. Considérant les frais de service très élevés²⁸, ces tarifs sont loin d'être adéquats pour vivre décemment. Une chercheuse américaine qui connaît bien la plateforme de micro-travail *Mechanical Turk* d'Amazon estime qu'il est très difficile d'y gagner le salaire minimum²⁹. Le Bureau international du Travail a étudié plus en détail le phénomène du micro-travail et a découvert que 75 % des micro-travailleurs et des micro-travailleuses provenant des États-Unis « perçoivent un revenu inférieur au salaire horaire minimum fixé au niveau fédéral³⁰ ». En plus de percevoir une faible rémunération, ceux et celles qui effectuent du micro-travail sont accablés par du travail non rémunéré, une insuffisance de travail et des revenus incertains.

3.3 Brouillage entre la vie privée et professionnelle

Le réseau et l'interconnexion croissante modifient considérablement le rapport que les travailleurs et travailleuses entretiennent au temps et à l'espace. Le développement des technologies de l'information a progressivement brouillé les distinctions entre les aspects personnels et professionnels de la vie. Le problème n'est pas nouveau, mais la multiplication du travail virtuel contribue à complexifier les enjeux. En effet, dans l'univers virtuel de l'économie de plateformes, pour peu que les conditions d'utilisation de la plateforme soient respectées et que le travailleur ou la travailleuse maintienne une évaluation suffisante, il ou elle peut décider où, quand et, dans une certaine mesure, comment il ou elle souhaite travailler. Les modalités de

²⁵ Christopher NARDI, « La face cachée d'Uber », *Le Journal de Montréal*, 6 février 2016, [En ligne] [www.journaldemontreal.com/2016/02/05/la-face-cachee-duber].

²⁶ Par exemple, l'économiste Jim Standford a évalué les revenus des chauffeurs et des chauffeuses pour six villes australiennes. Source : Jim STANDFORD, *Subsidising Billionaires – Simulating the Net Incomes of UberX Drivers in Australia*, Centre for Future Work at the Australia Institute, Canberra, 2018.

²⁷ Christophe DEGRYSE, *op. cit.*, p.33.

²⁸ La plateforme *Upwork* capte 20 % des premiers 500 \$ gagnés, 10 % pour les montants entre 501 \$ et 10 000 \$ et 5 % pour tout montant excédentaire.

²⁹ Randall STROSS, « When the Assembly Line Moves Online », *The New York Times*, 30 octobre 2010, [En ligne] [www.nytimes.com/2010/10/31/business/31digi.html].

³⁰ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *La qualité de l'emploi dans l'économie des plates-formes numériques*, note d'information, 2^e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, 2018, p.3-4.

travail changent alors que les horaires et les heures de travail n'existent plus, puisque tout dépend de la demande de services et de la disponibilité de chacun et chacune.

Parmi les avantages de cette forme de travail se trouvent une flexibilité de même qu'une relative autonomie dans la gestion des tâches et du temps de travail. Cependant, cela suppose aussi un effacement progressif des frontières entre les domaines privé et professionnel –jusqu'à l'estompement de la notion de lieu de travail et de temps de travail. Cela n'est pas sans introduire de nouvelles formes de souffrance au travail ainsi que d'importants défis de conciliation travail-vie personnelle et de santé et sécurité au travail. À titre d'exemple, puisqu'elles doivent toujours être disponibles afin de répondre aux demandes que pourraient formuler les clientes et les clients potentiels (transport, nettoyage, repas, etc.), les personnes travaillant sur les plateformes doivent être disponibles de façon quasi permanente. Elles se retrouvent en quelque sorte dans une forme de travail sur appel poussé à son paroxysme.

De plus, à l'image de ce que vivent les travailleurs et travailleuses autonomes, les personnes qui œuvrent sur les plateformes font face à l'isolement, au stress lié à l'auto-organisation et à la précarité. Elles doivent aussi faire face à une abondance d'informations, ce qui contribue aussi à augmenter les risques d'épuisement professionnel.

Ainsi, la question principale porte sur les modalités qui pourront influencer le développement des plateformes afin que celles-ci respectent les normes sociales en matière de temps de travail, de conciliation du travail avec la vie personnelle, de respect de la vie privée ainsi que de la maîtrise du temps par les travailleurs et travailleuses³¹.

3.4 Des travailleurs et des travailleuses au service des machines

Les plateformes sont loin de rendre le travail moins pénible ou plus intéressant. D'une part, elles comportent un risque de « déprofessionnalisation » pour certains métiers (on peut penser par exemple au transport, à la cuisine ou à l'hôtellerie) dans lesquels les spécialistes pourraient progressivement être remplacés par des profanes. D'autre part, dans leur structure même, les plateformes tendent à transformer le travail qualifié au mieux en projet, mais la plupart du temps en tâches ou micro-tâches qui n'exigent pas un niveau élevé de compétences. Face à celles-ci, le travailleur ou la travailleuse court le risque de devenir un simple exécutant au service de la plateforme³².

L'introduction du micro-travail virtuel est, de l'avis de la FTQ, la manifestation la plus inquiétante de l'émergence des plateformes. Il s'agit d'une forme de taylorisme numérique où le travail est décomposé en une série de petites tâches simples et répétitives³³. Leur durée peut varier entre quelques secondes et quelques heures. Ce micro-travail est pour le moment surtout observé dans le secteur numérique afin de pallier les lacunes de l'intelligence artificielle et des algorithmes. En effet, pour fonctionner adéquatement, l'économie numérique a encore besoin d'êtres humains pour transcrire et encoder des masses de données en temps réel, classer des

³¹ Gérard VALENDUC et Patricia VENDRAMIN, *op. cit.*, p.38-39.

³² Christophe DEGRYSE, *op. cit.*, p.40

³³ *Ibid.*, p.38

images, créer des catégories, nettoyer des forums, filtrer et modérer des contenus (ex. : pornographie, violence) ou classifier l'information. C'est donc dire que, encore aujourd'hui, il faut une armée de travailleurs et de travailleuses de l'ombre pour permettre à l'intelligence artificielle de se perfectionner et de devenir plus performante. Pour décrire la réalité de ces travailleurs et travailleuses, certains les qualifient de « galériens du numérique »³⁴.

L'exemple le plus frappant est celui d'Amazon et de son *Mechanical Turk*. Selon le sociologue français Antonio Casilli, il s'agit « [d']une sorte de bourse du micro-travail qui met en relation offreurs et demandeurs de tout petits boulots numériques, souvent d'une simplicité et d'une banalité extrêmes, aux rémunérations très faibles. Un travail de clic qui ne demande rien de créatif et dont la finalité réelle est la mise au point par la plateforme de systèmes automatisés équivalents, que l'on nommera – un peu vite – une "intelligence artificielle"³⁵ ». Ainsi, derrière ces plateformes, les travailleurs et travailleuses du monde entier surveillent les offres de travail et s'en saisissent dès que possible en espérant être payés une fois le travail accompli.

Ainsi, plutôt que de procéder à des embauches pour effectuer ces tâches, les entreprises ont recours à ces plateformes, ce qui a pour conséquence de contribuer à la prolifération d'emplois de mauvaise qualité, sans horaire, faiblement rémunérés et sans possibilité d'avancement³⁶. Cette précarisation du travail n'est pas nouvelle, mais elle est grandement facilitée par les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

3.5 Des plateformes toutes-puissantes

Dans les milieux de travail, les nouvelles technologies de l'information et de la communication peuvent être utilisées par les employeurs pour accroître le contrôle sur les travailleurs et les travailleuses. Des systèmes pour mesurer la performance visent à augmenter la charge de travail. Des caméras, des GPS et des puces RFID permettent une surveillance accrue. Pour la FTQ, les nouvelles technologies doivent avant tout rendre le travail plus intéressant et moins dangereux plutôt que de contribuer à renforcer le pouvoir des employeurs sur les travailleurs et les travailleuses.

Dans le cas des plateformes, on assiste également à l'accroissement du pouvoir patronal à l'aide des nouvelles technologies. D'abord, les employeurs ou les donneurs d'ouvrage ont maintenant accès à des outils sophistiqués permettant de surveiller en permanence les travailleurs et les travailleuses. Par exemple, les donneurs d'ouvrage de la plateforme *Upwork* ont accès toutes les dix minutes à des captures d'écran de l'ordinateur de celui ou celle qui a obtenu ledit contrat³⁷. Cette situation nous apparaît complètement inacceptable.

³⁴ *Ibid.*, p.38

³⁵ Sébastien ELKA, « Les plate-formes bousculent l'équilibre entre travail reconnu et travail implicite, entretien avec Antonio Casilli », *Revue Progressistes*, 16 juillet 2016, [En ligne] [revue-progressistes.org/2016/07/16/les-plate-formes-bousculent-lequilibre-entre-travail-reconnu-et-travail-implicite-entretien-avec-antonio-casilli].

³⁶ Miriam A. CHERRY et Winifred R. POSTER, « Crowdwork, corporate social responsibility, and fair labor practices », *Research Handbook on Digital Transformations*, sous la dir. de F. Xavier OLLEROS et Majlinda ZHEGU, Edward Elgar Publishing, 2016, p.299.

³⁷ UPWORK, *How it works*, [En ligne] [www.upwork.com/i/how-it-works/freelancer].

Ensuite, les plateformes contrôlent de manière unilatérale les tarifs des services offerts ou les conditions de paiement. L'entreprise *Uber* modifie constamment ses tarifs de manière unilatérale, ce qui provoque la colère des chauffeurs et des chauffeuses. Quant à la plateforme de micro-travail *Mechanical Turk*, elle permet à des donneurs d'ouvrage insatisfaits de ne pas rémunérer les travailleurs et les travailleuses tout en conservant le travail effectué. Comme quoi il est possible d'avoir le beurre et l'argent du beurre.

Finalement, les plateformes décident unilatéralement des personnes qui peuvent y participer. Ceux et celles qui travaillent sur des plateformes dépendent des évaluations de leurs clients et clientes pour maintenir leur participation. La plupart de ces systèmes excluent ceux et celles dont l'évaluation tombe sous un niveau prédéterminé. Les travailleurs et les travailleuses sont souvent démunis face à ces systèmes et n'ont aucun moyen de se défendre.

La FTQ est d'avis qu'il faut mieux protéger les travailleurs et les travailleuses de ces plateformes contre l'arbitraire et la surveillance abusive. Ainsi, la meilleure protection reste l'accès aux régimes de protection sociale, et en particulier la syndicalisation. Nous l'expliquons en détail dans les sections suivantes.

4. Nos principales revendications

4.1 Adapter le filet social

L'accès aux régimes de protection sociale est principalement basé sur la notion de salariat. Néanmoins, les conditions d'accès aux protections sociales varient en fonction des différents statuts comme définis dans les lois, ce qui n'est pas sans poser problème dans la situation actuelle. Par exemple, seul un « salarié » peut bénéficier de la syndicalisation offerte par le *Code du travail* et des protections offertes en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. En matière de santé et de sécurité au travail, c'est un « travailleur » qui est protégé qui peut se prévaloir du droit de refus et du droit au retrait préventif. L'accès à un régime complémentaire de retraite est, selon la loi, accordée à un travailleur participant. Quant à elle, l'assurance-emploi n'est généralement pas accessible à ceux et celles qui n'ont pas le statut de salarié.

En considérant les travailleurs et les travailleuses comme étant autonomes salariés, les plateformes se déchargent de leurs responsabilités sociales³⁸. Il revient donc aux travailleurs et aux travailleuses de se protéger contre plusieurs risques comme la perte d'un emploi, un accident de travail ou l'épargne-retraite. Cela revient donc implicitement à transférer une partie des risques à la société, par exemple en augmentant potentiellement le recours à l'assistance sociale. Encore une fois, le problème n'est pas nouveau, mais il s'accélère avec la multiplication des nouvelles formes de travail. Bien avant l'émergence de ces nouvelles technologies, un comité d'experts publiait en 2003 un rapport sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle (rapport Bernier)³⁹. Les experts ont mis de

³⁸ À travers les clauses de décharge de responsabilité (*disclaimer*), les propriétaires de plateformes n'assument aucune responsabilité ou obligation sociale. À cette difficulté s'ajoute celle de l'opacité de ces clauses qui n'est pas sans ajouter à l'enjeu du manque de transparence des plateformes.

³⁹ QUÉBEC, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle – Rapport final*, Québec, 2003.

l'avant plusieurs solutions qui auraient notamment permis d'améliorer l'accès aux divers régimes de protection sociale. Malheureusement, ce rapport dort sur les tablettes depuis plus de 15 ans. Depuis sa publication, le gouvernement n'a montré aucun intérêt à accorder une protection supplémentaire aux travailleurs et aux travailleuses en situation de travail atypique. Au contraire, on assiste à des reculs depuis plusieurs années.

Recommandation

Afin de s'ajuster au nouveau contexte économique, la FTQ demande au gouvernement de redéfinir le cadre législatif et réglementaire, notamment la législation du travail, les normes minimales de l'emploi, la santé et la sécurité au travail, l'équité en matière d'emploi et les divers régimes de protection sociale. De plus, la FTQ invite le gouvernement à réfléchir à la question du financement des systèmes de sécurité sociale dans la perspective où l'économie numérique continuera de bouleverser la fiscalité québécoise.

4.2 Des relations du travail à repenser

Au Québec, le *Code du travail* demeure le principal outil régissant les relations du travail. Celui-ci a été adopté dans un contexte où l'emploi permanent à temps plein constituait la norme et où la relation entre l'employeur et les personnes salariées était relativement claire. Notons également que les établissements où l'on effectuait le travail étaient bien définis. Dans les dernières décennies, on a observé plusieurs transformations du marché du travail, notamment la croissance du travail atypique (temps partiel, autonome, temporaire et cumul d'emplois), la diminution de la taille des entreprises et la prolifération des agences de placement. Toutes ces transformations ont fait en sorte qu'il est de plus en plus difficile pour les travailleurs et les travailleuses de se syndiquer et de négocier leurs conditions de travail.

Recommandation

Pour ces raisons, la FTQ demande au gouvernement que le *Code du travail* soit modernisé afin de tenir compte de ces transformations et de garantir le droit d'association pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

Plus récemment, les nouvelles technologies de l'information et des communications ont provoqué d'importants bouleversements en permettant, entre autres, la délocalisation de certaines tâches. Par exemple, les conflits de travail au Journal de Montréal et au Journal de Québec ont illustré les limites des dispositions anti-briseurs de grève alors que Québecor continuait de publier son quotidien durant le lock-out. En permettant le travail à l'extérieur de l'établissement, de telles technologies bouleversent l'équilibre du rapport de force durant les négociations. En ce sens, il est urgent de moderniser les dispositions anti-briseurs de grève pour empêcher les employeurs de maintenir leur production durant une grève ou un lock-out grâce aux services et aux produits rendus ou faits à l'extérieur de l'établissement. Avec l'introduction

de l'économie numérique, le modèle québécois de relations du travail, déjà sous pression, est maintenant confronté à l'arrivée des plateformes. Pour les raisons suivantes, cela viendra accentuer plusieurs problèmes existants.

D'abord, les plateformes ont le potentiel de transformer en profondeur la relation employeur-employé⁴⁰. La FTQ rejette la présomption voulant que la plateforme agisse toujours uniquement comme un « intermédiaire » entre un fournisseur et un prestataire de services. Comme expliqué précédemment, les plateformes ne forment pas un bloc monolithique. Le travail peut être virtuel ou localisé et les tâches peuvent être données spécifiquement ou ouvertes à la multitude. Il n'y a donc pas de réponse unique quant au statut de la plateforme (employeur ou intermédiaire). En dépit de cette situation ambiguë, on constate que la quasi-totalité des plateformes considère leurs fournisseurs de services comme étant des « travailleuses et des travailleurs autonomes » ou des « entrepreneurs indépendants » plutôt que des personnes salariées. Ainsi, les plateformes se déchargent de leurs responsabilités et rendent difficile la syndicalisation des travailleurs et des travailleuses. Pourtant, plusieurs plateformes agissent dans les faits comme un employeur en déterminant l'ensemble des conditions de travail. L'exemple d'*Uber* en fait foi. L'entreprise fixe les tarifs de manière unilatérale et peut exclure des chauffeurs et des chauffeuses dont l'évaluation est trop basse. Bien que les chauffeurs et les chauffeuses puissent déterminer la durée de leur travail, il n'en demeure pas moins que le revenu de plusieurs d'entre eux dépend entièrement du travail effectué sur la plateforme⁴¹.

De plus, étant donné l'absence d'un lieu de travail physique, les travailleurs et les travailleuses de l'économie numérique peuvent difficilement entrer en contact les uns avec les autres et créer les liens de solidarité nécessaires à la syndicalisation. La situation se complique davantage avec les plateformes de travail virtuel où le bassin de main-d'œuvre est mondialisé. Le modèle de relations du travail québécois, pensé dans un contexte national, se heurte à une réalité internationale. Il s'agit d'un défi majeur non seulement au Québec, mais pour tous les pays. Les mandats de l'Organisation internationale du travail (États, employeurs et syndicats) devront se pencher sur l'enjeu de la protection des droits des travailleurs et des travailleuses qui œuvrent sur ces plateformes où le travail est virtuel et internationalisé.

Si les plateformes numériques sont amenées à croître au cours des prochaines années, elles pourraient considérablement réduire le rapport de force des travailleurs et des travailleuses et, ultimement, contribuer à l'avènement d'un capitalisme encore plus sauvage. À travers le monde, on observe l'émergence d'initiatives pour défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs de ces plateformes. Le syndicat allemand *IG Metall* a mis sur pied *FairCrowdWork Watch*⁴² afin d'informer les travailleurs et les travailleuses de leurs droits et d'inviter les plateformes à adhérer à un code de conduite. L'interface *Turkcoption* vise à informer les travailleurs et les travailleuses de la plateforme *Mechanical Turk* afin de les protéger des « mauvais » donneurs d'ouvrage et de leur permettre potentiellement d'augmenter leurs

⁴⁰ Jan DRAHOKOUPIL et Brian FABO, « The platform economy and the disruption of the employment relationship », *ETUI Policy Brief*, juin 2016, p.4.

⁴¹ Zachary KILHOFFER, Karolien LENAERTS et Miroslav BEBLAVÝ, *The Platform Economy and Industrial Relations – Applying the old framework to the new reality*, CEPS, no 12, 2017, p.1.

⁴² IG METALL, *FairCrowdWork Watch*, [En ligne] [www.faircrowdwork.org].

revenus. De telles initiatives de solidarité rappellent l'époque où les travailleurs et les travailleuses n'avaient pas le droit de se syndiquer et de négocier leurs conditions de travail. Ces constats nous amènent à conclure que le cadre législatif actuel ne favorise pas la syndicalisation des travailleurs et des travailleuses de plateformes. La FTQ est consciente de l'ampleur des défis considérant que les plateformes refusent d'être assujetties à toute forme de réglementation ou d'encadrement. Cependant, cela ne doit pas empêcher le gouvernement d'agir pour maintenir l'intégrité du modèle de relations du travail.

Recommandation

La FTQ recommande au gouvernement de déployer tous les outils à sa disposition, sans exclure la possibilité d'en créer de nouveau, pour contraindre les plateformes à respecter les lois du Québec et à assumer leurs responsabilités envers les travailleurs et les travailleuses.

Élargir la définition de salarié dans le Code du travail

À cet égard, il est possible de colmater certaines brèches dès maintenant. Les plateformes où le travail est localisé s'inscrivent directement dans le marché du travail québécois, ce qui donne au gouvernement l'espace pour encadrer leurs pratiques. La FTQ demande donc au gouvernement d'élargir la définition de salarié dans le *Code du travail* afin d'englober le plus grand nombre possible de personnes ayant droit à la syndicalisation. Encore une fois, *Uber* est un parfait exemple puisque les travailleurs et les travailleuses sont considérés comme étant autonomes malgré le fait qu'il existe un lien de subordination. Par exemple, une telle modification de la définition de salarié doit permettre aux chauffeurs et les chauffeuses d'*Uber* de se syndiquer et de négocier directement avec la plateforme. Cela réglerait non seulement une partie des problèmes posés par l'arrivée des plateformes, mais aussi ceux en lien avec les faux autonomes et les entrepreneurs dépendants.

L'accréditation multipatronale, toujours d'actualité

Bien qu'une réflexion plus en profondeur s'impose sur le sujet, la FTQ pense qu'il existe plusieurs pistes de solutions pour garantir le droit d'association des travailleuses et des travailleurs des plateformes et permettre la négociation collective. Premièrement, nous pensons que l'accréditation multipatronale constitue la mesure la plus porteuse pour faire face à ces transformations. Celle-ci consiste à permettre à des travailleurs et des travailleuses d'obtenir une accréditation syndicale pour plus d'un établissement, ce qui permet une négociation collective avec plusieurs employeurs d'un même secteur pouvant se situer dans une région donnée. Cette mesure favoriserait grandement l'accès à la syndicalisation pour des travailleuses et des travailleurs. Dans le cas des plateformes, cela pourrait permettre à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses qui offrent certains services, comme l'entretien ménager, le transport de personnes ou la livraison, de se syndiquer et de négocier directement avec plusieurs plateformes.

Promouvoir le régime de décrets de convention collective

Deuxièmement, nous pensons que la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) recèle un important potentiel. Si les plateformes sont amenées à occuper une place plus importante dans l'économie québécoise, elles compétitionneront non seulement entre elles, mais aussi avec les entreprises dites traditionnelles. Puisque les plateformes pratiquent une forme de *dumping* social, on court le risque que la concurrence s'exerce en réduisant les salaires et non grâce à des innovations ou une meilleure gestion par exemple. Avec la LDCC, le Québec dispose d'un outil original qui permet d'instaurer une saine compétition entre les entreprises, d'améliorer les conditions de travail, d'entretenir le dialogue social grâce aux comités paritaires et de favoriser la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre. La FTQ pense que la bonification du régime de décrets de convention collective pourrait constituer l'une des réponses face à l'émergence de ces plateformes.

Vers un régime particulier pour les plateformes?

Troisièmement, le gouvernement pourrait envisager la mise sur pied de régimes particuliers. Au Québec, de tels régimes s'appliquent, entre autres, à l'industrie de la construction, aux artistes et aux responsables en service de garde et aux ressources de type familial et intermédiaires. Le cas de l'industrie du taxi à Seattle montre que de tels régimes commencent à émerger en réponse à l'économie de plateformes. Sous la pression des syndicats et de la société civile, le conseil municipal de Seattle a adopté en décembre 2015 une loi permettant aux chauffeurs et aux chauffeuses de taxi de se syndiquer et de négocier collectivement avec des compagnies comme *Uber* et *Lyft*. Bien qu'il s'adresse à des travailleuses et des travailleurs considérés autonomes, le régime de relations du travail proposé par cette loi partage certaines similitudes avec le *Wagner Act*, notamment pour le processus d'accréditation et de négociation collective. Il n'y a malheureusement pas de droit de grève, mais on prévoit un processus d'arbitrage. La loi américaine est entrée en vigueur le 17 janvier 2017, mais la Chambre de commerce américaine la conteste devant les tribunaux. Cela a eu pour effet d'en suspendre l'application le temps d'en évaluer la légalité⁴³.

4.3 Établir un dialogue social fort

Face à l'ampleur de ces enjeux, il apparaît essentiel de poursuivre et d'approfondir le dialogue social quant aux impacts des plateformes et de la numérisation de l'économie sur le monde de l'emploi et du travail. La FTQ ne s'oppose pas aux changements technologiques, mais elle veut s'assurer que ceux-ci se fassent dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs plutôt que contre eux.

⁴³ David GUTMAN, « Judge temporarily blocks Seattle law allowing Uber and Lyft drivers to unionize », *The Seattle Times*, 4 avril 2017, [En ligne] [www.seattletimes.com/seattle-news/transportation/judge-puts-blocks-for-now-seattle-law-allowing-uber-and-lyft-drivers-to-unionize].

Recommandation

La FTQ demande au gouvernement de poursuivre le dialogue social sur la question des plateformes pour répondre aux questions suivantes :

- **Comment s’assurer que les plateformes numériques créent des emplois de qualité en nombre suffisant?**
- **Comment anticiper les impacts sociaux de ces transformations et quelles mesures de soutien prévoir pour les travailleurs et les travailleuses?**
- **Quelles mesures peut-on adopter afin de contraindre les plateformes à respecter les normes minimales du travail?**
- **Quelles sont les adaptations nécessaires au filet social pour protéger les travailleurs et les travailleuses de ces plateformes?**
- **Quelles sont les adaptations nécessaires au modèle québécois de relations du travail afin de garantir le droit d’association?**
- **Comment adapter la fiscalité à ces plateformes afin de garantir le financement des services publics et des systèmes de sécurité sociale?**

Conclusion

L’arrivée des plateformes marque probablement le début d’une grande période de transformations. Comme expliqué dans ce mémoire, les conséquences risquent d’être fort négatives pour les travailleurs et les travailleuses : emplois précaires, mauvaises conditions de travail et rapport de force très faible face aux plateformes. Pour la FTQ, il apparaît urgent d’adapter et de bonifier les lois québécoises afin d’améliorer l’accès aux protections sociales et de permettre à davantage de travailleurs et de travailleuses de se syndiquer. Il faudra également prévoir des mesures de soutien durant cette transition afin qu’aucun travailleur ou travailleuse ne soit laissé pour compte. Ce n’est qu’à ces conditions que l’arrivée des plateformes pourra se faire de manière acceptable pour les travailleurs et les travailleuses.