



National Collaborating Centre  
for Determinants of Health

Centre de collaboration nationale  
des déterminants de la santé

# *Mind the Disruption*

TRANSCRIPTION DE L'ÉPISODE DU BALADO  
ET DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT

SAISON 1 | ÉPISODE 1

## Disruption du travail à la demande

Épisode diffusé le  
25 octobre 2022

« Mind the Disruption » est un balado au sujet des gens qui refusent d'accepter les choses telles qu'elles sont et qui poussent pour que tout le monde puisse vivre en meilleure santé. Des gens comme vous et moi qui aspirent à créer un monde plus juste et en meilleure santé.

La première saison de « Mind the disruption » porte sur le mécontentement créatif, c'est-à-dire le fait de regarder autour de soi, de voir quelque chose à changer – quelque chose d'injuste et d'inéquitable – puis d'avoir l'audace de s'y attaquer malgré la résistance rencontrée.

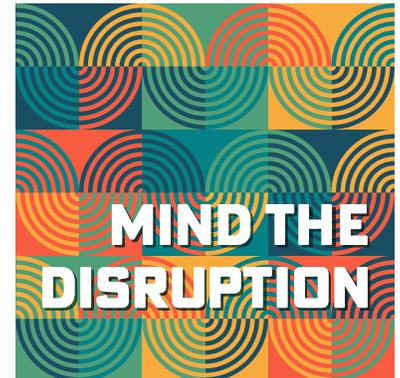
Le présent document accompagne l'enregistrement de l'épisode et est disponible en français et en anglais. Voilà un autre bon moyen d'utiliser le balado! La transcription des propos échangés lors du premier épisode, les commentaires les plus marquants et les ressources connexes y sont inclus afin d'aider à pousser la réflexion et l'analyse un peu plus loin.

## ANIMATRICE



## BERNICE YANFUL

Bernice Yanful est spécialiste du transfert des connaissances au Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé (CCNDS) et doctorante en études des interconnexions entre l'alimentation en milieu scolaire et la sécurité alimentaire. Bernice travaillait auparavant comme infirmière en santé publique en Ontario.



## INVITÉES À POUSSER LA RÉFLEXION



## JENNIFER SCOTT

Jennifer Scott est la présidente de [Gig Workers United](#) et travaille à la demande en faisant de la livraison à vélo

à Toronto pour le compte de quelques applications.



## MONIKA DUTT

Monika Dutt est médecin en santé publique et médecin-hygiéniste à Terre-Neuve-et-Labrador. Elle pratique la médecine familiale au Ally Centre, à l'île du Cap-Breton. Elle est bénévole pour le [Decent Work and Health Network](#) et

l'Anti-Racism Coalition (T.-N.-L.). Elle vit actuellement à Hamilton (Ontario) avec son fils, où elle vient de commencer un doctorat en politiques de santé.

## DESCRIPTION DE L'ÉPISODE

La disruptrice Jennifer Scott vit à Toronto et livre des repas à domicile à vélo. Elle milite avec d'autres travailleurs à la demande contre les pratiques préoccupantes – souvent dangereuses – des employeurs qui ne les reconnaissent pas comme des employés. Écoutez ou lisez cet épisode pour découvrir l'histoire personnelle de Jennifer ce qui l'a menée à travailler à la demande, à revendiquer aux côtés d'autres travailleurs son droit à des conditions de travail plus sûres et plus saines et à devenir la présidente du mouvement syndical Gig Workers United. Plus loin dans l'épisode, nous nous entretenons avec la docteure Monika Dutt et explorons ce que cela veut dire en santé publique au Canada. La docteure Dutt est médecin de famille et médecin-hygiéniste et milite pour le travail décent. Nous discutons avec elle des nombreux liens de cause à effet entre l'emploi et l'état de santé et nous explorons le rôle que les professionnels et autres travailleurs de la santé publique pourraient jouer pour soutenir les travailleurs comme Jennifer et faire ainsi avancer l'équité en santé.

**BERNICE YANFUL – CCNDS**

Bonjour et bienvenue à « Mind the Disruption ». Je m'appelle Bernice Yanful. Je suis doctorante et je suis une professionnelle de la santé publique chargée d'appliquer les connaissances afin que tout le monde puisse vivre en meilleure santé.

Le balado m'amène à échanger avec des organisateurs communautaires, des professionnels de la santé publique, des chercheurs et d'autres spécialistes qui partagent un trait particulier : la disruption. Ces gens refusent d'accepter les choses telles qu'elles sont. Ils n'ont qu'un but en tête : atteindre la santé pour tous. Ils s'y emploient avec ténacité et courage, et ils sont fermement persuadés qu'il est possible de créer un monde meilleur.

La première saison porte sur le mécontentement créatif, c'est-à-dire ce qu'implique de regarder autour de soi, de voir quelque chose à changer – quelque chose d'injuste et d'inéquitable – puis d'avoir l'audace de s'y attaquer malgré la résistance rencontrée.

Dans chaque épisode, une personne disruptrice raconte sa démarche personnelle en ce sens, que ce soit par rapport au travail, à l'alimentation, à la blanchité, à la migration ou à un autre sujet.

Nous entamons ensuite une réflexion sur les implications pour la santé publique. Quel que soit notre milieu – recherches, politiques ou pratiques – comment briser le statu quo et avancer sans avoir froid aux yeux?

**REBECCA CHEFF – CCNDS**

La série de balados a été conçue et diffusée à votre intention par le Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé. Nous cherchons à faciliter l'application des connaissances par les acteurs de la santé publique afin d'atténuer les inégalités sociales de santé au Canada.

Nos bureaux sont situés à l'Université St Francis Xavier. Nous sommes financés par l'Agence de la santé publique du Canada, et l'un des six centres de collaboration nationale en santé publique au pays. Les points de vue exprimés dans le balado ne reflètent pas forcément ceux de l'Université ou de l'Agence.

Nous nous trouvons en Mi'kma'ki, le territoire ancestral non cédé du peuple micmac.

**JENNIFER SCOTT**

Un travailleur avait écrit : « Je pense que si je sors travailler, c'est la mort à coup sûr. ». En lisant le commentaire, je me suis dit : « Eh ben! Je ne suis pas la seule ». Et puis un des gestionnaires a répondu, genre : « Écoute, tu as une appli météo sur ton cell. Quand tu t'es proposé pour le quart de travail, tu aurais dû jeter un coup d'œil aux prévisions du temps et savoir à quoi t'attendre. Tu as mis ton nom, alors tu dois travailler ». Sa réponse au message de quelqu'un d'autre qui avait écrit : « J'ai l'impression que je vais y laisser ma peau » a été : « Non, mais, tu n'as pas consulté ton appli météo avant d'ajouter ton nom à l'horaire? » Là, je me suis fait la réflexion : « Voyons, il me semble que ça n'a pas de bon sens. »

**BERNICE (NARRATION)**

Vous venez d'entendre notre disruptrice invitée à l'émission d'aujourd'hui, Jennifer Scott. Jennifer est travailleuse à la demande. Elle livre des repas à domicile à vélo par l'entremise d'une application de services de livraison. Elle travaille à la demande dans un marché en plein essor.

La définition de l'économie à la demande ne fait pas consensus. On parle généralement d'un régime de travail contrastant avec la relation employé-employeur traditionnelle. Le modèle économique se caractérise par les nombreux types de petits boulots, comme le travail rémunéré à la tâche où une plateforme sert d'intermédiaire entre les travailleurs à la demande et les clients payants. Les particularités de ce modèle sont :

- des travailleurs rémunérés à la tâche et considérés comme des travailleurs indépendants ou autonomes;
- des tâches précises exécutées à la demande, par exemple la livraison de repas, l'assemblage de meubles ou le transport à destination;
- des clients payants pour qui les tâches ou les services sont exécutés;
- des plateformes en ligne, comme Uber, Lyft, TaskRabbit ou DoorDash, qui agissent comme intermédiaires entre les travailleurs à la demande et leurs clients.

Contrairement à la croyance populaire, les petits boulots ne sont pas de petits à-côtés. C'est la principale source de revenus pour une tranche de plus en plus large de la main-d'œuvre du Canada. Parce que le travail à la demande est un travail comme un autre, Jennifer estime qu'il devrait s'accompagner des mêmes protections que les autres. Mais non. La situation a poussé Jennifer à défendre les droits des travailleurs rémunérés à la tâche. En 2021, elle est devenue la première présidente de Gig Workers United, un syndicat de la région du Grand Toronto connu auparavant sous le nom de Foodsters United. Le syndicat défend les droits des livreurs comme Jennifer qui font des livraisons par l'entremise de plateformes comme DoorDash, Uber Eats et SkipTheDishes.



### **Les gagnants et les perdants de l'économie à la demande**

Bassa, A., Glavin, P. [2022].

L'épisode d'Hé-coutez bien! de Statistique Canada porte

sur le marché florissant des petits boulots et son incidence sur les travailleurs.

Durant la conversation, nous avons abordé l'importance de défendre l'ensemble des travailleurs, y compris plaider en faveur des droits des travailleurs à la demande. Nous avons aussi parlé de la démarche de Gig Workers United pour plaider non seulement pour une rémunération plus élevée et la santé et la sécurité au travail, mais aussi pour bien d'autres améliorations des conditions de travail. Il s'agit en fin de compte de traiter les travailleurs avec dignité et respect.

Je me suis entretenue par la suite avec Monika Dutt et nous avons discuté ensemble des propos de Jennifer. Monika est une autrice, un médecin de famille et un médecin hygiéniste de grand talent qui couvre le centre et l'ouest de l'île Terre-Neuve. Elle est aussi membre du Decent Work and Health Network, un réseau de travailleurs de la santé voué à l'amélioration de la santé et des conditions de travail. Monika et moi avons

exploré les nombreuses corrélations entre le travail et la santé et le rôle à jouer par la santé publique pour soutenir les travailleurs.

#### BERNICE (NARRATION)

En 2017, Jennifer travaillait comme assistante personnelle. Elle avait de la difficulté à joindre les deux bouts et à faire face à l'augmentation du coût de la vie. C'est alors qu'elle a googlé pour se renseigner sur la façon de trouver du travail rapidement. Dans les 72 heures suivantes, elle avait pris la route sur son vélo et livrait des repas.

#### BERNICE

En repensant à ces premières journées de travail à la demande, comment cela s'est-il passé pour vous? Qu'avez-vous vécu? Est-ce que d'autres travailleurs à la demande autour de vous vivaient un peu les mêmes choses?

#### JENNIFER

Le travail peut faire en sorte de vous isoler complètement, parce que nous ne partageons aucun lieu de travail. Alors, durant la première année et demie, peut-être deux, je ne connaissais personne d'autre qui faisait le même boulot. J'allais au travail tous les jours et je n'avais pas de collègues à qui parler. Il n'y a aucune formation, aucun cours. Je me demande parfois ce qui m'a protégée contre des blessures plus graves durant cette période. Je n'avais aucune idée des techniques pour rouler à vélo de manière professionnelle comme livreuse dans ma ville. Je ne savais pas m'y prendre pour livrer ma marchandise de manière efficace et efficiente. Je ne connaissais à peu près rien de ce que je sais aujourd'hui, comme les pratiques de manipulation sécuritaire des aliments.

C'était difficile. Très, très difficile. En plus, ce qui nous arrive généralement – parce que nous recevons le message via les applications que nous sommes des sous-traitants rémunérés à la tâche et que notre capacité de réussite dépend de l'effort que nous y mettons. C'est le genre de mentalité « vous récoltez ce que vous semez ». J'ai largement intériorisé le

discours. Je me disais : « Ah, bon, je n'y parviens pas bien parce que je n'essaie pas assez fort. Je ne gagne pas suffisamment parce que je ne me démène pas suffisamment. »

Et c'est le genre de discours véhiculé par les employeurs des plateformes auprès des travailleurs à la demande. Tant que nous croyons être la « source » du problème, nous ne cherchons aucune solution collective. Nous ne rejetons pas le blâme sur notre employeur avant de chercher à nous syndiquer et à nous organiser ou à faire la grève. J'ai rencontré des personnes qui travaillaient comme moi seulement durant mon deuxième été comme livreuse. Ces rencontres ont bien changé ma vie.

#### BERNICE (NARRATION)

Vous venez d'entendre Jennifer mentionner que l'entreprise derrière l'application de livraison de repas pour laquelle elle travaillait la considérait comme sous-traitante indépendante. Qu'est-ce qu'un sous-traitant indépendant? Si vous faites de la sous-traitance rémunérée à la tâche, on vous considère comme travailleur autonome, votre propre patron et à la tête de votre propre entreprise. En général, vous choisissez votre horaire de travail et vos outils de travail, et vous pouvez embaucher votre propre personnel, établir vos propres honoraires et ainsi de suite.

Or, quand Jennifer songeait à son travail, elle ne se sentait pas indépendante. Elle n'avait pas l'impression d'être sa propre patronne. Elle n'avait pas grand-chose à dire au sujet de ses conditions de travail. En plus, elle ne tenait pas les rênes et n'était pas non plus propriétaire de l'outil le plus indispensable à son travail et à son contact avec les clients payants – l'appli. Son travail n'avait donc rien d'indépendant, lui semblait-il.

En étant considérée comme sous-traitante rémunérée à la tâche, même si ce n'était pas vrai, elle n'avait aucun des avantages sociaux fournis par un employeur ordinaire, y compris le salaire minimum et une formation en sécurité au travail. Elle se sentait isolée en plus. Elle avait l'impression que ses ennuis

provenaient du fait qu'elle ne travaillait pas assez fort. Elle a toutefois fini par rencontrer d'autres personnes lors de ses livraisons ou en attendant dans l'entrée d'un restaurant. Elle a rencontré d'autres livreurs de repas qui se heurtaient aux mêmes situations. Cela s'est révélé crucial pour Jennifer. Elle m'a expliqué que ses rencontres lui avaient permis d'apprendre les rudiments de son métier et les façons de se protéger.

#### JENNIFER

Je travaillais de 7 à 12 heures par jour, de 5 à 7 jours par semaine, selon les semaines. Je ne savais pas m'y prendre pour travailler autant et rouler à vélo, un travail très physique l'été, sans finir par faire une crise cardiaque. J'étais parfois très, très malade. Je me réveillerais le lendemain d'un quart de travail et j'avais l'impression que mon corps tout entier avait été frappé par une voiture. En fait, j'étais déshydratée et j'avais passé une journée difficile la veille. Je ne savais pas que je pouvais acheter des électrolytes et qu'aucune quantité d'eau ingurgitée ne pouvait me réhydrater en travaillant à ce rythme-là.

**« J'étais parfois très, très malade. Je me réveillerais le lendemain d'un quart de travail et j'avais l'impression que mon corps tout entier avait été frappé par une voiture. En fait, j'étais déshydratée »**

**(Traduction libre)**

JENNIFER SCOTT

J'ai appris quelques techniques pour me garder en sécurité. Les premières années à ce travail, je ne connaissais pas du tout le genre de vêtements à porter durant l'hiver pour bouger comme je le faisais. J'ai perdu des ongles d'orteil les deux premiers hivers parce que je ne portais ni les bonnes chaussures, ni les bons bas, ni le bon pantalon. Mes collègues m'ont ainsi

montré à me vêtir en fonction du temps, à prendre soin de moi, à me protéger au fil des saisons, que ce soit en été ou en hiver.

J'ai compris le fonctionnement de l'algorithme. Si je voulais recevoir des commandes, je me tenais dans tel secteur et loin de tel autre. Et lorsque survenaient pour moi les mêmes problèmes de paye ou de réprimandes, les autres étaient en mesure de me dire si c'était sérieux ou pas en fonction des connaissances du milieu sur les répercussions des réprimandes sur les autres travailleurs.

#### BERNICE (NARRATION)

En 2018, tout a basculé pour Jennifer lors d'une chaude journée d'été.

#### JENNIFER

Le travail peut ralentir durant la période estivale. Si je me souviens bien, mon objectif de la journée consistait à empocher une centaine de dollars. Vers la fin de l'heure du lunch, je n'avais pas encore rempli mes poches suffisamment pour savoir que je pourrais atteindre mon objectif avant la fin de l'heure du souper. Je me sentais stressée au plus haut point, du genre, qu'est-ce que je vais faire? Ne pas gagner suffisamment dans ma journée veut dire trouver le moyen de toucher plus demain. Cependant, si le travail rentre au compte-gouttes aujourd'hui, comment vais-je faire pour gagner plus demain? Je me suis arrêtée sur le bord de la route et me suis assise sur une grosse roche au centre-ville. Je désespérais et j'essayais de trouver une façon de m'en sortir.

Un homme s'est approché de moi. Il tenait un sac de livraison. Il m'a demandé, genre : « Salut, fais-tu de la livraison? ». Je lui ai répondu, genre : « Oui! Et toi? ». Il m'a dit, genre : « Oui! ». Et il fait ce que nous faisons à Gig Workers United, ce que nous faisons à Foodsters United. Nous appelons cela du travail de proximité. Il me dit quelques mots, me demande comment ça va. Il me pose des questions pour savoir ce qui me pose le plus problème et ce que je ferais pour changer les choses si j'en avais le pouvoir.



En plein milieu de notre conversation, je lui lance : « Es-tu en train de me parler d'un syndicat? ». Il me répond quelque chose comme : « Euh, oui? Ce serait comme génial? Comme, genre, oui? ». Je lui dis : « Absolument! ». Nous avons ainsi échangé nos numéros de téléphone. Nous avons commencé à discuter. Je suis devenue membre de Foodsters United parce que les syndicalistes sortaient sur le terrain pour parler de syndicalisation aux travailleurs – et ça fonctionne. Je pense que ça a été une façon remarquable d'adhérer au syndicat.

Quand j'ai expliqué à cet homme certaines de mes frustrations, il m'a demandé ce que je ferais pour changer la situation si j'en avais la possibilité, et je lui ai dit le fond de ma pensée. Il a répliqué, genre : « C'est bon, tu sais. J'aime cette idée et cette autre est intéressante aussi. » Ensuite, il m'a posé la question : « Qui, tu sais, et tu ne peux pas en ce moment, mais qui, penses-tu, en serait capable? » C'est ainsi qu'il m'a demandé de rejeter le fardeau, la responsabilité de corriger la situation sur mon employeur. Ce moment-là... s'est révélé le moment décisif.

Lorsque nous disons ce que nous avons sur le cœur ou lorsque nous discutons entre nous, nous ne nous rappelons pas toujours que notre patron est responsable de ce que nous vivons comme frustrations. Nous tentons simplement de nous montrer à l'écoute, de nous permettre de vider notre sac. Mais avec le mouvement syndical, nous cherchons chaque fois à nous entraider et à transformer les paroles en actes concrets. Nous passons à l'action. Le fait de placer la responsabilité sur les épaules de l'employeur constitue à mon avis l'un des moyens d'y parvenir.

#### BERNICE

Vous avez mentionné avoir ressenti de la frustration. La frustration par rapport à votre travail s'est-elle accentuée au fil du temps, dans votre cas, ou bien avez-vous vécu un moment ou une série de moments où vous avez songé que vous deviez absolument faire quelque chose pour changer la situation?

#### JENNIFER

Mon tout premier hiver de livraison. À l'époque, l'une des applis était dotée d'un forum de clavardage. Quelle insouciance! Donc, c'est mon premier hiver. Dans le forum de clavardage, des individus échangeaient sur l'importante accumulation de neige après la tempête. Nous avons programmé un quart de travail dans l'appli. Je pouvais lire sur le forum : « Je n'ose pas ouvrir mon horaire aujourd'hui. Les rues ne sont pas déblayées et il neige encore. Les vents soufflent à 70 kilomètres-heure. J'ai peur de sortir travailler. » Une personne avait écrit : « Je pense que si je sors travailler, c'est la mort à coup sûr. »

Je lis donc la conversation entre les internautes, et je ressens les mêmes choses, moi aussi. Sur le coup, je me dis : « Eh ben, je ne suis pas la seule, et oui, c'est vrai ». Puis, un gestionnaire publie un message du genre : « Écoute, tu as une appli météo sur ton cell. Quand tu t'es proposé pour le quart de travail, tu aurais dû jeter un coup d'œil aux prévisions du temps et savoir à quoi t'attendre. Tu as mis ton nom, alors tu dois travailler. » Sa réponse au message de quelqu'un d'autre qui avait écrit : « J'ai l'impression que je vais y laisser ma peau » a été : « Non, mais, t'as pas consulté ton appli météo avant d'ajouter ton nom à l'horaire? » C'est là que je me suis fait la réflexion : « Voyons, il me semble que ça n'a pas de bon sens. »

#### BERNICE

Alors, quel a été l'élément déclencheur pour toi? Je pose la question parce que tu as mentionné que, les premiers temps, tu rejetais la faute sur toi si les choses allaient mal. Tu portais toute la responsabilité, en te poussant à travailler plus fort. Quel déclic s'est produit en toi au moment de lire les critiques au sujet de l'appli météo? Qu'est-ce qui t'a fait te rendre compte que : « Non, ça ne tient pas debout »?

## JENNIFER

Je ne considère pas logique pour quiconque de se blesser gravement ou de perdre la vie au travail. Je me dis que, si un travailleur fait remarquer à son employeur : « voilà ma crainte », celui-ci devrait réagir et prendre des mesures. À l'époque pour moi, le milieu dans lequel j'avais évolué jusqu'alors m'avait aidé à prendre conscience des choses qui ne m'appartenaient pas, mais qui appartenaient à ce qui se trouvait sur l'appli. Le déclin s'est produit à cet instant-là. J'ai commencé à constater et à comprendre le pouvoir des applications sur nos vies. J'ai alors ressenti comme une prise de conscience viscérale de l'expression et de la forme de contrôle en jeu. J'ai trouvé la réponse très cruelle.

**« Je ne considère pas logique pour quiconque de se blesser gravement ou de perdre la vie au travail. Je me dis que, si un travailleur fait remarquer à son employeur : « voilà ma crainte », celui-ci devrait réagir et prendre des mesures. »**

[Traduction libre]

JENNIFER SCOTT

## BERNICE

Et je comprends que, sur le moment, ça n'avait rien à voir avec vous ni avec votre expérience personnelle, mais tout à voir avec les répercussions sur vos collègues de travail avec lesquels vous vous étiez bâti une communauté aussi.

## JENNIFER

Oui. Et beaucoup de boulots sont très dangereux et les gens peuvent en comprendre les risques. En acceptant l'emploi, ils reçoivent une formation afin d'apprendre à se protéger du danger. Ils portent un ÉPI ou autre – lorsque nous savons que des gens ont un emploi

dangereux, nous essayons d'éliminer le plus de risques possible. Pourtant, pour notre travail, il n'existe aucune formation, nous n'avons aucun ÉPI et nous n'avons aucun congé de maladie et aucune compensation en cas de blessure. C'est pourquoi j'ai trouvé ce genre de réponse tellement inacceptable.

## BERNICE

Si je comprends bien, lorsque cet homme vous a abordée dans la rue en 2018, vous étiez mûre pour plonger.

## JENNIFER

Oui, j'étais enthousiaste. Je n'avais aucune idée de ce que nous nous apprêtions à faire tous ensemble. Je ne connaissais pas les implications. Je ne savais pas à quel point j'allais grandir et changer. J'étais toutefois impatiente de m'engager sur le chemin.

## BERNICE (NARRATION)

Et pour Jennifer, le chemin de la défense des droits des travailleurs débute en 2018. L'année précédente, elle se sentait isolée dans son travail. Elle ne disposait ni de l'information pertinente ni de la protection nécessaire pour éviter les risques professionnels. Puis, elle a rencontré des collègues qui vivaient les mêmes choses qu'elle. Un travailleur de la rue au service de Foodsters United, un groupe de livreurs rattachés à l'appli Foodora, l'a ensuite approchée et l'a aidée à comprendre que ce qu'elle et ses collègues vivaient n'était pas de leur faute. Ça n'avait rien à voir avec l'ardeur au travail, l'inintelligence, le manque de résilience. Ça avait tout à voir avec le fait que leurs employeurs, les applications, ne les respectaient pas. La situation devait changer.

Jennifer explique ensuite ce qui l'a amenée à poser le premier geste avec Foodsters United. Elle dépeint un atelier sur la fiscalité auquel elle a pris part et où elle a appris à remplir sa déclaration de revenus. Elle y a rencontré d'autres personnes avec lesquelles elle a mis sur pied un comité pour les femmes et les personnes trans. Jennifer raconte en outre que son implication dans les activités Foodsters United a eu sur elle des effets bénéfiques.

**JENNIFER**

Comme travailleurs à la demande, classés incorrectement comme sous-traitants indépendants, nous devons remplir notre déclaration de revenus en tant que travailleurs autonomes. Je n'avais aucune idée de la façon de m'y prendre.

**BERNICE (NARRATION)**

Rappelez-vous que nous avons déjà mentionné tout à l'heure que les travailleurs rémunérés à la tâche étaient classés à tort comme sous-traitants indépendants. Réflexion faite, ils ont très peu de pouvoir sur l'outil le plus important – l'appli indispensable à leur travail. C'est une sorte de mauvaise classification. Une classification erronée survient lorsqu'une entreprise classe indûment ses travailleurs comme sous-traitants indépendants alors qu'elle devrait les déclarer comme des membres du personnel.

Il est illégal de classer des travailleurs incorrectement au Canada. Il s'agit pourtant d'une pratique courante. C'est une façon pour les employeurs de se soustraire à leurs obligations de base envers les travailleurs. La technique leur permet d'éviter de payer le salaire minimum, de fournir des congés de maladie, de donner de la formation à l'emploi et de cotiser au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi. Puisque les travailleurs sont classés comme des sous-traitants indépendants et non pas comme des employés, ils ne peuvent bénéficier de ces avantages en vertu de la loi.

Revenons maintenant à Jennifer qui nous racontait comment elle avait appris à remplir sa déclaration de revenus.

**JENNIFER**

J'ai reçu un courriel. J'avais vu des affiches annonçant un atelier sur la fiscalité présenté par un comptable de la région versé sur ces questions. Il enseignerait la démarche gratuitement, et je pourrais ensuite produire ma déclaration de revenus. Cela me semblait bienvenu. C'est la première activité à laquelle j'ai pris part.

J'ai été stupéfaite d'y voir tout un groupe de femmes, parce que, jusque-là, tous les autres livreurs que je connaissais dans mon milieu étaient des hommes. Je trépisais de joie. Je voulais m'asseoir à côté d'elles. Je voulais discuter avec elles. Tous ces gars me barraient la route. J'étais comme : « Ôte-toi de mon chemin! C'est moi qui voulais m'asseoir là. »

**BERNICE**

Faites de l'air!

**JENNIFER**

Ensuite, après l'atelier, je suis sortie pour déverrouiller mon vélo. Quelques-unes des femmes qui étaient là m'ont accostée et ont commencé à discuter du travail, de leur méthode et de ma méthode. Nous avons abordé la question d'un comité pour les femmes et les personnes trans et d'une initiative que Foodsters United cherchait à créer à l'époque. Je leur ai dit : « Je serais heureuse d'en faire partie. » Voilà comment elles m'ont recrutée. J'étais très impatiente de pouvoir agrandir ma communauté avec des personnes qui avaient vécu à peu près les mêmes expériences nuancées que moi.

**BERNICE**

Bon, pouvez-vous m'en dire un peu plus sur le comité pour les femmes et les personnes trans? Pourquoi un comité pour les femmes et les personnes trans travaillant à la demande?

**JENNIFER**

Tout le monde vit probablement des expériences différentes au travail. Tout le monde. Dans mon cas, lors de mes livraisons, la nature de la violence à mon endroit sur la route est généralement genrée. Livrer des repas tard le soir à des clients vivant dans des immeubles d'appartements situés dans des endroits isolés peut se révéler terrorisant. Il nous arrive parfois des situations fâcheuses, et les entreprises derrière les applis ne nous viennent pas vraiment en aide le cas échéant.

Dans les circonstances, je pense que l'idée du comité nous permettait de nous solidariser autour d'un point en commun, c'est-à-dire diverses formes de violence professionnelle. Nous pouvons nous reconnaître, faire de la place pour l'autre, nous entraider et nous servir de notre expérience et des changements à apporter comme un outil de syndicalisation – afin de renforcer le mouvement et d'essayer d'apporter des changements tangibles aux problèmes très importants auxquels nous sommes confrontées, et y parvenir.

**BERNICE**

Avez-vous constaté des changements dans votre expérience personnelle comme travailleuse à la demande par suite de votre implication avec Foodsters United?

**JENNIFER**

Ma façon de penser n'est plus la même, ce qui a transformé ma façon de percevoir mon travail et ma méthode de travail. Je pense bien qu'il s'agit là d'un changement pour le mieux.

**BERNICE**

En quoi votre façon de penser n'est-elle plus la même?

**JENNIFER**

Avant d'adhérer au syndicat, lorsque j'allais au travail, je me sentais isolée et mal à l'aise par rapport à mon travail. Pourquoi? C'est comme le disaient les entreprises derrière les applis. Ce n'est pas un vrai boulot. Ce n'est pas un emploi légitime. Je ne suis pas une travailleuse de plein droit. Une sorte de honte est véhiculée dans notre milieu, dans le monde, entourant l'incapacité de gagner suffisamment d'argent pour payer nos factures, acheter de la nourriture, et faire ce qu'il faut pour vivre. C'est difficile. Nous intériorisons cette honte.

Lorsque je suis devenue membre du syndicat, j'ai commencé à intervenir auprès d'autres personnes qui vivaient les mêmes choses que moi, préoccupées par

les mêmes pensées. Nous décortiquions tout ça. Nous disions : « Bon, tu sais quoi? C'est absurde. Nous ne devrions pas nous sentir coupables. Ce n'est pas notre faute. L'appli est dans l'erreur. Notre patron est dans le tort. » J'en suis venue à comprendre que nous avons raison et le droit de nous sentir en colère et frustrées. J'en suis venue à pouvoir compter sur une communauté de gens prêts à discuter et à réfléchir sur les aléas du métier et l'incidence de notre boulot sur nos émotions, nos questionnements, nos vies et les risques pris tous les jours.

J'imagine aussi un tableau, un avenir différent. Quand j'envisage l'avenir et que je me vois me frayer un chemin différent, je suis convaincue que, personnellement, la démarche a contribué à adoucir ma vie et à ne pas me sentir coupable de ce que je faisais, parce que ce n'était pas le cas. Le discours – voulant que nous ne soyons pas de vrais travailleurs, qu'il ne s'agit pas d'un vrai boulot – est un discours véhiculé par une multinationale afin de générer un peu plus de profit chaque année.

Je me sentais plus solide et j'ai grandi. J'ai cheminé avec mes collègues. Nous nous entraidions. Nous nous accordions de l'espace. Nous nous sommes aidés mutuellement à apprendre à envisager quelque chose au-delà de cet avenir imaginé avec la syndicalisation de Foodora – nous rêvions aussi de ce qui se passerait après. Ça fait du bien d'avoir de l'espoir et de l'optimisme. Lorsque vous voyez les autres exprimer de l'espoir et de l'optimisme, c'est très révélateur.

**BERNICE (NARRATION)**

L'espoir et l'optimisme leur ont permis de continuer à lutter pour leurs droits comme travailleurs.

L'année 2020 marque un tournant : Foodsters United de la région du Grand Toronto livre bataille pour faire reconnaître les travailleurs par la Commission des relations de travail de l'Ontario comme employés de plein droit afin qu'ils puissent se syndiquer – un droit dénié aux sous-traitants indépendants. Le syndicat obtient gain de cause.

La Commission des relations de travail de l'Ontario a reconnu que les livreurs avaient été indûment classés comme sous-traitants indépendants et qu'ils avaient dans ces conditions le droit de se syndiquer. Les travailleurs s'avéraient le premier groupe d'une application au Canada à gagner ce droit. Les livreurs de Foodora ont ainsi voté à 89 pour cent en faveur de la syndicalisation. Jennifer avait joué un grand rôle dans la lutte. Elle était heureuse, mais savait qu'il restait encore beaucoup de pain sur la planche.

**JENNIFER**

Après avoir ouvert la boîte de scrutin et reçu la confirmation de notre droit de nous syndiquer, et aussi localement, noté en plus que 90 pour cent d'entre nous avaient voté en faveur, personne n'a dit : « Très bien. C'est fait. Retour au boulot. » Qui se soucie du travail? Nous n'allions pas tenir notre lettre de confirmation et nous dire que nous ne voulions plus rien à voir avec les droits des travailleurs. Non. Nous avons passé des mois à discuter, à nous organiser, à élaborer des stratégies et à planifier les prochaines étapes. De quoi aurait l'air un avenir où les travailleurs sont protégés par des droits?

**BERNICE (NARRATION)**

Peu après la décision rendue par la Commission des relations de travail de l'Ontario, Foodora a subitement déclaré faillite au Canada. Appuyé par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, Foodsters United est malgré tout parvenu à négocier un règlement historique de plus de trois millions de dollars qui ont été distribués à l'ensemble des livreurs du Canada mis à pied du jour au lendemain. Foodsters United a changé son nom en 2021, et s'appelle aujourd'hui Gig Workers United. L'association se consacre à soutenir les livreurs de toutes les applis faisant affaire dans la région du Grand Toronto. Jennifer en a été élue présidente la même année. Elle m'a signalé que la lutte contre la mauvaise classification ne date pas d'hier. C'est un travail de tous les instants et concerne de nombreuses classes de travailleurs.

J'ai demandé ensuite à Jennifer de discuter des difficultés rencontrées dans son travail. Qu'est-ce qui s'est révélé le plus surprenant dans sa démarche pour défendre les droits des travailleurs et quelles sont ses sources de motivation? Jennifer utilise quelques acronymes. CSPAAT (WSIB) réfère à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, c'est-à-dire la commission des accidents du travail responsable des lieux de travail réglementés de l'Ontario, et LSST (OHSA) renvoie à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

**BERNICE**

Je peux m'imaginer que votre travail de syndicalisation communautaire au sein de Gig Workers United n'est pas de tout repos. Vous vous heurtez certainement à un grand nombre d'obstacles. Lequel vous a semblé le plus difficile à surmonter, à votre avis?

**JENNIFER**

Comme travailleuse à la demande, comme travailleuse vulnérable, je discute souvent avec d'autres de la précarité de notre travail. Nous ne savons jamais si nous aurons du travail le lendemain. Et le montant touché est précaire. L'accès à des choses comme les soins de santé, la nourriture ou le logement s'avère tout aussi précaire. Il est logique d'en parler, mais les répercussions ne s'arrêtent pas là.

Disons par exemple que je travaille et que je fais de la livraison pendant 10 à 12 heures une journée, en sachant qu'il s'agit d'un boulot incroyablement physique, je vais rentrer à la maison et j'aurai mal partout, alors j'aurai de la difficulté à dormir. Nous discutons entre autres du fait que nous sacrifions notre sommeil pour travailler ou que l'épuisement et le surmenage causés par notre travail nous empêchent de dormir. Le manque de sommeil s'avère donc une question de justice pour les travailleurs. Les questions de justice entourant le manque de nourriture semblent logiques pour les gens. Pourtant, le sommeil est tout aussi important. Comme travailleuse à la demande,

je n'ai droit à aucun congé de maladie payé. Je n'ai aucun congé de maladie comme tel. Soit je me rends au travail, soit je ne m'y rends pas.

La question de savoir remplir ou de savoir s'il est possible de présenter une demande à la CSPAAT demeure nébuleuse, embrouillée et une zone grise. Tout le monde a vécu des expériences différentes. Il n'est pas facile de déposer une plainte, que soit en vertu de la LSST ou auprès de la commission des accidents du travail, pour violation des normes du travail. Il s'avère très difficile pour un seul individu de déposer une plainte contre une multinationale suffisamment riche pour mandater neuf avocats de la défendre contre vous.

### Gig Workers' Bill of Rights

Gig Workers United. [s. d.]  
(En anglais)

Les professionnels et les organismes de la santé publique peuvent appuyer et diffuser l'appel au changement lancé par les travailleurs à la demande qui veulent des conditions de travail plus justes et leur santé et leur sécurité protégées au travail. La déclaration des droits élaborée par des travailleurs à la demande comporte la liste des modifications à apporter dans les politiques publiques pour garantir la protection, l'équité et la non-discrimination des travailleurs à la demande.



Bref, durant la pandémie, nous avons effectué nos livraisons sans ÉPI, sans accès à des congés de maladie, sans filet de protection sociale. La plupart d'entre nous occupent un emploi précaire. Ce que je vivais au moment de rencontrer le travailleur de rue de Foodsters United pour la première fois – ne pas gagner suffisamment ce jour-là, alors devoir trouver une façon de gagner plus d'argent durant le reste de la semaine – je n'ai aucun pouvoir sur les sommes reçues. Si j'avais attrapé la COVID-19 et si je n'avais pas pu travailler,

j'aurais fait face à un dilemme. J'aurais été incapable de travailler, alors pas capable non plus de payer le loyer. Que faire? Et je n'aurais eu nulle part où aller. Aucune appli pour s'en soucier. Personne vers qui me tourner pour de l'aide. Voilà à quoi aurait ressemblé ma situation.

L'autre difficulté rencontrée en Ontario et au Canada en général a trait à la classification erronée. En effet, le fardeau de la preuve du mauvais classement d'un travailleur par son employeur relève uniquement du travailleur. Aussi, après coup, tout en me démenant pour accomplir un travail qui ne fonctionne pas pour moi, pour nous... nous devons prouver que nous avons fait l'objet d'une mauvaise classification avant de défendre et de gagner la cause de nos droits et de la justice.

### BERNICE

Au fond, comment en êtes-vous venue au rôle de présidente? Qu'est-ce qui vous a incitée à vous dire : « Oui, je suis prête à exercer cette fonction »?

### JENNIFER

Je n'étais pas convaincue. Peut-être n'étais-je pas suffisamment à l'écoute? J'étais tout de même mal à l'aise de me dire que je voulais être considérée pour le poste. Les travailleurs ont toutefois voté pour moi. Je continue de me sentir profondément reconnaissante d'avoir pu saisir l'occasion. C'est très important.

### BERNICE

Avez-vous douté un seul instant que vous étiez la bonne personne pour remplir cette responsabilité?

### JENNIFER

Je ne me pose jamais ce genre de questions. Je m'explique. Notre mode de fonctionnement repose sur le collectivisme et le collectivisme démocratique. Par conséquent, les journées où je perds pied ou les journées où le but me semble tout d'un coup inatteignable, je peux compter sur un énorme groupe

de personnes prêtes à dire : « Très bien. Parlons-en. Vidons la question. Trouvons une solution. » Je n'ai jamais l'impression que je parviens à des résultats. Nous y arrivons. Je n'ai jamais l'impression que je ne devrais pas être là ou que je ne fais pas la bonne chose ou que je ne suis pas confiante, parce que nous y travaillons. S'il y a une lacune, si quelque chose va de travers, si quelque chose nous fait hésiter, alors nous rajustons le tir.

Voilà un peu la raison pour laquelle je ne vis jamais ce genre de situation où j'ai l'impression de ne pas être à ma place ou de ne pas faire du bon boulot, parce que ce n'est pas moi. Je suis une personne parmi tant d'autres à être à l'œuvre. Si une personne a l'impression de ne pas être à la hauteur, le reste du groupe est prêt à intervenir et à dire : « Non, parlons-en. Tu te débrouilles bien. »

#### BERNICE

Considérant les nombreux défis associés à vos fonctions, comment avez-vous trouvé le courage de les relever, de garder le cap et de continuer à lutter contre la mauvaise classification et toutes les autres injustices auxquelles vous vous heurtez?

#### JENNIFER

En 2021, Uber menait un lobbying pour faire passer une politique du travail régressive. La politique n'est jamais passée parce que Gig Workers United et d'autres alliés du mouvement syndical ont livré une contre-attaque. Nous avons tenu bon. Je me rendais sur place. Je me tenais avec mes collègues, mes camarades. Nous tenions nos activités syndicales. Nous consolidions notre syndicat. Il s'agissait de nous voir, de nous valider mutuellement. Et je ne me sentais plus aussi mal.

#### BERNICE

Ce sont vos collègues, les personnes aux côtés de qui vous menez la lutte, qui vous motivent à poursuivre, si je comprends bien.

#### JENNIFER

Oui. Et je reviens à ce que j'ai souligné déjà. Nous accomplissons le travail ensemble et c'est ce qui rend le travail si percutant. Si nous passons un mauvais quart d'heure, si nous vivons une mauvaise journée, si nous traversons une épreuve dans notre vie, nous pouvons compter les uns sur les autres. Cela dépasse la lutte pour nos droits – c'est un travail de compassion à certains moments aussi, nous montrer sensibles les uns envers les autres.

Les employeurs derrière les applis répètent sans cesse le discours qui leur réussit depuis longtemps maintenant. Selon eux, les personnes embauchées pour ce travail ne sont pas de véritables travailleurs et, par voie de conséquence, elles ne méritent aucun droit. Toujours d'après eux, le boulot n'a rien à voir avec un travail véritable même s'il s'est révélé un travail essentiel durant une pandémie.

Alors nous disons que nous méritons des droits. Nous méritons tout ce sur quoi pourrait compter un autre travailleur, et nous gagnerons notre cause. Nous triompherons en unissant nos forces, en nous tenant debout ensemble, en apprenant les uns des autres, en nous aidant les uns les autres à apprendre, en nous encourageant les uns les autres et en reprenant le pouvoir qui nous revient de droit d'entretenir une relation plus équitable avec notre employeur.

**« ... nous disons que nous méritons des droits. Nous méritons tout ce sur quoi pourrait compter un autre travailleur, et nous gagnerons notre cause. »**

(Traduction libre)

JENNIFER SCOTT

**BERNICE**

En quoi votre cheminement comme défenderesse des droits des travailleurs diffère-t-il de ce que vous vous étiez imaginé en devenant membre de Foodsters United en 2018?

**JENNIFER**

Je ne savais pas que la création d'un syndicat exige de grandir comme personne. Je savais que j'avais un apprentissage à faire en matière de syndicalisation. En revanche, je ne savais pas que j'en apprendrais sur moi-même et que j'aurais à me remettre en question. Voilà un autre aspect de la beauté du travail. Nous avons la chance d'évoluer. Nous avons l'occasion d'apprendre les uns des autres, d'exercer une influence les uns sur les autres et de devenir des personnes marquées et enseignées et patiemment soutenues par des douzaines voire des centaines d'autres individus tout aussi investis dans notre évolution, dans leur propre évolution et dans notre évolution collective. C'est très encourageant de pouvoir cheminer ainsi avec d'autres.

**BERNICE**

Qu'est-ce qui a représenté un défi personnel dans votre travail?

**JENNIFER**

En tant qu'individu, sur le plan personnel, la patience – la patience et la générosité. J'ai appris à me considérer et à considérer les autres avec plus de compassion qu'avant. Il s'agit selon moi d'un changement très positif. L'existence et l'interaction avec les autres me semblent ainsi plus douces. À mon avis, parmi nos devenirs, j'oserais dire que la bonté se révélerait sans doute la transformation la plus radicale.

**BERNICE (NARRATION)**

Lorsque nous lui avons demandé ce que les membres de l'auditoire pourraient faire pour soutenir les droits des travailleurs, Jennifer a mentionné les journées « livraison-à-domicile ». Les journées « livraison-à-domicile » impliquent de communiquer avec des livreurs travaillant par l'entremise d'une appli en utilisant l'appli pour commander quelque chose, puis de discuter de Gig Workers United avec le travailleur au moment de la livraison. Pour en savoir plus et y participer, allez au [gigworkersunited.ca](http://gigworkersunited.ca) (en anglais).

**Step-by-step guide to participate in order -in-days**

[Gig Workers United. \[s. d.\]. \(En anglais\)](#)

« Comment se passe ton quart de travail? »

« T'arrive-t-il d'avoir peur de te blesser? »

« J'appuie Gig Workers United! » La trousse d'outils créée par des travailleurs à la demande membres de Gig Workers United vise à permettre aux gens de parler avec les livreurs de repas des conditions de travail et de les mettre en rapport avec d'autres travailleurs qui cherchent à se syndiquer pour obtenir des conditions d'emploi et de travail plus justes et plus sécuritaires.

## CONVERSATION RÉFLEXIVE

### BERNICE (NARRATION)

La prochaine partie de l'épisode en est une d'analyse réflexive. Je discuterai avec une invitée du milieu de la santé publique afin d'établir les liens ressortant le plus entre les propos de Jennifer et les pratiques courantes dans le domaine de la santé publique au Canada. La docteure Monika Dutt se joint ainsi à moi pour cette conversation réflexive. Monika est médecin-hygiéniste à Terre-Neuve-et-Labrador. Elle pratique en outre la médecine familiale et elle est bénévole pour le Decent Work and Health Network.

Qu'entend-on par « travail décent »? Si le problème est la précarité d'emploi, la solution est le travail décent. Le travail décent est un concept référant au travail digne et sain pour tout le monde. Les professionnels de la santé publique qui font partie comme Monika du Decent Work and Health Network, un réseau pour le travail décent et la santé, font avancer le dossier du travail décent en plaidant pour une amélioration des normes du travail.

Monika a eu l'occasion d'écouter le récit de Jennifer, alors entrons tout de suite dans le vif du sujet.

### BERNICE

À partir de votre expérience professionnelle à titre de médecin de famille, pourriez-vous nous citer un exemple mettant en évidence les liens de cause à effet entre le travail et la santé?

### MONIKA DUTT

Des tonnes. Je pense à un qui m'a frappé plus que les autres : dans notre réseau pour le travail décent et la santé, nous travaillons beaucoup autour des congés de maladie payés. La plupart des personnes qui viennent me voir n'ont pas droit à ce genre de congé. L'une d'entre elles vivait beaucoup de stress personnel. En fait, elle avait perdu sa maison lors d'un incendie. Elle avait déjà à gérer cette situation. Elle occupait en plus un poste à bas salaire dans le commerce de détail.

Elle était venue me voir pour obtenir un billet pour le travail, un tout autre débat. Les gens ne devraient pas être obligés d'obtenir un billet du médecin en cas de maladie de courte durée.

Malgré tout ce qu'elle avait à gérer et le fait qu'elle ne disposait d'aucun congé de maladie payé, son employeur s'entêtait à dire : « Si tu ne viens pas travailler parce que tu es malade, tu dois te procurer un billet du médecin. » Cela me semblait tout simplement et absolument déplorable de la voir faire face à autant d'aléas de la vie et en plus d'être obligée d'aller chercher un billet du médecin et de ne pas être payée en cas de maladie et d'absence du travail pour se rétablir. Elle devait jongler avec toutes ces quilles tout en n'ayant aucun congé de maladie payé ni un emploi doté d'un salaire viable. Elle avait fait toute une impression sur moi.

### BERNICE

Je peux me l'imaginer. Vous sentiez-vous impuissante parce que vous n'aviez aucun moyen de dénouer le nœud du problème comme médecin de famille?

### MONIKA

Ah! Absolument. Vous faites face à de nombreux problèmes de santé que vous ne pouvez pas traiter isolément. Bien sûr, je fais mon possible, comme toute personne intervenant directement auprès des gens. C'est très important. Il faut en revanche changer les circonstances et la loi et les mesures de soutien offertes aux personnes beaucoup plus en profondeur. Voilà pourquoi je consacre la majeure partie de mon temps aux changements dans les politiques et à la santé publique.

### BERNICE

Un mot sur la précarité de l'emploi. J'ai déjà entendu la notion décrite comme étant une menace pour la santé publique. Pour quelle raison parle-t-on de menace?

## MONIKA

D'innombrables études prouvent aujourd'hui la nocivité du travail précaire pour la santé. Nous savons qu'il peut avoir une incidence sur la santé mentale et sur la santé physique. De nombreux exemples montrent que de multiples facteurs peuvent agir sur la dépression et d'autres problèmes de santé comme le diabète et la cardiopathie. Qu'il s'agisse d'un bas salaire ou de revenus insuffisants pour vous maintenir en bonne santé. Même ce que disait Jennifer au sujet des répercussions sur le sommeil. Son boulot de travailleuse à la demande l'empêchait d'avoir une vraie bonne nuit de sommeil, ce qui se répercutait sur son état de santé. Comme pour Jennifer, les effets se font ressentir sur votre sécurité alimentaire et votre accès au logement, ce qui se répercute sur votre état de santé. Toutes ces autres pièces du puzzle ne sont sans doute pas les premières choses auxquelles les gens vont penser, c'est-à-dire que, si vous ne dormez pas suffisamment, votre état de santé s'en ressentira bel et bien.

La précarité d'emploi présente plusieurs facettes et constitue une catégorie très large. Elle englobe par exemple les notions de bas salaire, de travail temporaire, d'incertitude quant à l'horaire de travail du lendemain. Une multitude de facettes susceptibles de contribuer à une détérioration de la santé, mais de nombreuses autres couches entourant le racisme et la santé interviennent aussi, parce que le travail précaire est généralement étroitement rattaché aux personnes noires ou autochtones ou racisées.

## BERNICE (NARRATION)

Analysons minutieusement les couches associées au racisme et au travail précaire dont a fait mention Monika. Les études indiquent que, dans le marché du travail, le racisme structurel contribue à la surreprésentation des personnes noires et racisées dans les emplois temporaires, à bas salaire et dangereux. Pensons par exemple à des domaines comme les soins de longue durée et la transformation des aliments.

La situation s'observe aussi pour les emplois permanents. Les personnes noires et racisées n'ont pas un accès équitable à un salaire convenable, à des avantages sociaux et à des heures de travail raisonnables. En Ontario, par exemple, les femmes et les hommes racisés touchent respectivement 58 cents et 76 cents pour chaque dollar gagné par un homme blanc. Les barrières que sont le colonialisme et le racisme entrent aussi en ligne de compte dans l'expérience vécue par les Premières Nations, les Inuits et les Métis sur le marché du travail. Au début de la pandémie, par exemple, les Autochtones affichaient un taux d'emploi inférieur à celui des populations non autochtones.

Le Centre de collaboration nationale a publié récemment un rapport au sujet du travail précaire. Il y est question des nombreux liens entre le racisme et le travail décent. Ne manquez pas de lire le document pour en savoir plus sur le sujet.

**Note d'information sur le travail décent comme déterminant de la santé CCNDS. [2022].**

Si l'emploi précaire et les conditions de travail dangereuses sont le problème, le travail décent est la solution. Dans sa revue des données probantes, l'équipe du CCNDS décrit l'emploi comme un déterminant de la santé et de l'équité en santé au Canada, et le travail décent comme un espace d'intervention de la plus haute importance pour la santé publique.



## BERNICE

J'ai travaillé par le passé comme infirmière en santé publique dans un bureau de santé local. Les personnes évoluant dans le domaine de la santé publique savent toutes que le revenu constitue un déterminant social de la santé et en parlent abondamment. Mon expérience

m'amène toutefois à dire que personne ne s'attarde véritablement à la mesure dans laquelle la précarité d'emploi présente en soi un danger pour la santé et le mieux-être. Personne n'a l'heure juste au sujet des responsabilités de la santé publique pour défendre et faire avancer la cause du travail décent. Est-ce votre expérience aussi?

**MONIKA**

Oui, tout à fait. À mon avis, comme vous l'avez mentionné, les déterminants sociaux de la santé font ni plus ni moins partie intégrante du travail de la santé publique. Les gens savent aujourd'hui que les facteurs comme le revenu, l'éducation et le logement influent sur l'état de santé. Des mesures ont déjà été prises dans certains endroits. En général, toutefois, nous pourrions aller beaucoup plus loin dans les autres aspects du travail se répercutant sur la santé.

**BERNICE**

Pour quelles raisons, selon vous, les acteurs de la santé publique n'ont-ils pas porté une grande attention à la précarité de l'emploi et au travail décent?

**MONIKA**

Probablement quelques-unes. Je sais que l'éducation ne constitue qu'un des facteurs sur lesquels intervenir. Parfois, les gens connaissent les problèmes, mais ne font rien pour les régler. Je suis pourtant convaincue de la grande importance de la démarche d'organisations comme notre réseau pour le travail décent et la santé et le Centre de collaboration nationale pour tenter d'élargir la conversation. Comprendre que les acteurs de la santé publique ont un rôle à jouer, en sachant que le revenu est bel et bien un déterminant de la santé. Quels sont tous les facteurs influant sur le revenu d'une personne et quel pouvoir avons-nous là-dessus? Il importe que ce soit énoncé plus clairement pour ou par les acteurs de la santé publique. Il me semble que la démarche s'est lentement enclenchée.

Je pense qu'une partie du problème réside dans le fait d'essayer de connaître la nature du rôle de chacun, parce que les normes du travail ne relèvent pas typiquement de la loi sur la santé publique ou de l'autorité expresse de la santé publique. La structure de la santé publique diffère parfois considérablement d'un bout à l'autre du pays. Exercer une influence pour changer les politiques ne prendra donc pas la même forme d'un endroit à l'autre. En fonction de la structure en place, vous devez déterminer les occasions à saisir en santé publique pour favoriser de tels changements.

Je pense néanmoins qu'il faut examiner les nombreux aspects de l'emploi et du travail qui influent sur la santé. Quelles sont les différentes dimensions – par exemple, si nous songeons aux travailleurs à la demande et à ceux n'occupant pas des fonctions historiquement traditionnelles – à considérer pour analyser les répercussions de ce genre de travail sur la santé? Et même dans mon cas, au cours des dernières années, il s'agissait d'un apprentissage. Je n'avais en effet pas eu tellement à réfléchir à ce qui entrait en ligne de compte pour la santé publique dans le travail à la demande. Cela a fait partie de mon apprentissage. J'intègre donc maintenant davantage cet aspect dans mes propres responsabilités en santé publique.

**BERNICE**

Vous avez commencé à expliquer que nous passerions à côté de détails importants si nous portions notre attention uniquement sur le revenu comme déterminant social de la santé. Pourriez-vous développer un peu votre pensée? Que devrait savoir le personnel de la santé publique au sujet de la précarité d'emploi et du travail décent?

**MONIKA**

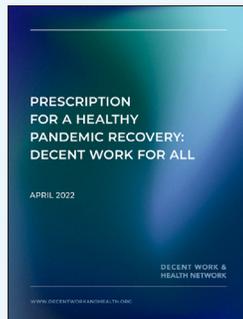
Plusieurs choses à mon avis. La première concerne les données probantes entourant la question. Il faut absolument les communiquer pour pouvoir traiter – nous connaissons les répercussions sur la santé

mentale et sur la santé physique – oui, traiter de ces points avec discernement. Cela rend votre discours crédible si vous voulez apporter des changements dans les politiques. Une meilleure connaissance des aspects législatifs, selon moi. Grâce à mon travail des dernières années, j'ai appris à reconnaître, parmi les lois, celle ayant des effets nocifs et celle à revoir. C'est utile parce qu'il s'agit de points concrets.

**Prescription for a healthy pandemic recovery : Decent work for all**

*Decent Work and Health Network. [2022].*  
(En anglais)

Le rapport du Decent Work and Health Network comporte des recommandations fondées sur des données probantes au sujet de salaires viables et d'heures de travail équitables, de 10 congés de maladie payés et de protections adéquates au travail afin d'améliorer les conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs et pour atténuer les inégalités sociales de santé grandissantes.



Ainsi, pour un dossier comme les congés de maladie payés, en sachant que tel chiffre est ce qui compte le plus, il faut d'une certaine manière y donner accès. Certains des critères proposés au sujet des congés de maladie payés se sont révélés très utiles pour moi, car j'ai pu ainsi dire qu'il s'agissait de changements précis à apporter dans les politiques et à considérer et à pousser pour la santé publique.

Finalement, j'estime que nous devons renforcer nos liens avec les collectivités et les organismes communautaires, ce qui fait généralement déjà partie de la démarche de la santé publique. Ensuite, bien sûr, apprendre le plus possible, dans la mesure du possible, des groupes communautaires qui vivent ce genre de

situations en les laissant orienter notre démarche. Je reviens brièvement sur les commentaires de Jennifer. Non seulement elle s'occupe d'activités syndicales, mais elle ressent aussi elle-même les conséquences des pratiques et des politiques injustes sur sa vie. Je ne vis pas ces contrecoups, alors je dois faire mon possible pour apprendre de sa situation et de celles d'autres travailleurs et me montrer à l'écoute et intégrer et m'assurer que nous travaillons étroitement avec les personnes les plus concernées.

**BERNICE**

Soyons pratico-pratiques un instant. Quels seraient les gestes les plus audacieux à poser par les acteurs de la santé publique en termes de pratiques, de politiques et de recherches dans le domaine de la santé publique au sujet de la précarité d'emploi et du travail décent?

**MONIKA**

L'un de nos grands rôles consiste à mon avis à comprendre nos collectivités, et nous avons la possibilité de contribuer au corpus de connaissances et de données probantes. Nous devons toutefois poser les questions et analyser les données. Par exemple, durant la pandémie, une zone comme la région de Peel (Ontario) était en mesure de dire savoir précisément que les gens en situation d'emploi précaire étaient plus susceptibles de se présenter au travail même malades parce qu'ils n'avaient pas d'autre choix. Par conséquent, bien que les travailleurs connaissent la situation, il peut parfois se révéler frustrant de devoir en plus collecter les données afin de prouver à certaines personnes qu'il s'agit bel et bien d'un problème. Peu m'importe. Je pense que partout – je travaille dans des régions de petite taille où les données sont parfois lacunaires – nous devons probablement faire un pas de plus et recueillir des renseignements auprès des gens de la collectivité, en faisant appel aux groupes communautaires.

### L'équité en action – Santé publique Peel s'attaque aux iniquités en milieu de travail et facilite l'accès aux mesures de protection pour les travailleurs durant la pandémie de COVID-19

CCNDS. [2022].



L'équipe de Santé publique Peel a constaté que, parmi les cas de COVID-19 durant la deuxième vague, une personne sur quatre s'était rendue au travail en étant symptomatique. Ces individus avaient souvent dû faire un choix impossible entre adhérer aux consignes de la santé publique ou toucher leur chèque de paye. Le récit porte sur les moyens pris par Santé publique Peel et ses partenaires pour mieux protéger les travailleurs précaires en termes, par exemple, de mesures de protection au travail, des cliniques de vaccination faciles d'accès, de logements servant à l'isolement, de collecte et d'utilisation des données sociodémographiques et de plaider pour une politique de congés de maladie payés.

#### BERNICE

Bon point. Je suppose qu'il serait en outre important de chercher à collecter des données non seulement au sujet problème de la précarité d'emploi, mais aussi des solutions ou des interventions possibles. À quoi ressembleraient des données sur le travail décent?

#### MONIKA

Revenons encore une fois sur un contexte comme la pandémie. Je suis d'avis que cela s'applique à d'autres contextes, parce que – particulièrement pour les maladies transmissibles, donc en termes d'infections susceptibles de présenter une menace pour le reste de la population – nous nous entretenons souvent avec les gens. De nombreuses personnes infectées par la COVID-19 ont certainement reçu un appel de la santé

publique, du moins dans les premiers temps, et ont dû répondre à bien des questions. Si nous connaissions quelques-uns des problèmes vécus par les gens, y compris en ce qui a trait aux congés de maladie payés, nous pourrions leur poser la question : « Avez-vous droit à des congés de maladie payés? » Cela va plus loin, car nous posons aussi des questions personnelles, et la personne a toujours le choix de répondre ou non. Il y a tellement d'angles à considérer.

#### BERNICE

Alors, en plus d'appuyer certaines de ces orientations stratégiques en collectant des données, que serait-il possible de faire en santé publique pour essayer, par exemple, de faire avancer les politiques nécessaires en faveur du travail décent?

#### MONIKA

Les normes de santé publique s'avèrent selon moi d'une importance cruciale. J'ai travaillé dans des régions où, par exemple en Ontario, les normes sont plus claires, bien qu'il y a toujours place à l'amélioration. J'ai aussi exercé ma profession dans des régions où il n'y a rien de tel. À Terre-Neuve-et-Labrador, nous nous affairons à élaborer des normes similaires. Il s'avère donc utile à mon avis de disposer d'un écrit énonçant notre ligne de conduite et notre rôle en santé publique.

**« Ces recommandations existent, alors nous pourrions mieux les soutenir et mieux les intégrer dans nos discours sur les mesures nécessaires du point de vue de la santé publique. »**

(Traduction libre)

DRE MONIKA DUTT

Des organisations comme Justice for Workers et le Decent Work and Health Network ont déjà énoncé clairement plusieurs excellents changements à apporter aux politiques et qui se révéleraient positifs pour la santé. Les modifications concernent par exemple le classement des travailleurs à la demande afin de leur donner accès aux conditions de base pour protéger leur santé, le salaire décent et le statut d'immigration, en sachant que votre santé s'en ressentira si vous êtes sans papier ou sans document valide confirmant votre statut juridique. Ces recommandations existent, alors nous pourrions mieux les soutenir et mieux les intégrer dans nos discours sur les mesures nécessaires du point de vue de la santé publique.

#### BERNICE

Dans votre démarche pour réfléchir et intervenir sur les corrélations entre le travail et la santé, avez-vous constaté des progrès notables de la part de la santé publique pour faire avancer le dossier du travail décent?

#### MONIKA

Je donnerai encore l'exemple des congés de maladie payés, l'un de mes dossiers au sein du Decent Work and Health Network, où j'ai aussi essayé de jouer un rôle de courroie de transmission par rapport à différentes régions. Je me suis aperçue que les choses bougeaient un peu. Nous en voulons toujours plus, naturellement. Pourtant, lorsque je vois d'un bout à l'autre du pays ne serait-ce que l'instauration de programmes temporaires et de changements permanents en matière de congés de maladie payés, j'ai l'impression que les travailleurs et parfois aussi les acteurs de la santé publique y sont pour quelque chose.

#### BERNICE

Que ressentez-vous à la vue de ce qui se passe sur ce plan?

#### Victoire du plaidoyer – congés de maladie payés, soutien de la population et changement durable L'équité en action

CCNDS. [2022].

Les professionnels de la santé et de la santé publique ont le capital social, le pouvoir et la possibilité de collaborer avec les personnes détenant un emploi précaire et de plaider pour des politiques axées sur la santé au travail. Le récit publié par le CCNDS dans le cadre du projet « L'équité en santé » porte sur la démarche du Decent Work and Health Network — un réseau pour le travail décent et la santé mis sur pied par des professionnels de la santé appuyant les travailleurs de proximité du mouvement syndical – afin de plaider pour des congés de maladie payés et réussir et pour sensibiliser à la précarité d'emploi comme déterminant de la santé.



#### MONIKA

J'ai toujours des sentiments mitigés. D'un côté, je pense que c'est merveilleux de voir une certaine évolution. C'est dynamisant. Il peut être frustrant d'un autre côté de savoir que la situation doit évoluer encore beaucoup plus que ces petits triomphes obtenus, me semble-t-il, au compte-gouttes.

Certes, célébrer les victoires, mais revenir ensuite au fait que l'expérience vécue par telle personne ou l'ensemble des travailleurs là, maintenant, n'a pas changée. Ces gens ne sont pas bien protégés et il reste beaucoup de pain sur la planche. Nous devons le garder à l'esprit. Oui, il y a eu des changements qui ne seraient sans doute pas survenus sans la voix d'une communauté dynamique et parfois aussi sans la voix forte de la santé publique, mais il reste encore bien des étapes à franchir avant de faire du travail décent une réalité.

**BERNICE (NARRATION)**

Merci, Jennifer et Monika, de nous avoir expliqué les répercussions du travail dans notre état de santé. Jennifer nous a fait comprendre que les travailleurs à la demande sont de vrais travailleurs et qu'ils luttent contre le recours à la mauvaise classification pour remplir les coffres. La mauvaise classification et la précarité d'emploi nuisent à la santé des travailleurs et, ensemble, nous avons un rôle à jouer pour soutenir ces travailleurs. Rendez-vous au [gigworkersunited.ca](http://gigworkersunited.ca) (en anglais) pour en savoir plus sur ce que fait Jennifer.

Monika a pour sa part décrit les liens entre la précarité d'emploi et la santé publique et les moyens à employer par les acteurs de la santé publique, c'est-à-dire travailler avec les gens du mouvement syndical et des groupes communautaires et comprendre la loi et les facteurs autres que le revenu qui entrent en ligne de compte dans l'état de santé des travailleurs. Rendez-vous au [decentworkandhealth.org](http://decentworkandhealth.org) (en anglais) pour en savoir plus.

Voici ce que nous avons retenu : les droits des travailleurs s'inscrivent dans les politiques de santé publique favorables à la santé, et le changement est possible. Lisez la présente transcription de l'épisode pour entamer une démarche pour le travail et la santé.

**REBECCA**

Rebecca : Merci d'avoir écouté « Mind the Disruption », un balado produit par le Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé. Consultez notre site Web au [nccdh.ca/fr](http://nccdh.ca/fr) pour lire plus de détails au sujet du balado et de notre travail.

Carolina Jimenez, Bernice Yanful et moi-même, Rebecca Cheff, avons produit le présent épisode en collaboration avec Chris Perry, à la production technique et la musique originale. Si vous avez trouvé l'épisode intéressant, n'hésitez pas à en parler aux personnes autour de vous et à vous abonner. Nous avons produit d'autres récits sur les démarches entreprises par certaines personnes pour faire bouger les choses et bâtir un monde plus juste et en meilleure santé.

**COORDONNÉES**

Centre de collaboration nationale  
des déterminants de la santé  
Université St. Francis Xavier  
Antigonish (N.-É.) B2G 2W5  
902-867-6133  
[ccnds@stfx.ca](mailto:ccnds@stfx.ca)  
[www.nccdh.ca/fr](http://www.nccdh.ca/fr)  
Twitter : @NCCDH\_CCNDS

**REMERCIEMENTS**

Rédaction : Rebecca Cheff, spécialiste du transfert des connaissances, et Caralyn Vossen, coordonnatrice du transfert des connaissances, Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé (CCNDS).

Production de l'épisode du balado : Rebecca Cheff, Bernice Yanful et Carolina Jimenez, spécialistes du transfert des connaissances au CCNDS.

Le Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé est situé à l'Université St Francis Xavier. Nous reconnaissons que nous nous trouvons en Mi'kma'ki, le territoire ancestral non cédé du peuple micmac.

Veillez citer l'information contenue dans le présent document comme suit : Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé. (2023). *Transcription de l'épisode du balado et document d'accompagnement : Disruption du travail à la demande* (saison 1, épisode 1). Antigonish (NS) : CCNDS, Université St Francis Xavier.

ISBN : 978-1-998022-17-5

La production du présent document est rendue possible grâce à un apport financier de l'Agence de la santé publique du Canada, qui finance le CCNDS. Les points de vue exprimés dans le présent document ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Agence de la santé publique du Canada.

Une version électronique (en format PDF) du présent document est disponible au [www.ccnds.ca](http://www.ccnds.ca).

A PDF format of this publication is also available in English at [www.nccdh.ca](http://www.nccdh.ca) under the title *Podcast episode transcript and companion document: Disrupting gig work* (Season 1, Episode 1).