



POUR UNE « TRANSITION NUMÉRIQUE JUSTE » POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC

Discours de Serge Cadieux, secrétaire général de la FTQ

Bonjour,

C'est un plaisir d'être avec vous aujourd'hui pour discuter des perspectives et des défis de l'économie numérique, mais surtout de la nécessité de mettre en œuvre une transition numérique inclusive et équitable pour toutes et tous. Individus comme entreprises.

Nous l'avons entendu à plusieurs reprises depuis ce matin, la numérisation de l'économie et les progrès dans les technologies de l'information et des communications, transforment et continueront de transformer profondément et rapidement la société québécoise. Les nouvelles technologies, par exemple la robotisation, l'infonuagique (*cloud*) et les mégadonnées (*big data*), provoquent une révolution dans les façons de produire et de consommer.

Le marché de l'emploi fait face à des défis importants dans le cadre de ces transformations. C'est évident que ça soulève de l'inquiétude parmi les travailleuses et les travailleurs que nous représentons, et ce dans de nombreux secteurs de l'activité économique.

Cependant, l'approche de la FTQ n'a jamais été de s'opposer aux changements technologiques, mais plutôt de militer « pour un progrès sans victime ». Nous refusons l'idée d'une société qui profiterait à une minorité de personnes alors qu'une majorité grandissante serait condamnée à la précarité.

Selon nous, l'avenir de la production et des services doit garantir des emplois sûrs, décents et de qualité. Parce qu'en assurant des salaires décents et une protection sociale, on accroît le pouvoir d'achat des personnes salariées, on soutient la demande et, du même fait, on protège le tissu économique régional. Il est important de garder dans nos régions les travailleuses, les travailleurs ainsi que les entreprises qui dynamisent et font vivre ces régions.

C'est aussi pour ça qu'il faut rapidement travailler à « civiliser » cette transition pour qu'elle profite au plus grand nombre. Quand les Uber, Netflix et Google de ce monde ne paient pas ou peu d'impôt dans les pays où les bénéfices sont réalisés ; quand ils n'assument aucune responsabilité quant aux relations de travail ; quand ils opèrent en dehors des juridictions, on laisse s'établir un climat de concurrence déloyale qui défavorise les entreprises d'ici. On contribue à une fragmentation du travail, une fracture dans les relations de travail qui précarise le quotidien des personnes salariées.

On peut et on doit faire autrement. Aucune solution ne saurait tenir sans une réelle implication de toutes les parties concernées. C'est ensemble qu'il faudra planifier et organiser la transition nécessaire.

C'est à nous de choisir, dès aujourd'hui, si l'on veut se laisser abattre par le tsunami, ou y voir dès maintenant un potentiel de développement et de relance économique pour nos secteurs d'activités, nos communautés ou, dans le cas qui nous occupe, pour une région clé comme la Capitale-Nationale.

C'est autour de ces enjeux que je vais centrer ma présentation. Je voudrais d'abord aborder avec vous les transformations du marché de l'emploi et de l'organisation du travail afin de souligner l'importance d'adopter une politique industrielle cohérente qui permettra à toutes et tous de bénéficier de la

numérisation de l'économie. C'est ce qui m'amènera, dans un second temps, à vous parler de l'importance que la FTQ accorde à la mise en place d'une transition juste et d'un authentique dialogue social. Finalement, je discuterai avec vous de l'importance de la formation de la main-d'œuvre dans ce contexte de grand changement.

Le marché du travail sous pression/mis à rude épreuve

Non seulement l'intégration du numérique bouleverse nos façons de communiquer ou vivre en société, mais ça bouleverse aussi notre tissu économique. Si l'on en croit certains analystes, la révolution numérique sera transversale à tous les secteurs et à tous les échelons de notre organisation économique et sociale.

Elle aura donc un impact majeur sur l'organisation du travail dans de nombreuses entreprises et de nombreux secteurs d'activité. Dans la production de marchandises comme dans le secteur des services, l'informatisation et la robotisation des tâches vont assurément provoquer la réorganisation de fonctions ou de services dans les entreprises. Dans certains cas, ces transformations généreront des pertes d'emploi.

Des métiers et professions pourtant encore bien ancrés dans notre tissu économique sont appelés à disparaître, comme les métiers traditionnels l'ont été avec l'arrivée de la mécanisation et de la division scientifique du travail. On voit déjà comment l'arrivée des caisses en libre-service dans les épiceries ou les grandes surfaces change la composition des équipes de travail. Un autre exemple, dans le secteur des transports, on pressent que l'arrivée de l'automobile et même du camion autonome provoquera la disparition des chauffeurs, un métier centenaire dont on ne pouvait prédire la disparition il y a à

peine quelques années. Petite blague... comment les camions autonomes réagiront-ils à nos nids de poules légendaires ?

Je vous le disais en ouverture, les travailleuses et les travailleurs sont conscients de ces changements, ça suscite beaucoup d'inquiétudes. Nous sommes convaincus de l'importance de nommer et d'identifier ces inquiétudes pour pouvoir les aborder de front. Parmi celles que le mouvement syndical tient à cœur depuis plusieurs années, j'aimerais en porter deux à votre attention, et vous inviter à les considérer comme des défis économiques à relever conjointement.

La **première préoccupation** est relative à l'organisation et à la forme du travail. Les plateformes numériques de partage se sont multipliées et font leur apparition dans la production de services. Aussi, avec le développement des réseaux d'accès à Internet à haute vitesse, le télétravail se développe et permet de partager différemment des projets. Du moins dans les régions où l'on a accès à de l'Internet haute vitesse !

Il est vrai que ces nouvelles possibilités peuvent donner de la souplesse aux entreprises et même aux travailleurs et aux travailleuses qui cherchent, par exemple, une meilleure conciliation travail-vie personnelle. Par contre, ces outils contribuent aussi à délocaliser des tâches vers d'autres régions du pays ou du monde, et font perdre des occasions d'emploi à des travailleurs ou des travailleuses d'ici. Parlez-en à nos anciennes téléphonistes de Bell Canada qui ont perdu leur emploi et qui voient qu'une partie de leur travail est aujourd'hui assuré par un centre d'appel situé en Asie ! En plus de les mettre en compétition avec d'autres, dont les conditions de travail sont plus faibles, ça remet en question la nature de la relation d'emploi : qui est l'employeur ? Les travailleurs

dits « autonomes » le sont-ils vraiment alors que nombre d'entre eux n'ont qu'un seul client qui exige l'exclusivité ?

De plus, avec Uber, on a vu comment ces outils peuvent être maximisés pour contourner les règles du jeu économique et livrer une concurrence déloyale à des entreprises qui ont pignon sur rue, qui contribuent depuis des années à la vitalité économique de chez nous et qui, elles, respectent le cadre en place. Par exemple, les chauffeurs de taxi membres du Syndicat des Métallos que nous représentons veulent que les règles du jeu soient respectées. Ainsi, pour nous, il est primordial que tous soient soumis aux mêmes obligations légales et fiscales. La nouvelle organisation du travail doit s'appuyer sur un cadre commun qui garantit à toutes les personnes salariées des conditions de travail et un salaire décent.

Notre **seconde préoccupation** concerne la structure du marché du travail et l'accentuation de ses inégalités.

D'après les projections, la révolution numérique pourrait provoquer la perte d'environ 10 % des emplois existants, mais, surtout, transformer en profondeur la nature de la majorité des emplois restants. De plus, ces transformations n'auront pas le même effet pour tous les secteurs ni pour toutes les catégories de travailleurs. Tout ça pourrait accentuer la polarisation du marché du travail. C'est-à-dire qu'on risque de voir se creuser le fossé qui sépare une minorité d'emplois hautement qualifiés et bien rémunérés et une majorité d'emplois plus précaires à qualification intermédiaire ou plus élémentaire.

Depuis plusieurs années déjà, le travail atypique, temporaire, occasionnel, à temps partiel ou autonome occupe une place grandissante au sein du marché du travail, et se conjugue souvent avec une certaine précarité des conditions de

travail, des salaires et des avantages sociaux. Si plusieurs y trouvent leur compte, cela ne peut être viable ni structurant pour un tissu économique.

Or, la numérisation de l'économie et l'automatisation risquent d'accentuer cette tendance en créant un nouveau morcellement des tâches et des postes de travail, mais surtout en modifiant les façons de faire dans les milieux de travail, et en redivisant l'organisation du travail. En prenant le relais de l'humain dans des tâches plus répétitives ou plus aliénantes, le robot ou l'algorithme lui permettront-ils, en général, de gagner du temps et de se concentrer sur des défis plus enrichissants, ou en feront-ils plutôt un exécutant ? La réponse à cette question dépendra de chaque situation. Il faut être attentif à la réponse, parce que, dans bien des cas, elle mettra en lumière de nouvelles inégalités entre les travailleurs et les travailleuses.

Plusieurs risquent d'être déqualifiés : leur expertise ne sera plus pertinente, leurs connaissances ne seront plus à jour, leur savoir-faire sera remplacé en tout ou en partie, ou perdu. Dans cette dynamique du marché du travail, la formation continue et les compétences deviendront un enjeu clé dans l'intégration et le maintien en emploi. J'y reviendrai plus tard.

Notons toutefois qu'il est inquiétant qu'on laisse la main-d'œuvre du Québec se déqualifier pendant que des efforts sont déployés pour recruter à l'étranger des travailleurs à haute qualification pour des entreprises d'ici, alors que nous disposons de centres de formation de pointe. Il faudra donc déployer des politiques de formation cohérentes.

Par ailleurs, il est important de noter que les femmes pourraient être particulièrement désavantagées par la transition numérique. En effet, leur proportion est déjà plus grande dans les emplois à statut précaire et à faible

salaire. Un marché du travail qui se polariserait autour des nouvelles technologies pourrait les marginaliser davantage.

Ces quelques enjeux résument les défis importants auxquels nous sommes confrontés. Peu seront épargnés par la révolution numérique et pour que le plus grand nombre en sorte gagnant, il est urgent de développer une vision commune et rassembleuse.

Pour nous, la transition numérique doit être abordée comme une véritable opportunité de développement régional et national. Elle doit être articulée dans une politique industrielle, innovante et durable, qui met nos forces économiques en cohérence les unes avec les autres, et qui, surtout, s'appuie sur les conditions gagnantes d'une transition juste pour les travailleuses et les travailleurs.

Transition juste et dialogue social

L'adaptation de notre tissu économique à la numérisation et à l'automatisation des activités va nécessiter beaucoup de créativité, de doigté, de planification et de cohérence. Les défis qui en découlent doivent être abordés à plusieurs niveaux et différents acteurs devront prendre leurs responsabilités, chacun à son échelle. Je vous le disais en introduction. Pour nous, la solution passe par une réelle collaboration entre les gouvernements, les autorités régionales, les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs et les syndicats qui les représentent.

C'est pour cela que nous proposons, comme dans la lutte contre les changements climatiques, que la nouvelle révolution industrielle se fasse selon le principe d'une « transition numérique juste ». Permettez-moi ici de préciser ma pensée : il est primordial que la numérisation de l'économie dans laquelle nous nous engageons ait pour objectif général de créer des emplois de qualité et

décents. C'est là le gage d'une création de richesse au bénéfice du plus grand nombre. Pour y parvenir, il faut mettre tout en œuvre pour qu'aucun travailleur ni travailleuse ne soit laissé pour compte.

Premièrement, cela exige des pouvoirs publics d'anticiper les impacts sociaux de la numérisation et de prévoir les protections sociales adéquates pour les salariées qui accuseraient des pertes d'emploi ou devraient vivre une transition d'un emploi à l'autre. Les programmes d'assurance-emploi doivent être étendus, les régimes de pension doivent être accessibles et garantis, un soutien du revenu transitoire doit être mis en place.

Deuxièmement, pour que les changements soient respectueux des travailleurs et des travailleuses, et prennent en compte les défis des communautés, ils doivent être discutés et planifiés à travers des mécanismes de dialogue social à tous les échelons. Compte tenu de la diversité de notre tissu économique et régional, l'adaptation à la révolution numérique exige de former de nouveaux types de partenariats, et de travailler en collaboration étroite et égalitaire. Les solutions et les idées existent dans les milieux, et il est important qu'elles puissent être soumises et discutées par celles et ceux qui vivent ou sont appelés à vivre les changements. Pour nous, c'est parce qu'ils seront élaborés et mis en œuvre en toute collégialité que les plans de transition pourront atteindre leurs objectifs et opérer une transition juste et harmonieuse dans les milieux et les communautés.

Le troisième principe d'une transition numérique juste, et c'est pour nous un enjeu fondamental, repose sur la formation continue et le développement des compétences des travailleurs et des travailleuses. Comme je l'ai déjà précisé, la grande majorité des emplois touchés par la numérisation seront appelés à se transformer, et risquent de causer la déqualification ou de pousser à changer de carrière un grand nombre de travailleuses et de travailleurs pourtant

expérimentés. C'est, selon moi, le plus grand défi qui se pose à la fois aux employeurs, aux autorités et aux travailleurs et aux travailleuses eux-mêmes.

La formation de la main-d'œuvre dans ce contexte de changements

J'aimerais vous rappeler que la main-d'œuvre des dix à vingt prochaines années sera composée en grande majorité des personnes actuellement en emploi, il faudra donc accepter d'investir pour les former. C'est un gros défi, alors que l'on constate que, en comparaison avec le reste du Canada, le Québec tire toujours de l'arrière en matière de formation de la main-d'œuvre.

Le constat du retard des entreprises québécoises, particulièrement les PME, à former leur main-d'œuvre avait amené le gouvernement du Québec à adopter en 1995 une loi pour inciter les entreprises à investir en formation. Depuis, la loi a été à ce point affaiblie durant les dernières années qu'à peine 8 000 entreprises sur un bassin de près de 250 000 sont encore assujetties aux obligations de formation. La lutte contre la réglementation a ainsi été jugée plus importante que l'investissement en formation ! Mais à l'avantage de qui en fin de compte ?

Ça contribue à alimenter notre inquiétude. Ainsi, les travailleuses et travailleurs plus vulnérables aux changements technologiques, notamment ceux qui n'ont pas bénéficié de formation continue durant les dernières années, risquent fort d'être victimes plutôt que partie prenante des changements s'ils ne sont pas formés avant qu'ils surviennent.

Ce n'est peut-être pas inquiétant dans les entreprises où les sciences et la technologie, de même que la formation continue, sont déjà intégrées au travail. Mais là où les employeurs ne voient que le bénéfice d'une réduction des coûts de main-d'œuvre et cherchent à transférer la responsabilité de se former sur le dos des personnes, c'est plutôt alarmant !

Comme je l'ai dit plus tôt, la grande majorité des travailleuses et des travailleurs du futur sont actuellement en emploi et il faut s'assurer qu'ils maintiennent à jour leurs connaissances pour conserver leurs compétences et maintenir, sinon développer leur employabilité. Parce que c'est aussi un marché du travail où les personnes changeront souvent d'emploi tout au long de leur vie active.

Avec les changements rapides dans les milieux de travail, les connaissances deviennent rapidement désuètes, d'où l'importance d'intégrer la formation continue dans la charge de travail.

De plus, soulignons les difficultés d'accès à la formation lorsqu'elle n'est pas offerte en milieu de travail. Depuis des décennies nous demandons que l'on améliore l'offre de formation ainsi que les modalités d'accès. Malgré un consensus social fort, il est extrêmement difficile d'avoir accès à des activités de mise à niveau de la formation générale et professionnelle, et encore tout aussi difficile d'avoir accès à cette formation à temps partiel.

Conclusion

En conclusion, pour faire face aux défis découlant des changements annoncés, il faut dès maintenant se pencher sur les mesures permettant une transition juste pour les personnes qui seront touchées afin de les aider à occuper les nouveaux emplois qui se créeront et ceux qui se transformeront.

Nous sommes conscients qu'il faudra envisager des pertes d'emplois et nous voulons nous assurer que les personnes qui perdront leur emploi pourront bénéficier de services de reclassement de qualité, de mesures structurantes, notamment de la formation, qui leur permettront de réintégrer correctement le marché du travail.

En aucun cas, les travailleurs et les travailleuses visés par les changements ne devraient faire seuls les frais de cette transition. Nous sommes convaincus que l'on peut, collectivement, se donner les moyens de faire de la numérisation de l'économie non pas un « tsunami » qui modifierait tout sur son passage en laissant la vaste majorité sur la touche, mais plutôt un nouveau grand chantier de transformation sociale qui saurait soutenir le développement dans chacune des régions du Québec.