

# ***Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques***

## **CONTEXTE**

La *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* (LDTPN) a été promulguée en avril 2022. Elle accorde certains droits et protections aux travailleurs des plateformes numériques qui offrent des services de covoiturage, de livraison ou de messagerie, moyennant paiement, par l'intermédiaire de plateformes numériques.

La législation n'est pas encore en vigueur. Une réglementation est nécessaire pour traiter certaines questions relevant de la Loi avant qu'elle ne puisse entrer en vigueur. Le gouvernement mène actuellement des consultations sur la réglementation proposée.

## **OBJECTIFS**

L'objectif de la LDTPN est d'établir certains droits et protections s'appliquant à tous les travailleurs des plateformes numériques (tels que définis), qu'ils soient employés ou non. La nouvelle législation n'affecte pas la couverture de ces travailleurs par d'autres lois relatives au travail.

Principaux droits des travailleurs en vertu de la LDTPN :

- Droit à l'information : Les exploitants de plateformes numériques seraient tenus de fournir des renseignements clés aux travailleurs, notamment les facteurs utilisés pour offrir les affectations de travail; l'évaluation du rendement; le mode de calcul de la rémunération; et la somme estimée pour chaque affectation.
- Droit à une période de paie répétitive et à une journée de paie répétitive : Les exploitants seraient tenus d'établir une période de paie répétitive et une journée de paie répétitive, en plus de verser toutes les sommes gagnées et les pourboires et les gratifications au cours de chaque période de paie au plus tard la journée de paie de cette période.
- Droit à un salaire minimal : La LDTPN prévoit des dispositions relatives à un salaire minimum pour les travailleurs assujettis à la Loi.
- Droit aux sommes gagnées et aux pourboires ou autres gratifications : Les exploitants n'auraient pas le droit de retenir les sommes gagnées ou les pourboires ou autres gratifications d'un travailleur ou d'effectuer une déduction sur une somme gagnée par un travailleur, à moins d'y être autorisés par une loi de l'Ontario ou du Canada ou une ordonnance d'un tribunal.
- Droit à un préavis en cas de suppression d'accès : Les exploitants seraient tenus de fournir au travailleur une explication écrite des motifs pour lesquels l'accès du travailleur à la plateforme a été supprimé. Dans le cas où l'accès est supprimé pendant une période 24 heures ou plus, ils seraient tenus de donner un préavis de deux semaines (sauf si le travailleur s'est rendu coupable d'un acte d'inconduite délibérée ou dans d'autres circonstances prescrites).

## ***Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques***

- Droit de ne pas subir de représailles : Il serait interdit aux exploitants (ou aux personnes agissant en leur nom) d'intimider, de pénaliser ou de menacer un travailleur parce que ce dernier prend certaines mesures en vertu de la Loi.
- Droit au règlement des différends : Tous les différends liés au travail sur une plateforme numérique entre un exploitant et un travailleur seraient réglés en Ontario.
- Impossibilité de se soustraire à une obligation relative à un droit du travailleur : Aucun exploitant ni aucun travailleur ne doit se soustraire contractuellement à une obligation relative à un droit du travailleur et aucun travailleur ne doit renoncer à un tel droit. Une exception serait prévue dans les cas où un contrat accorde au travailleur un avantage supérieur à son droit.

Vos réponses aux questions ci-dessous aideront le gouvernement à déterminer la meilleure façon de mettre en œuvre cette loi.

### **QUESTIONS À ABORDER**

Le gouvernement souhaite connaître votre avis sur les questions suivantes :

#### **A. Date d'entrée en vigueur**

La LDTPN entrerait en vigueur à la date fixée par proclamation du lieutenant-gouverneur en conseil. Il est proposé que la LDTPN et ses règlements d'application entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023. À cette date, la législation serait exécutoire et les travailleurs auraient la possibilité de présenter des revendications au gouvernement.

#### ***Ce que le gouvernement veut savoir :***

1. Que pensez-vous de cette proposition de date d'entrée en vigueur de la LDTPN?

#### **B. Définition d'affectation de travail**

L'exploitant de plateforme numérique serait tenu de verser aux travailleurs au moins le salaire minimum payable en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) pour chaque « affectation de travail » exécutée par un travailleur. Le taux de salaire minimum payable en vertu de la LDTPN est le même que le salaire minimum général de la LNE. Le salaire minimum général prévu par la LNE est actuellement de 15,50 \$/heure et, le 1<sup>er</sup> octobre 2023, il passera à 16,55 \$/heure.

Le terme « affectation de travail » serait défini dans la réglementation afin de préciser le début et la fin d'une « affectation de travail ». Selon l'approche proposée, une « affectation de travail » :

- i) commencerait au moment où le travailleur accepte l'affectation de travail par l'intermédiaire de la plateforme numérique;

## ***Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques***

ii) comprendrait le temps consacré par le travailleur pour se rendre du lieu où l'affectation a été acceptée jusqu'au lieu de « prise en charge »;

iii) prendrait fin une fois l'affectation de travail terminée (c.-à-d. au moment où le passager est déposé ou la commande est livrée, selon le cas).

Remarque : Il peut arriver qu'un travailleur exécute des affectations pour plusieurs exploitants. Dans ce cas, chaque exploitant est tenu de verser au travailleur le salaire minimum pour chaque affectation de travail exécutée par le travailleur.

De plus, le ministère a identifié quatre scénarios dans lesquels il propose de modifier la définition d'affectation de travail ci-dessus dans certaines circonstances qui sont propres au travail sur une plateforme numérique :

1. Il peut arriver qu'un travailleur accepte une affectation de travail qui doit être exécutée ultérieurement. Dans ce cas, le ministère propose ce qui suit :

L'affectation de travail débuterait au moment où le travailleur commence à se rendre sur le lieu énoncé dans l'affectation de travail.

2. Il peut arriver qu'un travailleur ne soit pas en mesure de terminer une affectation de travail (notamment lorsque l'affectation est annulée par l'exploitant ou le client). Dans ce cas, le ministère propose ce qui suit :

Si un travailleur, pour un motif raisonnable, n'exécute pas une affectation de travail, celle-ci prend fin à la plus tardive des éventualités suivantes :

i. Au moment où surviennent les circonstances qui empêchent le travailleur d'exécuter l'affectation.

ii. Au moment où le travailleur est informé de l'annulation par l'exploitant ou le client.

ii. Au moment où le travailleur retourne l'article à livrer à l'endroit spécifié par l'exploitant, si l'exploitant exige que l'article soit retourné.

Par exemple, il peut arriver qu'en raison d'un incident de sécurité dans une épicerie (un motif raisonnable), le travailleur ne soit pas en mesure d'exécuter une affectation de travail. Dans ce cas, l'affectation prend fin au moment où survient l'incident de sécurité.

3. Il peut arriver qu'un travailleur reçoive une offre d'affectation de travail à la demande pendant qu'il termine son affectation actuelle, sans que ces deux affectations ne soient exécutées simultanément. Le ministère propose ce qui suit :

Dans le cas de deux affectations de travail immédiatement consécutives où la deuxième affectation est acceptée pendant l'exécution de la première, la deuxième affectation commencerait au moment où la première se termine.

## ***Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques***

4. Il peut arriver qu'un travailleur exécute simultanément plusieurs affectations de travail. Le ministère propose ce qui suit :

Pour les affectations de travail comportant plus d'une offre, l'affectation de travail commence au moment où le travailleur accepte la première affectation de travail et prend fin au moment où le travailleur termine la dernière affectation de travail.

Les exploitants de plateformes numériques seront également tenus de fournir aux travailleurs certaines informations sur les affectations de travail (p. ex., tous les facteurs utilisés pour établir si des affectations de travail sont offertes aux travailleurs). La définition proposée d'« affectation de travail » s'appliquerait également aux exigences de la LDTPN en matière d'information.

### ***Ce que le gouvernement veut savoir :***

2. Que pensez-vous de la définition proposée d'« affectation de travail » et de l'éventail des scénarios?
3. Quelles sont les considérations concernant la possibilité que la définition proposée d'« affectation de travail » puisse varier en fonction du type de service fourni par un travailleur sur une plateforme numérique, p. ex. les services de covoiturage, de livraison ou de messagerie?

### **C. Droits en matière de transparence / droit à l'information**

#### **Contexte**

Cette section présente les exigences actuelles de la législation.

Les exploitants de plateformes numériques seraient tenus de fournir par écrit aux travailleurs les renseignements clés ci-dessous. Les exploitants de plateformes numériques disposent d'une certaine marge de manœuvre quant à la manière dont ces renseignements sont fournis et affichés aux travailleurs par l'intermédiaire de la plateforme numérique ou d'autres moyens.

Dans les 24 heures qui suivent l'octroi de l'accès à la plateforme numérique d'un exploitant à un particulier afin qu'il accepte ou refuse d'exécuter un travail sur plateforme numérique, l'exploitant lui remet les renseignements suivants par écrit :

1. Une description du **mode de calcul de la paie pour le travail sur plateforme numérique**.
2. **La question de savoir si les pourboires ou autres gratifications sont perçus par l'exploitant** et, si tel est le cas, le moment et le mode de leur perception.

## ***Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques***

3. **La période de paie répétitive et la journée de paie répétitive** établies par l'exploitant.

4. **Les facteurs utilisés pour établir si des affectations de travail sont offertes aux travailleurs** et une description du mode d'application de ces facteurs.

5. **La question de savoir si la plateforme numérique utilise un système d'évaluation du rendement** et s'il y a des conséquences découlant de l'évaluation du rendement d'un travailleur ou de la non-exécution d'une affectation de travail par un travailleur ainsi qu'une description de ces conséquences.

S'il y a un changement dans les renseignements, l'exploitant en avise le particulier par écrit avant la prise d'effet du changement.

Lorsqu'il offre une affectation de travail à un travailleur, l'exploitant lui remet par écrit les renseignements suivants :

1. **La somme estimative qui sera payée au travailleur pour chaque affectation de travail** et une description du mode de calcul de cette somme.

2. Les **facteurs** utilisés dans la décision d'offrir l'affectation de travail au travailleur.

3. La question de savoir s'il y aura des **conséquences découlant de l'évaluation du rendement du travailleur** pour cette affectation de travail ou de **la non-exécution de cette affectation de travail par le travailleur** et, s'il y a lieu, une description de ces conséquences.

Dans les 24 heures qui suivent l'exécution par un travailleur d'une affectation de travail, l'exploitant lui remet par écrit les renseignements suivants :

1. **La somme réelle qui sera payée au travailleur pour le travail**, une description du mode de calcul de cette somme et le moment auquel le paiement aura lieu. Par exemple, une description peut inclure les remboursements de frais kilométriques, les suppléments, etc.

2. **Le montant des pourboires ou autres gratifications** perçus par l'exploitant à l'égard de l'affectation de travail, le montant du pourboire ou de l'autre gratification qui sera payé au travailleur et le moment auquel le paiement aura lieu.

L'exploitant remet au travailleur des renseignements sur l'évaluation du rendement selon les modalités suivantes :

1. Si au moins cinq évaluations du rendement d'un travailleur sont faites pour des affectations de travail au cours d'un jour civil, l'exploitant remet au travailleur **l'évaluation du rendement moyenne** pour le jour en question.

## ***Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques***

2. Si moins de cinq évaluations du rendement du travailleur sont faites pour des affectations de travail au cours d'un jour civil donné, mais que cinq évaluations ou plus sont faites sur deux jours ou plus, y compris le jour civil donné, l'exploitant remet au travailleur **la moyenne de toutes les évaluations de rendement** faites les jours en question.

3. L'exploitant fournit, s'il y a lieu, **toutes les précisions sur l'évaluation** visée à la disposition 1 ou 2, indique s'il y a des conséquences découlant de l'évaluation et, le cas échéant fournit une description de ces conséquences.

**Remarque** : Ces renseignements sont fournis dans les 24 heures qui suivent la fin du dernier jour compris dans le calcul de l'évaluation du rendement moyenne.

Les exploitants seraient également tenus de fournir tous les autres renseignements prescrits.

Si un travailleur n'exécute pas une affectation de travail qu'il a acceptée, l'exploitant lui remet une description écrite des conséquences, s'il y en a, de la non-exécution de l'affectation de travail avant la prise d'effet des conséquences.

L'obligation de fournir certains renseignements aux travailleurs vise à aider ces derniers à prendre des décisions éclairées concernant leur travail. De plus, les exploitants auraient toute latitude pour décider de la manière dont les renseignements sont communiqués aux travailleurs, p. ex. directement sur la plateforme numérique ou par courrier électronique et lien hypertexte.

### **Propositions**

Le gouvernement propose que l'exploitant, en plus de fournir une description du mode de calcul de la somme qui sera versée au travailleur, fournisse une ventilation de la somme versée au travailleur, p. ex. la compensation pour la distance parcourue.

### ***Ce que le gouvernement veut savoir :***

4. Y a-t-il d'autres renseignements que les exploitants devraient être tenus de fournir aux travailleurs en plus de ceux qui sont déjà précisés dans la législation?
5. Y a-t-il des considérations supplémentaires pour les travailleurs des services de messagerie qui travaillent dans des blocs de livraison? Y a-t-il des renseignements spécifiques à ce travail qui devraient être fournis à ces travailleurs?

## ***Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques***

6. Avez-vous des idées sur la manière dont les renseignements devraient être fournis aux travailleurs? Par exemple, les renseignements devraient-ils être accessibles par le biais d'un lien intégré dans un courriel envoyé au travailleur?

### **D. Préavis en cas de suppression d'accès**

Les exploitants de plateformes numériques seraient tenus de fournir au travailleur :

- une explication par écrit de la raison pour laquelle l'accès du travailleur à la plateforme numérique a été supprimé;
- dans le cas où l'accès est supprimé pendant une période 24 heures ou plus, un préavis écrit de deux semaines de la suppression d'accès (sous réserve d'une exception).

En vertu de la LDTPN, les exploitants ne seraient pas tenus de donner le préavis de deux semaines de la suppression d'accès si le travailleur est coupable d'un acte d'inconduite délibérée.

Le gouvernement envisage de prescrire deux circonstances supplémentaires dans lesquelles le préavis de deux semaines ne serait pas exigé :

- i. La suppression d'accès est motivée par des préoccupations de sécurité publique.
- ii. La suppression d'accès est exigée par la loi.

### ***Ce que le gouvernement veut savoir :***

7. Y a-t-il d'autres circonstances pour lesquelles un préavis ne serait pas approprié? Veuillez donner des exemples concrets si possible.
8. Y a-t-il des risques à ne pas prescrire de circonstances supplémentaires et à rendre cette disposition opérationnelle telle quelle (c.-à-d. en ne retenant que l'acte d'inconduite délibérée)?
9. Quelles sont les raisons qui pourraient constituer un « acte d'inconduite délibérée » et pour lesquelles un préavis de deux semaines ne serait pas approprié?
10. Quels sont les exemples de « préoccupations de sécurité publique » pour lesquels un préavis de deux semaines ne serait pas approprié?
11. Quelle est la procédure actuelle avant et après la suppression d'accès permanente ou temporaire d'un travailleur d'une plateforme numérique?

## ***Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques***

### **COMMENT RÉPONDRE**

Si vous souhaitez répondre à ce document en faisant part de vos commentaires, idées et suggestions, veuillez contacter le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario à l'adresse suivante :

**Par courriel :** [ELCPB.Consultations@ontario.ca](mailto:ELCPB.Consultations@ontario.ca)

**Par courrier :** Consultations sur la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques*, Direction des politiques de l'emploi et du travail et des politiques ministérielles, 400, avenue University, 15<sup>e</sup> étage, bureau 1502, Toronto, Ontario, M7A 1T7

**Veuillez faire parvenir vos réponses d'ici le 27 avril 2023.**

Votre contribution nous aidera à aborder les questions cruciales qui ont été soulevées.

*Nous vous remercions de votre participation.*

### **AVIS À L'INTENTION DES PARTICIPANTS À LA CONSULTATION**

Les observations et commentaires transmis au ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (le ministère) s'inscrivent dans le cadre d'un processus de consultation publique visant à recueillir des avis sur les projets de règlement en vertu de la LDTPN. Dans le cadre de ce processus, le ministère peut être amené à publier ou à mettre en ligne vos observations, vos commentaires ou des résumés de ceux-ci. De plus, le ministère peut également divulguer vos observations, commentaires ou résumés à d'autres parties pendant et après la période de consultation.

Si vous avez des questions au sujet de cette consultation, vous pouvez communiquer avec la Direction des politiques de l'emploi et du travail et des politiques ministérielles par courrier au 400, avenue University, 15<sup>e</sup> étage, bureau 1502, Toronto, Ontario, M7A 1T7, ou par courriel à l'adresse [ELCPB.Consultations@ontario.ca](mailto:ELCPB.Consultations@ontario.ca).