



Quatrième commission d'étude
Droit public et social

Questionnaire
2024
CANADA

Impact de la révolution numérique sur le marché du travail : économie de plateformes ou des petits boulots et intelligence artificielle

Des changements spectaculaires dans l'économie et dans les marchés du travail ont entraîné des modifications dans les relations entre les employeurs et les employés / entrepreneurs indépendants. En même temps, l'augmentation de l'informatique a eu un impact sur le marché du travail. Nous explorerons l'économie des « petits boulots » ou des « plateformes » - comme les contrats à court terme ou le travail indépendant par opposition aux emplois permanents, y compris le covoiturage, les services de livraison, le travail à distance via Internet - et l'impact sur l'emploi. Nous nous pencherons également sur l'impact de l'intelligence artificielle en milieu de travail.

1. Décrivez brièvement la présence de l'économie des petits boulots ou des plateformes dans votre pays. Dans la mesure du possible, basez votre réponse sur des données publiques officielles ou des rapports universitaires, bien que nous reconnaissons que, dans certains cas, les données peuvent ne pas être disponibles.
 - a. Un rapport [de Statistique Canada](#) définit le « travail à la demande ou des petits boulots » comme une forme d'emploi caractérisée par des emplois ou des tâches à court terme qui ne garantissent pas un travail stable et où le travailleur doit prendre des mesures précises pour conserver son emploi. L'emploi « plateforme numérique » fait référence au travail rémunéré effectué par l'intermédiaire de plateformes Internet ou d'applications qui exercent un contrôle sur le processus de travail. Le rapport note que le « travail à la demande » comprend les travailleurs autonomes et les employés pour qui il s'agit d'un emploi principal ou d'une source de revenu supplémentaire.

D'octobre à décembre 2022, une moyenne de 871 000 Canadiens âgés de 15 à 69 ans avaient un emploi principal correspondant au travail à la demande : 624 000 qui étaient des travailleurs autonomes et 247 000 qui étaient des salariés. De plus, 1,5 million de personnes avaient terminé un travail à la demande à un moment donné au cours des 12 mois précédents. Au cours de l'année précédente, 468 000 Canadiens avaient terminé un emploi sur les plateformes numériques (en travaillant au moyen de plateformes Internet ou d'applications qui paient directement les travailleurs). Le rapport note que les femmes sont davantage engagées dans le travail à la demande. Les travailleurs à la demande tirent souvent de faibles revenus de leur travail, ce qui explique qu'il s'agit pour eux d'un emploi accessoire.

- b. Un rapport Angus Reid datant de 2019 estime que 17% des travailleurs canadiens sont alors engagés dans le travail à la demande et que plus de 40% de milléniaux canadiens ont participé à ce type d'emploi au cours des cinq années précédentes.
- c. Une [étude de H&R Block Canada](#) montre que la proportion de travailleurs canadiens qui effectuent du travail à la demande est passée de 5,5 % en 2005 à 28 % actuellement (8,75 millions), en hausse de 13 % par rapport à 2022. Une majorité (74 %) de ces travailleurs disent que c'est en plus de leur principale source de revenus. 51% des gens ont déclaré que leurs employeurs n'étaient pas au courant de leur emploi parallèle, tandis que 49% l'ont dévoilé à leur employeur.

2. Comment cette évolution affecte-t-elle la relation traditionnelle employé/employeur ? Quel est le statut des travailleurs des plateformes ou des petits boulots dans votre pays : salariés, entrepreneurs indépendants ou une troisième catégorie ? Y a-t-il des divergences jurisprudentielles quant au statut de ces travailleurs ? Citez des exemples pertinents.

Relation

- a. Au Canada, la majorité des travailleurs a droit au salaire minimum, au paiement du temps supplémentaire, à l'assurance en cas de maladie et à une paye de vacances. En général, les travailleurs à la demande n'ont pas de tels droits. Ils bénéficient d'indépendance et de flexibilité dans l'organisation de leur travail, mais ils n'ont pas de sécurité. Un [rapport récent du ministre fédéral du Travail](#) souligne la nécessité d'une intervention législative pour élaborer et promouvoir des protections pour les travailleurs à la demande. Le rapport note l'existence d'importantes lacunes en matière de données, ce qui signifie qu'il y a encore de l'incertitude quant à l'ampleur de l'économie à la demande et aux personnes qui s'y engagent.

Des cadres réglementaires pour le travail à la demande commencent à apparaître dans certaines juridictions canadiennes. Dans ses conclusions, le ministre fédéral déclare que le gouvernement est déterminé à apporter des changements au Code du travail et à adopter

des modifications diverses pour assurer aux travailleurs à la demande les protections dont ils ont besoin.

- b. La Colombie-Britannique a modifié la *Loi sur les normes d'emploi* de la Colombie-Britannique et la *Workers Compensation Act* afin de permettre de meilleures conditions de travail et des protections pour les travailleurs de la livraison de nourriture basées sur des applications en Colombie-Britannique. La loi a reçu la sanction royale, mais aucun règlement sur les normes minimales n'a encore été adopté. En Ontario, l'adoption de la *Loi de 2022 sur le travail pour les travailleurs* en avril 2022 a créé la [*Loi de 2022 sur les droits des travailleurs sur les plateformes numériques*](#) (la « *Loi de 2022* sur les droits des travailleurs sur les plateformes numériques »). Elle n'est pas encore en vigueur. En août 2023, le gouvernement de la Saskatchewan a annoncé qu'il entreprenait un examen exhaustif de la *Loi sur l'emploi* et de ses règlements d'application.

Statut des travailleurs

- a. Le Canada reconnaît trois catégories de relations de travail : les salariés, les entrepreneurs dépendants et les entrepreneurs indépendants. Les rapports montrent que les travailleurs à la demande sont généralement classés comme entrepreneurs indépendants par les employeurs. Le rapport de 2023 du ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada sur les protections pour les travailleurs à la demande montre que la « classification erronée » est un problème constant dans l'économie à la demande ; souvent les travailleurs à la demande sont traités comme des entrepreneurs indépendants par leurs employeurs, malgré le fait que la relation réelle ressemble davantage à une relation d'un emploi de salarié subordonné. Le *Code canadien du travail* comprend des interdictions de classification erronée qui sont entrées en vigueur en janvier 2021.

La jurisprudence

- a. La question de savoir si un travailleur est un employé est une question complexe mixte de fait et de droit ([*Uber Technologies Inc. c. Heller*, 2020 CSC 16, \[2020\] 2 R.C.S. 118, par. 217](#)). Cette question en grande partie factuelle est régie par l'examen de facteurs pertinents, dont le lien de subordination ([*671122 Ontario Ltd. c. Saganz Industries Canada Inc.*, 2001 CSC 59, \[2001\] 2 R.C.S. 983, par. 48](#)). Un dossier doit notamment être entendu sur la question de savoir si les livreurs ont été incorrectement classés comme entrepreneurs indépendants : [*Marinov c. PH Canada Company et al \(Pizza Hut Canada\)*](#).
3. Quel est l'impact de l'intelligence artificielle sur le marché du travail de votre pays ? Si possible, basez votre réponse sur des données publiques officielles ou des rapports universitaires. Décrivez les impacts positifs et négatifs.
 - a. Comme pour toute nouvelle technologie, l'IA fait craindre la disparition de nombreux emplois, soit le remplacement de travailleurs par des robots ou des logiciels qui exécuteraient plus rapidement les tâches jusqu'alors confiées à des humains. Par ailleurs, les [*Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023*](#) indiquent qu'il y a peu de preuves d'une

- baisse de la demande de main-d'œuvre due à l'IA jusqu'à présent. Les professions hautement qualifiées ont fait le plus de progrès en IA. Il a été constaté que l'adoption de l'IA est encore relativement récente et que la technologie évolue rapidement, de sorte que tout effet négatif sur l'emploi peut donc prendre un certain temps à se matérialiser.
- b. La [Chambre des communes du Canada](#) vient de publier un rapport sur les « Répercussions des technologies de l'intelligence artificielle sur la population active canadienne ». Il a constaté que l'IA est de plus en plus adoptée dans divers secteurs économiques, mais que les impacts futurs sur le milieu de travail ne sont pas encore clairs, bien que beaucoup conviennent qu'il y aura des changements importants dans la façon dont la main-d'œuvre effectue les tâches quotidiennes. Les préoccupations principales portent sur le renforcement de la façon dont les droits des travailleurs sont protégés, le soutien d'une adoption de règles d'éthique de l'IA par les entreprises et les employeurs ainsi qu'une meilleure surveillance et une meilleure collecte de données pour identifier les répercussions actuelles et futures des technologies de l'IA sur la population active.
4. Disposez-vous de lois réglementant et /ou des décisions judiciaires pertinentes concernant l'intelligence artificielle sur le marché du travail ? Quels sont les défis auxquels sont confrontés les employeurs, tels que la protection de la vie privée, la transparence, le secret, le plagiat et l'affirmation selon laquelle l'intelligence artificielle remplacera les travailleurs ? Quelles sont les préoccupations des employés ?
- a. **Fédéral : Le Canada se veut un chef de file dans le développement de l'IA. En juin 2022, le gouvernement du Canada a déposé un projet de loi intitulé [La Loi sur l'intelligence artificielle et les données \(LIAD\)](#) qui l'introduit un nouveau système de réglementation en tant que « charte numérique » pour guider l'innovation responsable en IA. Cette loi devrait entrer en vigueur en 2025. Elle vise à répondre aux préoccupations des Canadiens au regard des risques associés à cette technologie émergente et à garantir la sécurité des systèmes d'IA qui ont une importance sur leurs vies. À l'heure actuelle, il n'existe aucun cadre réglementaire propre à l'IA au Canada. Bien que certains règlements dans des domaines spécifiques, tels que la santé et les finances, s'appliquent à certaines utilisations de l'IA, il n'y a pas encore d'approche commune pour s'assurer que les systèmes d'IA protègent des risques systémiques lors de leur conception et de leur développement.**
 - b. **Provincial : Paysage** éparpillé à l'échelle provinciale, quelques exemples sont la [Working for Workers Four Act, 2024, SO 2024, ch. 3](#) qui apporte des modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, article 8.4, concernant l'utilisation de l'IA dans l'évaluation des demandes d'emploi. En vertu de la *Loi sur l'immigration du Québec*, RLRQ c. I-0.2.1, il existe un programme pilote pour les travailleurs des secteurs de l'IA.
 - c. **Préoccupations :** Comme l'indique le rapport de la Chambre des communes, davantage de collectes de données sont nécessaires pour comprendre l'impact de l'IA et quelles

protections sont appropriées et nécessaires. Les préoccupations et les défis auxquels sont confrontés les employeurs et les employés comprennent notamment le déplacement d'employés par l'IA, l'utilisation d'outils d'IA en milieu de travail qui peuvent avoir une incidence sur les fonctions des employés, l'intersection de l'utilisation de l'IA et la confidentialité/ la vie privée/ la propriété intellectuelle, ainsi que les décisions prises par des outils d'IA qui ont une incidence sur les considérations relatives aux droits de la personne ou qui font l'objet d'une discrimination fondée sur un motif protégé.