

N° 75-004-M-2024001 au catalogue
ISBN 978-0-660-69637-9

Statistiques sur le travail : Documents de recherche

Définition et mesure de l'économie à la demande à l'aide des données d'enquête

par Vincent Hardy

Date de diffusion : le 4 mars 2024



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie, 2024

L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Table des matières

Faits saillants	4
Introduction	4
Travail à la demande : emplois ou tâches rémunérés comportant peu de permanence et de stabilité	5
Définition de l'emploi sur des plateformes numériques	6
Définition du travail autonome dépendant	6
Harmonisation de la mesure du travail à la demande, de l'emploi sur des plateformes numériques et du travail autonome dépendant	8
Mesure du travail à la demande, de l'emploi sur des plateformes numériques et du travail autonome dépendant	9
Mesure du travail à la demande	9
Mesure de l'emploi sur des plateformes numériques	14
Mesure du travail autonome dépendant	16
Conclusion	18
Documents consultés	20
Annexe	21

Définition et mesure de l'économie à la demande à l'aide des données d'enquête

par Vincent Hardy

Faits saillants

- Le travail à la demande, l'emploi sur des plateformes numériques et le travail autonome dépendant sont des concepts essentiels pour comprendre la nature évolutive de l'économie à la demande. Bien qu'il y ait un chevauchement notable entre ces trois formes de travail, chacune peut également se manifester de façon indépendante.
- (1) Le travail à la demande est une forme d'emploi caractérisée par des emplois ou des tâches à court terme, qui ne garantit pas un travail stable et dans le cadre de laquelle le travailleur doit prendre des mesures précises pour continuer à travailler. (2) L'emploi sur des plateformes numériques désigne le travail rémunéré effectué sur une plateforme Internet ou une application, ou par son entremise, qui exerce un contrôle sur le processus de travail. (3) Le travail autonome dépendant désigne les travailleurs autonomes qui dépendent, sur le plan opérationnel ou économique, d'une autre personne ou d'une autre entreprise, comme un client principal, un fournisseur ou une application.
- D'octobre à décembre 2022, en moyenne, 871 000 Canadiens âgés de 15 à 69 ans avaient un emploi principal présentant des caractéristiques en concordance avec le concept du travail à la demande, incluant 624 000 qui étaient des travailleurs autonomes et 247 000 qui étaient des employés. En outre, 1,5 million de personnes de plus avaient effectué un travail à la demande à un moment donné au cours des 12 mois précédents.
- Selon une définition étroite de l'emploi sur des plateformes numériques — travailler sur des plateformes Internet ou des applications qui paient directement les travailleurs —, 468 000 Canadiens avaient exercé de l'emploi sur des plateformes numériques au cours des 12 mois se terminant en décembre 2023.
- De juillet à septembre 2022, 588 000 personnes en moyenne étaient des travailleurs autonomes sans employés dans leur emploi principal qui dépendaient d'une seule relation d'affaires dans le cadre de laquelle l'autre partie exerçait un contrôle important sur une dimension fondamentale de leur travail, comme leur horaire, l'organisation de leur travail, leurs prix ou la fourniture d'outils ou de matériaux.

Introduction

Depuis quelques années, les concepts de « travail à la demande » et d'« économie à la demande » sont utilisés pour décrire les activités rémunérées qui comportent des tâches ou des emplois à très court terme sans garantie de travail futur. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'économie à la demande et l'économie du partage sont des phénomènes liés au développement de plateformes numériques qui « facilitent les transactions en dehors des structures d'entreprise traditionnelles entre des vendeurs individuels [...] de biens et de services et des consommateurs » (OCDE, 2019, p. 15).

Cependant, le terme « gig » en anglais (qui désigne le travail à la demande) est d'abord apparu dans le monde des spectacles de jazz en direct, et il est toujours utilisé pour désigner un arrangement selon lequel des musiciens sont payés pour une seule représentation, sans garantie d'emploi futur¹. Bien que le travail à la demande ne soit pas un phénomène nouveau (Stanford, 2017), les plateformes numériques sont devenues relativement courantes dans certains secteurs de l'activité économique, comme la livraison d'aliments, le transport personnel et le tutorat, et elles ont permis aux Canadiens de travailler à la demande plus facilement.

La mesure statistique du travail à la demande et de l'emploi sur des plateformes numériques repose en partie sur le dénombrement des personnes qui participent à ces formes d'emploi. Cependant, pour bien comprendre les changements qui se produisent au sein du marché du travail, il est également important d'examiner le

1. *Concise New Partridge Dictionary of Slang and Unconventional English*, 2015, p. 344. Voir aussi Conseil de l'information sur le marché du travail (2021).

type d'arrangements ou de contrats dans le cadre desquels les travailleurs sont employés. En effet, comme bon nombre de travailleurs à la demande et de travailleurs sur des plateformes numériques sont rémunérés comme travailleurs autonomes plutôt que comme employés, ils ne sont souvent pas couverts, en exerçant de telles activités, par les programmes d'assurance sociale comme les congés de maladie, l'assurance-emploi et l'indemnisation des accidentés du travail.

Au Canada, les lois du travail et les lois fiscales provinciales et fédérales peuvent prévoir des dispositions et des avantages pour les travailleurs qui démarrent leur propre entreprise. Les travailleurs à la demande et les travailleurs sur des plateformes numériques peuvent toutefois ne pas avoir accès à tous les avantages associés au travail autonome, comme la liberté d'embaucher des employés, de choisir leurs heures de travail ou de fixer leurs propres prix. C'est parce que les exploitants des plateformes et d'autres entreprises qui embauchent des travailleurs à la demande peuvent établir des conditions de service et d'autres règles qui limitent la liberté des travailleurs d'effectuer leur travail comme bon leur semble. Certains travailleurs à la demande peuvent ainsi se trouver dans des situations de travail autonome dépendant, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas tous les avantages liés au travail autonome tout en étant également plus vulnérables aux ralentissements économiques ou aux événements imprévus de la vie par rapport aux employés.

L'objet du présent rapport est de permettre d'améliorer la mesure statistique de l'économie à la demande en définissant les trois concepts de base que sont le travail à la demande, l'emploi sur des plateformes numériques et le travail autonome dépendant. De plus, l'article donne, au sujet des trois phénomènes, des estimations fondées sur les données recueillies au moyen de suppléments de l'Enquête sur la population active (EPA) en 2022 et 2023. Toutes les estimations fournies dans l'article sont accompagnées d'une marge d'erreur.

Travail à la demande : emplois ou tâches rémunérés comportant peu de permanence et de stabilité

Le terme « travail à la demande » a été utilisé de différentes façons par des chercheurs, des décideurs et dans la vie quotidienne (Conseil de l'information sur le marché du travail, 2021), ce qui a donné lieu à diverses interprétations. Pour mieux orienter la collecte de données dans un tel contexte, les organismes statistiques nationaux associés à la Conférence des statisticiens européens — l'organisme statistique de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU) — sont parvenus à un consensus sur une définition générale en 2022. La définition est suffisamment large pour couvrir un éventail de situations qui peuvent se présenter sous des formes légèrement différentes dans différents pays. De plus, elle couvre les travaux effectués avec ou sans l'aide d'une plateforme numérique. Par exemple, un traducteur pigiste qui est payé par l'entremise d'une plateforme numérique qui le met en rapport avec des clients est considéré comme un travailleur à la demande, tout comme un traducteur pigiste qui trouve des clients par le bouche-à-oreille.

Selon la définition donnée dans le *Handbook on Forms of Employment* de la CEE-ONU, les travailleurs à la demande :

1. « acceptent des tâches, des projets ou des emplois à court terme
2. sont rémunérés en fonction de l'unité de travail exécutée²
3. n'ont aucune garantie d'emploi stable et doivent faire des efforts particuliers pour obtenir chaque tâche, projet ou emploi. » (CEE-ONU, 2022, p. 62-63)

Dans le contexte canadien, les éléments 1) et 3) sont conservés pour opérationnaliser la définition. Le travail à la demande est par conséquent défini comme du travail rémunéré effectué selon des tâches, des projets ou des emplois à court terme qui ne garantissent pas un travail continu, et lorsque le travailleur doit jouer un rôle actif dans l'obtention de sa prochaine tâche, de son prochain emploi ou de son prochain client. Une interprétation large du point 2) vise simplement à exclure les employés à qui un salaire régulier est garanti³.

2. Le fait d'être rémunéré en fonction de l'exécution d'une tâche particulière ou de la livraison d'un produit plutôt que de recevoir un salaire pour le temps travaillé.

3. Selon le *Handbook on Forms of Employment*, les pays peuvent inclure dans le travail à la demande les employés rémunérés à l'heure qui ont des contrats très courts.

Définition de l'emploi sur des plateformes numériques

Bien que la numérisation et les plateformes numériques jouent un rôle de plus en plus grand dans l'économie et le marché du travail, ce ne sont pas toutes les plateformes numériques qui sont associées à l'*emploi sur des plateformes numériques*. De façon générale, les plateformes numériques représentent une gamme d'outils et d'applications électroniques qui relient les producteurs de biens ou de services à des acheteurs ou utilisateurs potentiels (OCDE-UE-OIT, 2023, p. 40). Selon une classification élaborée par l'Organisation internationale du travail (OIT), il existe quatre principaux types de plateformes numériques (OIT, 2021, p.40):

1. celles qui **offrent des services à des utilisateurs individuels** (p. ex. médias sociaux, plateformes de sociofinancement, outils de vidéoconférence)
2. celles qui **facilitent les échanges** (p. ex. plateformes de vente au détail, échanges interentreprises)
3. celles qui **jouent un rôle d'intermédiaire pour le travail** (p. ex. applications de livraison d'aliments, plateformes de microtâches)
4. des **plateformes hybrides** qui combinent des éléments des trois premiers types

Les quatre types de plateformes numériques peuvent être pertinents pour le marché du travail et l'emploi. Par exemple, les entreprises qui possèdent et exploitent une plateforme numérique peuvent embaucher des employés comme des programmeurs ou des comptables pour gérer l'entreprise. De nombreuses entreprises et organisations utilisent également des logiciels de vidéoconférence ainsi que les médias sociaux dans le cadre de leurs activités. Cependant, le terme « emploi sur des plateformes numériques » désigne plus précisément une situation où la plateforme numérique sert d'intermédiaire dans l'échange de travail ou de main-d'œuvre entre un fournisseur de services ou un vendeur, et un client. Selon la définition consensuelle établie par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Union européenne (UE) et l'OIT, l'emploi sur des plateformes numériques désigne :

1. « Les activités associées à la production de biens ou de services réalisées sur une plateforme numérique ou par l'entremise d'une telle plateforme, lorsque :
2. la plateforme ou l'application numérique contrôle ou organise des aspects essentiels du travail, tels que le contrôle de l'accès aux clients ou la facilitation du paiement » (voir OCDE-UE-OIT, 2023, p. 45).

Selon cette définition, les gestionnaires et les employés des entreprises qui exploitent des plateformes numériques sont exclus puisque leur travail n'est pas effectué par l'entremise de la plateforme. De plus, de nombreuses plateformes offrant des services à des utilisateurs individuels, comme les logiciels de vidéoconférence ou les plateformes de paiement, sont également exclues, car elles ne contrôlent pas la façon dont l'utilisateur effectue son travail ou interagit avec les clients. Par exemple, un tuteur qui utilise un logiciel de vidéoconférence pour enseigner à des étudiants, mais qui annonce ses services sur son propre site Web, facture directement les clients et traite le paiement lui-même, ne serait pas considéré comme effectuant du travail sur des plateformes numériques. En revanche, les sites Web ou les applications qui facilitent le lien entre les travailleurs et les clients et qui traitent le processus de paiement sont couverts par la définition de l'OCDE-UE-OIT. D'autres types de plateformes comme les sites Web d'hébergement de vidéos ou les marchés en ligne pour la vente de biens peuvent être couverts si la plateforme applique des normes de rendement, fixe les prix ou contrôle d'autres aspects essentiels du travail effectué par l'entremise de la plateforme.

Définition du travail autonome dépendant

Au Canada et dans la plupart des régions du monde, le régime fiscal et les statistiques officielles classent les travailleurs autonomes en deux grands groupes : ceux qui exploitent une entreprise constituée en société et qui se versent un salaire ou des dividendes, et ceux qui exploitent une entreprise non constituée en société. De plus, les travailleurs autonomes sont généralement différenciés selon le fait qu'ils soient des employeurs, ou des travailleurs autonomes sans employés.

Bien que ces deux caractéristiques décrivent des différences essentielles entre les travailleurs autonomes, le travail autonome comporte également des variations notables en ce qui concerne le degré de contrôle qu'exerce le travailleur sur les décisions d'affaires ou ses méthodes de travail. Un travailleur autonome peut par exemple

travailler comme consultant pour une autre entreprise et être tenu de remplir certaines conditions dans le cadre de son contrat, comme être disponible pendant des heures précises ou suivre certains protocoles lorsqu'il interagit avec des clients.

Lorsqu'un travailleur autonome dépend d'une autre entreprise ou d'une autre personne pour une grande partie de ses activités commerciales et que cette seconde entreprise ou personne contrôle des éléments importants de son travail, le travailleur autonome peut se trouver dans une situation de travail autonome dépendant. Comparativement aux autres travailleurs autonomes, les travailleurs autonomes dépendants ont une relation différente avec leur propre entreprise en raison d'une capacité plus limitée d'investir, de prendre des décisions ou de contrôler quand et comment ils travaillent. En ce sens, les travailleurs autonomes qui dépendent d'un seul client, d'un fournisseur ou d'une plateforme numérique partagent plusieurs caractéristiques avec les employés. Parallèlement, les travailleurs autonomes dépendants sont souvent privés d'une partie ou de la totalité des protections accordées aux employés par les lois sur les normes d'emploi, ainsi que par les règlements relatifs au régime d'indemnisation des accidentés du travail, aux congés de maladie rémunérés et au salaire minimum⁴. Bien que certains travailleurs autonomes soient couverts par l'assurance-emploi⁵ ou versent des cotisations volontaires au régime d'assurance-emploi, dans la plupart des cas, les entreprises qui embauchent des travailleurs autonomes ne sont pas tenues de verser des cotisations d'assurance-emploi en leur nom.

La croissance de l'emploi sur des plateformes numériques a mis davantage en évidence le phénomène de la dépendance chez les travailleurs autonomes. Le niveau de contrôle exercé par les plateformes présente un intérêt particulier, car les travailleurs dépendent souvent de la plateforme pour obtenir des clients. Il existe toutefois d'importantes variations entre les plateformes; certaines plateformes exercent un contrôle minimal tandis que d'autres fixent les prix, exigent des comportements et des normes spécifiques, et prennent des mesures disciplinaires (voir Eurofound, 2016). Le travail autonome dépendant peut également émerger dans d'autres types de relations économiques, comme les travailleurs autonomes qui sont embauchés par contrat pour travailler pour une seule entreprise ou qui comptent sur un seul fournisseur pour exploiter leur entreprise.

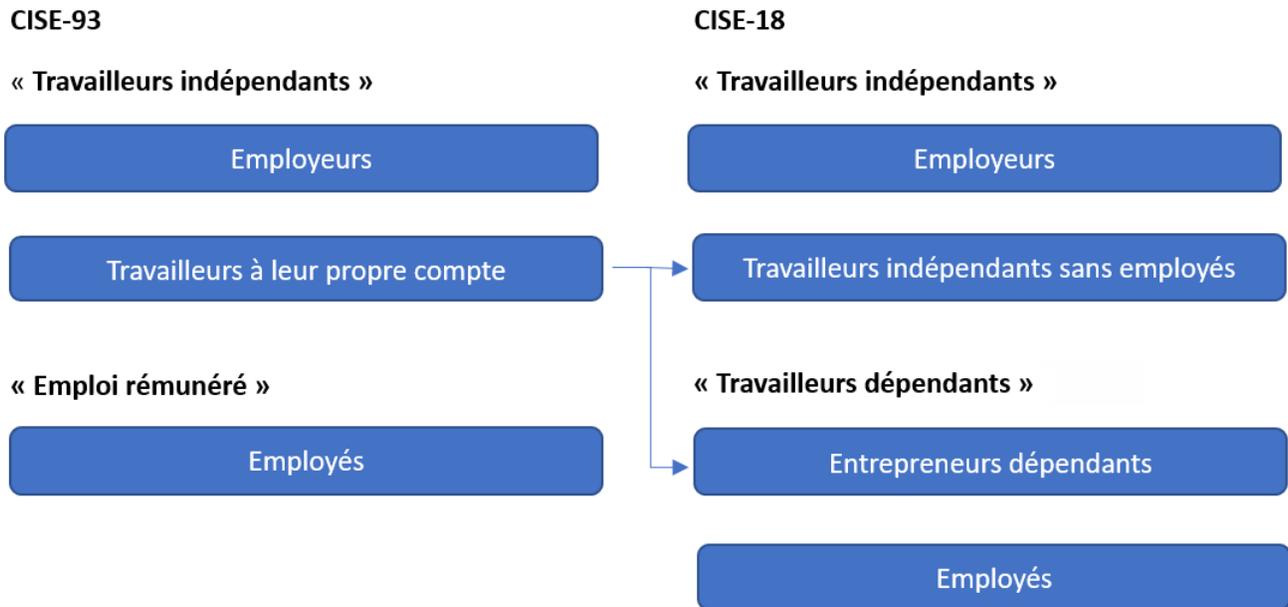
Afin de saisir pleinement la dépendance chez les travailleurs autonomes et de mieux comprendre le lien entre la dépendance et l'émergence des plateformes numériques, l'OIT a mis à jour sa norme statistique sur la mesure du travail autonome et de l'emploi rémunéré en introduisant la catégorie des « entrepreneurs dépendants ». Cela a entraîné une réorganisation de la Classification internationale du statut dans l'emploi (CISE) — la norme statistique qui sert de fondement pour la mesure statistique des relations de travail.

Certains travailleurs classés comme travailleurs autonomes sans employés (travailleurs à leur propre compte) selon l'ancienne norme relèveraient de la catégorie des entrepreneurs dépendants (« non-salariés dépendants ») selon la nouvelle norme. Selon l'OIT (2020), pour classer les travailleurs autonomes comme entrepreneurs dépendants ou comme travailleurs à leur propre compte, il faut prendre en compte les principaux éléments suivants : si le travailleur a une relation d'affaires essentielle avec un seul client, un seul fournisseur, une seule plateforme ou une seule autre entité, et si cette relation est caractérisée par une « dépendance économique » (l'autre partie contrôle les prix, l'accès aux outils ou au matériel, etc.) ou une « dépendance organisationnelle » (l'autre partie détermine les heures de travail, les méthodes de travail, etc.).

Dans le présent article, le concept de travail autonome dépendant est utilisé comme concept plus vaste permettant de comprendre comment les travailleurs autonomes peuvent être dépendants d'autres entreprises ou d'autres personnes. En collaboration avec des partenaires internationaux et canadiens, d'autres travaux seront menés et permettront de passer de la mesure du travail autonome dépendant à la mesure de la catégorie plus précise des entrepreneurs dépendants.

-
4. Dans de nombreux secteurs de compétence canadiens, la jurisprudence ou le *Code du travail* accorde certaines protections aux travailleurs autonomes qui sont considérés comme des entrepreneurs dépendants ou qui exercent des professions précises. De tels travailleurs autonomes jouissent habituellement d'une partie, mais pas de la totalité, des protections et des droits accordés aux employés. Par exemple, en Ontario, la *Loi sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* crée un statut spécial pour les travailleurs sur des plateformes numériques et prévoit certains droits et certaines protections. La loi ne reconnaît toutefois pas que les travailleurs sur des plateformes numériques ont droit à la même protection que celle que reçoivent les employés en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. La mesure statistique du travail autonome dépendant met l'accent sur la situation des travailleurs autonomes, indépendamment de toute reconnaissance juridique d'un tel statut.
 5. Les propriétaires d'établissements qui exercent leurs activités dans certaines industries, comme les salons de barbier et les salons de coiffure, doivent verser des cotisations à l'assurance-emploi au nom des travailleurs, même si ces travailleurs ne sont pas des employés.

Figure 1
Changements dans la mesure des relations de travail, de la CISE-93 à la CISE-18



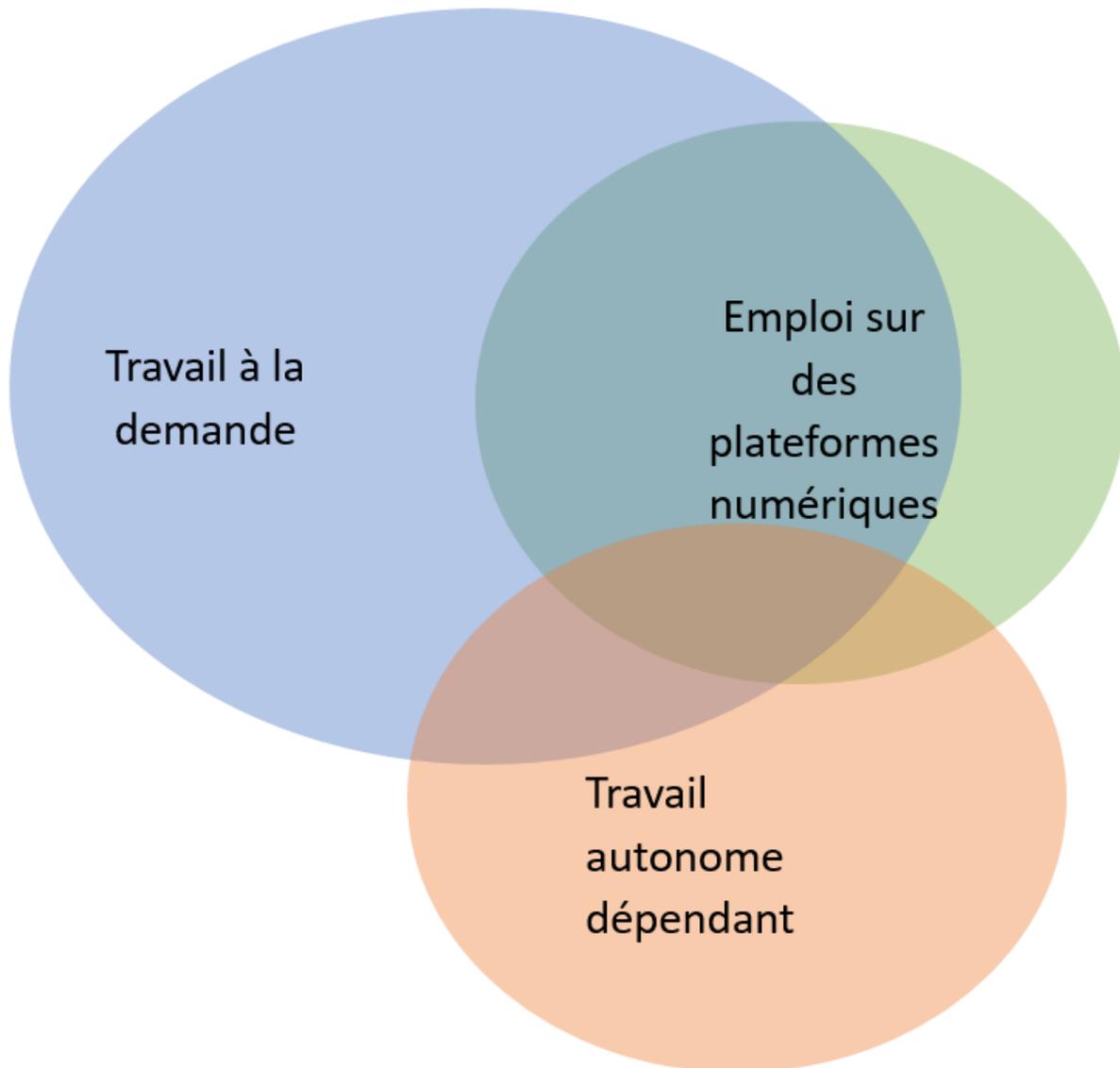
Source : Organisation Internationale du Travail (OIT), 2018.

Harmonisation de la mesure du travail à la demande, de l'emploi sur des plateformes numériques et du travail autonome dépendant

Bien qu'il existe un chevauchement entre les trois phénomènes du travail à la demande, de l'emploi sur des plateformes numériques et du travail autonome dépendant, chacun peut également se manifester de façon indépendante. Le travail à la demande est un concept plus vaste qui couvre le travail fondé sur des tâches ou des emplois à court terme pouvant être exercés ou non sur une plateforme numérique ou par l'entremise d'une telle plateforme. La dépendance chez les travailleurs autonomes peut également émerger dans le cadre de relations d'affaires où aucune plateforme n'est utilisée (p. ex. dépendance à un client principal). De plus, le travail autonome dépendant peut reposer sur des tâches ou projets à court terme non réguliers, mais il peut aussi se faire dans le contexte d'une relation d'affaires à long terme. Enfin, bien que le travail effectué par l'entremise de plateformes numériques repose souvent sur des tâches ou des emplois à court terme sans garantie de travail stable, certains travailleurs peuvent être en mesure d'obtenir des contrats relativement longs par l'entremise des plateformes.

L'élaboration de données sur l'économie à la demande nécessite donc une stratégie de collecte de données pouvant permettre de produire des estimations distinctes pour le travail à la demande, l'emploi sur des plateformes numériques et le travail autonome dépendant. Le reste du document décrit une méthode permettant de produire des estimations pour chaque composante au moyen de données tirées des suppléments de l'EPA.

Figure 2
Relation conceptuelle entre le travail à la demande, l'emploi sur des plateformes numériques et le travail autonome dépendant



Source : Centre de l'information sur le marché du travail, Statistique Canada.

Mesure du travail à la demande, de l'emploi sur des plateformes numériques et du travail autonome dépendant

Mesure du travail à la demande

À l'automne 2022, un supplément sur le travail à la demande a été récolté dans le cadre du programme des indicateurs socio-économiques et du marché du travail (ISMT), le programme des suppléments de l'EPA de Statistique Canada. La stratégie de collecte de données et de conception du questionnaire partait du principe que les travailleurs à la demande pouvaient être des employés ou des travailleurs autonomes. Bien que la nature du travail à la demande puisse différer si le travailleur est un employé (par exemple en raison des lois sur le salaire minimum et de la réglementation sur le travail), les caractéristiques fondamentales du travail à la demande —

la nature à court terme de la tâche ou du contrat pour lequel le travailleur est rémunéré, l'absence de permanence, et la nécessité de prendre des mesures précises pour obtenir le prochain emploi, la prochaine tâche ou le prochain quart de travail — représentent toutes des situations qui peuvent être vécues par les employés.

Dans les sections qui suivent, des estimations du travail à la demande sont présentées pour trois groupes : les travailleurs autonomes à la demande dans leur emploi principal, les employés à la demande dans leur emploi principal et les personnes qui effectuent du travail à la demande comme activité secondaire, peu importe leur statut d'employé ou de travailleur autonome.

À moins d'indication contraire, l'analyse fait référence à la population âgée de 15 à 69 ans vivant dans les provinces et reflète la moyenne pour les mois d'octobre, de novembre et de décembre 2022.

Travail autonome à la demande comme emploi principal

En raison des variations dans la façon dont les Canadiens peuvent comprendre le concept de « travail à la demande », le supplément de l'EPA de l'automne 2022, n'a pas demandé directement aux travailleurs autonomes s'ils travaillaient à la demande comme emploi principal ou entreprise principale. L'enquête contenait plutôt plusieurs questions qui pouvaient aider à repérer les travailleurs se trouvant dans des situations qui correspondaient à la définition de la CEE-ONU.

Le premier élément de la définition de la CEE-ONU concerne le travail comportant des tâches, des projets ou des emplois à court terme. Dans le supplément de l'EPA de l'automne 2022, un tel travail a été répertorié en fonction d'un éventail de variables permettant de mesurer le niveau d'engagement ou d'investissement des travailleurs autonomes par rapport à leur propre entreprise :

- Ne pas avoir d'employés
- Ne pas posséder ni louer de bâtiments ou locaux consacrés à l'entreprise
- Ne pas avoir de partenaires d'affaires
- Avoir une entreprise non constituée en société
- Ne pas avoir de contrats de trois mois ou plus conclus avec des organismes formels comme des entreprises, des organismes gouvernementaux et des organismes sans but lucratif
- Travailler habituellement moins de 15 heures par semaine

L'autre élément du travail à la demande décrit dans la définition de la CEE-ONU est l'absence de garantie d'un emploi stable et la nécessité de chercher constamment de nouveaux clients. Une telle situation pourrait refléter une décision volontaire d'exploiter une entreprise de façon intermittente, ou un scénario dans lequel un travailleur autonome a de la difficulté à trouver des clients et à étendre ses activités. Par conséquent, les indicateurs pris en compte pour cette dimension couvrent les deux situations :

- Avoir une entreprise qui exerce ses activités moins fréquemment
- Pas facile de trouver des clients en temps normal⁶
- Avoir peu de clients réguliers ou ne pas être en mesure d'exploiter l'entreprise avec la clientèle actuelle seulement
- Avoir eu des jours sans clients ou sans travail même si le travailleur voulait travailler⁷

Afin que les travailleurs autonomes qui se trouvaient dans des situations correspondant au concept de travail à la demande puissent être répertoriés, une technique statistique appelée analyse de classes latentes (ACL) a été appliquée aux données. L'ACL est une approche analytique utile afin de déterminer les groupes de personnes qui ont des caractéristiques semblables. L'ACL peut permettre d'estimer le nombre de groupes qui décrivent le mieux

6. Une référence au « temps normal » a été incluse dans la question de l'enquête afin que le répondant ne tienne pas uniquement compte de ses expériences récentes pendant la pandémie de COVID-19 et qu'il mette l'accent sur sa situation moyenne plutôt que sur les hauts ou les bas inhabituels de la demande.

7. Fait référence aux 12 mois précédents.

les données, d'estimer la taille de chaque groupe et d'aider à établir les caractéristiques les plus importantes de chaque groupe⁸. L'une des caractéristiques de l'ACL est qu'elle exprime la classification selon des probabilités et qu'elle ne force pas chaque cas à entrer dans une catégorie particulière.

Dans l'ensemble, les résultats de l'ACL révèlent que le meilleur modèle correspond à une classification des travailleurs autonomes en cinq groupes, et que deux des groupes définis ont des caractéristiques qui concordent avec la définition du travail à la demande de la CEE-ONU⁹. Selon leurs caractéristiques, ces deux groupes peuvent être décrits comme des « travailleurs à la demande à faible engagement » et des « propriétaires uniques vulnérables ». Les deux groupes étaient en grande partie composés de travailleurs autonomes sans employés et sans partenaires d'affaires et qui présentaient une faible probabilité de posséder ou louer des bâtiments ou locaux consacrés à leur activité commerciale. Une particularité des travailleurs à la demande à faible engagement était leur probabilité plus élevée de travailler moins de 15 heures par semaine (55,0 %), ou de 15 à moins de 30 heures par semaine (44,8 %). Comparativement à la moyenne pour l'ensemble des travailleurs autonomes (3,0 %), les travailleurs à la demande à faible engagement étaient également plus susceptibles de déclarer qu'ils exploitaient leur entreprise de façon intermittente (13,2 %).

Par contraste, les « propriétaires uniques vulnérables » étaient beaucoup plus susceptibles de travailler plus de 30 heures par semaine (probabilité de 76,5 %), mais présentaient plusieurs caractéristiques indiquant qu'ils avaient de la difficulté à maintenir un flux stable de clients, de tâches ou de travail. Les travailleurs de ce groupe étaient presque assurés (99,8 %) d'avoir eu des jours sans travail ou sans clients au cours des 12 mois précédents, étaient plus susceptibles de ne pas avoir une clientèle stable (probabilité de 64,8 %) et présentaient une probabilité supérieure à la moyenne de ne pas trouver facile d'obtenir des clients en temps normal (probabilité de 24,4 % par rapport à 13,1 % pour l'ensemble des travailleurs autonomes).

Des indicateurs importants qui définissaient les deux groupes dans l'ACL peuvent à leur tour être utilisés pour l'élaboration d'une mesure du travail à la demande qui reflète la définition de la CEE-ONU. De plus, l'utilisation de critères statistiques précis plutôt que des niveaux de probabilité facilite le suivi du nombre de travailleurs autonomes à la demande au fil du temps. Comme il a été mentionné précédemment, les deux groupes de travailleurs à la demande présentaient plusieurs caractéristiques en commun (aucun partenaire d'affaires, aucun employé ou absence de locaux consacrés à l'activité), et ces caractéristiques ont été retenues comme critères de mesure. Les deux groupes présentaient toutefois un niveau d'engagement distinct par rapport à leur entreprise en ce qui concerne les heures qu'ils y consacraient habituellement, et des critères supplémentaires ont dû être adoptés pour permettre de désigner les deux types de travail à la demande.

Dans le cas des travailleurs à la demande à faible engagement, les caractéristiques choisies pour définir le groupe étaient soit de travailler habituellement un nombre très faible d'heures par semaine (moins de 15 heures par semaine), soit d'exploiter une entreprise de façon intermittente.

Pour les propriétaires uniques vulnérables, un critère plus large a été adopté pour inclure davantage de travailleurs autonomes dont la situation d'emploi correspondait au concept de travail à la demande. Par conséquent, l'approche adoptée a consisté à inclure les travailleurs autonomes qui ne disposaient pas d'une clientèle stable.

Selon ces critères, d'octobre à décembre 2022, 91 000 travailleurs autonomes en moyenne étaient des travailleurs à la demande à faible engagement dans leur emploi principal, 449 000 étaient des propriétaires uniques vulnérables et 84 000 tombaient dans les deux catégories. Ensemble, ces 624 000 travailleurs représentaient 26,5 % des personnes qui étaient des travailleurs autonomes dans leur emploi principal.

Mesuré de cette manière, le travail à la demande comprend des travailleurs autonomes qui ont connu des jours où ils voulaient travailler mais n'ont pas eu de travail ou de clients (54,6 %) ou qui ne trouvent pas facile d'obtenir des clients (17,7 %), ainsi que des travailleurs à la demande qui n'ont pas été confrontés à l'une ou l'autre de ces difficultés (40,5 %).

8. L'analyse de classes latentes a été effectuée à l'aide du logiciel Stata pour ACL (logiciel Stata pour ACL, 2015). Conformément aux lignes directrices de Weller, Bowen et Faubert (2020) sur les pratiques exemplaires pour l'analyse de classes latentes, tant les statistiques d'ajustement que l'intelligibilité de la solution ont été utilisées pour choisir le meilleur modèle. Une attention particulière a été accordée au critère d'information bayésien (BIC), qui, selon des études antérieures, constitue l'indicateur le plus fiable de l'ajustement statistique. Le BIC et le critère d'information d'Akaike uniforme (CCIA) ont tous les deux fait ressortir que le modèle à cinq classes convenait le mieux aux données. Les résultats du modèle sont présentés en annexe, et les spécifications peuvent être obtenues sur demande.

9. Voir l'annexe pour connaître les probabilités conditionnelles de réponse pour chaque variable et les autres groupes définis par l'ACL.

Critères pour mesurer deux types de travail autonome à la demande comme emploi principal :

1. Les « travailleurs à la demande à faible engagement » n'ont pas d'employés, de partenaires ni de bâtiments ou de locaux consacrés à leur entreprise et soit :
 - ▶ Travaillent habituellement un nombre très faible d'heures (moins de 15 heures par semaine) ou
 - ▶ Exploitent leur entreprise de façon intermittente.
2. Les « propriétaires uniques vulnérables » n'ont pas d'employés, de partenaires ni de bâtiments ou de locaux consacrés à leur entreprise et :
 - ▶ N'ont pas une clientèle stable sur laquelle ils pourraient compter au cours des cinq prochaines années

Par le passé, des chercheurs de Statistique Canada se sont fondés sur des données fiscales pour établir des estimations de l'économie à la demande. Jeon et coll. (2019) ont notamment proposé une définition opérationnelle du travail à la demande fondée sur des catégories du régime fiscal canadien. Jeon et coll. (2019) définissent les travailleurs à la demande comme des travailleurs autonomes non constitués en société qui déclarent un revenu provenant de la pêche, de l'agriculture, d'une activité professionnelle, d'une entreprise ou d'une commission, et qui n'ont pas de partenaire d'affaires ni de numéro d'entreprise.

Bien qu'il y ait de bonnes raisons de supposer que les travailleurs autonomes présentant de telles caractéristiques exercent un travail autonome moins stable ou moins prévisible¹⁰, les données d'enquête peuvent donner des précisions sur la situation particulière des travailleurs. Les résultats de l'analyse de classes latentes montrent en effet que les travailleurs à la demande peuvent être des travailleurs autonomes qui ne consacrent qu'un faible nombre d'heures à leur entreprise, ou des travailleurs autonomes qui n'ont pas une clientèle stable. Les données fiscales et les données d'enquête font toutefois ressortir que l'absence de partenaires commerciaux et l'absence d'employés sont des éléments centraux du travail à la demande.

Employés qui sont des travailleurs à la demande dans leur emploi principal

Les concepts d'emploi temporaire et d'emploi permanent donnent un point de départ plus clair pour répertorier les travailleurs à la demande parmi les employés. Par définition, les employés permanents ne sont pas des travailleurs à la demande, car ils ont avec un employeur une entente qui garantit un travail stable (OIT, 2018). Les employés temporaires ne sont toutefois pas tous des travailleurs à la demande. Certains employés temporaires ont en effet des contrats relativement longs et n'ont pas vraiment besoin de prendre des mesures pour conserver leur emploi à court terme. L'OIT, par exemple, établit une distinction entre les employés à court terme et occasionnels — ceux qui ont un contrat de moins de trois mois ou un emploi temporaire sans heures de travail garanties — et les employés à durée déterminée — ceux qui ont un contrat de plus de trois mois.

Les suppléments d'octobre, de novembre et de décembre de l'EPA ont également permis de recueillir des renseignements plus détaillés sur la situation des employés temporaires. Ces renseignements ont permis d'établir si l'employé temporaire disposait d'une entente en vertu de laquelle il devait prendre des mesures ou faire des efforts particuliers pour obtenir un quart de travail, un contrat ou un emploi. Trois situations correspondaient à cette dimension du travail à la demande : 1) travailler selon des contrats successifs auprès de différents employeurs, 2) être journalier ou 3) avoir un emploi occasionnel chez un employeur qui permet au travailleur de choisir le moment où il travaille¹¹. Les ententes en vertu desquelles les employés n'avaient pas besoin de prendre des mesures ni de faire un effort particulier pour obtenir un quart de travail ou une tâche n'étaient pas considérées comme du travail à la demande, même si l'entente ne garantissait pas un emploi stable.

10. Jeon et coll., 2019, soutiennent que l'obtention d'un numéro d'entreprise auprès de l'Agence du revenu du Canada est un indicateur que le travailleur autonome s'attend à une continuité dans son activité commerciale.

11. Les autres situations possibles que les répondants pouvaient choisir étaient les suivantes : travail reposant sur une série de contrats successifs auprès du même employeur; ne travaille que lorsque l'employeur l'appelle ou lui assigne un quart de travail; a reçu une offre d'emploi permanent; retournera à l'école ou fera autre chose à la fin du contrat; incertain quant à la situation contractuelle future; aucune de ces situations.

Critères de mesure des employés à la demande

Pour être considérés comme des employés à la demande, les travailleurs doivent être des employés temporaires et répondre aux deux critères suivants :

1. **Composante de la définition de la CEE-ONU :** Personnes qui acceptent des tâches, des projets ou des emplois à court terme.

Critère :

- ▶ Employés ayant un contrat de moins de trois mois ou
- ▶ Employés qui ont un emploi temporaire pour lequel il n'y a pas d'heures garanties.

2. **Composante de la définition de la CEE-ONU :** N'ont aucune garantie d'emploi stable et doivent faire des efforts particuliers pour obtenir chaque tâche, projet ou emploi.

Critère :

- ▶ Employés temporaires qui travaillent selon des contrats successifs auprès de différents employeurs;
- ▶ Journaliers;
- ▶ Employés occupant un emploi occasionnel qui peuvent choisir le moment où ils travaillent.

La combinaison de la définition de l'OIT des employés à court terme et occasionnels avec des situations où un employé doit prendre une mesure précise ou faire un effort pour obtenir chaque tâche ou quart de travail a montré que, en octobre, en novembre et en décembre 2022, une moyenne de 247 000 employés (1,5 %) présentaient des caractéristiques qui se rapprochaient de la définition du travail à la demande de la CEE-ONU.

En ce sens, le travail à la demande n'englobe pas tous les employés qui ont un emploi à court terme ou moins stable. En effet, en moyenne, en octobre, en novembre et en décembre 2022, 532 000 employés temporaires additionnels occupaient un emploi à court terme ou occasionnel, 652 000 avaient un contrat temporaire de plus de trois mois, et 1,9 million d'employés avaient un emploi permanent, mais n'étaient pas assurés d'un nombre minimal d'heures de travail à chaque période de paie.

Travail à la demande comme activité secondaire

En plus des travailleurs qui font du travail à la demande comme emploi principal, certains Canadiens peuvent exercer des tâches ou des emplois à court terme comme activité secondaire. Ce type de travail à la demande peut procurer un supplément de revenu et fait partie de l'offre de main-d'œuvre dans un pays (Kostyshyna et Luu, 2019). Toutefois, il ne s'agit pas nécessairement d'un « emploi » au sens de la définition de l'OIT. Chaque mois, l'EPA suit les lignes directrices de l'OIT en mesurant l'emploi par rapport à une « semaine de référence » précise. Les répondants sont invités à indiquer s'ils ont travaillé à un emploi ou à une entreprise pendant au moins une heure, ou s'ils étaient absents, mais ont maintenu un lien avec un emploi ou une entreprise au cours de la semaine en question. Étant donné que le travail à la demande peut être effectué de façon très sporadique, tous les cas de travail à la demande ne sont pas nécessairement pris en compte par une telle stratégie de mesure.

Dans le supplément de l'EPA de l'automne, les répondants ont été invités à indiquer s'ils avaient effectué des travaux à la pige, des travaux à la demande rémunérés ou des emplois ou des tâches à court terme au cours des 12 mois précédents. La seule restriction était d'exclure le revenu qui n'était pas associé à la prestation d'un service ou à la vente d'un produit (p. ex. la négociation d'actions en ligne). Selon les résultats, 1,5 million de Canadiens âgés de 15 à 69 ans avaient effectué ou exercé un travail à la demande ou un emploi ou un contrat à court terme au cours des 12 mois précédents en plus de leur emploi principal. Combiné aux travailleurs qui travaillaient à la demande dans leur emploi principal, ce chiffre laisse supposer que 2,4 millions de personnes, ou 8,9 % de la population de 15 à 69 ans, avaient effectué une forme de travail à la demande au cours des 12 mois précédant leur entrevue de l'EPA en octobre, novembre ou décembre 2022.

Mesure de l'emploi sur des plateformes numériques

Afin de mesurer l'emploi sur des plateformes numériques selon la définition OCDE-UE-OIT présentée plus haut dans l'article, une série de questions a été ajoutée aux suppléments mensuels de l'EPA de décembre 2022 et décembre 2023. Ces questions visaient à saisir (1) les types d'activités accomplies par l'entremise de plateformes numériques et (2) la nature des plateformes numériques ou des applications utilisées par les travailleurs.

Pour mesurer les types d'activités réalisées par l'intermédiaire des plateformes (1), le questionnaire demandait aux répondants d'indiquer s'ils avaient effectué différents types de travail par l'entremise d'une plateforme numérique ou d'une application au cours des 12 mois précédents afin de gagner un revenu. Les activités de travail énumérées dans le questionnaire comprennent la vente de biens pour en tirer un revenu¹², la location d'un logement, et une gamme de services, tels que le transport personnel, les services de livraison et l'enseignement ou le tutorat (voir le tableau 1). Cette approche permet de produire des estimations pour des types spécifiques d'activités réalisées par l'intermédiaire de plateformes, et aide à distinguer les activités qui génèrent principalement des revenus sur la base de la propriété immobilière ou de biens, telles que la vente de biens ou la location de logements, et celles pour lesquelles les revenus proviennent de la fourniture de services avec un apport de main-d'œuvre relativement important (par exemple, livraison, saisie de données, nettoyage) (OCDE-UE-OIT, 2023, p.51).

Afin de mesurer la nature des plateformes numériques ou des applications utilisées par les travailleurs (2), une série de questions complémentaires a été incluse dans le supplément. Premièrement, pour tous les types d'activités réalisées par l'intermédiaire de plateformes numériques, des questions ont été posées aux répondants pour déterminer s'ils avaient été payés directement par les clients, par les plateformes ou d'une autre manière. Deuxièmement, pour un plus petit nombre d'activités, le supplément de l'EPA de décembre 2023 comprenait des questions de suivi supplémentaires pour identifier les fonctionnalités des plateformes utilisées par les travailleurs (par exemple, si la plateforme utilisait un système de notation ou appliquait des normes de rendement)¹³. Les prochaines éditions du supplément étendront et rationaliseront cette dernière approche afin de couvrir tous les types d'activités réalisées par l'intermédiaire de plateformes.

Bien que le type de plateformes couvertes par le concept d'emploi sur des plateformes numériques fasse l'objet de débats, une distinction peut être établie entre les plateformes qui paient les travailleurs directement et celles qui ne participent pas au processus de paiement (p. ex. les plateformes qui permettent d'apparier les travailleurs et les clients, mais qui laissent les deux parties s'occuper elles-mêmes du paiement). La participation de la plateforme ou de l'application au paiement est en effet un indicateur relativement clair du fait que la plateforme a une incidence sur les travailleurs et peut influencer sur la nature des activités exercées sur la plateforme ou par l'intermédiaire de cette dernière. Toutefois, certains sites Web ou applications qui ne rémunèrent pas directement les travailleurs interviennent tout de même dans le processus de travail en gérant un système d'évaluation des utilisateurs, en appliquant des normes de rendement ou en fixant les prix. Ces plateformes peuvent également relever de la définition OCDE-UE-OIT de l'emploi sur des plateformes numériques.

À ce titre, il est possible de distinguer trois types d'emploi sur des plateformes numériques en fonction de la nature du contrôle exercé par la plateforme ou l'application. Chacun de ces types reflète une définition de plus en plus large de l'emploi sur des plateformes numériques : (1) les plateformes numériques qui rémunèrent directement les travailleurs, (2) les plateformes numériques qui exercent une certaine forme de contrôle sur le processus de travail et (3) les plateformes numériques qui n'exercent pas de contrôle au-delà de fournir un outil permettant aux clients et aux travailleurs d'entrer en contact (par exemple, les tableaux d'affichage en ligne, les médias sociaux). Alors que seuls les deux premiers types de plateformes numériques correspondent à la définition de l'emploi sur plateformes numériques de l'OCDE-UE-OIT, la mesure du dernier type d'emploi sur plateforme peut être intéressante à d'autres fins, comme le suivi plus général de l'utilisation par les travailleurs de plateformes en ligne qui les aident à entrer en contact avec des clients.

12. Cela exclut la vente de biens d'occasion dont la personne n'a plus besoin.

13. Pour le transport personnel, les services de livraison et la vente de biens, le nom des plateformes utilisées par les travailleurs a également été recueilli dans le cadre d'une étape de vérification supplémentaire.

En considérant seulement les travailleurs qui ont été payés par la plateforme ou l'application, les résultats du supplément de l'EPA de 2023 révèlent qu'au cours des 12 mois se terminant en décembre 2023, 468 000 personnes âgées de 15 à 69 ans, ou 1,7 % de la population, avaient exercé de l'emploi sur des plateformes numériques en fournissant un service, en vendant des biens ou en faisant la publicité pour la vente, ou en louant un logement. Pour 79 000 d'entre elles (0,4% de la population occupée), il s'agissait de leur emploi principal ou de leur entreprise principale pendant la semaine de référence de l'EPA de décembre 2023. Les types d'activités les plus courants effectués par l'intermédiaire de ces applications ou plateformes étaient les services de livraison (245 000), le transport personnel (116 000), et la vente de biens (65 000).

Bien qu'une estimation globale ne soit pas encore disponible pour le deuxième type d'emploi sur plateformes numériques, les résultats montrent qu'un plus grand nombre de travailleurs utilisent des plateformes qui exercent une fonction de coordination ou de contrôle sans nécessairement rémunérer les travailleurs directement. Par exemple, parmi les personnes ayant fourni des services de tutorat, d'enseignement ou de formation par l'intermédiaire d'une application ou d'une plateforme en 2023, 5 500¹⁴ personnes ont indiqué avoir été payées par la plateforme, et 10 800 travailleurs additionnels ont déclaré avoir utilisé une plateforme ayant une fonction de coordination ou de contrôle. De même, parmi les personnes qui ont créé du contenu tels que des blogs, des vidéos ou des balados par l'intermédiaire d'une plateforme numérique, 15 600 ont été rémunérées par la plateforme, et 14 700 de plus ont utilisé une plateforme numérique qui a exercé au moins une forme de contrôle sur le processus de travail.

Enfin, selon la définition la plus large de l'emploi sur des plateformes numériques — incluant les plateformes qui rémunèrent les travailleurs, celles qui ont une fonction de contrôle ou de coordination, et celles qui mettent simplement les travailleurs en contact avec les clients — 927 000 Canadiens (3,3 % de la population) avaient effectué de l'emploi sur des plateformes numériques au cours des 12 mois se terminant en décembre 2023, et 135 000 d'entre eux (0,7 % de la population occupée) ont déclaré qu'il s'agissait de leur principal emploi ou entreprise. La majeure partie de la différence entre l'estimation plus large et l'estimation plus restreinte est attribuable à la vente de biens pour en tirer un revenu, et 242 000 personnes ont indiqué qu'elles avaient été payées directement par des clients pour les biens qu'elles avaient vendus par l'intermédiaire de plateformes.

Pour chaque type de plateforme, la distinction peut être faite entre les travailleurs qui vendent des biens ou louent un logement par rapport à ceux qui fournissent un service avec un apport de main-d'œuvre plus important. Parmi les 468 000 personnes ayant effectué un travail sur des plateformes numériques en 2023 et qui avaient été rémunérées par l'application ou la plateforme numérique, 368 000 ont indiqué avoir fourni un service et 103 000 ont indiqué avoir vendu des biens ou loué un logement¹⁵. Si l'on utilise la définition large de l'emploi sur des plateformes numériques, 570 000 personnes ont fourni un service et 381 000 personnes ont vendu des biens ou loué un logement.

14. Les estimations figurant dans ce paragraphe sont assorties d'une marge d'erreur relativement importante.

15. Certains répondants ont complété les deux types d'activités, et pour un petit nombre de répondants qui ont choisi « autre », il n'a pas été possible de déterminer s'ils avaient fourni des services ou vendu des biens.

Tableau 1

Types d'emploi sur plateformes numériques et fonctionnalités des plateformes, 12 mois se terminant en décembre 2023

	A utilisé une plateforme qui paye le travailleur	A utilisé une plateforme et a été payé directement par les clients ou par la plateforme	A utilisé une plateforme qui avait au moins une fonction de contrôle ou de coordination
	nombre		
Total, travail par l'intermédiaire d'une plateforme numérique ou d'une application pour gagner un revenu	467 500	927 100	N/A
Transport personnel ¹	115 800	135 200	135 200
Livraison ¹	245 200	277 600	277 600
Vente de biens en vue d'en tirer un revenu ²	65 100	306 800	129 000
Nettoyage ou travaux manuels comme l'assemblage de meubles ou le travail de jardin	F	28 300 ^E	...
Garde d'animaux ou de maison	F	16 500 ^E	...
Soins aux enfants ou aux personnes âgées	F	10 700 ^E	...
Services médicaux, de santé mentale ou autres soins de santé	F	19 500 ^E	12 800 ^E
Tutorat, enseignement ou formation	5 500 ^E	32 700 ^E	16 300 ^E
Programmation, codage, analyse des données, édition vidéo, conception de site Web ou graphisme	F	43 000 ^E	...
Révision, correction d'épreuves, traduction, saisie de données ou de texte, transcription	F	13 600 ^E	...
Marquage ou évaluation de photos ou de vidéos	F	6 300 ^E	...
Création de contenu, comme des vidéos, des blogues ou des podcasts	15 600 ^E	42 000	30 200 ^E
Services professionnels, tels que les services légaux, la comptabilité, le marketing	12 800 ^E	66 800	46 400 ^E
Mettre en location une chambre, une maison ou tout autre hébergement	37 800 ^E	82 900	...
Autre	13 400 ^E	32 800 ^E	...

... n'ayant pas lieu de figurer

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

1. Un traitement supplémentaire a été appliqué pour supprimer l'utilisation de plateformes qui n'ont pas de fonction de coordination ou de contrôle et qui ne mettent pas en rapport un prestataire de services et un vendeur.

2. Un traitement supplémentaire a été appliqué pour supprimer la vente par le biais de sites Web personnels ou sites Web d'entreprises et autres réponses hors champ. Exclut la vente de biens d'occasion dont le répondant n'avait plus besoin.

Notes : Population âgée de 15 à 69 ans. Exclut la population vivant dans les territoires, les réserves autochtones et les institutions, ainsi que les membres à temps plein des forces armées.**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur la population active (3701), et Indicateurs sur le marché du travail (5375), décembre 2023, totalisation personnalisée.

Mesure du travail autonome dépendant

La dernière composante de base de l'économie à la demande — le travail autonome dépendant — a été mesurée dans le cadre du supplément de l'EPA récolté de juillet à septembre 2022. Les estimations représentent la moyenne de ces trois mois pour la population âgée de 15 à 69 ans.

Élément important à souligner, les travailleurs autonomes qui ont des employés ne sont pas couverts par le concept du travail autonome dépendant. L'OIT exclut ce groupe de la catégorie des entrepreneurs dépendants (OIT, 2018), et la capacité d'embaucher des employés est un bon indicateur qu'un travailleur autonome conserve un degré relativement élevé de contrôle opérationnel sur ses activités commerciales. Par conséquent, cette composante de l'enquête a été récoltée auprès des travailleurs autonomes sans employés — aussi appelés travailleurs à leur propre compte — et a mesuré le travail autonome dépendant en deux étapes. Premièrement, le questionnaire a permis d'établir si les travailleurs autonomes sans employés dépendaient d'une autre entreprise ou d'une autre personne, comme un client principal, un fournisseur, un site Web ou une application, ou un courtier pour au moins 50 % de leur activité commerciale. Ensuite, lorsque cela était le cas, une série de questions ont été posées sur la nature de la relation. L'objectif de ces questions était d'établir si l'entreprise ou la personne dont le travailleur autonome dépendait exerçait un contrôle sur des aspects importants du travail de ce dernier, comme ses prix, son temps de travail ou la fourniture d'outils ou de matériel.

Près de 6 travailleurs à leur propre compte sur 10 dépendent fortement d'une relation d'affaires unique

Selon les données du supplément de l'EPA, en moyenne, de juillet à septembre 2022, 1,8 million de travailleurs étaient des travailleurs autonomes sans employés dans leur emploi principal. Parmi eux, plus de la moitié (57,7 %), ou 1,0 million, dépendaient d'une relation d'affaires unique pour au moins 50 % de leur activité commerciale. Les types de relations les plus courants dont les travailleurs à leur propre compte dépendaient étaient la présence d'un seul client principal (42,2 %) et se voir confier des tâches ou des projets en sous-traitance par une autre personne ou une autre entreprise (23,2 %).

Tableau 2
Travailleurs à leur propre compte ayant une relation d'affaires représentant au moins 50 % de leur activité commerciale, juillet à septembre 2022

	Nombre	Pourcentage
Total	1 011 500	100,0
Un seul client	427 100	42,2
Une autre entreprise ou personne sous-traitant des tâches, des projets, ou des clients	234 800	23,2
Une agence, un courtier ou un autre type d'intermédiaire	145 400	14,4
Un site Web ou une application qui met en rapport l'entreprise avec des clients ou des clients potentiels	142 900	14,1
Fournisseur unique	61 400 ^E	6,1

^E À utiliser avec prudence

Notes : Travailleurs autonomes sans employés âgés de 15 à 69 ans. Exclut la population vivant dans les territoires, les réserves autochtones et les institutions, ainsi que les membres à temps plein des forces armées.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active (3701), et Indicateurs socio-économiques et du marché du travail (5377), juillet à septembre 2022, totalisation personnalisée.

Modèles distincts de dépendance

Les travailleurs à leur propre compte qui dépendent d'une relation d'affaires unique ne sont pas tous dans une situation de travail autonome dépendant. Selon l'OIT (2020), la dépendance peut se présenter de deux principales façons chez les travailleurs autonomes. La première est la dépendance opérationnelle, qui désigne une situation où le client, le site Web ou la plateforme, ou l'autre entité dont dépend le travailleur autonome, contrôle la façon dont le travailleur autonome organise son travail. Une telle situation peut se présenter sous différentes formes, comme l'application d'un horaire ou d'heures de travail particuliers, ainsi que l'application de règles ou de lignes directrices sur la façon dont le travail devrait être effectué. Le deuxième type est la dépendance économique, qui désigne les situations où la partie dominante dans une relation d'affaires contrôle directement les prix, la fourniture d'outils ou de matériel essentiels à l'activité, ou l'accès au marché.

Afin de permettre de mieux comprendre les dimensions du travail autonome dépendant dans le contexte canadien, une technique statistique appelée analyse factorielle exploratoire (AFE) a été appliquée aux données¹⁶. L'AFE est une technique qui permet d'identifier les relations statistiques saillantes dans un ensemble de variables. L'analyse a mis l'accent sur les situations où une autre entreprise ou une autre personne exerçait un contrôle important sur une facette particulière de l'activité professionnelle du travailleur autonome. Dans l'ensemble, l'analyse a montré qu'il existe des tendances ou des dimensions communes dans la façon dont les travailleurs à leur propre compte peuvent manquer de contrôle sur des aspects importants de leur travail dans le cadre de relations d'affaires essentielles :

- Selon la première tendance, lorsqu'une autre entreprise ou une autre personne exerce un contrôle important sur les heures de travail d'un travailleur à leur propre compte, elle exerce souvent parallèlement un contrôle sur l'organisation des tâches de travail du travailleur. Dans une moindre mesure, le contrôle du prix du produit ou du service était également associé à cette dimension.
- La deuxième tendance a trait à la dépendance économique et elle met en évidence la façon dont la dépendance à l'égard d'une autre entreprise ou d'une autre personne pour la fourniture d'outils ou de logiciels coexiste souvent avec la dépendance à l'égard de cette entité pour l'obtention de matériel de travail.
- Les données démontraient également — quoique de façon plus faible — une troisième tendance, soit que l'absence de contrôle sur les prix et l'incapacité d'embaucher de la main d'œuvre avaient tendance à aller de pair.

16. L'analyse factorielle a été effectuée dans SAS 9.4 à partir d'une matrice de corrélation tétrachorique utilisant la fonction proc factor avec la méthode d'estimation du maximum de vraisemblance et la rotation promax. L'analyse comportait six variables, qui font référence au contrôle de l'horaire de travail, à la capacité de déterminer comment les tâches sont organisées ou exécutées, à la capacité de fixer le prix du produit ou du service, à la fourniture d'outils ou de logiciels, à la fourniture de matériel, au contrôle de la façon dont le travailleur autonome communique avec les clients et à la capacité d'embaucher de la main d'œuvre. Une variable sur les conséquences de la perte de la relation d'affaires dominante a également été prise en compte dans les modèles préliminaires, mais elle a été jugée sans rapport avec les autres dimensions. Une série de critères peuvent être pris en compte pour déterminer le nombre de facteurs ou « tendances » qui décrivent le mieux les données. Bien que l'estimation du maximum de vraisemblance ait fait ressortir l'existence de deux tendances (facteurs) selon le critère de Kaiser, une autre spécification reposant sur l'estimation des moindres carrés non pondérés soutenait la présence d'une troisième tendance fondée sur l'observation du diagramme d'ébouillis et la proportion de variance commune comptabilisée en fonction des facteurs retenus (variance commune de 100 %). Il y avait également un certain soutien pour une solution à 1 facteur fondée sur les résultats de l'analyse parallèle, ce qui laisse supposer que certains travailleurs exerçant un travail autonome dépendant étaient susceptibles de faire l'expérience de plusieurs tendances de dépendance à la fois.

Ces trois tendances donnent à penser que certains travailleurs à leur propre compte sont touchés par l'une ou plusieurs des situations suivantes : 1) l'absence de contrôle sur l'organisation de leur travail ou de leur horaire, 2) la dépendance à l'égard d'une autre entreprise ou d'une autre personne pour obtenir les outils ou le matériel nécessaires à leur travail ou 3) l'absence de contrôle sur la capacité de prendre des décisions économiques importantes, comme l'embauche de main d'œuvre ou l'établissement des prix.

De juillet à septembre 2022, 331 000 travailleurs autonomes sans employés en moyenne se trouvaient dans une situation où une entreprise ou une personne dont ils dépendaient pour leur activité commerciale contrôlait directement leur horaire ou leurs méthodes de travail. De plus, pour 313 000 travailleurs à leur propre compte, un fournisseur, un client principal, un site Web ou une application, ou une autre entité exerçait un contrôle important sur la fourniture des outils ou du matériel nécessaires à leur travail. Finalement, 397 000 travailleurs à leur propre compte avaient un contrôle limité sur les prix ou n'avaient pas le droit d'embaucher de la main d'œuvre dans le cadre de leur entente commerciale. Pour certains, il y avait un chevauchement entre les différents types de dépendance, et 143 000 travailleurs à leur propre compte ont déclaré faire l'expérience des trois formes. Dans l'ensemble, 588 000 travailleurs autonomes, représentant 33,5 % des travailleurs à leur propre compte, faisait face à au moins une des trois formes de dépendance.

La prévalence d'un type particulier de contrôle variait quelque peu selon la nature de la relation d'affaires qu'entretenaient les travailleurs autonomes sans employés. Bien que de 30 % à 40 % des travailleurs à leur propre compte qui dépendaient d'un client principal (39,7 %), d'un site Web ou d'une application (31,3 %) ou d'une autre entreprise ou d'une autre personne donnant en sous-traitance des tâches ou du travail (35,6 %) aient déclaré que l'autre entité contrôlait directement l'organisation de leur travail ou de leur horaire, cette proportion n'était que de 13,8 % pour ceux qui dépendaient d'une agence, d'un courtier ou d'un autre type d'intermédiaire. Comme prévu, les travailleurs à leur propre compte qui dépendaient d'un seul fournisseur étaient les plus susceptibles de déclarer que ce fournisseur exerçait un contrôle important sur la fourniture d'outils ou de matériel essentiels à l'exploitation de l'entreprise (50,0 %), comparativement à 30,0 % chez les travailleurs à leur propre compte qui dépendaient d'un seul client et 33,4 % pour ceux qui dépendaient d'un site Web ou d'une application. Enfin, les travailleurs à leur propre compte qui dépendaient d'un site Web ou d'une application étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils avaient peu de contrôle sur les prix ou qu'ils ne pouvaient pas embaucher d'employés (45,8 %), comparativement à ceux qui dépendaient d'autres types de relations d'affaires (38,1 %).

Conclusion

L'économie à la demande crée des risques et des possibilités pour les travailleurs au Canada. D'une part, les nouvelles technologies ont permis aux Canadiens d'effectuer plus facilement des petits projets, tâches ou travaux rémunérés qui peuvent représenter un supplément à leur revenu et constituent parfois leur activité principale. D'autre part, les relations d'affaires qui émergent dans le contexte de l'économie à la demande peuvent créer des situations de « travail autonome dépendant », un type de relation de travail où les travailleurs sont des travailleurs autonomes, mais ont moins de contrôle sur des aspects importants de leur travail, comme l'établissement des prix ou l'organisation de leur horaire.

Ces nouvelles réalités ont créé le besoin de mieux comprendre et de mieux mesurer trois phénomènes interreliés. Le premier — le travail à la demande — est une forme d'emploi caractérisée par du travail ou des tâches à court terme qui ne garantit pas un travail stable et où le travailleur doit prendre des mesures précises pour continuer à travailler. Le deuxième est l'emploi sur des plateformes numériques, qui désigne l'emploi effectué sur des plateformes Internet ou des applications, ou par leur entremise, qui exercent un certain contrôle sur le processus de travail, et le troisième est le travail autonome dépendant en général. Bien qu'il y ait un chevauchement notable entre ces trois formes de travail, chacune peut également se manifester de façon indépendante.

En 2022 et 2023, Statistique Canada a effectué trois enquêtes supplémentaires à l'EPA pour récolter des renseignements sur le travail à la demande, l'emploi sur des plateformes numériques et le travail autonome dépendant. Dans le présent rapport, des méthodes permettant de mesurer les trois formes de travail sont proposées. Statistique Canada va continuer à consolider et à peaufiner ses stratégies de collecte et d'analyse de données.

La collecte de données au moyen d'enquêtes continuera à jouer un rôle important. Les enquêtes permettent de produire des données actuelles qui peuvent être utilisées pour suivre l'ampleur de l'économie à la demande au fil du temps et harmoniser les stratégies de mesure avec les plus récentes normes statistiques internationales. Les renseignements tirés des enquêtes seront complétés par l'utilisation continue des données fiscales, qui peuvent donner un tableau complet des façons dont les Canadiens gagnent un revenu et contribuent à l'économie.

Documents consultés

Dalzell, T. et T. Victor. (Eds.) (2015). *The New Partridge Dictionary of Slang and Unconventional English* (2^e édition). Routledge, Londres.

Eurofound. (2018). [*Employment and working conditions of selected types of platform work*](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound. (2019). [*Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*](#) Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

OIT. (2018). [*Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail*](#). Adoptée par la 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 10 au 19 octobre 2018.

OIT. (2020). [*Update: Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships*](#). Bureau international du travail, Genève.

OIT. (2021). [*World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*](#). Bureau international du travail, Genève.

Jeon, S.-H., H. Liu, et Y. Ostrovsky. (2019). « [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#) ». *Direction des études analytiques : documents de recherche n° 437*. Statistique Canada, Ottawa.

Kostyshyna, O. et C. Luu. (2019). « [The Size and Characteristics of Informal \(“Gig”\) Work in Canada](#) ». Notes analytiques du personnel 2019-6, Banque du Canada, Ottawa.

Conseil de l'information sur le marché du travail. (2021). « [Comprendre le concept de travail à la demande](#) ». *Rapport de perspectives de l'IMT n° 45*. Conseil de l'information sur le marché du travail, Ottawa.

LCA Stata Plugin (Version 1.2) [Plugiciel], (2015). University Park: The Methodology Center, Penn State.

OCDE. (2019). [*The Sharing and Gig Economy: Effective Taxation of Platform Sellers: Forum on Tax Administration*](#). Éditions OCDE, Paris.

OCDE/OIT/Union européenne. (2023). [*Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*](#), Éditions OCDE, Paris.

Stanford, J. (2017). « The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives ». *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 28, n° 3, pp. 382-401.

CEE-ONU. (2022). [*Handbook on Forms of Employment*](#), préparé par la Task Force on Measuring Forms of Employment. Nations unies, New York et Genève.

Weller, B. E., Bowen, N. K. & S. J. Faubert. (2020). « Latent class analysis: A guide to best practice ». *Journal of Black Psychology*, Vol. 46, n° 4, pp. 287-311.

Annexe

Tableau A.1
Analyse de classes latentes - Indices d'ajustement du modèle

	1 classe	2 classes	3 classes	4 classes	5 classes	6 classes
	estimateur					
AIC	4786,84	2824,88	2612,47	2518,86	2402,31	2349,83
BIC	4877,26	3011,75	2895,79	2898,64	2878,54	2922,5
CAIC	4892,26	3042,75	2942,79	2961,64	2957,54	3017,5
BIC ajusté	4829,6	2913,25	2746,46	2698,46	2627,52	2620,65
Entropy R-sqd	1,00	0,72	0,6	0,59	0,81	0,82

Notes : Travailleurs autonomes âgés de 15 à 69 ans. Exclut la population vivant dans les territoires, les réserves autochtones et les institutions, ainsi que les membres à temps plein des forces armées.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active (3701), et Indicateurs socio-économiques et du marché du travail (5377), octobre à décembre 2022, calculs de l'auteur.

Tableau A.2
Probabilités conditionnelles de réponse selon la classe - modèle à 5 classes

	Classe 1 ¹	Classe 2 ²	Classe 3	Classe 4	Classe 5
	pourcentage				
Employés					
N'a pas d'employés	100,0	91,2	92,0	100,0	0,1
A des employés	0,0	8,8	8,0	0,0	99,9
Bâtiment ou local consacré à l'entreprise					
A un bâtiment ou local consacré à son entreprise	11,2	20,8	18,5	45,4	70,7
N'a pas de bâtiment ou local consacré à son entreprise	88,8	79,2	81,5	54,6	29,3
Partenaires					
A des partenaires	1,8	8,9	0,0	99,9	54,6
N'a pas de partenaires	98,2	91,1	100,0	0,1	45,4
Contrats plus longs que trois mois					
A des contrats plus longs que trois mois	21,5	8,7	18,8	15,8	23,6
N'a pas de contrats plus longs que trois mois	78,5	91,3	81,2	84,2	76,4
Clients					
L'entreprise n'a pas encore eu de clients	6,2	7,9	4,6	4,1	1,2
Principalement axée sur l'acquisition de nouveaux clients	6,7	18,2	11,3	5,5	8,4
A des clients habitués, mais ne peuvent pas soutenir l'entreprise par eux-mêmes	27,8	38,7	19,6	13,4	18,4
Pourrait exploiter l'entreprise en comptant sur les clients habitués ou existants	59,4	35,2	64,6	76,9	72,0
Forme juridique de l'entreprise					
Entreprise constituée en société	8,4	38,9	33,0	62,8	87,1
Entreprise non constituée en société	91,6	61,1	67,0	37,2	12,9
Facilité d'obtenir des clients					
Pas d'accord qu'il est facile d'obtenir des clients	17,2	24,4	7,2	10,8	11,6
D'accord ou neutre qu'il est facile d'obtenir des clients	82,8	75,6	92,8	89,2	88,4
Heures de travail par semaine					
Travaille habituellement moins de 15 heures par semaine	55,0	4,0	1,1	10,2	1,4
Travaille de 15 heures à moins de 30 heures par semaine	44,8	19,4	12,5	16,5	4,0
Travaille plus de 30 heures par semaine	0,2	76,5	86,4	73,3	94,6
Période d'activité					
Fonctionne tout au long de l'année	71,2	75,3	90,9	89,1	94,3
Fonctionne pendant la majorité de l'année	12,4	14,7	5,7	4,3	4,2
Pendant une saison particulière	3,2	5,7	2,3	5,3	1,2
De façon intermittente	13,2	4,3	1,2	1,2	0,3
Jours sans travail ou sans clients					
A eu des jours sans travail ou sans clients	56,1	99,8	16,2	19,2	18,0
N'a pas eu de jours sans travail ou sans clients	43,9	0,2	83,8	80,8	82,0

1. « Travailleurs à la demande à faible engagement ».

2. « Propriétaires uniques vulnérables ».

Notes : Travailleurs autonomes âgés de 15 à 69 ans. Exclut la population vivant dans les territoires, les réserves autochtones et les institutions, ainsi que les membres à temps plein des forces armées.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active (3701), et Indicateurs socio-économiques et du marché du travail (5377), octobre à décembre 2022, calculs de l'auteur.