



# TRAVAILLEURS À LA DEMANDE HANDICAPÉS AU CANADA

Explorer leurs expériences et mettre au point des interventions pour améliorer leur sécurité et leur bien-être



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se voue à préparer les Canadiennes et les Canadiens pour qu'ils aient du succès en emploi et qu'ils satisfassent aux besoins émergents en talents des employeurs. En qualité de communauté pancanadienne, le CCF réunit des experts et des organismes de différents secteurs afin de déterminer, d'évaluer et d'échanger de façon rigoureuse des approches novatrices au développement des compétences nécessaires pour favoriser la prospérité et l'inclusion. Le CCF participe directement à l'innovation grâce à des investissements dans des projets pilotes et de la recherche universitaire sur l'avenir du travail et les compétences au Canada. Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.

*Travailleurs à la demande handicapés au Canada* est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.

Les opinions et interprétations de cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada.

Fondé en 1985, l'institut de bien-être au travail s'engage à mettre en pratique les résultats de la recherche, à mener et à soutenir une recherche mondiale et à mobiliser les connaissances qui ont un impact positif sur les pratiques de santé au travail. Notre objectif est de mener des changements fondés sur des données probantes grâce à une collaboration continue avec des partenaires du monde universitaire, de l'industrie, du gouvernement et de la communauté.

## Remerciements

Nous tenons à remercier notre Comité consultatif de la recherche de ses contributions au présent rapport :

**ERIC DAMECOUR**

DOCTORANT, UNIVERSITÉ SAINT MARY'S

**MELISSA EGAN**

RESPONSABLE NATIONALE, INVALIDITÉS ÉPISODIQUES, RÉALISE

**DEANNA LANOWAY**

CONSEILLÈRE DE DIRECTION, PEOPLE FIRST HR SERVICES

**CHRISTINE MAHEU**

PROFESSEURE AGRÉGÉE, UNIVERSITÉ MCGILL

**EMILE TOMPA**

CHERCHEUSE PRINCIPALE, INSTITUTE FOR WORK AND HEALTH

## Auteurs



### **CAMERON STOCKDALE**

PRÉSIDENTE ET CHEF DE LA DIRECTION, WORK WELLNESS INSTITUTE

Cameron Stockdale, chef d'entreprise et chercheur dans les domaines du leadership, de l'innovation, de la technologie, du droit et du comportement organisationnel, met sa vaste expérience au service de l'accompagnement des changements positifs au sein des organisations. S'appuyant sur une solide expérience des services d'urgence, dont plus de 25 ans d'expérience pratique, les recherches de M. Stockdale sont ancrées dans leurs applications pratiques. En tant que directeur général du Work Wellness Institute, le Dr Stockdale a pour objectif de rendre la recherche plus accessible aux lieux de travail et aux employeurs, en mettant l'accent sur les questions de santé, de bien-être et de performance sur le lieu de travail. Il est titulaire d'un doctorat en éducation en leadership interdisciplinaire de l'université Creighton, d'un master en droit de l'innovation, de la technologie et du droit de l'université d'Édimbourg, d'un certificat de troisième cycle en comportement organisationnel de la Harvard University Extension School et d'un master en leadership de l'université de Guelph.



### **KAMILLA KAROLI**

VICE-PRÉSIDENTE, EXPLOITATION, WORK WELLNESS INSTITUTE

Kamilla Karoli a construit sa carrière en créant des opportunités pour les individus et les équipes d'établir des liens et de s'appuyer sur des connaissances partagées afin d'influencer le changement. Convaincue que notre défi collectif est d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour mieux travailler ensemble à la mise en pratique de connaissances approfondies, Kamilla apporte une expérience dynamique et étendue en matière de conception, de développement et d'évaluation de programmes. En tant que vice-présidente des opérations commerciales, Kamilla est chargée de diriger le développement, la mise en œuvre et l'évaluation des stratégies et tactiques d'éducation de l'organisation, en transformant la recherche de qualité en pratique tout en sensibilisant le public et en augmentant le nombre de membres de l'organisation.



### **JANESSA GRIFFITH**

DIRECTRICE DE RECHERCHE, WORK WELLNESS INSTITUTE

Janessa Griffith est directrice de recherche au Work Wellness Institute. Elle est titulaire d'un doctorat en sciences médicales de l'Université de Toronto. Ses recherches visent à combler le fossé entre la recherche et la mise en œuvre. Récemment, Janessa a mené une recherche sur l'hésitation vaccinale au Canada qui a fait l'objet d'une couverture médiatique nationale et internationale. Janessa a mobilisé cette recherche en créant une initiative visant à promouvoir la vaccination au Canada, qui a été reconnue par le Premier ministre du Canada, Justin Trudeau, et par l'administrateur en chef de la santé publique du Canada, Theresa Tam.



### **SYDNEY PENNER**

COORDONNATRICE DE RECHERCHE, WORK WELLNESS INSTITUTE

Sydney Penner est coordonnatrice de recherche au Work Wellness Institute. Elle est titulaire d'une licence en psychologie de l'université Simon Fraser. Ses recherches portent sur les troubles mentaux concomitants et la consommation de substances, et plus particulièrement sur les rythmes du sommeil. Elle a coordonné des études comportementales psychiatriques et des essais cliniques de médicaments, et a travaillé à la mise en œuvre de perspectives orientées vers le patient et à l'application de connaissances basées sur la communauté dans les pratiques de recherche sur les dépendances. Plus récemment, Sydney a mené une étude sur le sommeil auprès d'une population de patients hospitalisés en psychiatrie et a fondé un balado sur l'application des connaissances en santé mentale qui a été présenté à la conférence Putting Patients First de la Michael Smith Foundation for Health Research et a fait l'objet d'un article de la Société canadienne de psychologie.

# Table des matières

1

Contexte

13

Étude qualitative

2

Introduction

31

Directions futures

6

Examen de la portée

35

Annexes



# Contexte

Le terme générique d'« emploi atypique » englobe la main-d'œuvre au noir, les entreprises individuelles et le travail indépendant, entre autres mécanismes. Toutefois, compte tenu de la mondialisation et de l'arrivée de plateformes numériques, comme Uber, TaskRabbit et Fiverr, qui servent à sous-traiter le travail, le terme « économie à la demande » est apparu pour définir un dispositif de courte durée et axé sur les tâches de générer des revenus, qui est différent de la sous-traitance temporaire et de l'entreprise individuelle. Dans le monde du travail à la demande, les travailleurs sont payés à la tâche ou à l'heure pour divers travaux allant du transport à la conception graphique. Dans le secteur des emplois numériques, les travailleurs à la demande peuvent se trouver n'importe où dans le monde et servent souvent des clients internationaux qui affichent des mandats sur les plateformes susmentionnées.

Plus récemment, la pandémie de COVID-19 a entraîné un repli économique et des pertes d'emplois au Canada et à l'étranger. Selon le rapport de l'Organisation des Nations unies sur les objectifs de développement durable, le chômage mondial a touché 33 millions de personnes en 2020 à cause de la pandémie.<sup>1</sup> Durant cette même période, le travail à la demande a augmenté. Umar et coll. ont utilisé les données de l'Indice de la main-d'œuvre en ligne (OLI) en relation avec les applications des plateformes de travail à la demande et constaté une augmentation notable du mouvement et du travail sous-traité en 2020.<sup>2</sup> Au Canada, les travailleurs licenciés après la fermeture d'entreprises étaient 50 % plus susceptibles de se lancer dans le travail à la demande dans l'année suivant la perte de leur emploi.<sup>3</sup>

# Introduction

Les travailleurs à la demande représentent environ 10 % de la main-d'œuvre actuelle, proposant un large éventail de services dont le pays en dépend.<sup>4</sup> La montée en puissance du travail à la demande a nourri de nombreux débats sur l'absence de législation pour couvrir la rémunération de base, les avantages sociaux et les droits de ces travailleurs. Bien qu'il s'agisse d'un domaine nouveau et inexploré de l'économie mondiale, le travail à la demande ne semble pas près de disparaître. Il est important que les projets de recherche et les politiques restent à l'avant-garde pour mieux élucider ce type de travail et la meilleure façon de soutenir ces travailleurs à l'avenir.

## Avantages et inconvénients du travail à la demande

### Employeurs

Les employeurs sont portés sur l'embauche de travailleurs à la demande parce que celle-ci est beaucoup moins ardue et coûte moins que celle de salariés permanents.<sup>5</sup> Les employeurs des travailleurs à la demande ont souvent des processus d'embauche rapides et simplifiés, gérés par l'intermédiaire de la plateforme sous-traitant le travail. En outre, ni les plateformes de travail à la demande ni les employeurs ne paient d'avantages sociaux aux travailleurs et ne sont pas responsables du paiement de l'impôt sur le revenu pour des emplois axés sur des tâches. L'embauche de travailleurs à la demande permet également aux employeurs d'adapter le niveau d'expertise requis pour le travail technique et ne les oblige pas à se limiter à un seul travailleur s'ils ont besoin d'un savoir-faire plus diversifié pour certaines tâches ou s'ils ont une expérience négative avec un travailleur particulier.

En revanche, les employeurs ne peuvent pas nécessairement fidéliser les travailleurs à la demande en raison de la nature transitoire de ce type de travail et du manque de relation entre les deux parties. Dans le travail à la demande, il arrive souvent que les employeurs ne rencontrent jamais les travailleurs qui accomplissent leurs tâches, voire n'échangent pas avec eux. S'ils le font, le contact est presque exclusivement virtuel et les conversations sont purement transactionnelles. Il peut également être difficile de trouver des travailleurs pour un travail donné, et même pour exécuter une tâche. Par exemple, des affectations individuelles sont publiées sur les applications des plateformes de travail à la demande, et les travailleurs disponibles ont alors le choix d'accepter le travail ou pas, ce qui signifie que les tâches moins recherchées et/ou sous-rémunérées peuvent ne pas être choisies et que le travail

ne sera pas terminé dans les délais. Lorsqu'un projet est accepté, l'employeur a peu ou pas d'emprise sur la façon dont la tâche est exécutée. Le travail à la demande exige donc que l'employeur accorde une plus grande confiance au travailleur et renonce généralement à la maîtrise de ce qui est habituellement attendu d'un emploi traditionnel.

## Travailleurs

Pour les travailleurs, le secteur du travail à la demande offre une autonomie et une flexibilité maximales. De l'établissement de l'horaire personnel au nombre d'heures travaillées par semaine, en passant par le lieu de travail, les tâches et les conditions de travail, de nombreuses offres de travail à la demande peuvent être entièrement personnalisées et adaptées aux attentes, aux besoins et à l'expérience professionnelle du travailleur. Sur certaines plateformes, comme Upwork,<sup>6</sup> les travailleurs à la demande peuvent même établir leurs propres tarifs de manière à recevoir un salaire équitable et/ou avantageux. Pour les personnes assumant des responsabilités sociales, comme prendre soin de parents et d'enfants, le travail à la demande peut constituer une source de revenus plus propice aux exigences de leur vie qu'un emploi fixe.

Toutefois, à certains égards, le travail à la demande est tout aussi indésirable qu'attrayant pour les travailleurs à la demande, qui butent contre certaines difficultés. Ils n'ont pas les avantages sociaux sur lesquels beaucoup de gens comptent pour se permettre des services sociaux et de santé complémentaires. De plus, ils sont souvent considérés comme des travailleurs indépendants ou contractuels et sont donc responsables du paiement de leur impôt sur le revenu, ce qui requiert des connaissances financières et des responsabilités habituellement assumées par l'employeur dans un emploi typique. Avec l'afflux récent d'offres de travail à la demande numérique et l'« essor » de l'économie à la demande, de nombreux pays n'ont pas encore adopté une législation protégeant les travailleurs à la demande, notamment pour ce qui est des normes de santé et de sécurité, des politiques de discrimination en milieu de travail et l'indemnisation des blessures.<sup>7</sup> Enfin, et c'est peut-être le plus important, le travail à la demande est précaire parce qu'il est de courte durée, axé sur la tâche à accomplir et souvent spécialisé; la stabilité du revenu n'est pas garantie d'une semaine, voire d'une heure, à l'autre. Plutôt que d'avoir un travail permanent et soutenu pour le compte d'un employeur, le travailleur doit lui-même se procurer constamment de nouveaux projets et tâches, et de les réaliser dans des délais serrés.

Le travail à la demande est une option de plus en plus attrayante pour les employeurs en raison de ses processus d'embauche simplifiés et de ses coûts de main-d'œuvre réduits. Les tâches étant gérées sur une plateforme électronique, les employeurs peuvent embaucher des travailleurs à la demande et sous-traiter des tâches efficacement sans avoir à offrir des avantages sociaux ou à payer d'impôt sur le revenu. Cette flexibilité permet aussi aux employeurs d'adapter leur personnel à des emplois particuliers et axés sur les tâches dont ils ont besoin, ce qui leur permet de traiter avec des travailleurs possédant le savoir-faire nécessaire pour la tâche à accomplir.

Toutefois, il y a des inconvénients à l'emploi des travailleurs à la demande. La nature transitoire de ce travail et le manque de relations proches entre les employeurs et les travailleurs peuvent causer de la difficulté à renforcer la loyauté et la confiance. Les employeurs peuvent avoir du mal à trouver des travailleurs compétents ou qualifiés pour effectuer certains travaux, voire accomplir des tâches particulières, car les travailleurs disponibles sur les plateformes sont libres d'accepter l'offre de travail ou pas. Cela peut laisser sans réponse des tâches moins recherchées ou sous-rémunérées si aucun travailleur n'est prêt à les accomplir. De plus, le travail à la demande prive l'employeur du contrôle de la façon dont la tâche est exécutée, ce qui peut lui poser des problèmes, s'il est habitué à assurer une plus grande emprise dans un cadre d'emploi traditionnel.

Le travail à la demande offre aux travailleurs une autonomie et une flexibilité inégalées pour ce qui est de l'emploi du temps, l'emplacement, les tâches et les conditions de travail. Ceux-ci peuvent entièrement personnaliser et adapter leur travail à leurs préférences et à leur expérience professionnelle, et ainsi, recevoir un salaire équitable et avantageux. Pour les personnes qui assument des responsabilités sociales, comme des parents ou des enfants, le travail à la demande peut générer une source de revenus plus propice aux exigences de leur vie qu'un emploi traditionnel.

Cependant, le travail à la demande présente également des défis importants pour ces travailleurs qui n'ont souvent pas accès aux avantages sociaux sur lesquels les employés traditionnels comptent pour se permettre des services sociaux et de santé complémentaires. Ceux-ci sont généralement considérés comme des travailleurs indépendants ou contractuels et sont donc responsables de payer eux-mêmes l'impôt sur le revenu, ce qui requiert certaines connaissances et responsabilités financières, ce volet étant généralement géré par l'employeur dans le cadre d'un emploi traditionnel. De nombreux pays n'ont pas encore adopté une loi protégeant les travailleurs à la demande, notamment pour ce qui est des normes de santé et de sécurité, les politiques de discrimination en milieu de travail et l'indemnisation des accidentés. Enfin, la précarité du travail à la demande signifie que la stabilité des revenus n'est pas garantie d'une semaine à l'autre, voire d'une heure à l'autre, car les travailleurs à la demande doivent constamment trouver de nouveaux projets et les achever dans des délais serrés.

Pour mieux comprendre l'économie à la demande du point de vue des personnes handicapées, l'Institut de bien-être au travail a mené une étude en deux phases, décrites dans la partie suivante du présent rapport. La première phase est un examen de la portée, notamment la documentation disponible sur l'économie à la demande et les personnes handicapées. La deuxième phase comprend des entretiens (c.-à-d. une étude qualitative) avec des personnes handicapées qui participent à l'économie à la demande au Canada.

## Buts de l'étude

### Examen de la portée

L'examen de la portée a été mené pour mieux connaître le paysage des ententes de travail et les résultats pour un sous-ensemble particulier de travailleurs – les personnes handicapées. À mesure que l'économie à la demande prend de l'ampleur dans le monde, certains économistes et spécialistes des sciences sociales ont avancé l'hypothèse que les personnes handicapées pourraient commencer à représenter un pourcentage élevé des travailleurs à la demande.<sup>8 9</sup> Les données les plus récentes semblent étayer cette affirmation; en effet, le Bureau of Labor Statistics aux États-Unis signale que beaucoup plus de personnes handicapées sont engagées dans des travaux indépendants que les personnes en bonne santé.<sup>10</sup> Il existe un petit corpus de recherches qui se penche sur les raisons pour lesquelles les personnes handicapées recherchent davantage le travail indépendant ou le travail à la demande, mais ces études n'ont pas encore été synthétisées et comparées les unes aux autres pour recenser les thèmes et les modèles dans l'ensemble des résultats. Plus précisément, nous avons cherché à répondre aux questions suivantes :

- Les personnes handicapées sont-elles poussées vers le travail à la demande ou sont-elles plutôt attirées par ce genre de travail?
- Les influences de l'incitation par rapport à l'attraction diffèrent-elles selon le handicap?



## Étude qualitative

À la suite de l'examen de la portée, on a lancé une étude qualitative pour approfondir ce que l'on comprend actuellement des personnes handicapées en tant que travailleurs à la demande. Nous avons, entre autres, cherché à comprendre les avantages et les inconvénients du travail à la demande, et à savoir s'il existe des secteurs plus adaptés aux personnes handicapées que d'autres.

## Mise en œuvre

Conformément aux normes de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO),<sup>11</sup> notre définition du handicap englobe diverses affections, y compris les maladies et limitations physiques, mentales et invisibles, les troubles du développement et de l'apprentissage, les dépendances et les blessures graves.

Nous avons ensuite choisi d'analyser le travail à la demande aussi bien pour l'examen de la portée que l'étude qualitative en fonction des critères suivants.

**TABLEAU 1 :**  
**Critères d'inclusion et d'exclusion**

Inclusion	Exclusion
Aucun avantage social	Travailleurs temporaires
Aucune rémunération des heures supplémentaires	Propriétaires d'entreprise (autres que les travailleurs autonomes)
Aucun congé de maladie payé	Emplois secondaires (c.-à-d. pas la principale source de revenus)
Aucun régime d'assurance maladie complémentaire prévu par l'employeur	Travail illégal
Aucun droit de négociation	Revenu passif (p. ex., placements en actions, immobilier)
Aucune assurance-emploi (ne cotise pas au régime d'assurance-emploi ou n'en reçoit pas des prestations)	
Aucune source primaire de revenu	
Travail au noir	
Travailleurs autonomes	
Travailleurs contractuels zéro heure	

# Examen de la portée

## Méthodes

Habituellement, les examens de la portée servent à cartographier la documentation existante sur des enjeux particuliers et des thèmes généraux. Afin d'aborder la catégorisation de l'incitation par rapport à l'attraction dans notre groupe de travailleurs à la demande, nous avons choisi d'utiliser les méthodes traditionnelles d'examen de la portée, comme indiqué par.<sup>12</sup> De plus, les examens de la portée sont souvent utiles pour cerner les lacunes dans le corpus de recherche actuel et formuler des recommandations pour les travaux futurs, deux éléments qu'il était important d'aborder dans notre examen et qui ont constitué la base de projets supplémentaires que nous avons depuis menés sur l'économie à la demande du point de vue des personnes handicapées.

## Stratégie de recherche

La stratégie de recherche a été établie en collaboration avec un spécialiste de l'information. La base de cette stratégie, y compris le choix des termes de recherche clés, a pris en compte de deux concepts – le groupe démographique et le milieu. Notre théorie fondamentale concernant le groupe démographique comprend des termes de recherche liés aux maladies et aux handicaps, tandis que celle relative au milieu comprend des termes de recherche liés au travail à la demande et à l'économie à la demande.

Des synonymes pour chaque concept ont été définis, y compris des mots-clés, des phrases et des titres de sujets spécifiques à la base de données (p. ex., des vedettes-matières MeSH et des termes du vocabulaire de l'APA). Pour repérer des termes supplémentaires ou redondants, tous les termes de recherche ont été mis à l'essai, puis supprimés de la stratégie si les résultats n'étaient pas pertinents. Un exemple détaillé de nos vedettes-matières et mots-clés définitifs se trouve à l'annexe A.

Pour trouver toute la documentation existante évaluée par des pairs et la littérature grise, ainsi que la nature émergente de ce domaine, aucun paramètre de date ou de langue n'a été appliqué à la recherche. La stratégie de recherche ci-dessus a été réalisée sur six bases de données scientifiques (Medline, Cochrane, Web of Science, Social Sciences Full Text, PSYCInfo et Business Source Complete) émaillant un large éventail de recherches sur le handicap et l'emploi, ainsi qu'un éventail de documents de la littérature grise, afin d'en extraire des titres et des résumés pour l'examen initial.

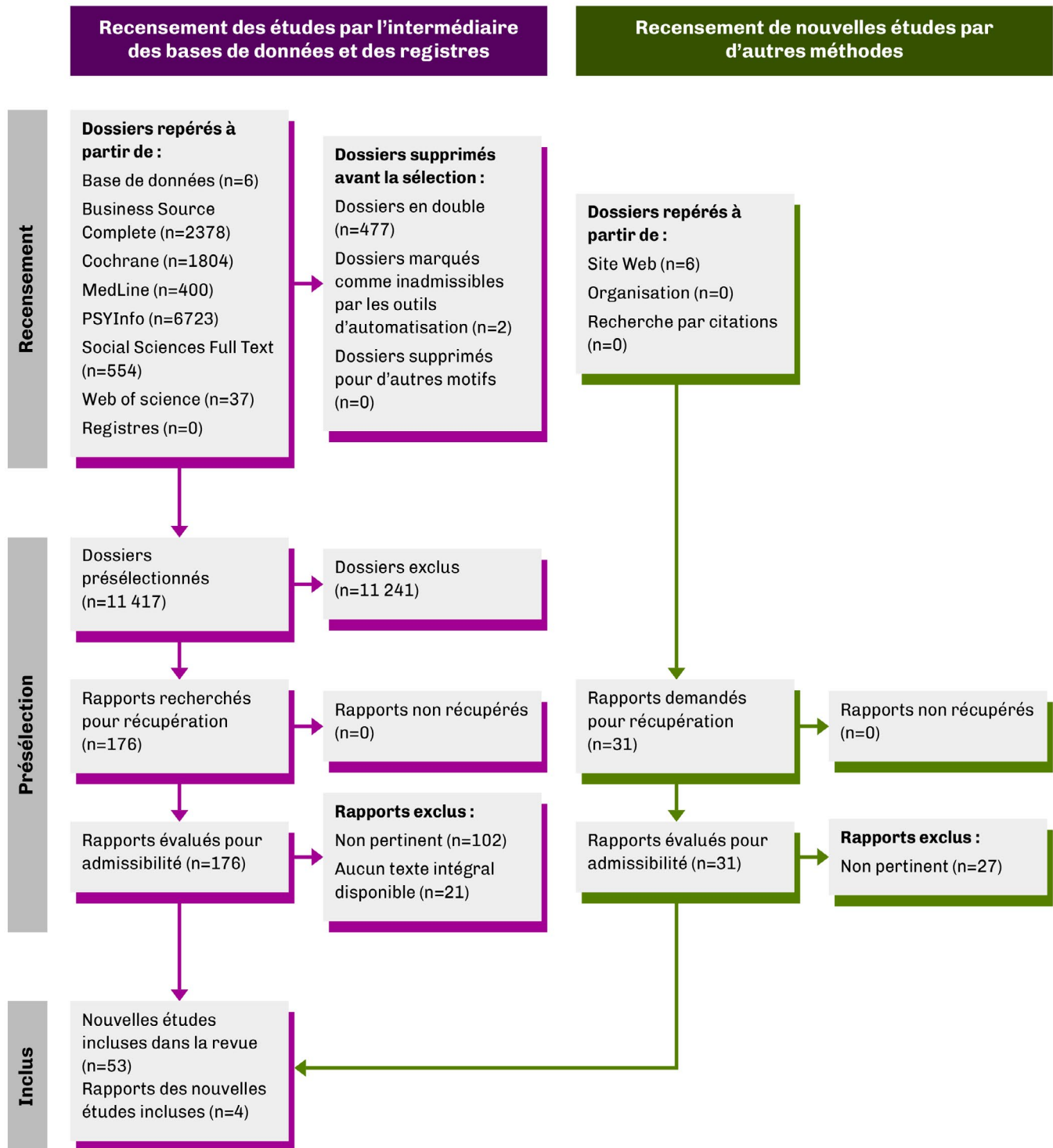
Lors de l'extraction, deux membres de l'équipe de recherche ont effectué les deux parties de l'examen de la portée (c.-à-d. l'examen du titre/résumé et du texte intégral) indépendamment dans le cadre d'un projet conjoint dans Rayyan<sup>13</sup> avec mise en aveugle. Les chercheurs ont revu 10 % des articles examinés pour assurer la fiabilité parmi les différents évaluateurs. Dans ce chevauchement de 10 %, les examinateurs ont délibéré sur tous les articles discutables jusqu'à ce qu'une décision soit prise.

Après la sélection du titre et du résumé, on a passé en revue le texte intégral des articles inclus pour en écarter les documents qui ne répondaient pas à notre définition de l'économie à la demande (comme indiqué ci-dessus dans le tableau 1). Pour une mise en contexte plus large, des articles de la littérature grise offrant des informations générales et des statistiques sur l'économie à la demande ont été inclus, même s'ils n'étaient pas directement liés aux personnes handicapées. Les études de recherche, qui constituaient la plus grande partie de notre revue, n'ont été acceptées que si elles mettaient l'accent sur les personnes handicapées.

## Résultats

Au total, 11 448 articles ont été sélectionnés pour leur titre et la pertinence de leur résumé. Nous avons examiné le texte intégral de 180 de ces articles et en avons inclus 57 dans notre examen final allant de 2002 à 2022. L'aperçu complet de notre processus et de nos résultats est présenté ci-dessous à la figure 1, et la liste totale des articles se trouve à l'annexe B.

**FIGURE 1 :**  
**Diagramme PRISMA de la méthodologie de l'examen de la portée\***



\* Créé avec un progiciel R de Haddaway et coll.<sup>14</sup>

Parmi les études incluses dans l'examen de la portée, 41 abordaient l'intersection entre le handicap et le travail à la demande. Les 16 études restantes ont été incluses pour le contexte sur les concepts et les statistiques liés au handicap ou à l'économie à la demande. Pour ceux qui ont étudié nos deux concepts, nous avons cartographié les résultats de chaque article en fonction du type de handicap étudié et pour savoir si les résultats de chaque étude indiquaient les facteurs d'incitation ou d'attraction lors de l'examen des motifs qui ont incité les personnes handicapées à choisir le travail à la demande. Nous avons déterminé les facteurs d'incitation comme des circonstances qui peuvent « forcer » les personnes handicapées à travailler à la demande, comme le manque d'occasions dans un emploi traditionnel, la stigmatisation et la discrimination en milieu de travail et/ou la privation des mesures d'adaptation nécessaires. Dans le même ordre d'idées, les facteurs d'attraction comprenaient tout ce qui peut attirer les personnes handicapées vers le travail à la demande, comme la flexibilité dans la planification et la possibilité de travailler à domicile. Les résultats de l'analyse sont présentés dans le tableau 2 ci-dessous.

**TABLEAU 2 :**

**Classification des articles de l'examen de la portée par type de handicap et influences incitation/attraction dans le choix du travail à la demande**

Catégorie	Nombre d'études	Proportion du total	Proportion de l'incitation		Proportion de l'attraction		Les deux proportions		Proportion non évaluée	
Trouble mental	10	24 %	2	20 %	1	10 %	7	70 %	0	0 %
Trouble physique	4	10 %	1	25 %	1	25 %	1	25 %	1	25 %
Trouble cognitif	4	10 %	1	25 %	1	25 %	2	50 %	0	0 %
Trouble du développement	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Troubles multiples	7	17 %	1	14 %	0	0 %	3	43 %	3	43 %
Trouble non précisé	16	39 %	6	38 %	1	6 %	5	31 %	4	25 %
Blessure	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100 %</b>	<b>11</b>		<b>4</b>		<b>18</b>		<b>8</b>	

En y regardant de plus près, nos analyses indiquent qu'une grande partie des études (n=16; 39 %) n'ont pas précisé le type du handicap étudié dans leur recherche. Parmi les articles qui le précisaient, la santé mentale était la catégorie la plus importante avec 24 % (n=10). Les troubles du développement et les blessures graves étaient les moins étudiés (n=0, 0%). Cependant, 17 % (n=7) des études comprenaient des échantillons de participants présentant une large répartition des handicaps, et il est possible que des personnes ayant des blessures et/ou des troubles du développement aient été intégrées aux différentes catégories de handicaps de ces études.

Dans l'ensemble, 43 % (n=18) des études comprenaient à la fois les facteurs d'incitation et d'attraction qui poussent les personnes handicapées vers le travail à la demande, 27 % (n=11) ont indiqué des facteurs d'incitation et 10 % (n=4), des facteurs d'attraction. Dans le même temps, 20 % (n=8) des études n'ont pas évalué les facteurs d'incitation et d'attraction lors de l'étude des expériences des personnes handicapées dans l'économie à la demande.

## Discussion

Étant donné que ce secteur est relativement nouveau (par l'intermédiaire des plateformes numériques), la recherche professionnelle n'a pas encore examiné le fonctionnement interne de l'économie à la demande et les diverses expériences de ses travailleurs et de ses employeurs. Dans le cadre de cette conversation, la vie des travailleurs à la demande handicapés sera particulièrement importante à examiner pour aller de l'avant. Les personnes en âge de travailler qui ont un handicap ont déjà du mal à trouver et à maintenir un emploi traditionnel à cause d'une variété d'obstacles, y compris la stigmatisation en milieu de travail, la discrimination dans les pratiques d'embauche, le trouble physique et mental, le manque de mesures d'adaptation, la pression à long terme et/ou répétitive et, parfois, une incapacité à répondre aux exigences de l'emploi.<sup>15</sup>

Dans certains de ces domaines, le travail à la demande est une possibilité lucrative pour les personnes handicapées. En particulier pour celles qui ont obtenu un logement et sont soutenues financièrement, le travail à la demande peut fournir une source de revenus dans un environnement sans pression qui leur donne la liberté totale d'adapter le travail à la demande de leur handicap, et pas l'inverse.<sup>18</sup> L'abondance de travaux et de projets proposés dans l'économie à la demande offre également plus de choix et de moyens de faire correspondre le travail effectué au niveau de capacité et aux domaines d'intérêt et à l'expérience. Cela semble particulièrement vrai pour les personnes qui ont une déficience intellectuelle et font part d'expériences très favorables et réussies du travail indépendant et du travail à la demande.<sup>16 17</sup> Compte tenu de l'afflux de travail numérique entièrement à distance au cours de la dernière décennie, les personnes handicapées peuvent également apprécier la capacité de travailler confortablement de chez eux où leurs besoins d'accès sont immédiatement satisfaits et où elles peuvent se sentir les plus en sécurité et soutenues.<sup>18 19</sup>

En revanche, le travail à la demande peut servir de dernier recours aux travailleurs handicapés. Plutôt que d'être un choix, la recherche porte à croire que certaines personnes handicapées peuvent être « forcées » vers le travail à la demande lorsqu'elles sont empêchées d'obtenir ou de maintenir un emploi sur le marché du travail traditionnel à cause des obstacles susmentionnés.<sup>20</sup> Ces travailleurs, qui entrent dans ce secteur pour des facteurs d'incitation et pas d'attraction, peuvent être soumis à des pressions financières supplémentaires pour gagner un salaire à temps plein convenable dans l'économie à la demande. Compte tenu de l'insécurité des revenus dans cette économie, parvenir à gagner un salaire important est souvent considéré comme une source de stress par ces personnes.<sup>21</sup> En outre, la recherche socioéconomique met en évidence la lutte quelque peu insurmontable pour gagner un revenu convenable uniquement par le travail à la demande, par rapport à un emploi standard. Selon les travaux les plus récents, les salaires les plus bas sont généralement gagnés par les travailleurs à la demande handicapés, par rapport aux personnes occupant un emploi traditionnel (avec et sans handicap) ainsi que par les travailleurs à la demande non handicapés.<sup>22 23</sup>

Pour ajouter une couche supplémentaire à cette complexité, nous devons garder à l'esprit que les travailleurs à la demande ne bénéficient d'aucun régime d'avantages sociaux.<sup>24</sup> Couplé à l'insécurité du revenu, cela signifie que les travailleurs à la demande handicapés sont probablement moins susceptibles de pouvoir se payer le traitement et les soins nécessaires pour leur handicap que les travailleurs non handicapés ou handicapés et occupant un emploi traditionnel sûr. Paradoxalement, le monde du travail traditionnel qui repousse le plus souvent les personnes handicapées est le même que celui qui offre une assurance en cas d'invalidité de longue durée et la meilleure assurance médicale. Les travailleurs, qui ont sans doute le plus besoin de ces services à ce moment-là, ont apparemment le moins de chances d'y accéder et doivent assumer les coûts associés à leur handicap.

L'émergence de l'économie à la demande en tant que nouveau secteur (en particulier en ce qui concerne le travail numérique à la demande) n'a pas encore suscité des examens profonds de ses rouages et de la multitude d'expériences de ses travailleurs et employeurs. L'étude de la vie des travailleurs à la demande handicapés revêt une importance particulière. Celles en âge de travailler butent déjà contre une série d'obstacles pour pouvoir trouver et maintenir un emploi traditionnel, comme la stigmatisation en milieu de travail, la discrimination dans les pratiques d'embauche, le manque de mesures d'adaptation, la difficulté à composer avec les symptômes et le rendement au travail limité.<sup>25</sup> Ainsi, l'économie à la demande présente une occasion potentiellement lucrative pour les personnes handicapées, en particulier pour celles qui sont financièrement stables et disposent d'un logement sûr. Un tel travail leur permet de générer des revenus dans un milieu démuné de pressions, qui leur permet de dompter leur handicap, plutôt que l'inverse. L'abondance de travaux et de projets dans l'économie à la demande offre également aux personnes handicapées plus de choix et de moyens de faire correspondre leur travail à leur niveau de capacité, à leurs domaines d'intérêt et à leur expérience. En fait, les personnes ayant une déficience intellectuelle ont signalé des expériences très favorables et réussies du travail indépendant et du travail à la demande. En outre, la montée en puissance du travail à distance et numérique au cours des dernières années peut également susciter l'intérêt des personnes handicapées qui peuvent retrouver à l'aise chez elles où leurs besoins d'accès sont immédiatement satisfaits et où elles peuvent se sentir les plus sûres et les plus soutenues.

D'autre part, pour certains travailleurs handicapés, le travail à la demande peut servir de dernier recours. La recherche laisse entendre que, plutôt que d'en faire un choix conscient, certaines personnes handicapées peuvent être « forcées » à ce genre de travail lorsqu'elles n'arrivent pas à trouver ou à maintenir un emploi sur le marché du travail traditionnel à cause des obstacles susmentionnés. Ces travailleurs peuvent être soumis à une plus grande pression financière de gagner une rémunération à temps plein convenable par le travail à la demande, compte tenu de l'insécurité des revenus dans l'économie à la demande. De plus, la recherche socioéconomique met en évidence la difficulté de gagner un revenu convenable uniquement par le travail à la demande, par rapport à un emploi traditionnel. En fait, selon des études récentes, les travailleurs à la demande handicapés gagnent la rémunération la plus faible par rapport aux personnes ayant un emploi traditionnel (qu'elles soient handicapées ou non) et aux travailleurs à la demande non handicapés.

## Limitations

Dans le présent examen de la portée, 39 % des études ne précisaient pas le type de handicap étudié dans leur recherche. Compte tenu de l'hétérogénéité des handicaps, du point de vue des symptômes, de la déficience, de la trajectoire tout au long de la vie et la stigmatisation, il est important de faire la distinction entre les différents types de handicaps et de ne pas supposer que tous les handicaps fonctionnent de la même manière ou produisent les mêmes résultats. Pour cette raison, il est probable que certaines des études que nous avons présentées dans la discussion ci-dessus ne concernent qu'un sous-ensemble de personnes atteintes de certains handicaps et pas d'autres.

Par exemple, dans nos résultats, les facteurs d'« incitation » (n=2, 20 %) étaient plus souvent associés à des problèmes de santé mentale que les facteurs d'attraction (n=1, 10 %). Ce n'était pas le cas pour les déficiences cognitives, où les facteurs d'incitation et d'attraction étaient également mentionnés. Toutefois, dans les études où plusieurs handicaps dont le type n'était pas précisé ont été regroupés dans un échantillon; il est donc possible que des résultats différents aient été observés pour les problèmes de santé mentale et les handicaps cognitifs par rapport à ce que nous avons trouvé ci-dessus.

En plus de ce point, 20 % des études qui ont examiné le travail à la demande pour les personnes handicapées n'abordaient pas les facteurs d'incitation et d'attraction pour entrer dans ce secteur – ce qui est une pièce importante du casse-tête lorsqu'on étudie les expériences de ce groupe démographique. Davantage de travail est nécessaire, notamment qualitatif, qui met l'accent sur la compréhension des facteurs pertinents au processus décisionnel pour les personnes handicapées actives.

Enfin, nous devons envisager que notre conceptualisation de certains facteurs d'incitation et d'attraction est fluide, et quelque peu subjective. Pour un travailleur donné, l'incapacité d'avoir un horaire flexible dans un emploi traditionnel peut finir par le pousser vers l'économie à la demande (c.-à-d. pas vraiment par choix). En revanche, pour un autre travailleur, la possibilité de faire ses propres heures peut être un facteur d'attraction qui influence le choix de ces possibilités par rapport à d'autres emplois qui lui sont proposées. Le fait que les personnes handicapées reconnaissent ou pas certaines situations comme des facteurs d'incitation ou d'attraction dans leur processus décisionnel peut dépendre en partie de leurs perspectives, de leur personnalité et de leurs circonstances de vie. Nous avons également choisi de ne pas subdiviser davantage les influences des facteurs d'incitation et d'attraction en catégories particulières (c.-à-d. la discrimination), car le corpus de documentation inclus était trop petit et varié pour de telles analyses.

## Conclusion

Le présent examen de la portée a été mené pour comprendre comment les personnes handicapées s'orientent dans l'économie à la demande, en particulier avec l'avènement des plateformes numériques de travail à la demande. Nous avons cherché à répondre à des questions précises. Comment les personnes handicapées finissent-elles par opter pour le travail à la demande? Existe-t-il des différences entre les catégories de handicaps? Selon les résultats obtenus, s'il est possible de répondre plus ou moins à certaines de ces questions, la réponse à la majorité des questions reste incertaine.

Notre travail porte à croire que les facteurs d'incitation ont été plus fréquemment notés que les facteurs d'attraction lorsqu'on examine comment et pourquoi les personnes handicapées se tournent vers le travail à la demande. Ceci étant, les articles axés sur les problèmes de santé mentale ont été surreprésentés dans notre examen et ont peut-être servi de base à ces résultats. Afin de déchiffrer les différences entre les sous-groupes de travailleurs, d'autres travaux devront mettre en évidence des handicaps particuliers et utiliser des méthodes qualitatives ou mixtes de conception. Peut-être est-il également vrai que les problèmes liés à la santé mentale sont surreprésentés dans l'ensemble des personnes handicapées qui se lancent dans le travail à la demande. Le cas échéant, les futures études devront envisager d'examiner la raison pour laquelle les troubles liés à la santé mentale sont plus importants que les autres types de handicaps dans l'économie à la demande.

Par ailleurs, les recherches futures devront examiner le rôle de l'intersectionnalité dans l'expérience du travail à la demande.<sup>26 27</sup> Le handicap n'est qu'un aspect de l'identité. Lorsqu'ils sont aggravés par des facteurs supplémentaires, comme le genre et la marginalisation raciale et culturelle, des obstacles différents et/ou supplémentaires peuvent se dresser dans le monde de l'emploi. Peut-être que les personnes handicapées qui ont des identités minoritaires supplémentaires ont moins de possibilités d'obtenir un emploi traditionnel. En conséquence, ils peuvent subir plus d'influences d'incitation que d'attraction lorsqu'il s'agit de se lancer dans le travail à la demande.

Enfin, les conclusions du présent examen donnent à entendre que le travail à la demande semble un moyen précaire, mais possible, d'obtenir un emploi pour certaines personnes handicapées. Selon le type de handicap, l'option d'un travail à la demande peut sembler une solution bienvenue ou un dernier recours. Il peut offrir de la flexibilité, mais souvent, au détriment de la sécurité du revenu. Compte tenu de ces points, les discussions sur l'équité et la sécurité pour les travailleurs de ce secteur continueront d'être cruciales pour les futurs chercheurs sur fond d'une économie à la demande en plein essor.



# Étude qualitative

## Méthodes

Les conclusions de l'examen de la portée nous ont fourni un contexte pour élargir les horizons de notre étude; en particulier, nous avons mené des entretiens avec des personnes handicapées travaillant dans l'économie à la demande canadienne. Les participants ont été recrutés à l'aide de publicités pour des études en ligne, publiées sur Facebook et Instagram. Lors de leur inscription, les participants potentiels ont rempli un questionnaire de présélection en fonction de nos critères d'inclusion et d'exclusion susmentionnés. Après avoir été sélectionnés aléatoirement, les participants ont été inscrits à l'étude après avoir reçu un formulaire de consentement contenant des informations générales sur l'étude, les conditions d'admissibilité et les conditions de participation. Les entretiens, menés en virtuel sur Microsoft Teams, ont duré entre 30 et 45 minutes. Ensuite, les participants ont reçu une carte-cadeau électronique de 50 \$ à titre de rémunération. En plus de l'entretien, les participants ont répondu à un sondage démographique anonyme dont les caractéristiques de l'échantillon figurent dans la section des résultats conséquents, aux tableaux 1 à 3.

Au cours des entretiens semi-structurés, nous avons demandé aux participants de réfléchir globalement aux questions suivantes liées à leurs antécédents professionnels, à leurs expériences du travail à la demande et à leurs recommandations pour l'avenir de l'économie à la demande. Le guide complet de l'entretien figure à l'annexe C.

## Résultats

Dans l'ensemble, 21 personnes handicapées qui travaillent dans l'économie à la demande ont participé à l'étude. 19 (n=19, 91%) participants ont rempli des questionnaires d'identité et sociodémographiques (résultats ci-dessous dans les tableaux 1 et 2). Seulement 16 participants (n=16, 76 %) ont fourni des détails sur le type de travail à la demande qu'ils ont effectué (tableau 3).

Caractéristiques de l'échantillon<sup>‡</sup>

**TABLEAU 1 :**  
Caractéristiques identitaires

Caractéristiques identitaires			
<b>Total des participants</b>		19	
<b>Âge</b> [Médiane, E. T.]		26	±3,41
<b>Sexe</b> [hommes, femmes, non-binaire]		53 %	42 % 5 %
<b>Sexe à la naissance</b> [masculin, féminin, autre (c.-à-d. intersexué)]		52 %	47 % 0 %
<b>Race</b>	Ascendance blanche/européenne	10 %	
	Ascendance noire/africaine	84 %	
	Asie de l'Est (p. ex., Chinois, Japonais, Coréen, etc.)	0 %	
	Asie du Sud (p. ex., Indien, Pakistanais, Afghan)	0 %	
	Asie du Sud-Est (p. ex., Vietnamien, Thaïlandais)	0 %	
	Moyen-Orient/Asie de l'Ouest (p. ex., Irakien, Perse)	0 %	
	Ascendance des Premières Nations/Inuits/Métis	0 %	
	Insulaire du Pacifique (p. ex., Hawaïen, Samoan, Fidjien)	0 %	
	Plus d'un groupe	5 %	
	Autre	0 %	
<b>Hispanique ou latino</b> [% Oui, % Non]	11 %	89 %	

<sup>‡</sup> Vous trouverez dans les documents supplémentaires une copie complète du sondage démographique, y compris toutes les options de réponse pour chaque question.

Caractéristiques identitaires		
<b>Orientation sexuelle</b>	Hétérosexuel	83 %
	Personnes bisexuelles	11 %
	Lesbiennes	0 %
	Homosexuels	0 %
	Autre – pansexuel	6 %
<b>Type d'invalidité</b>	Limitation physique	80 %
	Limitation de la santé mentale	10 %
	Limitation comorbide de la santé physique et mentale	10 %

**TABLEAU 2 :**  
**Caractéristiques socioéconomiques**

<b>Caractéristiques socioéconomiques</b>			
<b>Total des participants</b>		19	
<b>Occupation du logement</b>	Avec des membres de la famille ou des proches	58 %	
	Avec des amis ou des personnes non apparentées	21 %	
	Seul dans son propre logement	21 %	
	Itinérance	0 %	
	Hôpital, centre de réadaptation ou maison de retraite	0 %	
	Autre	0 %	
<b>N<sup>bre</sup> de personnes dans le logement</b> [Médiane, E. T.]	2	±1,42	
<b>Personnes à charge</b> [adultes, enfants, aucun]	21 %	2 %	47 %
<b>Nombre de personnes à charge</b> [Médiane, E. T.]	0,5		±1,21
<b>Years of education</b> [Median, SD]	13		±2,42
<b>Niveau d'études</b>	Études secondaires sans diplôme		6 %
	Diplôme d'études secondaires		6 %
	Études postsecondaires sans diplôme		25 %
	Diplôme d'associé obtenu		6 %
	Baccalauréat terminé		56 %
	Maîtrise terminée		0 %
	Diplôme professionnel obtenu (p. ex., doctorat)		0 %
<b>Étudiant</b> [temps partiel, temps plein, non]	19 %	13 %	69 %

<b>Caractéristiques socioéconomiques</b>		
<b>Conditions économiques</b>	Revenu insuffisant pour payer certaines factures, peu importe combien la personne essaie	27 %
	Revenu suffisant pour payer les factures, mais la personne a dû réduire ses dépenses	67 %
	Revenu suffisant pour payer les factures sans réduire les dépenses, mais pas d'« extras »	7 %
	Revenu suffisant pour couvrir les « extras »	0 %
<b>Tranche de revenu du ménage</b>	Inférieur à 15 000 \$	19 %
	Au moins 15 000 \$, mais moins de 30 000 \$	31 %
	Au moins 30 000 \$, mais moins de 45 000 \$	19 %
	Au moins 45 000 \$, mais moins de 60 000 \$	19 %
	Au moins 60 000 \$, mais moins de 75 000 \$	6 %
	Au moins 75 000 \$, mais moins de 90 000 \$	0 %
	Au moins 90 000 \$, mais moins de 105 000 \$	0 %
	Au moins 105 000 \$, mais moins de 120 000 \$	6 %
	Plus de 120 000 \$	0 %
<b>Cadre de vie</b>	Centre urbain	69 %
	Banlieue	25 %
	Localité rurale	6 %

**TABLEAU 3 :**  
**Répartition du travail**

Répartition du travail					
Total des participants		16			
Industrie	Jamais	Parfois	Dans près de la moitié des cas	Le plus souvent	Toujours
Fabrication	31 %	25 %	25 %	19 %	0 %
Service de messagerie	38 %	25 %	25 %	13 %	0 %
Transports	50 %	19 %	13 %	6 %	13 %
Artisan indépendant	19 %	13 %	19 %	31 %	19 %
Main-d'œuvre/tâches générales	38 %	25 %	6 %	19 %	13 %
Services numériques	0 %	31 %	19 %	38 %	14 %
Agriculture	63 %	19 %	0 %	19 %	0 %
Autre	60 %	0 %	20 %	20 %	0 %
<b>Heures par semaine de travail</b> [Médiane, E. T.]		30		±21,14	

## Analyse qualitative

### Entrer dans le monde du travail à la demande : incitation ou attraction

De nombreux participants (n=19, 90,5 %) ont discuté négativement ou positivement des motifs qui les ont menés vers le travail à la demande. Parmi ceux qui ont réfléchi à ce sujet, 84 % (n=16) estiment qu'ils ont été poussés vers le travail à la demande à cause d'un manque d'emploi approprié et offrant des mesures d'adaptation, surtout après la pandémie :

*« J'ai commencé le travail à la demande à cause de la pandémie de COVID-19. Mon emploi n'était pas sécurisé et je l'ai perdu; j'ai donc cherché un accès à des emplois pour subvenir à mes besoins et à ceux de ma famille. » – Participant 12*

D'autres participants ont parlé de la façon dont leur handicap a recoupé leur employabilité sur le marché du travail traditionnel :

*« Je suis à la recherche d'un emploi depuis un certain nombre d'années maintenant. J'ai des factures à régler, les besoins de ma famille et les miens. J'ai donc dû trouver une autre solution pour prendre soin de moi... J'ai été amputé de la main et j'ai essayé de postuler, mais je pense qu'ils ne me considéraient pas suffisamment en forme physique pour le travail. Donc, je devais trouver un travail qui pouvait s'adapter à mon handicap. » – Participant 18*

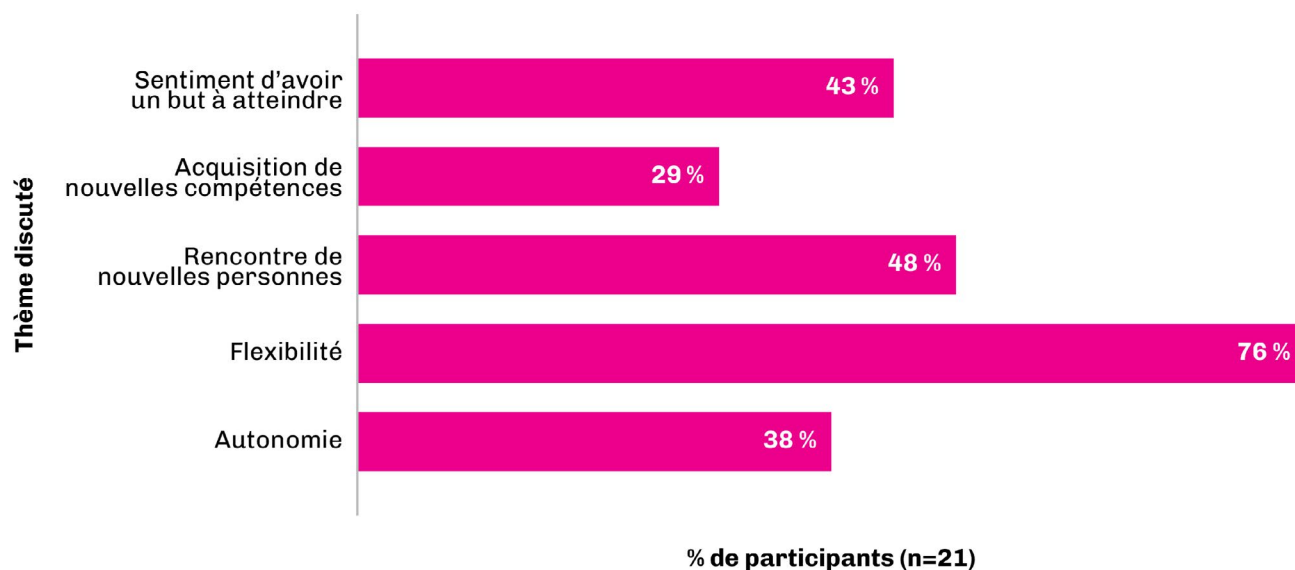
À 16 % (n=3), une plus petite partie de l'échantillon considère sa situation sous un angle plus favorable et estime qu'elle a consciemment choisi un travail à la demande, étant attirée par ce domaine :

*« J'ai décidé d'aller de l'avant avec un travail indépendant parce que c'est plus facile pour moi. Je peux rester à la maison et faire beaucoup de travail sans avoir à répondre à quelqu'un, comme c'est le cas lorsque vous travaillez dans un bureau. » – Participant 20*

### Facteurs positifs associés au travail à la demande

Les participants ont mentionné un certain nombre d'expériences qui reflétaient le côté positif du travail à la demande. La figure ci-dessous donne un aperçu des cinq principaux thèmes abordés dans leurs entretiens; les détails sont présentés ultérieurement.

**FIGURE 1 :**  
Facteurs positifs du travail à la demande : thèmes



### *Flexibilité et autonomie*

Les participants ont mentionné la flexibilité et l'autonomie comme les avantages les plus importants du travail à la demande. Dans l'ensemble, 76 % (n=16) de l'échantillon estiment que les conditions de travail flexibles sont importantes pour eux :

*« Je peux décider de la date de livraison du travail. Cela me donne du temps pour d'autres activités. Je peux travailler à mon propre rythme. » – Participant 20*

Une plus petite partie (n=8; 38 %) mentionne l'autonomie comme un concept connexe et parle du manque d'autonomie qui accompagne un emploi traditionnel et la différence qu'ils ont ressentie avec le travail à la demande :

*« J'ai plus de temps pour moi. Je veux faire des choses et évoluer dans ma façon de les faire – je n'ai pas à travailler sous des ordres stricts ou une politique plus stricte d'une entreprise ou d'une organisation. C'est donc l'un des avantages positifs les plus importants. » – Participant 18*

Un participant souligne des associations positives avec l'autonomie financière et le potentiel de rémunération de son travail comme une caractéristique attrayante majeure :

*« J'ai observé beaucoup d'avantages sur la plateforme à partir de laquelle je travaille et c'est vraiment amusant. Vous pouvez gagner des centaines de dollars par jour sans quitter le confort de votre maison. » – Participant 10*



## Rencontre de nouvelles personnes

Deuxième thème positif le plus important : 48 % de l'échantillon (n=10) estiment que la rotation constante de nouveaux visages dans certains types de travail à la demande leur offre des expériences sociales positives :

*« L'une des expériences positives que j'ai vécues est la possibilité de rencontrer beaucoup de gens... de voir de nouvelles choses. J'ai bavardé avec des Blancs, des Noirs, des personnes âgées ou d'âge moyen, des jeunes. Je vois le monde entier. » – Participant 14*

Les participants qui décrivent les avantages au plan social du travail à la demande le font souvent en le comparant aux emplois traditionnels qu'ils occupaient auparavant :

*« J'ai l'occasion de rencontrer beaucoup de gens, de faire de nouvelles choses et d'aller dans beaucoup d'endroits que je n'aurais pas pu découvrir sans ce type de travail ou si je retournais travailler au laboratoire. » – Participant 21*

## Avoir un but à atteindre

Après avoir suivi de près les interactions sociales, 43 % (n=9) parlent du sens du but qu'ils ressentent en travaillant dans l'économie à la demande :

*« Quand je sors et que je vois mon graphisme dans la boutique ou le bureau de quelqu'un, j'en suis vraiment heureux. Je ressens comme une joie intérieure. Au moins, je contribue à la société. » – Participant 1*

Dans le même ordre d'idées, d'autres parlent de l'aspect de la « production » de leur travail et comment cela les encourage :

*« Cela m'a aidé à apprendre en dehors de ma zone de confort et m'a fait comprendre que malgré mon handicap, je peux toujours fonctionner. Je peux encore redonner positivement là où je travaille. Cela me place dans une position où, peu importe la façon dont la société me traite, je peux toujours redémarrer en force. » – Participant 2*

Selon un participant, le sens du but ressenti grâce au travail à la demande l'a remotivé à réussir :

*« Je pense qu'en fait, le travail à la demande me donne une nouvelle chance dans la vie. J'ai atteint le stade où les clients me font désormais confiance. Je travaille avec des individus, des entreprises et cela me donne l'impression que des personnes dépendent vraiment de mes services. » – Participant 6*

## Acquisition de nouvelles compétences

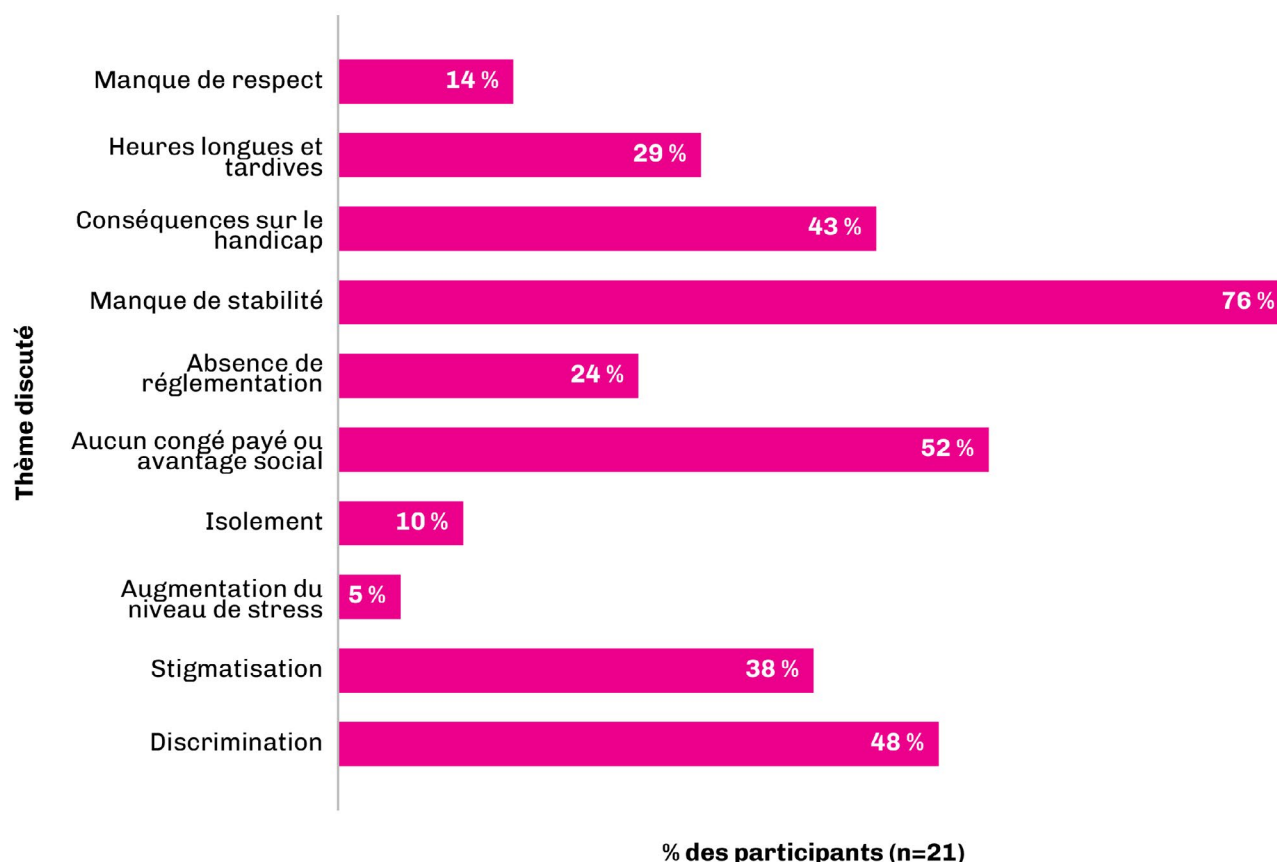
Parmi les caractéristiques positives mentionnées par les participants, 29 % (n=6) sont satisfaits de la variété du travail à la demande, qui leur a permis de diversifier leurs activités et d'acquérir de nouvelles compétences :

*« Je travaille avec cette société de conseil qui réalise des projets qui me dépassent, mais je peux être une personne « apprenante en déplacement et combler les lacunes ». J'aime ça. – Participant 22*

## Facteurs négatifs associés au travail à la demande

Bien que des thèmes positifs se soient dégagés des entretiens, les participants ont, dans l'ensemble, plus de commentaires négatifs que positifs sur le travail à la demande. Les résultats des principales caractéristiques négatives sont présentés dans la figure ci-dessous, puis discutés en détail.

**FIGURE 2 :**  
Facteurs négatifs dans le travail à la demande : thèmes



### *Manque de stabilité*

De tous les thèmes positifs et négatifs reconnus, le plus important concerne le manque de stabilité dans l'économie à la demande. 76 % (n=16) en parlent longuement, dans divers contextes. Pour beaucoup, le souci est principalement financier :

« J'ai toujours peur de mon insécurité financière parce que je travaille dans l'économie à la demande. Je pense constamment au prochain travail, surtout en ces temps où la vie est un peu difficile. » – Participant 12

Sur cette note, un participant révèle volontairement que son revenu net annuel pour l'année précédente était de 6 000 \$. D'autres font écho aux affirmations concernant la nature fluctuante de l'emploi et des revenus disponibles :

*« Eh bien, l'expérience négative est le manque de stabilité. Vous pouvez gagner quelques milliers de dollars en un mois, puis c'est le désert pendant les deux mois qui suivent, et vous n'avez rien qui rentre. » – Participant 13*

*« La sécurité de l'emploi – vous ne l'avez pas. Le montant que vous gagnez par semaine ou par mois n'est pas garanti. Disons qu'une semaine, vous gagnez 50 \$. La semaine suivante, ce gain peut être inférieur ou au contraire, plus élevé. » – Participant 20*

D'autres déclarent qu'ils n'ont pas le pouvoir d'assurer leur stabilité à cause d'une surabondance de travailleurs à la demande à la recherche d'un emploi :

*« Ces jours-ci, il y a en fait beaucoup de concurrence indue qui donne aux clients plus de pouvoir que les fournisseurs de services. » – Participant 13*

Pour certains, il est important de considérer l'instabilité dans le contexte plus large de la vie, y compris la façon dont les gens essaient de concilier leurs responsabilités et leur handicap :

*« Ouais, le fait de ne pas avoir assez d'argent pour prendre soin de moi m'a le plus touché. J'essaie juste de me débrouiller. Parce que je dois aussi prendre soin de ma mère malade. » – Participant 19*

Malgré des variations dans leur raisonnement, l'échantillon reste, dans l'ensemble, assez unanime sur le fait que l'économie à la demande n'est pas encore financièrement viable pour la plupart.

## *Aucun congé payé ou avantage social*

Le deuxième facteur négatif le plus important indiqué par 52 % des participants (n=11) est l'absence de congés payés et d'avantages sociaux :

*« Lorsque vous travaillez pour une entreprise [un emploi régulier], il y a toujours une assurance pour couvrir les soins de santé; c'est tout à fait différent pour le travail à la demande. Ce n'est pas du tout pareil. On s'attend donc à ce que vous puissiez assumer financièrement tous vos besoins. » – Participant 15*

D'autres font des réflexions similaires et réfléchissent aux pressions qui existent dans l'économie à la demande et qui ne permettent pas de prendre des congés :

*« Dans les emplois professionnels, vous pouvez partir en congé. Dans le monde du travail à la demande, c'est très rare. Parce qu'une fois que vous êtes en congé, vous pouvez tout simplement être remplacé. Vous devez donc faire de votre mieux pour toujours être disponible. » – Participant 19*

Les participants ont ensuite souligné l'incidence de l'absence des avantages sociaux sur leur santé et comment le fait d'avoir un emploi régulier n'est pas nécessairement la bonne solution :

*« J'ai désespérément besoin d'avantages sociaux. Par exemple, je ne reçois pas la physiothérapie dont j'ai besoin. Je ne peux pas aller dans une clinique. Je ne peux pas me déplacer. J'ai des problèmes de mobilité. Vous avez besoin d'avantages sociaux complets. » – Participant 22*

## Discrimination et stigmatisation

En ce qui concerne l'instabilité et le manque d'avantages sociaux, près de la moitié de l'échantillon (n=10, 48 %) reconnaît qu'elle subit toujours une discrimination dans le monde du travail à la demande :

*« À un moment donné pendant le travail à la demande, il y a deux ans – je suis graphiste – quelqu'un m'a donné du travail. Mais quand la personne a réalisé que j'étais amputé de la jambe, elle ne m'a plus donné de travail pendant longtemps. Certains de mes clients sont partis tout simplement parce que je suis handicapé. » – Participant 1*

Des participants racontent comment certaines de ces expériences se sont traduites en démotivation :

*« La plupart du temps, quand je travaille pour un client et que je vais livrer, ils sont très étonnés, « c'est une personne handicapée ». Et c'est très décourageant. Dites-moi, qu'entendez-vous par « c'est une personne handicapée »? Parfois, quand je reviens après avoir livré du travail dans une entreprise, la réaction est du genre « pourquoi le travail a-t-il été donné à une personne handicapée? ». Et quand je rentre à la maison, je n'ai plus envie de faire quoi que ce soit. » – Participant 16*

Dans ce domaine, 38 % (n=8) des personnes parlent de comportements démontrant des attitudes stigmatisantes envers les handicaps. Bien qu'un environnement social dynamique soit mis en évidence comme un avantage du travail à la demande, les conversations sur la stigmatisation montrent un autre facette :

*« Parce que vous devez interagir avec de nombreuses personnes différentes, vous faites face à des personnes ayant des attitudes et des comportements différents. D'où ce sentiment d'être stigmatisé à cause du handicap, c'est très dur pour moi. Parfois, j'ai l'impression de m'effondrer. » – Participant 12*

D'autres participants sont ouverts sur la façon dont le travail à la demande plus « col bleu » est souvent perçu par les autres :

*« En tant que nettoyeur, les gens vous voient parfois comme un voleur. Ou vous êtes une cause perdue. Vous êtes sans espoir. Ou vous le faites parce qu'il n'y a aucune autre issue possible. Ils oublient que chaque travail contribue à l'économie, à la société, à l'environnement, mais ils vous négligent et vous méprisent parfois, ont des gestes négatifs envers vous. Ils vous voient comme quelqu'un qui ne peut pas faire plus que ça. » – Participant 2*

## Incidence négative du travail sur le handicap

Au total, 43 % (n=9) des participants estiment que la nature de leur travail dans l'économie à la demande se répercute négativement leur santé et leur bien-être mental :

*« L'aspect mental. Dans une certaine mesure, l'aspect physique aussi, car pour pouvoir travailler à la demande, il faut bosser dur. Vous devez être persévérant. Il faut être capable de tout donner. Cela tend à créer du stress dans le corps et l'esprit, un déséquilibre mental et des troubles dus au stress. » – Participant 18*

D'autres personnes parlent de l'incidence de la pression des clients du travail à la demande :

*« Si je n'ai pas certaines limites dans mes contrats avec les clients, il y a parfois beaucoup de changements ou de situations d'urgence qui exigent un redressement rapide. Des fois, c'est faisable, mais d'autres, cela a une incidence négative sur ma santé pendant un certain temps. » – Participant 22*

## Heures longues et/ou tardives

Étant donné que l'instabilité des revenus et de l'emploi est courante dans l'économie à la demande, il n'est peut-être pas surprenant que cela soit associé au besoin de travailler plus longtemps et plus tard. 29 % (n=6) de l'échantillon le mentionnent dans le cadre de leur handicap :

*« Ce qui perturbe ma santé est de devoir travailler tard le soir, cela me fatigue. Le matin, je dois continuer à travailler comme un être humain normal, mais je suis fatigué. La nature de mon travail dépend du souhait du client. C'est vraiment épuisant. » – Participant 1*

*« Certains jours, je dois travailler toute la nuit sans prendre de repos. Les livraisons peuvent être effectuées à tout moment, même la nuit. Cela m'a donc fait du tort parce que parfois, cela correspond à un moment où je dois être à la maison pour essayer de dormir confortablement. » – Participant 9*

Des participants situent cette question dans le cadre de leurs responsabilités supplémentaires :

*« Le travail à la demande est stressant. Extrêmement stressant, car vous devez couvrir beaucoup de travail en une journée. Vous devez livrer une grande quantité de travail en une journée et travailler dur pour gagner de l'argent pour vous-même, pour prendre soin de vous, de votre famille et de vos amis, et pour payer vos factures. » – Participant 21*

## Absence de réglementation

En ce qui concerne le manque de réglementations et de politiques efficaces, 24 % (n=5) parlent d'un large éventail d'expériences. Comme, pour certains, ne pas être rémunéré pour le travail effectué :

*« Je dirais la seule expérience négative, en ce qui concerne les clients, est que certains m'ont court-circuité. » – Participant 19*

D'autres participants reconnaissent que leurs conditions de travail peuvent constituer une menace pour leur sécurité physique :

*« Quand je travaille tard le soir, ce n'est parfois pas vraiment sûr. Vous risquez de vous faire voler en rentrant chez vous ou en vous rendant au travail. Lorsque vous travaillez pour une entreprise régulière, ce n'est pas le cas. » – Participant 18*

Un participant a réfléchi au manque de supervision et de soins qui sont donnés aux travailleurs à la demande :

*« Si vous décédez, vous êtes remplacé, tout simplement. On ne pense même pas à vous demander si vous allez bien. Je pense que nous avons besoin de politiques et d'assurance. Un code de conduite, un peu d'éthique. Même s'il s'agit de travail à la demande, il doit être régi. » – Participant 2*

## Travail à la demande ou emploi régulier?

Après avoir échangé leurs expériences, les participants ont également eu l'occasion de discuter de leur entente de travail idéale et de réfléchir à la question de savoir s'ils préfèrent rester dans l'économie à la demande ou pas ou reprendre un emploi régulier qui peut répondre à leurs besoins. Malgré leurs préoccupations valables concernant leur travail, parmi ceux qui en ont discuté (n=16, 76 %), la majorité (n=12, 75 %) indique une préférence pour le travail à la demande :

*« Eh bien, mon handicap ne m'empêche pas vraiment de travailler physiquement. Mais je trouve que c'est moins stressant quand on travaille de chez soi, dans son lit. Vous travaillez quand vous le souhaitez. Je considère donc que c'est moins stressant. » – Participant 10*

Un autre participant a des opinions similaires sur la valeur du travail flexible que l'économie à la demande facilite :

*« Je pense que je préférerais toujours le travail à la demande en raison de sa flexibilité et d'autres avantages par rapport à un travail régulier. Pour un emploi régulier, vous devez suivre une procédure spécifique, mais un travail à la demande ne concerne que votre productivité. Je pense donc que si le travail à la demande va réellement s'améliorer de manière durable, en planifiant et en tenant compte du bien-être des travailleurs, je pense que beaucoup de gens le préféreront. » – Participant 6*

Seulement 25 % (n=4) des personnes qui ont discuté d'une préférence pour le travail à la demande ou l'emploi régulier déclarent qu'ils préfèrent avoir un emploi régulier si on leur donne le choix :

*« Avoir un emploi régulier aurait été plus facile, mais il n'y a pas de travail [disponible]. » – Participant 4*

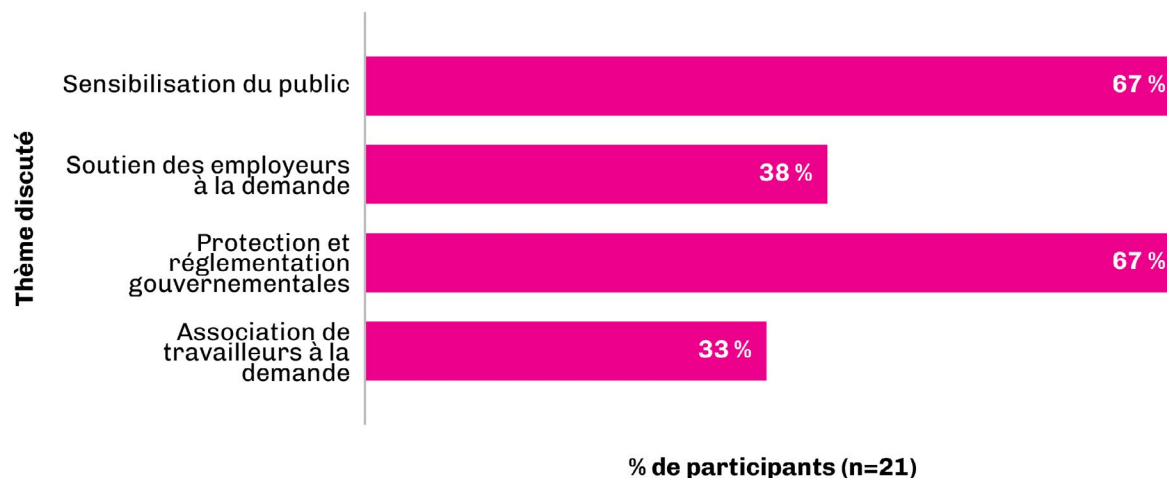
Un participant explique comment il estime que son handicap a façonné ses préférences en matière de travail par rapport à l'emploi traditionnel et qu'il est aux prises avec ses préférences :

*« Ces derniers temps, je dis que c'est un peu difficile de choisir parce que les deux présentent des avantages et des inconvénients. Mais je ne voulais pas vraiment travailler avec ma condition – avec ce genre de handicap. Je dirais le travail à la demande, si chaque partie de mon corps fonctionnait bien. Mais si une personne est handicapée ou a un handicap mental ou physique, si on lui demande de choisir, je dirais un travail régulier. » – Participant 18*

## Recommandations futures

Les participants ont également été invités à donner leur vision de l'avenir de l'économie à la demande, en particulier sur la manière d'améliorer les possibilités et les conditions de travail des personnes handicapées.

**FIGURE 3 :**  
**Recommandations futures pour le travail à la demande : thèmes**



### *Sensibilisation du public*

Le plus vif souhait exprimé par 67 % (n=14) des participants est que le grand public soit plus sensibilisé aux expériences qu'ils ont vécues et les considère comme des personnes capables :

*« Je pense qu'il serait bien de les sensibiliser à l'importance de traiter les personnes handicapées avec le même respect que nous montrons aux autres. Vous savez, ce n'est jamais agréable pour une personne handicapée d'être traitée comme si vous la stigmatisiez. » – Participant 12*

*« Tout le monde doit apprendre à ne pas mépriser les personnes handicapées et à leur fournir un environnement favorable. » – Participant 2*

Des participants estiment qu'il devrait y avoir plus d'éducation gratuite offerte sur l'emploi à la demande et ses subtilités, et les occasions disponibles pour la future main-d'œuvre :

*« Je dirais que les écoles, privées ou publiques, doivent inclure le travail indépendant dans leur cursus. Surtout dans les lycées. » – Participant 10*

### *Protection du gouvernement*

Venant après le besoin de sensibiliser le public, un besoin tout aussi ressenti (n=14, 67 %) est celui d'une réglementation gouvernementale et de meilleures politiques pour soutenir les travailleurs à la demande :

*« Avec l'insécurité du revenu, l'absence d'avantages sociaux et autres questions, je pense que le gouvernement doit mettre en place des politiques dans les organisations proposant le travail à la demande, afin de s'assurer que la sécurité financière du travailleur à la demande est maintenue. » – Participant 12*

Des participants doutent du rôle que le gouvernement peut jouer dans la réglementation de ce secteur, mais ils estiment tout de même qu'il lui est possible de leur fournir une assistance :

*« Je pense qu'il peut être difficile pour les gouvernements d'intervenir dans l'économie à la demande, car en fait, cela nous empêchera de jouir de la flexibilité actuelle. Je pense plutôt que ce que le gouvernement peut faire est de fournir un soutien aux personnes qui font partie de l'économie à la demande, comme un soutien à l'épargne-assurance ou à l'épargne-retraite. » – Participant 13*

Enfin, pour certains participants, la protection gouvernementale se résume à leur permettre l'accès aux avantages sociaux et aux ressources juridiques :

*« Il doit y avoir une meilleure réglementation. Il doit y avoir des options d'avantages sociaux transférables. Même les processus à l'appui des contrats avec ces employeurs et ces types – même les ressources juridiques. » – Participant 21*

## *Soutien des employeurs à la demande*

Au total, 38 % (n=8) des participants ont mentionné des améliorations possibles de certaines parties des applications de la plateforme. Interrogé à ce sujet, l'un d'eux soulève la question de la santé et de la sécurité :

*« Je sais que sur le plan ergonomique, j'ai du mal. Et c'est une énorme faille; je ne peux même pas imaginer ce que c'est si vous êtes un chauffeur Uber ou un autre type de travailleur à la demande. La sécurité au travail est certainement un point important de l'économie à la demande. » – Participant 22*

Un participant suggère la mise en place de services financiers pour les travailleurs à la demande, peut-être à l'instar des programmes d'épargne-retraite et des rabais d'entreprise que de nombreuses entreprises traditionnelles offrent :

*Je pense que vous pourriez demander aux entreprises de proposer des programmes de rabais ou des plans d'épargne spécialisés » – Participant 6*

## *Une association ou un conseil d'administration des travailleurs à la demande*

Lorsqu'on leur demande comment ils envisagent l'avenir de l'économie à la demande, une plus petite partie des participants 33 % (n=7) proposent l'idée d'un groupe de travailleurs à la demande qui pourrait remplir diverses fonctions. Pour certains, cela pourrait être un genre de syndicat leur offrant une protection :

*« Vous devez avoir cette protection; il faut qu'il y ait un organisme à qui vous pouvez parler, qui peut vous protéger et vous informer sur vos droits légaux. Ils pourront vous soutenir et vous vous sentirez alors protégé. » – Participant 13*

Pour d'autres, cela ressemble plus à une communauté sociale où les pairs fourniraient un soutien adapté aux personnes handicapées dans le cadre du travail à la demande :

*« Je pense que nous devrions créer une plateforme où les personnes handicapées se réunissent pour échanger leurs opinions, leurs expériences et leurs points de vue. Cela les aidera à avoir un sentiment d'appartenance et de l'enthousiasme pour leur travail. » – Participant 18*



## Discussion

Bien que les applications des plateformes et le travail à la demande existaient avant la pandémie, le nombre de personnes qu'elles emploient a fortement augmenté après les pertes d'emploi liées à la COVID-19 et l'afflux d'offres de travail sur les plateformes de travail à la demande à cette période.<sup>28</sup> En raison de ces récents changements, la recherche n'est pas encore en mesure d'étudier correctement les conditions de travail dans l'économie à la demande. Cela reste particulièrement vrai pour les travailleurs à la demande handicapés, qui font face à un ensemble différent de défis et qui n'ont pas accès aux mêmes possibilités d'emploi que la main-d'œuvre en bonne santé.<sup>29</sup> La présente étude qualitative vise à décrire l'environnement de travail des personnes handicapées avec leurs propres mots – les avantages, les inconvénients et les suggestions de pratiques exemplaires pour l'avenir.

Grâce aux entretiens que nous avons menés, nous avons été mis face à des thèmes aussi attendus qu'inattendus. Des études récentes sur l'économie à la demande, par exemple, font écho à l'instabilité financière constatée dans notre étude et à ses conséquences sur la santé mentale et physique.<sup>30 31</sup> Le besoin d'avantages sociaux et d'accès aux congés payés est également apparu dans les récents sondages,<sup>32</sup> ces inconvénients étant signalés comme encore plus inquiétants que l'insuffisance des revenus. Comme l'a rappelé un participant à la présente étude, les travailleurs à la demande handicapés sont souvent les personnes qui ont le plus besoin de prestations médicales, puisqu'ils doivent gérer des problèmes de santé persistants et que leurs revenus ne suffisent pas à couvrir les coûts externes liés à leur handicap. Côté positif, d'autres études rapportent la flexibilité et l'autonomie que le travail à la demande facilite et comment cette liberté peut soutenir la santé et l'intégration de la vie professionnelle et familiale.<sup>33 34</sup>

Des observations moins évidentes de notre travail suggèrent que les objectifs susmentionnés ne sont pas les seuls facteurs de stress et avantages auxquels les personnes handicapées sont confrontées. Quelques études révèlent la discrimination raciale existant dans certains domaines du travail à la demande<sup>35</sup> et l'inégalité entre les sexes,<sup>36</sup> mais aucune n'a jusqu'à présent abordé la stigmatisation et la discrimination liées au handicap. De même, les aspects positifs du travail à la demande qui ont été étudiés n'incluent pas le sens du but indiqué par nos participants dans leur travail et leur connexion au monde qui les entoure. Toutefois, les résultats d'une étude qui s'est brièvement penchée sur ce point montrent que les travailleurs à la demande ont un faible sentiment d'appartenance à cause de la nature transitoire et transactionnelle de leur travail.<sup>37</sup> Cet écart peut être dû au secteur dans lequel travaille chaque échantillon et mérite d'être examiné davantage.

En plus d'aborder les aspects positifs et négatifs des expériences du travail à la demande pour les personnes handicapées, la présente étude fournit également des orientations solides que la législation et les entreprises privées de travail à la demande peuvent suivre pour améliorer les conditions de travail. Le besoin évident d'un ensemble d'avantages sociaux transférables est exprimé, ce que certaines personnes dans le domaine jugent particulièrement important en ce qui concerne les conséquences néfastes sur la santé du travail à la demande.<sup>38</sup> Parallèlement, des réglementations plus rigoureuses en matière de santé et de sécurité au travail, similaires à celles adoptées par les lieux de travail traditionnels, ont été suggérées par le présent échantillon. Cela peut être particulièrement pertinent pour le travail physique, où les chauffeurs Uber, les livreurs et les TaskRabbit peuvent être exposés à des dommages injustifiés sans formation officielle sur la façon de les atténuer.<sup>39 40</sup>

## Limitations

L'échantillon a été recruté par l'intermédiaire de réseaux en ligne, des paramètres ayant été mis en place pour restreindre les publicités de l'étude au Canada. Parmi les participants qui ont répondu à notre sondage d'admissibilité, nous avons sélectionné un échantillon de 21 personnes à l'aide d'un générateur d'aléas informatique que l'équipe de recherche a intégré à Microsoft Excel. Ceci étant, nous ne pouvons pas garantir que l'échantillon reflète fidèlement le groupe. Dans le sondage démographique, notre échantillon indique un fort préjugé à l'égard des personnes d'ascendance noire et africaine qui ne reflète pas le pourcentage de personnes noires dans la population totale du Canada.<sup>41</sup> Ce chiffre peut sous-entendre une surreprésentation des Canadiens noirs travaillant dans l'économie à la demande, un point actuellement examiné et suggéré par les résultats du groupe des travailleurs à la demande aux États-Unis<sup>42</sup> ou d'un problème de recrutement. D'autres travaux doivent viser à caractériser le groupe au sein d'un échantillon plus large qui peut confirmer notre constatation.

Il convient également de noter que quelques participants de notre échantillon (n=1, 6 %) déclarent des revenus significativement élevés provenant du travail à la demande, ce qui constitue un écart par rapport à l'insuffisance et à l'instabilité des revenus que la plupart d'entre eux connaissent. De futures études quantitatives pourraient examiner les modèles de revenu du travail à la demande et le niveau d'études postsecondaires.

## Conclusion

La présente étude a été menée pour examiner la façon dont les personnes handicapées s'orientent dans la nouvelle économie à la demande en pleine expansion. Nous avons cherché à répondre à des questions spécifiques. Comment les personnes handicapées finissent-elles par se diriger vers le travail à la demande? Quels sont les avantages et les inconvénients du travail, et comment ceux-ci se recourent-ils avec un handicap? Selon les personnes handicapées, à quelles améliorations faudrait-il donner la priorité pour l'avenir de l'économie à la demande?

Les résultats de nos entretiens démontrent que le plus souvent, plutôt que d'être attirées vers le travail à la demande, les personnes handicapées se sentent poussées vers ce domaine à cause d'un manque d'options d'emploi. Cela appuie les travaux antérieurs qui indiquent que choisir leur emploi n'est pas nécessairement une réalité pour ce groupe.<sup>43</sup> Les recherches futures devront mettre l'accent sur la stratification de ces résultats par type de handicap, afin d'évaluer les différences et les similitudes qui existent, par exemple, entre les personnes atteintes de troubles mentaux et celles ayant des troubles de la mobilité physique. Même sans que cette pièce du casse-tête soit trouvée, les participants insistent sur la collaboration des gouvernements avec les employeurs pour offrir plus de possibilités d'emploi soutenu aux personnes handicapées. Cela peut réduire l'impuissance que ce groupe ressent et a sur ses options d'emploi.

## Directions futures

Notre travail suggère que, quoique précaire, le travail à la demande est une forme de travail convenant à certaines personnes handicapées. Selon le type de handicap de la personne, l'option de poursuivre un travail à la demande peut sembler une solution bienvenue ou un dernier recours. Il peut offrir de la flexibilité, mais souvent, au détriment de la sécurité du revenu. Ces points considérés, alors que l'économie à la demande continue de se développer, les discussions sur l'équité et la sécurité pour les travailleurs de ce secteur continueront d'être une discussion cruciale sur laquelle les futurs chercheurs devront se pencher.

Il est également primordial que les futures études examinent l'intersection entre d'autres identités minorisées et le travail à la demande. Les personnes handicapées peuvent également être racisées et/ou subir des inégalités de genre, de culture et d'orientation sexuelle en matière d'emploi. Il est plus que probable qu'en plus d'avoir un handicap, la marginalisation ainsi aggravée entraîne encore moins de possibilités d'emploi. Ces travailleurs peuvent donc se lancer dans l'économie à la demande en dernier recours, même si cela nuit à leur santé physique et à leur sécurité financière. À l'avenir, nous devons prendre ces points en considération lors de la conception d'études qui aideront à soutenir des politiques saines pour les travailleurs à la demande. Ce faisant, nous contribuons à faire en sorte que ce secteur évolue vers l'inclusion et la protection de tous les travailleurs à la demande.

# Références

- 1 Jensen, L. (2021). « Rapport sur les objectifs de développement durable », New York, NY: Publications des Nations Unies, [consulté le 16 août 2023], 65 p, [en ligne], [https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021\\_French.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021_French.pdf)
- 2 Umar, M., Xu, Y. et S. S. Mirza (1er janv. 2021). « The impact of Covid-19 on Gig economy », *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, vol. 34, no 1, p. 2284–96.
- 3 Statistique Canada. Gouvernement du Canada. « Les répercussions des fermetures d'entreprises et des pertes d'emploi sur le travail à la demande : une analyse causale » [Internet]. 2022 [cited 2023 Mars 20]. Disponible auprès de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2022001-fra.htm>
- 4 Emploi et Développement Social Canada. Gouvernement du Canada. « Ce que nous avons entendu: Améliorer les mesures de protection des travailleurs pour les travailleurs à la demande ». Mars 2023. Disponible auprès de : <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/gig-workers-what-we-heard/CQNAE-Ameliorer-les-mesures-de-protection-des-travailleurs-pour-les-travailleurs-a-la-demande.pdf>
- 5 Bulian, L. (2021). « The Gig Is Up: Who Does Gig Economy Actually Benefit? », *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, vol. 19, no 1, p.106–19.
- 6 Upwork (2015); [consulté le 5 juin 2023]. Upwork, [en ligne], <https://www.upwork.com/>
- 7 Ministère du Travail (2022). Gouvernement de la Colombie-Britannique. Province de la Colombie-Britannique; [consulté le 30 décembre 2022]. Gig Worker Engagement – Province of British Columbia, [en ligne], <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/à la demande-worker-engagement>
- 8 Dobson B. (2017). « Gainful gigging: employment services for the platform economy », London : Reform Research Trust; [consulté le 5 janvier 2023], [en ligne], <https://reform.uk/publications/gainful-à la demandeging-employment-services-platform-economy/>
- 9 Harpur, P. et P. Blanck P (déc. 2020). « Gig workers with disabilities: Opportunities, challenges, and regulatory response », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, no 4, p. 511–20.
- 10 Bureau of Labor Statistics. US Department of Labor. News Release (fév. 2022). « Persons with a Disability: Labor Force Characteristics – 2021 », p. 11. Report No.: USDL-22-0317, [en ligne], <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- 11 Kovac, L. (2020). « Definition of Disability. Accessibility for Ontarians with Disabilities Act (AODA) », [consulté le 14 oct. 2022], [en ligne], <https://www.aoda.ca/definition-of-disability/>
- 12 Peters, MDJ, Marnie, C, Tricco, AC, Pollock, D, Munn, Z, Alexander, L, Mcinerney, P, Godfrey, CM and Khalil, H. (oct. 2020). « Updated methodological guidance for the conduct of scoping reviews », *JBI Evidence Synthesis*, vol. 18, no 10, p. 2119.
- 13 Ouzzani, M., Hammady, H., Fedorowicz, Z. et Elmagarmid. A. Rayyan (5 déc. 2016). « A web and mobile app for systematic reviews », *Systematic Reviews*, vol. 5, no 1, p. 210.
- 14 Haddaway, N.R., Page, M.J., Pritchard, C.C. et L.A. McGuinness (1er juin 2022). « PRISMA2020: An R package and Shiny app for producing PRISMA 2020-compliant flow diagrams, with interactivity for optimised digital transparency and Open Synthesis », *Campbell Systematic Reviews*, vol. 18, no 2, p. e1230.
- 15 Baker, P.M.A., Linden, M.A., LaForce, S.S., Rutledge, J. et K.P. Goughnour (mai 2018). « Barriers to Employment Participation of Individuals With Disabilities: Addressing the Impact of Employer (Mis)Perception and Policy », *American Behavioral Scientist.*, vol. 62, no 5, p. 657–75.

- 16 Caldwell, K., Harris, S.P. et M. Renko (mars 2020). « Inclusive management for social entrepreneurs with intellectual disabilities: “How they act.” », *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol. 33, no 2, p. 204–18.
- 17 Hagner, D. et T. Davies (2002). « “Doing my own thing”: Supported self-employment for individuals with cognitive disabilities », *Journal of Vocational Rehabilitation*, IOS Press, vol. 17, p. 65–74.
- 18 Ostrow, L., Smith, C., Penney, D. et M. Shumway. « “It suits my needs”: Self-employed individuals with psychiatric disabilities and small businesses. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. Juin 2019;42(2):121–31.
- 19 Schur, L.A., Ameri, M. et D. Kruse (2020). « Telework after COVID: A “silver lining” for workers with disabilities? », *Journal of Occupational Rehabilitation*, Kruse, Douglas: Springer, vol. 30, p. 521–36.
- 20 Norstedt, M. et P. Germundsson (avril 2021). « Motives for entrepreneurship and establishing one’s own business among people with disabilities: Findings from a scoping review », *Disability and society*, [en ligne], <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2021-54964-001&site=ehost-live>
- 21 Bender, K.A. et I. Theodossiou (déc. 2018). « The Unintended Consequences of Flexicurity: The Health Consequences of Flexible Employment », *Review of Income and Wealth*, vol. 64, no 4, p. 777–99.
- 22 Gouskova, E. (juin 2020). « Why self-employment rates are higher among people with work limitations », *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 31, no 1, p. 15–25.
- 23 Sannon, S. et D. Cosley (11 nov. 2022). « Toward a More Inclusive Gig Economy: Risks and Opportunities for Workers with Disabilities | Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction », *Proc ACM Hum-Comput Interact*, vol. 6, no CSCW2, p. 1–31.
- 24 Mitchell, C.M. et J.C. Murray. « Rapport final sur l’examen portant sur l’évolution des milieux de travail », Gouvernement de l’Ontario. 420 p., [en ligne], <https://www.ontario.ca/fr/document/rapport-final-sur-l'examen-portant-sur-l'evolution-des-milieux-de-travail>
- 25 Aroonsrimorakot, S., Laiphrakpam, M., Paisantanakij, W. et G. Nilthongkum (6 juil. 2022). « Interdisciplinary Research Review Barriers in the employment of persons with disabilities », *Interdisciplinary Research Review*, vol. 15, no 4, p. 1-7.
- 26 Crenshaw, K. « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, no 1, art. 8.
- 27 Warner, D.F. et T.H. Brown (avr. 2011). « Understanding how race/ethnicity and gender define age-trajectories of disability: an intersectionality approach », *Soc Sci Med* 1982, vol. 72, no 8, p. 1236-48.
- 28 Cherry, M.A. et A.S. Rutschman (déc. 2020). « Gig Workers as Essential Workers: How to Correct the Gig Economy Beyond the COVID-19 Pandemic », *ABA Journal of Business and Psychology*, vol. 35, no 1, p.11–6.
- 29 Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R., Jetha, A. et K.A. Martin Ginis (2020). « The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence », *Journal of Business and Psychology*, vol. 35, no 2, p. 135–58.
- 30 Glavin, P. et S. Schieman (1er janv. 2022). « Dependency and Hardship in the Gig Economy: The Mental Health Consequences of Platform Work », *Socius*, vol. 8.
- 31 Hafeez, S., Gupta, C. et M. Sprajcer (4 mars 2022). « Stress and the gig economy: it’s not all shifts and giggles », *Industrial Health*; vol. 61, no 2, p. 140–50.
- 32 BMO (juil. 2018). « The Gig Economy: Achieving Financial Wellness with Confidence », Banque de Montréal; p. 10. (Insight), [en ligne], [https://uswealth.bmo.com/media/filer\\_public/1d/72/1d72603c-e81a-48e8-b547-7f66710c8a8a/18-0996\\_bmo\\_wealth\\_insight\\_gig\\_economy\\_us\\_ev4.pdf](https://uswealth.bmo.com/media/filer_public/1d/72/1d72603c-e81a-48e8-b547-7f66710c8a8a/18-0996_bmo_wealth_insight_gig_economy_us_ev4.pdf)

- 33 Anwar, M.A. et M. Graham (1er avr. 2021). « Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa », *Competition & Change*, vol. 25, no 2, p. 237–58.
- 34 Katsnelson, L. et F. Oberholzer-Gee (Mai 2021). « Being the Boss: Gig Workers' Value of Flexible Work », Harvard Business School, [consulté le 19 juin 2023] p. 38. (HBS Working Paper Series). Rapport no 21–124, [en ligne], <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=60255>
- 35 Curran, N. M. (4 mars 2023). « Discrimination in the gig economy: the experiences of Black online English teachers », *Language and Education*, vol. 37, no 2, p. 171–85.
- 36 Cook, C., Diamond, R., Hall, J.V., List, J.A. et P. Oyer (1er oct. 2021). « The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers », *Review of Economic Studies*, vol. 88, no 5, p. 2210–38.
- 37 Liu, W., He, C., Jiang, Y., Ji, R. et X. Zhai (avr. 2020). « Effect of Gig Workers' Psychological Contract Fulfillment on Their Task Performance in a Sharing Economy—A Perspective from the Mediation of Organizational Identification and the Moderation of Length of Service », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, no 7, p. 2208.
- 38 Freni-Sterrantino, A. et V. Salerno (2021). « A Plea for the Need to Investigate the Health Effects of Gig-Economy. *Front Public Health* », [consulté le 19 juin 2023], [en ligne], <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.638767>
- 39 Christie, N. et H. Ward (2019). « The health and safety risks for people who drive for work in the gig economy », *Journal of Transport & Health*, vol. 13, Christie, Nicola, Centre for Transport Studies, Dept. Civil, Environmental & Geomatic Engineering, University College London, Chadwick Building, Room 209, Gower St, London, United Kingdom, WC1E 6BT: Elsevier Science, p. 115–27.
- 40 Kaldahl, K. (2020). « Health and Safety in the Gig Economy: A Qualitative Investigation with TaskRabbit Workers », Colorado State University, [consulté le 19 juin 2023], [en ligne], <https://mountainscholar.org/handle/10217/219530>
- 41 Statistique Canada (octobre 2022). « Le recensement canadien, un riche portrait de la diversité ethnoculturelle et religieuse au pays » [consulté le 19 juin 2023], [en ligne], <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026b-fra.htm>
- 42 Gelles-Watnick, R. et M. Anderson (déc. 2021). « Racial and ethnic differences stand out in the U.S. gig workforce », Pew Research Centre, [consulté le 19 juin 2023], [en ligne], <https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/12/15/racial-and-ethnic-differences-stand-out-in-the-u-s-à-la-demande-workforce/>
- 43 Bonaccio S. et al. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle.

# Annexes

## Annexe A : Liste des termes de recherche pour la revue de la portée

Concept 1 (Population) Maladie, invalidité, congé de maladie	ET	Concept 2 (Environnement) Travail à la demande
<p>(« douleur chronique » OU « douleur à long terme »)            (« trouble cardiovasculaire » OU « maladie cardiovasculaire »)            (« diabète sucré » OU « diabète »)            (« fatigue » OU « syndrome de fatigue » OU « fatigue chronique »)            (« troubles musculosquelettiques » OU « maladie articulaire » OU « maladies musculaires »)            (« arthrite » OU « arthrose » OU « polyarthrite rhumatoïde » OU « maladie rhumatismale »)            (« sclérose en plaques »)            (« maladie pulmonaire obstructive chronique » OU « MPOC »)            (« dorsalgie »)            (« néoplasmes » OU « cancer »)            (« asthme » OU « maladie respiratoire »)            (« maux de tête » OU « migraine »)            (« troubles du système digestif » OU « maladies du système digestif »)            (« troubles mentaux » OU « troubles anxieux » OU « bipolaire » OU « trouble dépressif »)            (« stress post-traumatique »)            (« stress chronique »)            (« blessures » OU « blessure » OU « blessé » OU blessés »)            (« invalidité » OU « invalide » OU « déficience »)            (« accidents vasculaires cérébraux » ou « AVC »)            (« intervention chirurgicale » OU « chirurgie »)            (« post-opératoire » OU « postopératoire »)            (« arthroplastie »)            (« accident »)            (« maladie professionnelle » OU « santé au travail » OU « service de santé au travail » OU « maladies liées au travail » OU « réadaptation professionnelle » OU « rééducation professionnelle »)            (« congé de maladie » OU « absentéisme » OU « absence pour maladie »)            (« maladie chronique » OU « problème de santé chronique »)            (« toxicomanie » OU « trouble lié à une dépendance » OU « dépendance » OU « consommation/abus de drogues » OU « consommation/abus d'alcool »</p>		<p>(« à la demande » OU « de rechange » OU « indépendant » OU « informel » OU « atypique » OU « occasionnel » OU « non-sécurisé » OU « non standard » OU « non-standard » OU « en sous-traitance » OU « précaire » OU « à court terme » OU « non-protégé » OU « transitoire » OU « numérique » OU « public » OU « participatif » OU « application » OU « plateforme » OU « à la demande » OU « partage ») ADJ1 (« travail » OU labo#r » OU « économie » OU « employer »)            « voiturage » OU « covoiturage »            (« économie à la demande digital#ed »)            (« services externalisés »)            (« plateforme numérique Labo#r »)            (« Uber » OU « TaskRabbit » OU « Fiverr » OU « Lyft » OU « DoorDash » OU « Upwork » OU « PeoplePerHour »)            (« freelance »)            (« emploi précaire »)            (« travailleur indépendant »)            (« entrepreneur autonome »)            (« commerce électronique »)            (« nouvelle économie »)</p>

## Annexe B : Liste complète des articles inclus

Titre	Année	Revue	Auteurs
Motives for entrepreneurship and establishing one's own business among people with disabilities: Findings from a scoping review	2021	Disability & Society	Norstedt, Maria et Per Germundsson
New view on the Canadian burden of stroke: Productivity loss in adults who return to work	2021	The Canadian Journal of Neurological Sciences / Le Journal Canadien Des Sciences Neurologiques	Wein, Theodore et Mancini, Johanna et Rogoza, Raina M. et Louisa Pericleous
Essential work, precarious labour: The need for safer and equitable harm reduction work in the era of COVID-19	2021	International Journal of Drug Policy	Olding, Michelle et Barker, Allison et McNeil, Ryan et Jade Boyd
Gig workers with disabilities: Opportunities, challenges, and regulatory response	2020	Journal of Occupational Rehabilitation	Harpur, Paul et Peter Blanck
People with intellectual disabilities as business owners: A systematic review of peer-reviewed literature	2020	Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities	Hutchinson, Claire et Lay, Kiri et Alexander, June et Julie Ratcliffe
Telework after COVID: A "silver lining" for workers with disabilities?	2020	Journal of Occupational Rehabilitation	Schur, Lisa A. et Ameri, Mason et Douglas Kruse
The influence of occupational class and physical workload on working life expectancy among older employees	2021	Scandinavian Journal of Work, Environment & Health	Schram, Jolinda L. D. et Solovieva, Svetlana et Leinonen, Taina et Viikari-Juntura, Eira et Burdorf, Alex et Suzan J. W. Robroek
Peer work as precarious: A qualitative study of work conditions and experiences of people who use drugs engaged in harm reduction work	2020	International Journal of Drug Policy	Greer, A. et Bungay, V. et Pauly, B. et J. Buxton
Why self-employment rates are higher among people with work limitations	2020	Journal of Disability Policy Studies	Gouskova, Elena
Does the effect of disability acquisition on mental health differ by employment characteristics? A longitudinal fixed-effects analysis	2020	Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology: The International Journal for Research in Social and Genetic Epidemiology and Mental Health Services	Aitken, Zoe et Simpson, Julie Anne et Bentley, Rebecca et Milner, Allison et LaMontagne, Anthony Daniel et Anne Marie Kavanagh,
Employment experiences of formerly homeless adults with serious mental illness in Housing First versus treatment first supportive housing programs	2020	Psychiatric Rehabilitation Journal	Tiderington, Emmy et Henwood, Benjamin F. et Padgett, Deborah K. et Bikki Tran Smith
Labour relations and the overdose crisis in the United States	2020	Addiction Research & Theory	Ikeler, Peter
Inclusive management for social entrepreneurs with intellectual disabilities: 'How they act'	2020	Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities	Caldwell, Kate et Harris, Sarah Parker et Maija Renko
Stressful by design: Exploring health risks of ride-share work	2019	Journal of Transport & Health	Bartel, Emma et MacEachen, Ellen et Reid-Musson, Emily et Meyer, Samantha B. et Saunders, Ron et Bigelow, Philip et Kosny, Agnieszka et Sharanya Varatharajan,



Titre	Année	Revue	Auteurs
“It suits my needs”: Self-employed individuals with psychiatric disabilities and small businesses.	2019	Psychiatric Rehabilitation Journal	Ostrow, Laysha et Smith, Carina et Penney, Darby et Martha Shumway
Employability of persons with mental disability: Understanding lived experiences in Kenya	2019	Frontiers in Psychiatry	Ebuenyi, Ikenna D. et Guxens, Monica et Ombati, Elizabeth et Bunders-Aelen, Joske F. G. et Barbara J. Regeer,
Work-related outcomes in self-employed cancer survivors: A European multi-country study	2019	Journal of Occupational Rehabilitation	Torp, Steffen et Paraponaris, Alain et Van Hoof, Elke et Lindbohm, Marja-Liisa et Tamminga, Sietske J. et Alleaume, Caroline et Van Campenhout, Nick et Sharp, Linda et Angela G. E. M. de Boer,
Disabling working environments and mental health: A commentary	2019	Disability and Health Journal	Milner, Allison et Shields, Marissa et King, Tania et Aitken, Zoe et LaMontagne, Anthony et Anne M. Kavanagh
Quality of life among entrepreneurs with chronic fatigue syndrome	2018	Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering	Kesler, Brittany
The process and experiences of self-employment among people with disabilities: A qualitative study	2018	Rehabilitation Counseling Bulletin	Ashley, Deborah et Noreen M. Graf
Employment status transitions in employees with and without chronic disease in the Netherlands	2018	International Journal of Public Health	de Boer, Angela G. E. M. et Geuskens, Goedele A. et Baltmann, Ute et Boot, Cecile R. L. et Wind, Haije et Koppes, Lando L. J. et Monique H. W. Frings-Dresen
Transitions in income generation among marginalized people who use drugs: A qualitative study on recycling and vulnerability to violence	2018	International Journal of Drug Policy	Boyd, Jade et Richardson, Lindsey et Anderson, Solanna et Kerr, Thomas et Small, Will et Ryan McNeil
Factors influencing job loss and early retirement in working men with prostate cancer: Findings from the Life After Prostate Cancer Diagnosis (LAPCD) study	2018	Journal of Cancer Survivorship	Bennett, Damien et Kearney, Therese et Donnelly, David W. et Downing, Amy et Wright, Penny et Wilding, Sarah et Wagland, Richard et Watson, Eila et Glaser, Adam et Anna Gavin
Individuals with disabilities in self-employment through vocational rehabilitation: Predictors of successful case closure from 2008 to 2012	2017	Journal of Career Assessment	Yamamoto, Scott H. et Charlotte Y. Alverson
Rural and urban vocational rehabilitation self-employment outcomes	2017	Journal of Vocational Rehabilitation	Ipsen, Catherine et Grant Swicegood
Entrepreneurship as a means to Employment First: How can it work?	2017	Journal of Vocational Rehabilitation	Ouimette, Michelle et Linda H. Rammler
An analysis of self-employment outcomes within the Federal/State Vocational Rehabilitation System	2009	Journal of Vocational Rehabilitation	Revell, Grant et Smith, Frank et Katherine Inge

Titre	Année	Revue	Auteurs
Self-employment among people with disabilities: Evidence for Europe	2009	Disability & Society	Pagan, Ricardo
What types of jobs do people with disabilities want?	2011	Journal of Occupational Rehabilitation	Ali, Mohammad et Schur, Lisa et Peter Blanck
“Doing my own thing”: Supported self-employment for individuals with cognitive disabilities.	2002	Journal of Vocational Rehabilitation	Hagner, David et Torbey Davies
The employment situation of people with disabilities in Lebanon: Challenges and opportunities	2007	Disability & Society	Wehbi, Samantha et Y. El-Lahib
The informal economy: A literature review	2014	West Neighborhood House	VanderBerg, Natasja
The experiences of individuals in the gig economy	2018	United Kingdom Government	Broughton, Andrea et Gloster, Rosie et Marvell, Rosa et Green, Martha et Langley, Jamal et Alex Martin
Making It Work: Understanding the Gig Economy’s Shortcomings and Opportunities	2022	Tony Blair Institute for Global Change	Tay, PeiChin et Oliver Large
Toward a More Inclusive Gig Economy: Risks and Opportunities for Workers with Disabilities	2022	Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction	Sannon, Shruti et Dan Cosley
A nationwide web-based survey of factors associated with depressive symptoms among Japanese workers.	2022	International Journal of Social Psychiatry	Saito, Shota et Qi, Ruan et Tran, Huyen Thi Thanh et Suzuki, Kenji et Takiguchi, Toru et Noto, Shinichi et Ohde, Sachiko et Osamu Takahashi
Internet Platform Employment in China: Legal Challenges and Implications for Gig Workers through the Lens of Court Decisions	2021	Industrial Relations / Relations Industrielles	Tianyu Wang et Fang Lee Cooke
Precarious Work in Midlife: Long-Term Implications for the Health and Mortality of Women and Men.	2022	Journal of Health & Social Behavior	Donnelly, Rachel
Self-Employment as Career Choice for People with Disabilities: Personal Factors that Predict Entrepreneurial Intentions.	2019	Journal of Rehabilitation	Castillo, Yuleinys A. et Jerome M. Fischer
Pros & Cons of Regulating the Gig Economy: Independent contractor legislation.	2020	Congressional Digest	Congressional Digest
Barriers to employment for people with intellectual disabilities in low and middle income countries: self-advocate and family perspectives.	2022	Journal of International Development	Bialik, Kimber et Manel Mhiri
Inclusive Management Research: Persons with Disabilities and Self-Employment Activity as an Exemplar.	2020	Journal of Business Ethics	Martin, Bruce C. et Benson Honig
Gig Workers as Essential Workers: How to Correct the Gig Economy Beyond the COVID-19 Pandemic.	2020	ABA Journal of Labor & Employment Law	Cherry, Miriam A. et Ana Santos Rutschman
The New Peonage: Liberty And Precarity For Workers In The Gig Economy.	2020	Wake Forest Law Review	Zietlow, Rebecca E.

Titre	Année	Revue	Auteurs
Self-Generated Economic Activity As A Form Of Employment For People With Disabilities.	2020	Acta Scientiarum Polonorum - Oeconomia	Stolarczyk, Paulina
Self-Employment for People with Psychiatric Disabilities: Advantages and Strategies.	2019	Journal of Behavioral Health Services & Research	Ostrow, Laysha et Nemecek, Patricia B. et Carina Smith
Precarious Employment during the COVID-19 Pandemic, Disability-Related Discrimination, and Mental Health.	2022	Work & Occupations	Brown, Robyn Lewis et Gabriele Ciciurkaite
Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms.	2018	New Technology, Work & Employment	Lehdonvirta, Vili
The Unintended Consequences of Flexicurity: The Health Consequences of Flexible Employment.	2018	Review of Income & Wealth	Bender, Keith A. et Ioannis Theodossiou
Issues And Challenges To Self Employment Among Persons With Disabilities: Micro Level Study Of Ahmedabad.	2016	Pranjana: The Journal of Management Awareness	Bhanushali, Kishor
Zero-sum social policy: going gig and the Australian National Disability Insurance Scheme.	2020	Studies in Political Economy: A Socialist Review	Baines, Donna et Macdonald, Fiona et Jim Stanford
Inclusion and exclusion in the digital economy: disability and mental health as a live streamer on Twitch.tv.	2019	Information, Communication & Society	Johnson, Mark R.
Disability and self-employment: evidence for the UK.	2011	Applied Economics	Jones, MelanieK. et Paul L. Latreille
The Costs of Insecurity: Pay Volatility and Health Outcomes	2020	Journal of Applied Psychology	Sayre, Gordon
Disability Accommodation in Nonstandard and Precarious Employment Arrangements.	2013	Work & Occupations	Shuey, Kim M. et Emily Jovic
Is the internet the game changer? Disabled people and digital work in China	2022	Disability & Society	Qu, Yuanyuan
COVID-19 and the labour market outcomes of disabled people in the UK	2022	Social Science & Medicine	Jones, Melanie

## Annexe C : Questions d'entretien

### Guide de l'entretien qualitatif

1. Pouvez-vous me parler de vos antécédents professionnels et des raisons pour lesquelles vous avez opté pour le travail à la demande?
2. Racontez-nous une expérience positive du travail à la demande?
  - Durant cette période, un autre facteur a-t-il influé sur votre santé et votre bien-être, que ce soit positivement ou négativement?
  - Durant cette expérience, pouvez-vous nommer les facteurs de travail qui étaient sous votre contrôle (par exemple, la flexibilité horaire et le nombre d'heures, le type de tâche/travail effectué, l'emplacement (dans certaines situations), l'équipement utilisé (dans certaines situations) qui ont amélioré ou nui à votre santé et/ou sécurité?
  - En repensant à cette expérience, y a-t-il quelque chose qui aurait pu rendre l'expérience plus sûre et/ou améliorer votre santé?
3. Quelle a été votre expérience négative du travail à la demande?
  - Durant cette période, un autre facteur a-t-il influé sur votre santé et votre bien-être, que ce soit positivement ou négativement?
  - Durant cette expérience, pouvez-vous nommer les facteurs de travail qui étaient sous votre contrôle (par exemple, la flexibilité horaire et le nombre d'heures, le type de tâche/travail effectué, l'emplacement (dans certaines situations), l'équipement utilisé (dans certaines situations) qui ont amélioré ou nui à votre santé et/ou sécurité?
  - En repensant à cette expérience, y a-t-il quelque chose qui aurait pu rendre l'expérience plus sûre et/ou améliorer votre santé?
4. Au-delà de ces expériences, durant la période où vous avez travaillé dans l'économie/le secteur à la demande, quels sont les volets du travail qui ont eu le plus d'incidence sur votre santé, votre bien-être et/ou votre handicap, et comment?
5. Idéalement, préférez-vous travailler dans l'économie à la demande ou avoir un emploi normal?
6. À votre avis, qu'est-ce qui doit changer dans le monde du travail à la demande pour offrir plus de possibilités aux personnes handicapées?
7. Y a-t-il autre chose dont vous aimeriez me faire part?



**Future Skills** Centre  
**Centre des Compétences futures**



**Work Wellness Institute**  
**L'institut de bien-être au travail**