

DOCUMENT
D'APPUI

En action dans un monde en changement

Centre des congrès de Québec,
du 25 au 28 novembre 2019

ftq.qc.ca/congres-2019



Remerciements Dans le cadre de la préparation de ce document, le service de la recherche a réalisé une série d'entrevues terrain pour s'assurer que l'analyse présentée reflète bien la réalité des milieux de travail. La FTQ remercie les militants et les militantes qui ont participé à ces entrevues. Ces discussions furent riches d'enseignements.

Rédaction Lise Côté et Colin L'Ériger

Soutien à la rédaction Wilfried Cordeau, Isabelle Coulombe et Jessica Olivier-Nault

Secrétariat Mouna Kamel

Relecture Diane Bélanger, Manon Fournier, Marie-Claude Groulx, Yuriko Hattori et Nicole Leblanc

Coordination Isabelle Gareau

Page couverture Upperkut

Mise en page Anne Brissette

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

565, boul. Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopie : 514 383-8000 Site Web : www.ftq.qc.ca

Dépôt légal — 4^e trimestre 2019

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

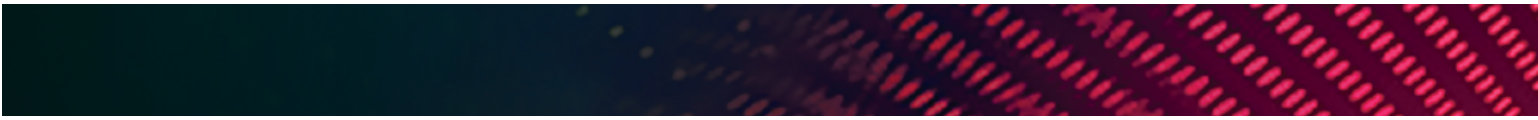
ISBN 978-89639-422-7

Imprimé par le service de l'imprimerie de la FTQ



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
PARTIE 1 : PROMESSES ET VÉRITÉS DE LA NUMÉRISATION DE L'ÉCONOMIE	7
CHAPITRE 1 : LA NUMÉRISATION DE L'ÉCONOMIE, DE QUOI PARLE-T-ON ?	7
1.1 Les spécificités de l'économie numérique	7
1.2 Les données : nouvelle ressource stratégique	7
1.3 L'intelligence artificielle et les algorithmes	9
1.4 Un nouveau modèle d'affaires : l'économie de plateformes	11
1.5 L'industrie 4.0 : une nouvelle façon de produire	13
1.6 Un discours qui sert d'abord les intérêts des entreprises	14
CHAPITRE 2 : UN DISCOURS SUR L'EMPLOI À NUANCER	17
2.1 La fin de l'emploi n'est pas pour demain	17
2.2 Le salariat, un régime en voie de disparition ?	19
2.3 Des secteurs plus vulnérables que d'autres ?	21
2.4 Une polarisation du marché de l'emploi ?	22
2.5 Un marché de l'emploi de plus en plus mondialisé ?	22
2.6 Un potentiel de transformations plutôt qu'une certitude	23
PARTIE 2 : LA NUMÉRISATION ET SES IMPACTS SUR LE TRAVAIL	25
CHAPITRE 3 : LES ENJEUX EN MATIÈRE D'ORGANISATION DU TRAVAIL	25
3.1 Une implantation et des bouleversements variables	25
3.2 De nouvelles possibilités de surveillance patronale	26
3.3 Un plus grand contrôle patronal	28
3.4 Les effets de ce « nouveau » mode d'organisation du travail	30
3.5 La vie privée : en voie de disparition ?	31
3.6 De nouveaux enjeux de santé et sécurité du travail	33
3.7 Plateformes : un élément de capitalisme sauvage ?	35
CHAPITRE 4 : LES IMPACTS SUR LES DROITS SYNDICAUX	39
4.1 Couverture syndicale et activités de syndicalisation : une évolution inquiétante	39
4.2 Les nouveaux exclus du Code du travail	45
4.3 Des dispositions anti-briseurs de grève encore moins efficaces	47
4.4 De nouvelles formes de discrimination syndicale ?	47
PARTIE 3 : VOIR VENIR ET AGIR	49
CHAPITRE 5 : SE PRÉPARER AUX CHANGEMENTS	49
5.1 L'emploi encore et toujours au cœur de nos revendications	49
5.2 Étendre et améliorer les régimes de protection sociale	50
5.3 Adapter la fiscalité à la réalité de l'économie numérique	52
5.4 Formation continue et compétences : une responsabilité collective	56
5.5 Pour une transition numérique juste	58
CHAPITRE 6 : UNE FTQ EN ACTION DANS UN MONDE EN CHANGEMENT	61
6.1 D'anciennes revendications : toujours pertinentes d'hier à aujourd'hui	61
6.2 Numérisation de l'économie : de nouvelles revendications	64
6.3 Raffermer notre rapport de force et passer à l'offensive	66



INTRODUCTION

« L'automatisation touchera au moins 50 % des emplois au Canada d'ici dix ans »

— Banque Royale du Canada

« Robotique et intelligence artificielle pour augmenter la productivité »

— Le Nouvelliste

« Industrie 4.0 et intelligence artificielle : un monde de possibilités »

— Les Affaires

Tous les jours, l'actualité économique regorge d'articles qui colportent l'idée que le monde serait à l'aube d'une grande révolution technologique ou d'une quatrième révolution industrielle. Les robots et l'intelligence artificielle viendraient transformer l'ensemble des secteurs d'activité économique et entraîner des pertes d'emplois immenses.

Cette trame narrative est rarement remise en question. Certes, la FTQ n'est pas devin et ne peut pas anticiper toutes les répercussions de l'essor de ces nouvelles technologies sur la société. Mais une chose est sûre : ces technologies recèlent un certain potentiel de transformations. Aucun secteur n'est à l'abri. De plus, la numérisation de l'économie doit être remise dans un contexte plus large de bouleversements structuraux. Pensons notamment aux changements climatiques, au vieillissement de la population, à la mondialisation, aux conflits commerciaux et à la financiarisation de l'économie.

Au-delà des discours sur la numérisation de l'économie, les syndicats ne doivent pas perdre de vue l'essentiel : l'emploi et le travail. Il ne faut pas se laisser piéger par des discours qui prétendent que notre travail n'a aucune valeur et pourrait être remplacé par des robots. De tout temps, les syndicats ont été confrontés aux changements technologiques. Ces derniers font partie de la nature même du capitalisme.

L'approche de la FTQ a toujours été d'accueillir favorablement ces changements et de les démocratiser tout en insistant sur la nécessité de protéger les travailleurs et les travailleuses. Et dans le cas présent, de s'assurer que la numérisation de l'économie se traduise par un véritable progrès social.

Le mouvement syndical doit donc continuer à lutter pour garantir les droits des travailleurs et des travailleuses, améliorer les conditions de travail des membres, assurer une société plus égalitaire et plus juste. Révolution technologique ou pas.

Ce document est structuré en trois grandes sections qui présentent toutes, lorsque disponibles, des données différenciées selon le sexe. La partie 1 analyse les promesses et les vérités de la numérisation de l'économie. De quoi parle-t-on au juste ? Le chapitre 1 en décrit les principales caractéristiques et pose un regard acéré sur l'état des lieux. Le chapitre 2 propose une analyse nuancée sur les impacts réels et appréhendés sur l'emploi.

La partie 2 aborde les impacts de la numérisation sur le travail. Le chapitre 3 examine les enjeux de cette dernière sur l'organisation du travail, alors que le chapitre 4 s'attarde aux impacts sur les droits syndicaux tels la syndicalisation, les droits de la direction, les dispositions anti-briseurs de grève et le statut du salariat.

Enfin, la partie 3 projette la FTQ en action dans ce monde en changement. Les chapitres 5 et 6 présentent une série de revendications s'adressant aux gouvernements pour notamment encadrer les géants du Web et assurer une meilleure protection de tous les travailleurs et toutes les travailleuses dans un univers désormais numérisé. Ces revendications proposent également des mesures concrètes permettant d'outiller les syndicats affiliés et les syndicats locaux dans leur action et visent à raffermir leur rapport de force face à l'employeur, protéger leurs membres et ainsi œuvrer pour une transition numérique juste.

PARTIE 1 : PROMESSES ET VÉRITÉS DE LA NUMÉRISATION DE L'ÉCONOMIE

CHAPITRE 1 : LA NUMÉRISATION DE L'ÉCONOMIE, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Des études hautement spéculatives prédisent qu'une bonne partie du travail effectué par l'être humain pourrait bientôt être automatisée. Au cours des dernières années, l'intelligence artificielle a fait des bonds de géant et promet d'aller encore plus loin. Les nouvelles technologies annonceraient l'avènement de l'usine du futur. Les plateformes comme Uber et Airbnb, qui n'existaient même pas il y a une dizaine d'années, font maintenant partie du quotidien.

De leur côté, les gouvernements mettent sur pied diverses stratégies et investissent massivement pour favoriser la croissance du secteur numérique. Les entreprises semblent elles aussi persuadées de l'imminence de ces perturbations et voient dans ces technologies une planche de salut pour augmenter leur productivité et relancer la croissance économique. Nombre d'idées circulent à propos de la numérisation de l'économie et il peut être parfois difficile de séparer les mythes de la réalité. Ce chapitre a pour objectif de démystifier la numérisation de l'économie et d'en présenter les principales caractéristiques.

1.1 Les spécificités de l'économie numérique

Les nouvelles technologies numériques ont des impacts bien réels dans la vie de tous les jours. Les milieux de travail continuent de se transformer. Les conséquences peuvent être positives et négatives. Certaines caractéristiques de l'économie numérique s'inscrivent dans la continuité de la précédente vague de changements technologiques (dans les années 2000, avec les technologies de l'information et de la communication [TIC]) alors que d'autres constituent des nouveautés dont les conséquences sont difficiles à évaluer à l'heure actuelle.

LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

Des chercheurs et des chercheuses de l'Institut syndical européen ont tenté d'établir les attributs distinctifs de cette nouvelle économie numérique¹. Les voici de manière vulgarisée et synthétique :

1. **Les données** (l'information numérisée) deviennent une ressource stratégique au cœur de cette

économie. Les entreprises utilisent de nouveaux outils, comme l'intelligence artificielle et les algorithmes, pour générer de la valeur (richesse) à partir de l'immense quantité de données;

2. Dans l'économie numérique, les investissements initiaux peuvent être très importants. C'est le cas notamment des logiciels et des applications. Cette dynamique tend à renforcer **la constitution de monopoles ou d'oligopoles**. Les coûts de reproduction de biens ou de services numériques sont très faibles (coûts marginaux faibles, voire nuls) et la valeur générée par ceux-ci s'accroît avec le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices (rendements croissants). Par exemple, une copie supplémentaire d'un livre électronique ne coûte rien comparativement à une copie papier;
3. Des infrastructures numériques, soit les plateformes, ont mené à la création d'un tout **nouveau modèle d'affaires**. Pensons notamment à Uber pour le transport de personnes ou Airbnb pour la location de logements privés;
4. Les technologies numériques ont contribué à l'émergence d'une **nouvelle façon de produire** que l'on nomme communément Industrie 4.0;
5. Le coût des technologies numériques diminue et leur productivité augmente. Toutefois, il n'est pas apparent que ces technologies en elles-mêmes mènent nécessairement à une **augmentation de la productivité**. Il faut également tenir compte des changements concomitants dans l'organisation du travail.

1.2 Les données : nouvelle ressource stratégique

Les mégadonnées (*big data*) ne sont pas des données comme les autres. Elles se caractérisent par leur volume, leur variété, leur vélocité et leur valeur². Dans un rapport de l'Organisation des Nations Unies (ONU) daté d'octobre 2017, on estime que 90 % de toutes les données ont été créées durant les deux dernières années³. Les milieux de travail constituent des endroits où l'on produit et collecte énormément de données, que ce soit sur le processus de production, sur la prestation de services ou sur les travailleurs et les travailleuses. Leur variété signifie

2. *Ibid.*, p.20.

3. RAPPORTEUR SPÉCIAL SUR LE DROIT À LA VIE PRIVÉE DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Report of the Special Rapporteur on the Right to Privacy*, Advance Unedited Version, 19 octobre 2017, p.8.

1. Gérard VALENDUC et Patricia VENDRAMIN, *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, Institut syndical européen, Working paper, 2016, p.7-16.

Et les données industrielles ?

Bien que la grande majorité des données produites soient personnelles, les machines industrielles en génèrent également afin d'améliorer les processus de production. D'après la Fédération européenne des métallurgistes*, la collecte de données industrielles et leur analyse par l'intelligence artificielle posent certains risques. Les algorithmes pourraient répliquer le savoir-faire des travailleurs et des travailleuses ainsi que certaines de leurs tâches. La Fédération estime également que ces nouvelles technologies devraient servir à assister les travailleurs et les travailleuses plutôt que de les remplacer. En outre, les entreprises numériques qui détiennent les algorithmes pourraient exercer un contrôle total sur les entreprises industrielles et ainsi capter toute la valeur produite par ces dernières. Une telle situation comporte, pour les syndicats, de sérieux problèmes en matière de dialogue social, de négociation collective ainsi que de répartition équitable des gains de productivité, lesquels résultent de la collecte et de l'analyse des données industrielles. Ce ne sont donc pas seulement les données personnelles qui doivent retenir l'attention des syndicats !

* industriALL European Trade Union.

Source : industriALL EUROPEAN TRADE UNION, *Sharing the Value Added From Industrial Big Data Fairly*, Policy Brief, mars 2017, [En ligne] [www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/industrial_dataeconomy.pdf].

que les mégadonnées proviennent d'une multitude de sources. Il peut s'agir de données de localisation des téléphones intelligents, de vidéos ou d'images sur les médias sociaux, etc. Dans ce contexte, la vélocité fait référence à la rapidité surhumaine à laquelle ces données peuvent être générées et traitées.

LES DONNÉES PERSONNELLES CRÉENT DE LA VALEUR

Bien qu'il existe plusieurs types de données (scientifiques, industrielles, etc.), ce sont les données personnelles, c'est-à-dire celles qui permettent d'identifier un individu, qui sont principalement exploitables. Elles sont au cœur de la production de la valeur (ou de la richesse) des entreprises numériques. Selon certains, les mégadonnées entraînent des conséquences positives pour l'ensemble de la société : accès à des services personnalisés, meilleurs résultats de santé ou innovations technologiques⁴. Le plus souvent, elles sont utilisées et contrôlées par les entreprises pour produire de la valeur. Par exemple, elles permettent à Google et à Facebook de créer des profils de consommateurs et de consommatrices pour

mieux cibler la publicité. Les services offerts par les géants numériques ont beau être « gratuits », mais ils ont quand même un prix : un accès aux données personnelles et à la vie privée des citoyens et des citoyennes.

UNE MENACE DIRECTE AU DROIT À LA VIE PRIVÉE

Les mégadonnées entrent en opposition frontale avec le droit à la vie privée et ses principes fondateurs. Comme le mentionne la chercheuse Antoinette Rouvroy, ces principes sont ceux de « *minimisation* (on ne collecte que les données nécessaires au but poursuivi), de *finalité* (on ne collecte les données qu'en vue d'un but identifié, déclaré, légitime), de *limitation* dans le temps (les données doivent être effacées une fois le but atteint, et ne peuvent être utilisées, sauf exception, à d'autres fins [...] initialement déclarées⁵ ». Avec les mégadonnées, nous sommes à des années-lumière de respecter ces principes. Les entreprises privées ont pour objectif de s'enrichir en collectant le plus de données possible sur les individus, sans but précis, sans le consentement éclairé de ceux-ci et en les conservant de façon illimitée. Selon le rapporteur spécial de l'ONU, cette forme de surveillance est aussi injustifiable que le travail des enfants⁶.

Pour atténuer les impacts sur la vie privée, certains proposent d'anonymiser les données et d'accorder un niveau de protection aux informations vraiment sensibles, par exemple le dossier de santé d'une personne. Une telle approche semble raisonnable à première vue, mais ne règle pas complètement le problème. Les données ne peuvent jamais vraiment être anonymisées, car « les possibilités illimitées de croisements de données anonymes et de métadonnées (données à propos des données) permettent très facilement de réidentifier les personnes⁷ ». Grâce aux mégadonnées et aux outils d'analyse, des données considérées comme banales peuvent déterminer l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les opinions politiques ou l'état de santé d'un individu⁸. Toutes les données servent à en apprendre davantage sur les personnes et à les placer dans des catégories.

5. Antoinette ROUVROY, *Les algorithmes : entre tyrannie du « réel » et exigences de justice*, p.2, [En ligne] [www.academia.edu/20138015/Les_algorithmes_entre_tyrannie_du_r%C3%A9el_et_exigences_de_justice].

6. RAPPORTEUR SPÉCIAL SUR LE DROIT À LA VIE PRIVÉE DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Report of the Special Rapporteur on the Right to Privacy*, Advance Unedited Version, 19 octobre 2017, p.19.

7. Antoinette ROUVROY, *Op.cit.*, p. 2.

8. RAPPORTEUR SPÉCIAL SUR LA PROMOTION ET LA PROTECTION DU DROIT À LA LIBERTÉ D'OPINION ET D'EXPRESSION DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Promotion and Protection of the Right to Freedom of Opinion and Expression*, 29 août 2018, p.13.

4. *Ibid.*, p.11.

Selon certains, le droit à la vie privée, tel que conçu à l'heure actuelle, n'a plus sa raison d'être et freine le développement économique. Par exemple, plusieurs estiment que les gouvernements devraient rendre disponibles leurs données, de manière anonymisée, afin de stimuler la croissance économique et de favoriser le développement de l'économie numérique. Nous devons nous opposer fortement à ces dérives, car la violation des droits fondamentaux ne devrait jamais être à la base du modèle d'affaires des entreprises.

1.3 L'intelligence artificielle et les algorithmes

UNE FORTE PROGRESSION DE L'IA

Bien que les bases de l'intelligence artificielle (IA) aient été jetées aux alentours des années 1950, les premières applications fonctionnelles sont très récentes⁹. Les progrès impressionnants en matière de reconnaissance vocale, de traduction instantanée et de reconnaissance visuelle ont été rendus possibles grâce, entre autres, aux mégadonnées ainsi qu'à la puissance des ordinateurs¹⁰. Pour les entreprises, l'IA promet de créer davantage de valeur, d'augmenter la productivité et de réduire les coûts de main-d'œuvre. L'IA constitue un formidable outil pour analyser des masses immenses de données. En établissant des corrélations entre les données, elle promet même de tirer des « vérités » sur les individus (inférence) et de prédire certains comportements.

Aujourd'hui, les algorithmes font partie du quotidien. Les suggestions de film ou de musique sur des applications de diffusion en continu (*streaming*) font appel à des algorithmes afin de correspondre aux goûts des consommateurs et des consommatrices. Les assistants vocaux, comme ceux d'Amazon ou de Google, ont fait leur entrée dans les foyers, non sans causer certains malaises quant au respect de la vie privée. Le secteur financier utilise des algorithmes pour réaliser des transactions à des vitesses surhumaines, ce qui entraîne des risques pour la stabilité de l'économie¹¹. D'ailleurs ces algorithmes ont

Quelques définitions

« Un **algorithme** est une méthode de résolution de problèmes par une suite finie et non ambiguë d'opérations. Plus précisément dans le domaine de l'intelligence artificielle, il s'agit de la suite d'opérations appliquées aux données d'entrées pour arriver au résultat désiré ». Dit simplement, un algorithme constitue une méthode mathématique visant à résoudre un problème précis.

« L'**apprentissage machine** est la branche de l'intelligence artificielle qui consiste à programmer un algorithme à apprendre par lui-même [...] ».

« L'intelligence artificielle (IA) désigne l'ensemble des techniques qui permettent à une machine de simuler l'intelligence humaine, notamment pour apprendre, prédire, prendre des décisions et percevoir le monde environnant. Dans le cas d'un système informatique, l'intelligence artificielle est appliquée à des données numériques ».

Source : La déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle, [En ligne] www.declarationmontreal-iaresponsable.com/copie-de-copie-de-la-declaration].

déjà provoqué une chute subite du marché boursier. Des machines sont maintenant plus précises que les médecins pour détecter des cellules cancéreuses. Dans les milieux de travail, des outils d'analyse prédictive sont maintenant utilisés pour le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre (voir chapitre 3).

L'HUMAIN DERRIÈRE LA MACHINE

Pour devenir « intelligente », l'IA doit être alimentée par le travail humain. L'apprentissage machine (*machine learning*) est une des techniques en IA où les machines « apprennent » à partir d'une quantité immense de données. Ces dernières doivent nécessairement être structurées et qualifiées par des travailleurs et des travailleuses. Les machines n'apprennent donc pas seules, mais à partir de l'intelligence humaine. Par exemple, l'amélioration du fonctionnement des assistants vocaux (ex. : Alexa et Google Home) dépend de l'écoute et de l'analyse de conversations enregistrées à l'insu des usagers et des usagères¹². Dans d'autres cas, c'est le travail gratuit effectué par des millions d'êtres humains qui ont permis de tels progrès.

Les efforts de marketing des entreprises numériques laissent croire que l'IA serait bientôt en mesure de

9. RAPPOURTEUR SPÉCIAL SUR LE DROIT À LA VIE PRIVÉE DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Report of the Special Rapporteur on the Right to Privacy*, Advance Unedited Version, 19 octobre 2017, p.12.

10. Simon LACOSTE-JULIEN, *Éléments de contexte pour l'Intelligence artificielle*, Journée d'étude intersyndicale sur l'intelligence artificielle (IA), 17 octobre 2018 ; SANS AUTEUR, « The Smart, the Stupid, and the Catastrophically Scary: An Interview with an Anonymous Data Scientist », *Logic*, n° 1, 2017, [En ligne] [\[logicmag.io/intelligence/interview-with-an-anonymous-data-scientist/\]](http://logicmag.io/intelligence/interview-with-an-anonymous-data-scientist/).

11. SANS AUTEUR, « Money Machines: An Interview with an Anonymous Algorithmic Trader », *Logic*, n° 6, 2019, [En ligne] [\[logicmag.io/play/interview-with-an-anonymous-algorithmic-trader/\]](http://logicmag.io/play/interview-with-an-anonymous-algorithmic-trader/).

12. Sidney FUSSELL, « Behind Every Robot Is a Human », *The Atlantic*, 15 avril 2019, [En ligne] [\[www.theatlantic.com/technology/archive/2019/04/amazon-workers-eavesdrop-amazon-echo-clips/587110/\]](http://www.theatlantic.com/technology/archive/2019/04/amazon-workers-eavesdrop-amazon-echo-clips/587110/).

répliquer les capacités de l'être humain. C'est ce que l'on désigne comme étant une forme d'intelligence artificielle générale ou forte. Des films de science-fiction, par exemple Terminator ou La Matrice, évoquent une telle éventualité qui, malheureusement, n'est pas très heureuse pour le genre humain. Or, cela ne correspond pas à l'état actuel des choses. Pour le moment, l'intelligence artificielle est uniquement en mesure de réaliser des tâches limitées et bien précises. Il s'agit d'une IA que l'on qualifie d'étroite ou de faible. Les débats font rage quant à savoir s'il sera possible, un jour, de développer une IA forte ayant les mêmes capacités que l'humain. Pour certains, ce ne serait qu'une question de temps considérant les avancées importantes des dernières années. Pour d'autres, le travail humain sera toujours nécessaire pour développer de nouvelles applications basées sur l'IA.

LES DANGERS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Pour le moment, l'industrie de l'intelligence artificielle est très peu encadrée et le développement de cette technologie présente plusieurs dangers. D'abord, de tels algorithmes sont très peu transparents et leurs décisions sont difficilement explicables. On qualifie cette situation de boîte noire (*black box*). Le fait que les algorithmes constituent des secrets commerciaux n'aide en rien à cette situation. Comme l'indique la chercheuse Antoinette Rouvroy, la logique de l'algorithme « est celle du rendement, de l'optimisation, pas du tout de la vérité, de la validité, et encore moins de la légitimité¹³ ». Les algorithmes peuvent sembler neutres, rationnels et même objectifs, mais leur rationalité est hautement contestable. Établir des corrélations entre des données sans analyse critique ou fondements théoriques peut mener à des situations absurdes, même dangereuses. Par exemple, des *startups* prétendent être capables de prédire les traits ou les comportements d'un individu seulement par l'analyse de ses traits physiques. De telles applications rappellent la phrénologie, une pseudoscience du 19^e siècle « qui avait pour objet d'étudier le caractère et les fonctions intellectuelles des individus d'après la forme de leur crâne¹⁴ ».

Ensuite, il y a suffisamment de preuves démontrant que l'intelligence artificielle mène à des violations

13. Antoinette ROUVROY, « Des données et des hommes » *droits et libertés fondamentaux dans un monde de données massives*, Direction Générale Droits de l'Homme et État de droit, Conseil de l'Europe, 11 janvier 2016, [En ligne] [\[rm.coe.int/16806b1659\]](http://rm.coe.int/16806b1659).

14. Définition selon Antitode.

Cote sociale chinoise, cauchemar ou réalité ?

Le projet de cote sociale en Chine aurait pour objectif d'utiliser une foule de données ainsi que la reconnaissance faciale pour assigner une note à chaque citoyen et citoyenne. Celle-ci déterminerait, par exemple, l'admissibilité à un prêt, un logement ou la possibilité de voyager à l'extérieur du pays. Selon certains, la portée de ce système serait beaucoup plus limitée. Il s'agirait essentiellement d'un système de partage d'informations entre diverses agences gouvernementales afin d'inscrire sur une liste noire des individus qui ne respectent pas les lois. Peu importe où se trouve la vérité, il demeure que les nouvelles technologies numériques renforcent le pouvoir des États totalitaires ainsi que leur capacité à réprimer les voix dissidentes.

Source : Shazeda AHMED, « The Messy Truth About Social Credit », *Logic*, n° 7, 2019, [En ligne] [\[logicmag.io/china/the-messy-truth-about-social-credit/\]](http://logicmag.io/china/the-messy-truth-about-social-credit/).

Des algorithmes pour punir ou réhabiliter les coupables : une décision politique

Aux États-Unis, le système judiciaire a de plus en plus recours à des outils basés sur l'intelligence artificielle pour accorder des libérations conditionnelles ou encore pour déterminer la durée d'une peine de prison. En plus de manquer de transparence, ces algorithmes tendent à reproduire les discriminations existantes, particulièrement envers les Afro-Américains et les Afro-Américaines. Comme l'indique une professeure de l'Université Stanford ayant étudié le sujet, le développement de ce type d'outils ne peut pas être dissocié de son contexte politique et social. Ce ne sont pas les technologies en elles-mêmes qui expliquent ces dérives, mais le caractère punitif du système judiciaire. Des gouvernements plus progressistes pourraient se servir de ces mêmes outils pour concevoir des politiques plus efficaces visant plutôt la réhabilitation des personnes détenues.

Source : Angèle CHRISTIN, « The Mistrials of Algorithmic Sentencing », *Logic*, n° 3, 2017, [En ligne] [\[logicmag.io/justice/the-mistrials-of-algorithmic-sentencing/\]](http://logicmag.io/justice/the-mistrials-of-algorithmic-sentencing/).

des droits et libertés¹⁵. Comme les machines effectuent leur apprentissage à partir de données du passé, elles peuvent violer le droit à l'égalité en recréant des discriminations existantes (voir encadré ci-dessus). L'IA peut même créer de nouvelles formes de discrimination et de profilage qui peuvent demeurer secrètes et inexplicables.

15. Mark LATONERO, « Governing Artificial Intelligence: Upholding Human Rights & Dignity », *Data & Society*, 10 octobre 2018, [En ligne] [\[datasociety.net/output/governing-artificial-intelligence/\]](http://datasociety.net/output/governing-artificial-intelligence/).

Des violations concrètes des droits et libertés de la personne par l'intelligence artificielle

- ▼ Amazon a mis sur pied un logiciel d'embauche qui accordait moins de valeur aux candidatures déposées par des femmes.
- ▼ Aux États-Unis, des corps policiers ont recours à des outils pour prédire où les crimes seront commis, ce qui entraîne une répression encore plus grande des minorités visibles et des personnes pauvres.
- ▼ L'IA, avec des applications qui permettent de limiter les discours haineux par des mécanismes automatiques, risque de violer la liberté d'expression.
- ▼ Les récentes manifestations à Hong Kong ont démontré que la reconnaissance faciale va à l'encontre du droit de manifester. Grâce aux images captées, le gouvernement a demandé à des entreprises de licencier des personnes salariées ayant participé aux manifestations.

Finalement, l'IA représente une menace importante à la démocratie. Des robots peuvent répandre de fausses nouvelles sur les réseaux sociaux afin d'influencer le résultat des élections et déstabiliser les États. Les algorithmes qui personnalisent les contenus peuvent limiter l'exposition à certains types de nouvelles pourtant essentielles au débat démocratique¹⁶. La reconnaissance faciale ou les outils d'analyse prédictive constituent des outils rêvés pour des régimes totalitaires et répressifs¹⁷.

1.4 Un nouveau modèle d'affaires : l'économie de plateformes

UNE DÉFINITION DE PLATEFORMES

Selon Nick Srnicek, « les plateformes désignent des infrastructures numériques qui permettent à deux ou à plusieurs groupes d'interagir. Elles agissent donc comme intermédiaires entre différents usagers : clients, annonceurs publicitaires, prestataires de services, producteurs, fournisseurs [...] »¹⁸. Il y a une dizaine d'années, les plateformes étaient pratiquement absentes du paysage. Aujourd'hui,

Économie collaborative, de partage ou de plateformes : est-ce la même chose ?

Ceux et celles qui appuient avec enthousiasme le développement des plateformes ont tendance à parler d'économie collaborative ou de partage pour désigner ce nouveau modèle d'affaires. Ces personnes ne font généralement pas de distinction entre des services à vocation marchande et non marchande. Ainsi, l'entreprise Airbnb, dont la capitalisation boursière s'élève à 30 milliards de dollars, entrerait dans la même catégorie que de petites coopératives numériques. Comme l'indique l'auteur Tom Slee, « Le mot "partage" évoque une interaction sociale non commerciale entre pairs, un échange où l'argent n'entre pas en jeu, motivé à tout le moins par la générosité, le désir de donner ou d'aider. Quant à l'"économie", elle suggère une transaction commerciale, un échange intéressé d'argent contre un bien ou un service¹ ». L'économie de partage combine donc deux notions qui se contredisent. Il apparaît nécessaire de séparer ce qui constitue véritablement du partage ou de la collaboration des nouvelles formes du capitalisme. C'est pourquoi il est préférable de parler d'économie de plateformes.

¹ Tom SLEE, *Ce qui est à toi est à moi*, Lux Éditeur, 2016, p.14.

la grande majorité de la population se connecte à Facebook pour communiquer avec ses proches et ses amis. Plusieurs Québécois et Québécoises utilisent les services d'Uber pour se déplacer ou ceux d'Airbnb pour louer un logement de courte durée. D'autres types de plateformes ont également fait leur apparition, comme celles de commerce de détail offrant des biens à vendre ou à louer (ex. : Amazon, eBay ou Netflix), ou des plateformes non commerciales qui reposent sur le don, le troc ou la location gratuite (ex. : La Remise, une bibliothèque d'outils).

Bien qu'il existe plusieurs types de plateformes, le document d'appui se concentrera d'abord sur les plateformes de travail, c'est-à-dire celles où des travailleurs et des travailleuses reçoivent une rétribution pour une prestation de services. Pensons par exemple à Uber, Mechanical Turk, Foodora ou Upwork.

UN INTERMÉDIAIRE NUMÉRIQUE

Toutes les plateformes de travail articulent, d'une manière ou d'une autre, l'offre et la demande afin de coordonner les échanges de main-d'œuvre, de biens et de services. Dans ce rôle, elles agissent dans un espace entièrement virtuel : de la géolocalisation à

16. RAPPORTEUR SPÉCIAL SUR LA PROMOTION ET LA PROTECTION DU DROIT À LA LIBERTÉ D'OPINION ET D'EXPRESSION DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Promotion and Protection of the Right to Freedom of Opinion and Expression*, 29 août 2018, p.6.

17. Olivia SOLON, « Artificial Intelligence is Ripe for Abuse, Tech Researcher Warns: 'a Fascist's Dream' », *The Guardian*, 13 mars 2017, [En ligne] [www.theguardian.com/technology/2017/mar/13/artificial-intelligence-ai-abuses-fascism-donald-trump].

18. Nick SRNICEK, *Capitalisme de plateformes*, Lux Éditeur, 2018, p.48-49.

l'attribution des tâches, en passant par le paiement et l'évaluation, tout se passe en ligne. Ces plateformes de travail se présentent souvent comme uniquement des intermédiaires alors qu'elles détiennent un contrôle immense, entre autres, sur les tarifs proposés ainsi que sur la façon d'effectuer le travail. Les sections ultérieures du document s'intéressent plus particulièrement à la façon dont le travail est effectué sur les plateformes (chapitre 3) ainsi que sur le respect des droits syndicaux de ces travailleurs et de ces travailleuses qui sont considérés comme des autonomes plutôt que des salariés (chapitre 4).

De manière générale, les plateformes ne produisent pas de valeur en fabriquant des biens ou en offrant directement des services. Elles perçoivent un pourcentage donné des revenus des travailleurs et des travailleuses qui rendent un service ou utilisent les données et les métadonnées des utilisateurs et des utilisatrices pour améliorer leurs algorithmes. En outre, l'économie de plateformes vise à implanter une logique marchande dans encore plus de facettes de nos vies ou à introduire des activités qui se trouvaient auparavant dans l'économie informelle. Pensons entre autres à des plateformes pour louer son stationnement ou ses outils; vendre des repas faits maison; pratiquer le covoiturage ou offrir des services d'entretien ménager. Il est même possible de louer un ami sur le site RentaFriend. Comme quoi on n'arrête pas le progrès !

UN MODÈLE D'AFFAIRES MARGINAL AYANT DES SUCCÈS MITIGÉS

Dans les dernières années et en relativement peu de temps, le nombre de biens et services offerts sur ces plateformes s'est considérablement accru¹⁹. Bien que la croissance des plateformes ait été très rapide, sa place dans l'économie demeure marginale. Selon une étude de Statistique Canada qui porte sur l'utilisation de certaines plateformes en 2016, seulement 7 % de la population a utilisé les services de transport de personnes et 4,2 % ont eu recours aux services de location de logement privé²⁰. Ce sont surtout les plus jeunes qui utilisent les services fournis par l'économie de plateformes. À l'échelle mondiale,

19. 80 % des plateformes identifiées par la Commission européenne en 2017 avaient été mises sur pied en ou après 2010. Voir Brian FABO, Miroslav BEBLAVÝ, et al., *An overview of European Platforms: scope and Business model*, 2017, [En ligne] [ec.europa.eu/jrc/en/publication/overview-european-platforms-scope-and-business-models], p.4.

20. STATISTIQUE CANADA, « L'économie du partage au Canada », *Le Quotidien*, 28 février 2017, [En ligne] [www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/170228/dq170228b-fra.pdf].

Les caisses en libre-service : un exemple de résistance sociale

Depuis que les caisses en libre-service ont commencé à être utilisées de façon courante dans le commerce de détail aux alentours des années 1990, on appréhende les impacts négatifs sur l'emploi. Pourtant, les caissières et les caissiers n'ont toujours pas disparu ! D'ailleurs, aucune diminution de la demande pour cette profession n'est prévue au cours des prochaines années. Il subsiste plusieurs obstacles pour que cette technologie soit largement adoptée, notamment l'inefficacité des caisses, la préférence pour des interactions humaines et le danger de l'augmentation des vols. Il faut également noter que ces caisses n'automatisent pas véritablement le travail. Elles transfèrent plutôt des tâches aux consommateurs et aux consommatrices afin de réduire les coûts de main-d'œuvre. Cette fausse automatisation véhicule l'idée que ce travail de caissier n'a pas vraiment de valeur alors que ce n'est pas le cas. Des chercheuses américaines ont observé des caissiers et des caissières responsables de surveiller plusieurs caisses en libre-service. Elles ont noté une intensification du travail, l'émergence de nouveaux défis avec la clientèle ainsi qu'une non-reconnaissance des compétences nécessaires à ce nouveau type de travail. La technologie n'a donc pas fait disparaître le métier de caissière et de caissier. Elle l'a plutôt reconfiguré.

Plusieurs autres technologies, comme les épiceries sans caisse d'Amazon ou les paniers intelligents, promettent de révolutionner cette industrie. Il reste à voir ce qu'en penseront les consommateurs et les consommatrices !

Sources : Alexandra MATEESCU et Madeleine CLARE ELISH, « AI in Context. The Labor of Integrating New Technologies », *Data & Society*, 2019; Kaitlyn TIFFANY, « Wouldn't it be Better if Self-Checkout Just Died? », *Vox*, 2 octobre 2018, [En ligne] [www.vox.com/the-goods/2018/10/2/17923050/self-checkout-amazon-walmart-automation-jobs-surveillance]; MINISTÈRE DU TRAVAIL, *État d'équilibre du marché du travail — Diagnostics pour 500 professions*, Édition 2018, 2019, p.17, [En ligne] [www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_etat_equilibre.pdf].

certaines analyses estiment que sa valeur pourrait passer de 15 milliards de dollars américains en 2016 à 335 milliards de dollars en 2025²¹.

Malgré l'abondance de pronostics favorables sur l'avenir des plateformes, des doutes subsistent quant à la viabilité de ce modèle d'affaires. Plusieurs de ces plateformes ne sont même pas en mesure de réaliser

21. Zachary KILHOFFER, Karolien LENAERTS et Miroslav BEBLAVÝ, *The Platform Economy and Industrial Relations – Applying the Old Framework to the New Reality*, 2017, [En ligne] [www.ceps.eu/system/files/RR2017-2_PlatformEconomyAndIR.pdf], p.17.

des profits. Elles continuent d'enregistrer des pertes massives année après année et dépendent des injections de liquidité des investisseurs pour rester en activité. La croissance rapide d'Uber s'explique principalement en raison des tarifs de course artificiellement bas, lesquels sont subventionnés par l'argent des investisseurs. À court terme, le but de l'entreprise est d'écraser la concurrence et de constituer un monopole²². À long terme, elle vise le remplacement des chauffeurs et des chauffeuses par des voitures autonomes. C'est donc une stratégie digne du capitalisme sauvage qui a permis l'essor d'Uber plutôt qu'une technologie révolutionnaire, une productivité accrue ou des profits mirobolants. L'autre plus grande plateforme, Airbnb, a également adopté une stratégie agressive. Elle a fait fi des lois et des règlements en place ainsi que des impacts de son modèle d'affaires sur le marché locatif local. Contrairement à Uber, elle aurait récemment atteint la rentabilité.

L'entrée en bourse des plateformes n'est généralement pas couronnée de succès. Par exemple, la valeur des titres d'Uber et de son compétiteur Lyft ne cesse de décliner. Certains tracent des parallèles avec la bulle Internet des années 2000 et se questionnent même sur leur survie à court terme. D'autres plateformes se font racheter par de grandes multinationales, ce qui est généralement l'objectif des *startups* de l'économie numérique. Par exemple, le géant Ikea a mis la main sur TaskRabbit, une plateforme qui permet d'accéder à divers services, dont celui de monter des meubles.

1.5 L'industrie 4.0 : une nouvelle façon de produire

Selon le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MÉSI), « l'industrie 4.0, appelée également usine du futur ou quatrième révolution industrielle, se caractérise fondamentalement par une automatisation intelligente et par une intégration de nouvelles technologies à la chaîne de valeur de l'entreprise. Il s'agit d'une transformation numérique qui bouleverse l'entreprise manufacturière en apportant des changements radicaux non seulement aux systèmes et processus, mais également aux

modes de gestion, aux modèles d'affaires et à la main-d'œuvre²³ ».

Dit autrement, de nouvelles technologies numériques viendront bouleverser les méthodes de production ainsi que l'organisation du travail dans le secteur manufacturier. Notons toutefois que plusieurs de ces technologies et de ces tendances auront aussi des impacts sur le secteur des services. Comme défini par l'Institut syndical européen²⁴, voici les six principales caractéristiques de ce nouveau mode de production industrielle comparativement à la production traditionnelle :

- 1. La personnalisation de masse :** Contrairement à la période industrielle qui consistait à produire en masse des biens identiques — on pense ici au modèle T de Ford — la personnalisation de masse vise à produire du « sur mesure ». Par exemple, les imprimantes 3D qui permettent d'imprimer des pièces en plastique et même en métal.
- 2. L'utilisation industrielle des objets communicants :** Également connue sous le vocable « Internet des objets », cette technologie permet à une panoplie d'objets de communiquer entre eux et de réagir en fonction des informations reçues. Par exemple, des capteurs sur une chaîne de production surveillent l'état des pièces, peuvent arrêter la production au besoin et envoient un message pour que la personne responsable effectue les réparations.
- 3. La mise au point de robots autonomes :** « Ces robots sont conçus pour analyser leur environnement et s'adapter à celui-ci, notamment grâce à leur capacité d'apprendre de nouveaux comportements à partir de l'exploitation de données massives et grâce à la puissance grandissante des outils de simulation²⁵ ». Bien que nous soyons loin de cette vision futuriste, il existe certains exemples de robots autonomes. Des robots collaboratifs sont capables de travailler en tandem avec les êtres humains et même de réagir à leur présence grâce à des capteurs. Dans les foyers, les robots aspirateurs autonomes ont

22. Hubert HORAN, « Uber's Path of Destruction », *American Affairs*, 20 mai 2019, [En ligne] [americanaffairsjournal.org/2019/05/ubers-path-of-destruction/].

23. Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, *Industrie 4.0 : les défis de la quatrième révolution industrielle*, [En ligne] [www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheques/outils/gestion-dune-entreprise/industrie-40/industrie-40-les-defis-de-la-quatrieme-revolution-industrielle/#c63803]. Aujourd'hui, appelé ministère de l'Économie et de l'Innovation.

24. Gérard VALENDUC et Patricia VENDRAMIN, *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, Institut syndical européen, Working paper, 2016, p.13-15.

25. *Ibid.*, p.14.

fait leur apparition au cours des dernières années quoiqu'ils soient loin d'être efficaces à 100 %. On pense aussi aux robots avec lesquels il est possible de communiquer (ex. : Siri).

4. Les nouvelles potentialités de la mise en réseau de la production décentralisée :

De la production artisanale à une production de masse centralisée, l'organisation de la production industrielle tend déjà à évoluer vers une production plus flexible et décentralisée en mettant en réseau plusieurs établissements éparpillés sur le territoire. Les nouvelles technologies numériques pourraient accentuer cette tendance sans toutefois nécessairement entraîner de rupture dans le secteur manufacturier.

5. La fragmentation de la chaîne de valeur sur le plan mondial :

D'un côté, les nouvelles technologies pourraient accentuer ce phénomène. De l'autre, on pourrait assister à un retour de certaines activités productives, autrefois délocalisées, si le coût des robots diminue par rapport à celui de la main-d'œuvre peu rémunérée des pays du Sud. Or, si les entreprises manufacturières relocalisent leur production au Québec, les emplois créés seront uniquement pour les professions très qualifiées. On ne risque pas de voir réapparaître les emplois de qualification intermédiaire des textiles, par exemple.

6. Le brouillage des frontières entre industries et services :

Avec les nouvelles technologies, les producteurs de biens élaborent de nouveaux modèles d'affaires qui reposent sur une offre de services. Par exemple, une entreprise qui vend un gant de golf peut y incorporer un capteur permettant d'analyser la performance d'un individu à partir de son téléphone intelligent²⁶. Notons aussi que dans le secteur automobile, les grands constructeurs veulent continuer de vendre des voitures, mais aussi offrir des services de covoiturage ou de transport de personnes grâce à la voiture autonome. En Europe, la compagnie Michelin a commencé à louer ses pneus au kilométrage utilisé²⁷.

1.6 Un discours qui sert d'abord les intérêts des entreprises

UNE ÈRE NOUVELLE EST ANNONCÉE !

Ainsi, l'humanité serait à l'aube de changements rapides et profonds à cause des nouvelles technologies numériques. Certains annoncent même l'avènement d'une quatrième révolution industrielle qui rivaliserait d'importance avec l'arrivée de l'électricité. Le marché de l'emploi et le travail seraient bouleversés par ces transformations. Les travailleurs et les travailleuses devront s'adapter... ou perdre leur emploi. Ce discours alarmiste n'est pas partagé par tout le monde. Il trouve d'ailleurs peu d'échos chez les travailleuses et les travailleurs du Sud. Il s'agit d'une question pensée par les pays du Nord, pour les pays du Nord²⁸. Ce discours est essentiellement porté par les entreprises, les grands cabinets de consultants, les gouvernements et les organisations internationales comme le Forum économique mondial.

Les tenants de ce discours tiennent pour acquis qu'il y aura une révolution technologique et que celle-ci entraînera une rupture (effet « disruptif »). Ce n'est pas la première fois dans l'histoire récente qu'on annonce de telles transformations et chaque fois, les prédictions ne se sont pas réalisées²⁹. Il n'y a aucun doute que les technologies ont entraîné d'importantes transformations dans les milieux de travail et de vie au cours des dernières années. Néanmoins, ce n'est pas parce que des technologies existent qu'elles seront nécessairement adoptées ou largement déployées. La société ne fait pas que subir passivement l'arrivée des nouvelles technologies. Les acteurs sociaux comme les syndicats peuvent mener des luttes et les gouvernements peuvent encadrer leur développement. L'avenir n'est donc pas coulé dans le béton.

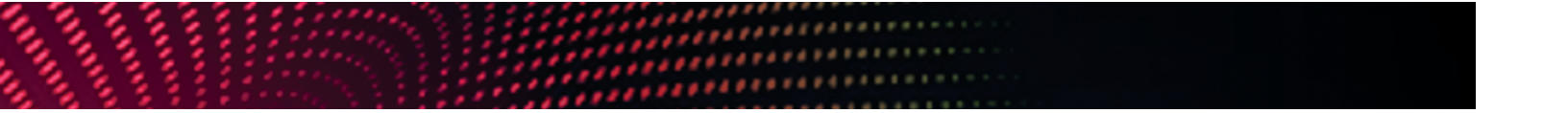
D'autres facteurs viendront influencer l'évolution des sociétés comme le vieillissement de la population, la mondialisation ou les changements climatiques. Ce dernier point mérite une attention particulière, car les technologies numériques nécessitent énormément de ressources et d'énergie. Selon une évaluation rigoureuse, la contribution mondiale des TIC pour les émissions de gaz à effet de serre — autant pour la production des appareils que leur utilisation — se situerait à environ 3 %, soit l'équivalent

26. CEFRIQ, *PME 2.0 - Le passage au numérique*, mars 2017, p.9.

27. MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE LA SCIENCE ET DE L'INNOVATION, *Feuille de route Industrie 4.0, plan d'action en économie numérique*, 2016, p.5.

28. Cédric LETERME, *L'avenir du travail vu du Sud. Critique de la « quatrième révolution industrielle »*, édition Syllepse, 2019, p.44.

29. Dans *The End of Work*, un livre publié en 1995, Jeremy Rifkin prévoyait un chômage massif en raison des nouvelles technologies de l'information et de la communication.



du transport aérien mondial³⁰. Cette proportion ira en augmentant, particulièrement à cause de l'utilisation croissante des téléphones cellulaires et des centres de données. Loin d'être dématérialisées, ces technologies pourraient freiner les efforts de lutte contre les changements climatiques.

UNE RÉVOLUTION AU SERVICE DES PLUS RICHES

Pour certains, cette notion de révolution industrielle « est d'abord une fable qui s'inscrit dans des luttes; elle sert à justifier les mutations en cours en les présentant comme inéluctables, car inscrite dans le sens de l'histoire³¹ ». En effet, le discours sur la numérisation de l'économie est loin d'être neutre et il sert des intérêts bien particuliers. Dans le système capitaliste, les changements technologiques demeurent une constante et leur objectif, hier comme aujourd'hui, demeure le même : augmenter la productivité, accroître la croissance économique et réduire les coûts de main-d'œuvre. La hausse fulgurante des inégalités au cours des trente dernières années s'explique par le partage inéquitable des gains de productivité résultant de l'automatisation et l'adoption des technologies de l'information et de la communication. La mondialisation, la financiarisation de l'économie et la montée du néolibéralisme constituent également des facteurs importants.

La numérisation de l'économie laisse craindre un creusement encore plus important de ces inégalités et une hausse du pouvoir des plus riches. Les entreprises de nouvelles technologies tendent à former des monopoles ou des oligopoles, ce qui concentre davantage le pouvoir économique entre les mains de quelques individus³². Le secteur numérique est dominé par seulement quelques entreprises comme Google, Facebook, Uber, Amazon, Apple ou Microsoft. Les entreprises gagnantes ont tendance à éliminer toute concurrence sur le marché et réalisent des profits faramineux³³. Par exemple, le moteur de recherche Google accapare plus de 90 % des parts de marchés à l'échelle mondiale. Amazon occupe une place de quasi-monopole dans plusieurs secteurs, notamment le commerce de détail³⁴.

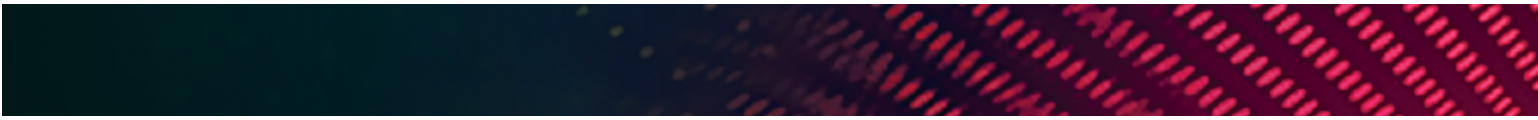
30. Lotfi BELKHIR et Ahmed ELMELIGI, « Assessing ICT Global Emissions Footprint: Trends to 2040 & Recommendations », *Journal of Cleaner Production*, vol. 177, mars 2018, p.448-463.

31. François JARRIGE, « Révolutions industrielles : l'histoire d'un mythe », C.E.R.A.S, n° 349, 2015-2016, p.15.

32. Les fondateurs de ces entreprises font partie des personnes les plus riches au monde. Pensons notamment à Bill Gates (Microsoft), Mark Zuckerberg (Facebook), Jeff Bezos (Amazon) et à Larry Ellison (Oracle).

33. Ce qu'on appelle en anglais la logique du *winner takes all*.

34. K. Sabeel RAHMAN, « The New Octopus », *Logic*, n° 7, 2019, p.8, [En ligne] [logicmag.io/scale/the-new-octopus/].



CHAPITRE 2 : UN DISCOURS SUR L'EMPLOI À NUANCER

Au cours du dernier siècle, des professions ont disparu et des secteurs complets d'activité économique ont été chamboulés. Les travailleurs et les travailleuses ont quitté en masse le secteur agricole pour s'installer dans les villes. Les chevaux ont fait place aux voitures. Les typographes ont rangé leurs caractères en plomb. La connexion téléphonique automatique a rendu obsolète le travail des opératrices. Dans le système capitaliste, le changement demeure la règle plutôt que l'exception. Au cours des dernières décennies, de tels changements se sont poursuivis. Le secteur des services s'est développé alors que le secteur manufacturier a entamé un long déclin qui se poursuit encore aujourd'hui. L'emploi permanent à temps plein a perdu en importance pour faire place à des emplois temporaires et à temps partiel ainsi qu'au travail autonome. Des secteurs d'activité économique ont été durement frappés par la mondialisation.

Depuis la crise économique de 2008, des voix s'élèvent et affirment que le marché de l'emploi serait à la veille d'une rupture totale, c'est-à-dire des changements majeurs parfois qualifiés de disruptifs ou de perturbateurs. Certains métiers seraient à haut risque d'être automatisés, laissant ainsi des milliers de personnes sans emploi. L'économie de plateformes, basée sur le travail autonome, laisserait présager la fin du salariat tel qu'on le connaît. Bien qu'aucun secteur d'activité ne serait à l'abri de ce tsunami numérique, certains seraient plus vulnérables que d'autres. Les nouvelles technologies contribueraient à la polarisation et à une mondialisation accrue du marché de l'emploi. Mais qu'en est-il vraiment ? Ce chapitre pose un regard critique sur les différentes idées véhiculées par le discours de la numérisation de l'économie en matière d'emploi.

2.1 La fin de l'emploi n'est pas pour demain

Les médias font souvent état de prévisions alarmistes sur l'avenir de l'emploi. Selon une étude américaine de 2013 fréquemment citée, 47 % des emplois aux États-Unis comportent un risque élevé d'être automatisés, et ce, dans un horizon de 10 à 20 ans³⁵. Il s'agit là uniquement d'un risque et non d'une certitude absolue. Malgré cette nuance, ce type d'analyse

repose sur une méthodologie faible et des hypothèses hautement contestables et ne devrait pas être prise au sérieux. En fait, peu de preuves existent voulant que l'automatisation puisse entraîner des pertes d'emplois massives³⁶. Bien que le passé ne soit pas garant de l'avenir, l'histoire tend à confirmer cette tendance.

Comme le soulignent un chercheur et une chercheuse de l'Institut syndical européen, « il est sans doute précipité, et très probablement erroné, de conclure à une substitution de l'homme par la machine. C'est sans doute davantage en termes de complémentarité qu'il convient de penser, et de construire le futur³⁷ ». C'est exactement en ces termes que réfléchit l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Selon cette dernière, « il est peu probable que l'automatisation et la numérisation détruisent un grand nombre d'emplois³⁸. » Pour le Canada, seulement 9 % des emplois comporteraient un risque élevé d'automatisation complète. Ainsi, les emplois répétitifs peuvent être automatisés et les travailleuses et les travailleurs ayant peu d'éducation risquent le plus de voir leur emploi disparaître³⁹. Plutôt que des pertes d'emplois massives, il faudrait surtout s'attendre à une transformation des emplois.

Dans ces changements structurels sur l'emploi, est-ce que les femmes sont plus à risque ? On observe certains signes précurseurs qui sont autant négatifs que positifs. Les femmes sont plus présentes dans des secteurs où les risques d'automatisation sont faibles, comme la santé, l'enseignement ou les autres métiers du *care*⁴⁰. La demande pour ces emplois devrait continuer de croître au cours des prochaines années. Toutefois, certains pensent que les hommes pourraient à terme souhaiter occuper ces emplois qui ne peuvent être automatisés. Certains emplois à prédominance féminine, notamment le travail administratif et de bureau, seraient plus faciles à automatiser.

35. Carl BENEDIKT FREY et Michael A. OSBORNE, « The Future of Employment: how Susceptible are Jobs to Computerisation? », *Oxford Martin School Working Paper*, Oxford University, 2013, p.38.

36. Lawrence MISHEL et Josh BIVENS, « The Zombie Robot Argument Lurches on », *Economic Policy Institute*, 24 mai 2017.

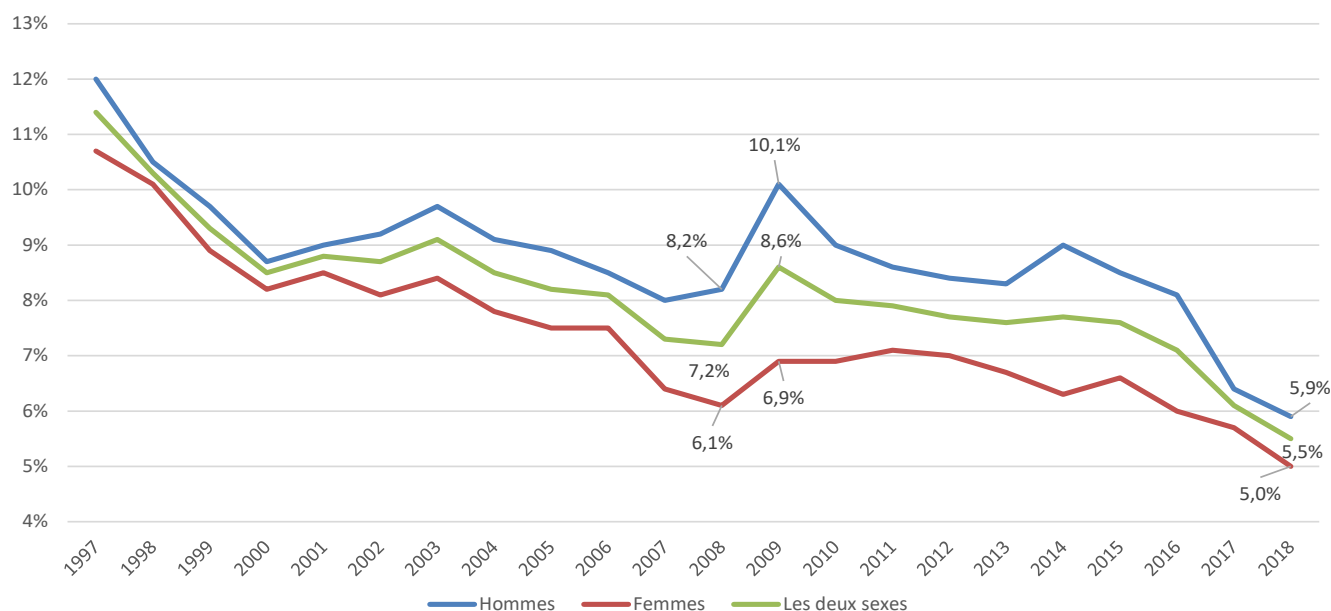
37. Gérard VALENDUC et Patricia VENDRAMIN, *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, Institut syndical européen, Working paper, 2016, p.29.

38. Melanie ARNTZ, Terry GREGORY et Ulrich ZIERAHN, « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 189, 2016, p.5.

39. *Ibid.*, p.2-3.

40. Terme anglo-saxon qui désigne une sensibilité envers les besoins des autres et leur prise en charge, notamment par des soins (ex. : soins à domicile, soins aux personnes âgées, éducatrices en garderie, etc.).

Figure 1

Évolution du taux de chômage, hommes et femmes, Québec (1997-2018)

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Indicateurs du marché du travail, résultats selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, Ontario et Canada*, Québec, [En ligne] [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/indicateur-marche/emploi_population.html].

On peut également se demander si la réduction de la pénibilité physique du travail dans certains secteurs masculins pourrait attirer davantage de femmes. Aussi, on constate que les femmes sont très peu présentes dans le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC), alors qu'il devrait croître au cours des prochaines années. Selon le comité sectoriel TECHNOCOMPÉTENCES, leur proportion a été établie à 20 % en 2016⁴¹. Ces quelques hypothèses illustrent la difficulté de prévoir les impacts de la numérisation de l'économie sur le niveau d'emploi et les possibilités d'emploi des

femmes. Il faut néanmoins rester vigilant sur la question !

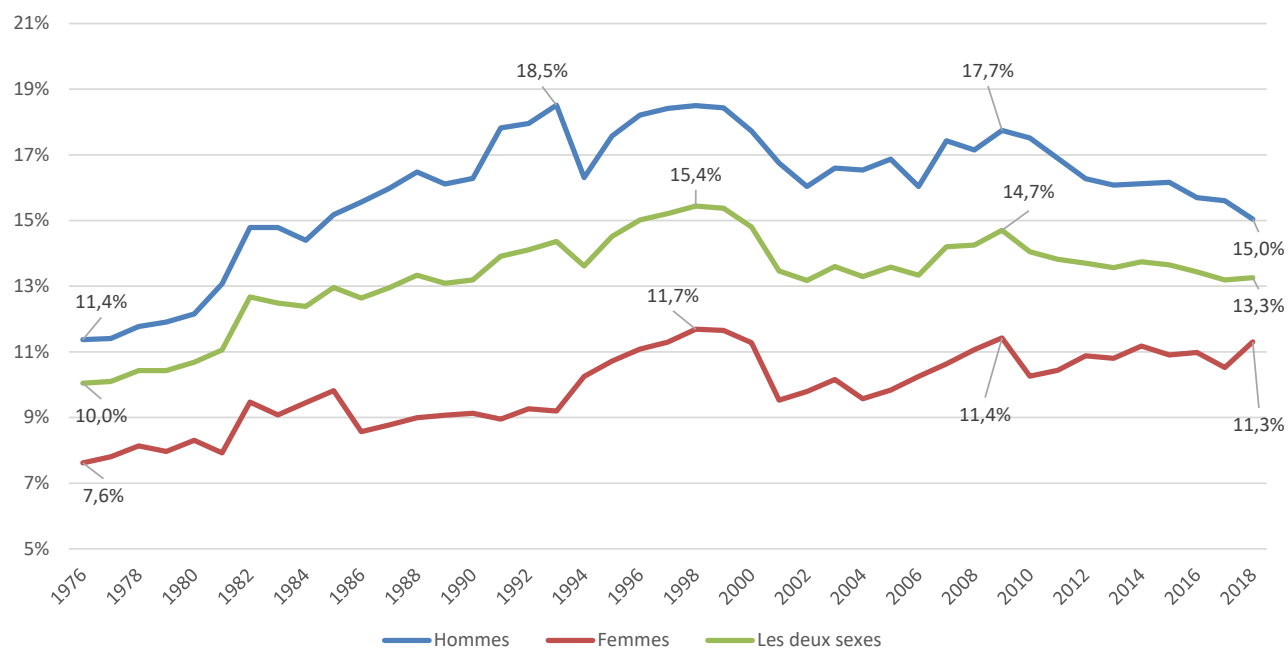
L'analyse des données les plus récentes montre que la fin de l'emploi n'est pas à l'aube de survenir. Depuis la récession des années 1990, le taux de chômage a décliné de manière progressive jusqu'à ce que survienne la crise de 2008. En 2009, celui-ci a remonté de façon importante, passant de 7,2 % à 8,6 %. Pour les femmes, cette hausse est moins accentuée (voir figure 1). Après la crise économique, le taux de chômage poursuit cette même tendance à la baisse, laquelle s'est accélérée au cours des dernières années. Depuis quelques années, le marché de l'emploi se caractérise par une vigueur exceptionnelle. En effet, le taux de chômage se situait à 5,5 % en 2018, soit le plus bas niveau jamais observé depuis des décennies. Il est même plus bas que celui de l'Ontario (5,6 %) ! De plus, l'écart entre le taux de chômage des hommes et des femmes, qui a atteint des sommets en 2009, s'est considérablement réduit en 2018. Les données pour les huit premiers mois de 2019 laissent présager une baisse additionnelle si la tendance se maintient. Dans la plupart des pays de l'OCDE, le taux de chômage est également en baisse. Les données statistiques du marché de l'emploi ne font pas état d'un chômage de masse causée par les nouvelles technologies. On constate plutôt que l'emploi croît plus rapidement que la population active, ce qui a mené à une baisse importante du chômage. Le

Pourquoi analyser la période 2009-2018 ?

Le discours sur la numérisation de l'économie a émergé aux alentours de la crise économique de 2008. Plusieurs plateformes ont fait leur apparition durant ces années, notamment Uber (2009), Airbnb (2008) et Mechanical Turk (2005). Pour mieux évaluer l'impact réel de ces nouvelles technologies sur l'emploi, les prochaines sections effectueront une analyse de la période 2009-2018, et ce, tout en la comparant avec les périodes antérieures. L'analyse de cette période permet néanmoins de contraster les promesses de la numérisation de l'économie avec un état des lieux de l'emploi.

41. TECHNOCOMPÉTENCES, *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) au Québec*, 2018, p.50.

Figure 2

Part du travail autonome dans l'emploi total, hommes-femmes, Québec (1976-2018)

Source : Calculs FTQ, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le sexe, Québec*, [En ligne] [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/emploi_age_sexe.html].

Québec n'a donc jamais été aussi près du plein emploi, ce qui s'explique notamment par le vieillissement de la population et la croissance économique.

2.2 Le salariat, un régime en voie de disparition ?

Pour certains, les progrès technologiques n'annonceraient rien de moins que la fin du salariat. Il faudrait se préparer à un monde sans emplois, sans milieux de travail et surtout sans « patrons » ! En réduisant les coûts de transaction, les diverses plateformes rendraient inutile l'embauche permanente de personnes salariées par les entreprises. Plutôt que d'occuper un emploi, les travailleurs et les travailleuses réaliseraient une multitude de petites tâches ou recevraient une allocation de l'État afin de subvenir à leurs besoins de base. Les données statistiques montrent qu'il est prématuré d'enterrer le salariat. Certes, la part du travail autonome dans l'emploi a fortement augmenté au cours des années 1970 jusqu'à la fin des années 1990, et ce, autant pour les deux sexes. On observe une diminution au cours des années 2000 qui est suivie d'une hausse aux alentours de la crise économique de 2008. Pour la période 2009-2018, le nombre d'emplois autonomes stagne alors que les emplois salariés

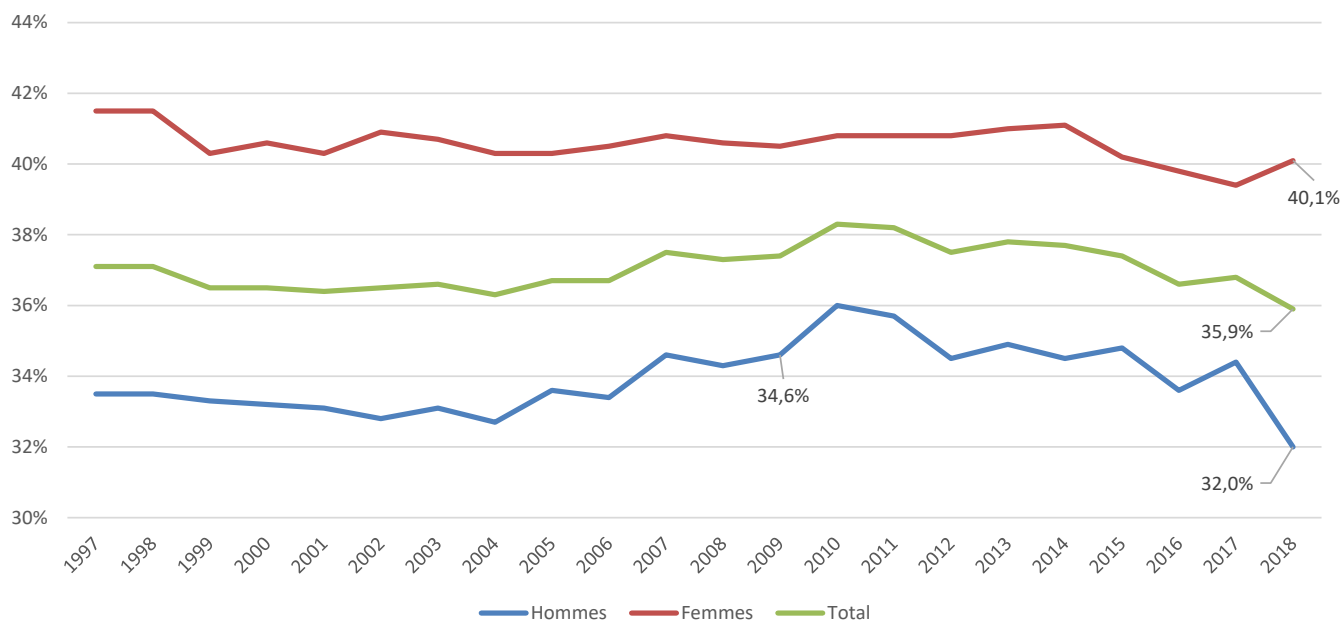
augmentent fortement. La diminution de la part du travail autonome est particulièrement forte pour les hommes. Dans l'ensemble du Canada, la part du travail autonome dans l'emploi est demeurée stable au cours des dernières années selon Statistique Canada⁴². Il est quand même ironique que le discours sur la fin du salariat ait pris son envol au même moment où l'on observe un déclin du travail autonome.

Toutefois, les statistiques actuelles ne permettent pas de mesurer avec exactitude l'ampleur du travail autonome effectué sur les plateformes. D'après une étude de Statistique Canada, le nombre d'adultes canadiens qui ont offert des services de transport de personnes et des services de location de logement en 2016 a respectivement été de 72 000 et 69 000⁴³. Ce nombre demeure faible comparativement aux quelque 18 millions de Canadiens et Canadiennes en emploi. Un sondage mené par la Banque du Canada pour l'ensemble du pays a demandé aux Canadiens et aux Canadiennes s'ils avaient effectué des tâches

42. Lahouaria YASSAD et Vincent FERRAO, « Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils ? », *Regards sur les statistiques du travail*, Statistique Canada, 28 mai 2019, [En ligne] [www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/71-222-x/71-222-x2019002-fra.pdf?st=_XDM02Bf].

43. STATISTIQUE CANADA, « L'économie du partage au Canada », *Le Quotidien*, 28 février 2017.

Figure 3

Taux de travail atypique, hommes-femmes, Québec (1997-2018)

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, Québec, Ontario et Canada, Québec*, [En ligne] (www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/taux_emploi_atypique.html).

sur une plateforme sur une période de deux ans⁴⁴. Ainsi, 4,0 % des répondants et des répondantes ont été payés pour réaliser diverses tâches en ligne et 1,6 % travaillent sur des plateformes de transport de personnes comme Uber ou Lyft. La situation canadienne s'apparente à celle des États-Unis. Selon les résultats d'un sondage du Pew Research Center mené en 2016, 8 % des répondantes et des répondants américains ont gagné de l'argent sur des plateformes de travail, dont 5 % pour des tâches en ligne et 2 % pour le transport de personnes⁴⁵.

Les résultats de ces sondages méritent toutefois certaines précisions. Les personnes qui effectuent des tâches sur ces plateformes n'ont pas toutes le même niveau d'implication. Certaines occupent déjà un emploi à temps plein et effectuent quelques heures par semaine afin d'accroître leurs revenus. Pour d'autres, il s'agit d'un travail à temps plein et leur principale source de revenus. On trouve également des personnes qui ont effectué des tâches seulement à quelques reprises. Malgré leur place relativement marginale dans l'économie, il demeure que les plateformes ont connu

une progression importante en très peu de temps. Toutefois, celles-ci ne semblent pas avoir causé une augmentation du travail autonome au Québec.

Pour certains analystes, on assisterait à un affaiblissement du modèle traditionnel de l'emploi en raison des nouvelles technologies. Jadis dominant, l'emploi permanent à temps plein a subi d'importants reculs au cours des décennies 1970 et 1980. Les emplois atypiques (à temps partiel, temporaire, autonome et par cumul d'emplois), qui sont généralement plus précaires et de moins grande qualité⁴⁶, ont quant à eux considérablement progressé. Comme c'est généralement observé dans le cas des récessions, le taux de travail atypique a quelque peu augmenté avant et après la crise de 2008 (figure 3). Par la suite, on observe une diminution de ce taux, lequel s'élevait à 35,9 % en 2018, soit le plus bas niveau enregistré au cours des vingt dernières années. Pour le moment, la numérisation de l'économie ne semble pas avoir contribué à une augmentation de l'emploi atypique.

Cette diminution globale cache toutefois certaines disparités. En effet, la grande partie de cette diminution est attribuable aux hommes dont le taux de

44. Olena KOSTYSHYNA et Corrine LUU, « The Size and Characteristics of Informal ("Gig") Work in Canada », *Banque du Canada*, Note analytique du personnel, 2019, p.15.

45. Le travail sur plateformes comprend des tâches en ligne (micro-travail), le transport de personnes, la livraison, le ménage et le lavage et d'autres tâches variées. Voir Aaron SMITH, « Gig Work, Online Selling and Home Sharing », *Pew Research Center*, 2016, p.2.

46. Mesurer la qualité d'un emploi ne dépend pas seulement du statut d'emploi (typique ou atypique). Plusieurs autres variables entrent en jeu. Au-delà des discussions sur la numérisation de l'économie, il demeure qu'un trop grand nombre d'emplois sont de mauvaise qualité.

travail atypique est passé de 34,6 % en 2009 à 32 % en 2018. Les femmes, dont le taux de travail atypique est historiquement plus élevé parce qu'elles occupent davantage des emplois à temps partiel, ont enregistré des gains beaucoup plus faibles au cours de cette même période. Leur taux de travail atypique s'élevait à 40,1 % en 2018. Pire encore, l'écart entre les hommes et les femmes pour l'année 2018 est le plus élevé observé depuis les vingt dernières années. En outre, certaines catégories ont enregistré des hausses ou un maintien du taux de travail atypique, notamment les jeunes âgés de 15 à 24 ans, les emplois nécessitant des compétences élémentaires⁴⁷ ainsi que ceux et celles qui œuvrent dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs.

2.3 Des secteurs plus vulnérables que d'autres ?

Dans la plupart des études sur la numérisation de l'économie, on estime que les risques de pertes d'emplois dues à l'automatisation varient d'un secteur d'activité économique à l'autre. Selon les résultats d'une étude canadienne, voici les cinq secteurs les plus et les moins à risque ainsi que le pourcentage des tâches pouvant être automatisées pour chacun d'entre eux.

D'après les statistiques du marché de l'emploi pour la période 2009-2018⁴⁸, on constate que les secteurs considérés comme vulnérables n'ont pas nécessairement enregistré un déclin. La part de l'emploi dans les services de restauration et d'hébergement n'a pas bougé au cours de cette période (6,8 % de l'emploi total). Le secteur du transport et de l'entreposage a connu une croissance constante et sa part dans l'emploi total est passée de 4,5 % en 2009 à 5,1 % en 2018. Pour le secteur minier et gazier, le nombre d'emplois a augmenté et sa part dans l'emploi total demeure stable. Quant au secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, sa part de l'emploi total a légèrement diminué. Seul le secteur manufacturier (fabrication) a enregistré un recul important, sa part dans l'emploi total passant

Tableau 1
Secteurs les plus et les moins à risque d'automatisation

Secteurs les plus à risque (Pourcentage des tâches automatisables)	Secteurs les moins à risque (Pourcentage des tâches automatisables)
Services de restauration et d'hébergement (69 %)	Services d'enseignement (30 %)
Fabrication (61 %)	Services professionnels, scientifiques et techniques (35 %)
Transport et entreposage (61 %)	Soins de santé et d'assistance sociale (37 %)
Agriculture, foresterie, pêche et chasse (52 %) *	Information, culture et loisirs (38 %)
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz (52 %)	Services immobiliers et services de location et de location à bail (41 %)

*L'auteur a rassemblé plusieurs catégories qui sont habituellement distinctes.

Source : Calcul FTQ, adapté de Creig LAMB, « The Talented Mr. Robot: The impact of Automation on Canada's workforce », *Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship*, 2016.

de 15,0 % en 2009 à 12,7 % à 2018. La contribution de ce secteur au produit intérieur brut a suivi la même tendance. En fait, la place du secteur manufacturier dans l'économie a fortement diminué au cours des dernières décennies et ce déclin s'est accéléré depuis le milieu des années 2000.

Qui plus est, les secteurs où les risques d'automatisation sont faibles n'ont pas tous évolué de la même manière. On observe une forte croissance pour le secteur des soins de santé et d'assistance sociale ainsi que celui des services professionnels, scientifiques et techniques. Les services d'enseignement ont légèrement progressé. Dans d'autres cas, on enregistre des déclin. C'est le cas des services immobiliers, services de location et de location à bail ainsi que celui de l'information, de la culture et des loisirs.

Au bout du compte, on constate que les prévisions sectorielles quant aux risques d'automatisation ne semblent pas se traduire par des pertes d'emplois pour le moment. Il se pourrait que les nouvelles technologies tardent à faire leur entrée. Leur implantation pourrait ne pas entraîner de pertes d'emplois ou créer de nouveaux emplois en quantité équivalente. Dans un même secteur, certains sous-secteurs pourraient être plus à risque que d'autres,

47. « Les emplois dont le niveau de compétence est technique (niveau collégial) ou professionnel et les emplois de gestion sont considérés comme étant qualifiés. Les emplois dont le niveau de compétence est inférieur (intermédiaire ou élémentaire) ou technique non collégial sont, pour leur part, considérés comme semi ou peu qualifiés. ». Voir INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie - État actuel de la réflexion*, édition révisée, 2017, p.35.

48. Lesquelles statistiques proviennent essentiellement de calculs réalisés par la FTQ à partir de Creig LAMB, « The Talented Mr. Robot: The impact of Automation on Canada's workforce », *Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship*, 2016.

ce qui rend l'analyse sectorielle moins pertinente. En outre, les technologies ne sont pas nécessairement le facteur déterminant. La conjoncture économique ou les changements structurels propres à chaque secteur entrent aussi en jeu. Il demeure qu'au-delà des statistiques, des secteurs d'activité économique, comme les médias, ont été bouleversés par la numérisation de l'économie et l'émergence des nouveaux modèles d'affaires.

2.4 Une polarisation du marché de l'emploi ?

Pour plusieurs, la numérisation de l'économie laisse craindre une polarisation du marché de l'emploi, c'est-à-dire une croissance des professions qualifiées et bien rémunérées d'un côté et, de l'autre côté, celles peu qualifiées et faiblement rémunérées combinée à une diminution des professions intermédiaires (ex. : ouvrières et ouvriers qualifiés, cols blancs). Autrement dit, l'emploi se concentre entre deux pôles, ce qui engendre une économie moins inclusive et plus inégalitaire qui crée quelques gagnants, mais beaucoup de perdants. Aussi, la hausse de l'emploi dans les professions hautement rémunérées et qualifiées pourrait stimuler la demande pour certains services à haute intensité de main-d'œuvre, lesquels sont moins bien rémunérés et nécessitent un faible niveau de compétences. Autrement dit, les personnes plus riches voudront aller au restaurant, faire promener leurs chiens, faire garder leurs enfants, se faire masser, etc.

Il n'est pas certain que la numérisation de l'économie amplifie le phénomène de polarisation. Selon l'Economic Policy Institute, il n'existe aucune preuve démontrant que les technologies qui automatisent le travail mènent à une polarisation de l'emploi⁴⁹. Emploi-Québec a effectué des prévisions sur l'emploi pour la période 2015-2024. On s'attend à une légère hausse de la part de l'emploi pour les professions hautement qualifiées ainsi qu'une légère baisse pour les professions qualifiées et peu qualifiées. Il ne faudrait donc pas s'attendre à une polarisation accrue de l'emploi. Sur la seule base des compétences, l'Institut de la statistique du Québec évalue que les changements au marché de l'emploi observés sur la période 1998-2017 n'ont pas entraîné de polarisation⁵⁰.

49. Lawrence MISHEL et Josh BIVENS, « The Zombie Robot Argument Lurches on », *Economic Policy Institute*, 24 mai 2017, p.19.

50. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *L'emploi moins qualifié au Québec : caractéristiques et tendances sur le marché du travail*, octobre 2019, p.34.

D'autres estiment qu'il s'agit d'un risque sérieux qu'il ne faut pas ignorer. Bien que certaines professions libérales, notamment en droit et en finance, pourraient aussi être affectées, ce serait surtout les travailleurs et les travailleuses peu ou moyennement qualifiés qui risquent de subir les conséquences négatives de ces transformations. Comme l'indique l'OCDE, « si la polarisation du marché du travail se poursuit, les salariés risquent d'être plus nombreux à se retrouver coincés dans des emplois peu qualifiés et mal rémunérés, avec peu de possibilités de franchir le fossé de plus en plus large les séparant des emplois assurant une rémunération et un bien-être suffisants⁵¹ ».

2.5 Un marché de l'emploi de plus en plus mondialisé ?

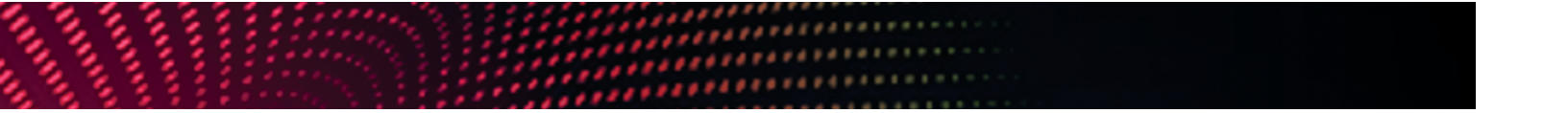
La numérisation de l'économie, en permettant une meilleure interconnectivité, vient accentuer la division internationale du travail. Conséquemment, on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'encore plus d'emplois puissent être délocalisés, particulièrement dans le secteur des services. Cela pourrait autant s'appliquer à des emplois peu qualifiés, par exemple les micro-tâches sur les plateformes, qu'à des professions comme les médecins, les avocats et les avocates ou les programmeurs et les programmeuses informatiques⁵². Des hôpitaux canadiens sous-traitent déjà l'analyse de radiographie et d'échographie en Inde⁵³.

À cet égard, les plateformes contribuent à ce que le marché du travail soit encore plus global. Par exemple, la plateforme Upwork met en relation des entreprises et des travailleurs et des travailleuses de partout dans le monde pour réaliser à peu près n'importe quelle tâche pouvant s'effectuer sur un ordinateur (design graphique, création de sites Web, programmation informatique, traduction, etc.). Pour obtenir des contrats sur cette plateforme, les travailleuses et les travailleurs du Canada doivent rivaliser avec ceux des États-Unis, de la France, mais aussi avec ceux de pays où les salaires sont très bas comme l'Inde ou la Chine. Cette concurrence entraîne une détérioration

51. L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE), *Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique. Synthèses sur l'avenir du travail*, 2016, p.3.

52. Martin FORD dans Christophe DEGRYSE, *Les impacts sociaux de la numérisation de l'économie*, Institut syndical européen, Working Paper, 2016, p.21-22.

53. Thomas GERBET, « Des hôpitaux canadiens sous-traitent les analyses radiologiques en Inde », *Radio-Canada*, 4 mai 2017, [En ligne] [ici. radio-canada.ca/nouvelle/1031672/teleradiologie-canada-inde-radiologues-delocalisation-hopitaux-telemedecine].



des salaires et des conditions de travail. De plus, cette main-d'œuvre atomisée et facilement remplaçable détient un rapport de force très faible par rapport aux employeurs⁵⁴. Évidemment, ce phénomène n'est pas perçu de la même façon dans les pays du Nord que dans ceux du Sud. L'attribution de contrats à l'échelle mondiale constitue un péril pour les travailleuses et les travailleurs québécois, mais une opportunité d'intégrer le marché du travail pour un travailleur ou une travailleuse du Sud⁵⁵.

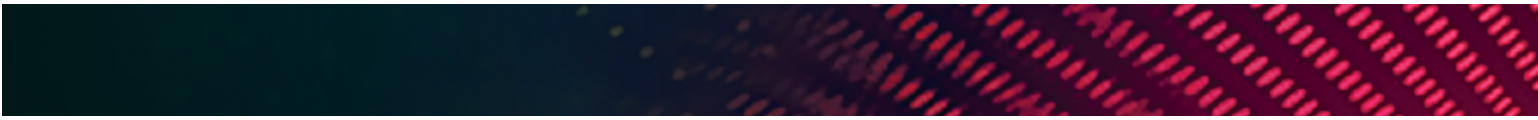
2.6 Un potentiel de transformations plutôt qu'une certitude

Cet état des lieux ne permet pas de conclure à une transformation rapide du marché de l'emploi qui serait causée par la numérisation de l'économie. Pas de pertes massives d'emplois, pas de déclin du salariat ni de croissance fulgurante du travail autonome. Comme le grand soir qui se fait toujours attendre, ces transformations sont peut-être repoussées à plus tard lorsque les technologies « disruptives » feront finalement leur apparition. Il demeure que personne ne peut prédire avec exactitude les impacts de ces changements technologiques en matière d'emploi.

Pour la FTQ, la numérisation de l'économie représente plutôt un potentiel de transformations qu'il faut prendre au sérieux sans toutefois la considérer comme une certitude absolue. Il faut également tenir compte des autres tendances de fond comme la mondialisation, les changements climatiques, le vieillissement de la population, les tensions commerciales et les politiques des gouvernements. Évidemment, ces données statistiques permettent uniquement de brosser un portrait global et ne rendent pas compte de ce que vivent les travailleurs et les travailleuses sur le terrain en matière de changements technologiques. Pourtant, c'est un aspect important à prendre en compte et qui sera analysé en profondeur dans les prochaines parties.

54 . Ursula Huws, « Working Online, Living Offline: Labour in the Internet Age », *Work organization, Labour & Globalisation*, vol. 7, n° 1, 2013, p.6.

55 . Ursula Huws, « Logged In. The New Economy makes it Harder than Ever to Untangle Capitalism from our Daily Lives », *Jacobin*, 6 janvier 2016, [En ligne] [www.jacobinmag.com/2016/01/huws-sharing-economy-crowdsourcing-uber-workers/].



PARTIE 2 : LA NUMÉRISATION ET SES IMPACTS SUR LE TRAVAIL

CHAPITRE 3 : LES ENJEUX EN MATIÈRE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les géants numériques et les *startups* font miroiter la promesse d'un travail libéré, intéressant et plus humain. Cette vision idyllique ne représente pas nécessairement ce que vivent aujourd'hui la très grande majorité des travailleurs et des travailleuses. Les employeurs implantent de nouvelles technologies en fonction de leurs intérêts. De tels changements sont parfois positifs, mais la plupart du temps ils s'accompagnent de modifications négatives en matière d'organisation du travail. La vie privée à l'intérieur comme à l'extérieur des milieux de travail est menacée par les innovations technologiques. De nouvelles opportunités, mais aussi de nouveaux risques font leur apparition en matière de santé et sécurité du travail. Sur les plateformes numériques, des travailleuses et des travailleurs supposément autonomes effectuent des tâches ou des micro-tâches sous le contrôle d'un algorithme.

Le taylorisme est loin d'avoir disparu. Il a tout simplement revêtu de nouveaux habits. Depuis, les innovations technologiques se sont succédé. Elles ont permis d'importants bonds en matière de productivité, mais aussi un plus grand contrôle patronal sur l'organisation du travail ce qui a entraîné une intensification du travail. En raison des nouvelles possibilités de surveillance et de contrôle, mais aussi des effets néfastes sur les travailleurs et les travailleuses notamment en matière de santé mentale, certains parlent même de l'émergence de nouvelles formes de taylorisme ou de néo-taylorisme.

Qu'est-ce que le taylorisme ?

Au 19^e siècle, Frederick Winslow Taylor a réalisé des études de temps et de mouvements afin d'établir la meilleure façon de réaliser une tâche, et ce, dans le but d'augmenter la productivité. Le taylorisme ou l'organisation scientifique du travail se caractérise notamment par une division du travail entre les personnes qui conçoivent et celles qui exécutent, une standardisation et une décomposition des tâches ainsi que par un contrôle systématique sur le travail.

3.1 Une implantation et des bouleversements variables

Bien que l'on n'observe pas de véritable rupture technologique à l'heure actuelle, les milieux de travail continuent de changer⁵⁶. Certains sont très

Ce que la FTQ disait en 1989...

« Depuis, les nouvelles technologies ont pris, tant bien que mal, le chemin des ateliers, des bureaux, des magasins, etc. Elles permettent généralement plus de souplesse et une plus grande rapidité d'adaptation dans la production. Pour les travailleurs et travailleuses, les conséquences ont été plus souvent négatives que positives, malgré les protections que nous avons réussi à négocier. Nos analyses syndicales ont démontré que parmi les principales conséquences, il y a l'intensification du travail, l'augmentation du contrôle sur les travailleurs et travailleuses, une diminution de la marge de manœuvre dans l'exécution du travail et des changements dans les compétences requises ».

Source : FTQ, *Un syndicalisme en changement*, document de travail, 21^e Congrès, 1989, p.7.

informatisés, d'autres moins. Certains ont introduit des robots, d'autres non. Certains présentent une automatisation poussée de leur processus de production; d'autres sont à peine touchés par celle-ci. L'implantation de ces nouvelles technologies est beaucoup plus complexe que ce qui est habituellement annoncé. Dans plusieurs situations, les nouvelles machines ne livrent pas la marchandise, effectuent un travail de moindre qualité ou nécessitent d'importantes adaptations. Des logiciels, comme le tristement connu Phénix, ne fonctionnent pas comme prévu et entraînent des conséquences désastreuses pour les travailleurs et les travailleuses.

La numérisation de l'économie et la transformation des habitudes de consommation ont également provoqué des impacts importants sur le modèle d'affaires de plusieurs entreprises. Pensons notamment à l'achat en ligne qui a augmenté le nombre de colis à livrer ou à l'arrivée d'Internet qui a fait chuter les ventes et les revenus publicitaires pour les journaux papier. Dans certains milieux de travail, les changements technologiques menacent sérieusement la survie des entreprises; dans d'autres, les changements apparaissent nécessaires à la pérennité de l'entreprise.

Hier comme aujourd'hui, l'implantation de nouvelles technologies vise avant tout à répondre aux besoins des employeurs. Les principaux motifs divergent peu, et ce, autant dans le secteur public que privé. Il s'agit d'augmenter la productivité, de réduire les coûts de main-d'œuvre, de faire face à la concurrence ou de réaliser des économies d'échelle. Autrement dit, les

56. Ce chapitre est largement inspiré des résultats de l'enquête terrain réalisée auprès des syndicats affiliés, menée entre les mois de mars et juillet 2019.

employeurs sont toujours à la recherche d'économies de temps et d'argent pour que cela coûte moins cher !

De manière générale, les employeurs ne consultent pas les syndicats avant d'introduire des technologies. On nous rapporte qu'un employeur est même allé jusqu'à introduire de nouvelles machines pendant un conflit de travail. Dans certains cas, les employeurs prétendent que les changements ne sont pas de nature technologique pour contourner l'application de la clause de convention collective en la matière. Ils invoquent plutôt l'adoption d'un nouveau modèle d'affaires ou d'une réorganisation du travail. Depuis au moins les années 1960, les syndicats dénoncent le fait que la primauté des droits de la direction entrave le droit à la négociation collective quant aux changements technologiques⁵⁷.

Une constante se dessine dans ce vaste panorama : les enjeux associés aux changements technologiques demeurent sensiblement les mêmes que par le passé. Ce n'est pas tant les technologies en elles-mêmes que la vision patronale de l'organisation du travail qui pose problème.

3.2 De nouvelles possibilités de surveillance patronale

LES MILIEUX DE TRAVAIL GÉNÈRENT ÉNORMÉMENT DE DONNÉES

Les technologies existantes permettent déjà de surveiller à la trace les travailleurs et les travailleuses. Avec les innovations technologiques, ceux-ci génèrent de plus en plus de données. Sur les ordinateurs, il est possible d'effectuer des captures d'écran ou d'enregistrer les frappes de clavier et les clics de souris. L'historique de navigation peut également être consulté. Des syndicats craignent que leur employeur épie leurs courriels ou accumule des données sur leurs membres, lesquelles pourraient être utilisées plus tard. Pour d'autres, ces nouveaux moyens de surveillance ne comportent pas que des aspects négatifs. Les données permettraient de mieux défendre les membres dans le cas des mesures disciplinaires abusives ou injustifiées et même de contester les cibles irréalistes de l'employeur en matière de rendement.

UNE SURVEILLANCE AUTOMATISÉE ET PLUS INTRUSIVE

Les dispositifs portables ont commencé à faire leur apparition au Canada, mais ne semblent pas avoir dépassé l'étape de projets pilotes pour le moment⁵⁸. Il peut s'agir de n'importe quel objet connecté porté par un individu et qui génère des données. Pensons par exemple à un capteur d'activité de type Fitbit (voir encadré page suivante). Ces dispositifs permettent de générer des données de nature diverse : localisation des travailleurs et des travailleuses, mesures physiologiques et biométriques (rythme cardiaque, pression artérielle, fatigue) ou état de l'environnement de travail (température, humidité, pression atmosphérique). Une personne salariée peut ainsi générer jusqu'à 30 Go de données par semaine, soit un peu plus de 4 disques Blu-ray, selon certaines estimations⁵⁹. D'une certaine façon, ces dispositifs portables peuvent être considérés comme une mise à jour des études de temps et de mouvements de Taylor, mais d'une ampleur beaucoup plus importante.

Les nouvelles technologies promettent d'automatiser la surveillance, la rendant moins coûteuse, plus efficace et plus accessible. Par exemple, des dispositifs portables permettent de suivre tous les déplacements d'un individu en temps réel. C'est l'équivalent d'utiliser un horodateur (*punch*) chaque seconde pour confirmer sa localisation. Grâce à la reconnaissance faciale, l'intelligence artificielle (IA) promet d'analyser beaucoup plus efficacement des bandes vidéo qu'un être humain. De plus en plus, les employeurs font la promotion du télétravail afin, entre autres, de répondre aux besoins des personnes salariées, mais aussi de réduire leurs besoins en espace. Grâce aux données générées par l'utilisation d'un ordinateur, ces derniers peuvent surveiller des personnes salariées à distance. Bien que nous n'ayons pas observé de tels cas dans les milieux de travail syndiqués de la FTQ, il faut craindre de telles dérives considérant que ces technologies sont disponibles et utilisées par d'autres employeurs à travers le monde.

Comparativement à un contremaître équipé d'un chronomètre ou à une caméra vidéo, la surveillance des données numériques est moins apparente. Elle est toutefois beaucoup plus intrusive et opaque. Dans certains cas, les travailleurs et les travailleuses ne savent pas s'ils sont surveillés et comment

57. Voir John F. FRYER, « The Implications of Technological Change for Collective Bargaining », *Relations industrielles*, vol. 22, n° 3, 1967, p.411-421.

58. Steve RICHARDSON et Debra MACKINNON, *Left to their Own Devices? Privacy Implications of Wearable Technology in Canadian Workplaces*, 2017, p.37.

59. Phoebe MOORE et Andrew ROBINSON, « The Quantified Self: What Counts in the Neoliberal Workplace », *New Media & Society*, 2015.

Des dispositifs portables de toute sorte !

Une étude canadienne a recensé plus de 420 dispositifs portables pouvant être utilisés dans les milieux de travail. Ceux-ci peuvent être regroupés dans neuf catégories : des dispositifs de suivi de la mise en forme, des montres intelligentes, des capteurs corporels, des lunettes intelligentes, des caméras corporelles, des vêtements et accessoires intelligents, des casques de réalité virtuelle, des dosimètres et autres dispositifs. Voici trois exemples qui illustrent certaines inquiétudes quant aux données collectées, leur utilisation et les impacts sur la vie privée :

- ▼ Les téléphones cellulaires constituent le dispositif portable le plus commun. Dans certains milieux de travail, des employeurs demandent qu'une application soit utilisée par les travailleurs et les travailleuses pour le calcul du nombre d'heures travaillées. Toutefois, les téléphones sont tous équipés de géolocalisation. Est-ce que l'application enregistre les déplacements des travailleurs et des travailleuses même sur leur temps hors travail ?
- ▼ Une entreprise en construction aurait installé des puces dans les casques dans le but d'avertir les opérateurs et opératrices de machinerie lorsqu'un individu entre dans le périmètre de sécurité. Mais est-ce qu'une telle technologie peut se substituer aux mesures traditionnelles pour prévenir les accidents ?
- ▼ Dans un entrepôt de la compagnie d'entreposage DHL aux Pays-Bas, des travailleurs et des travailleuses se sont portés volontaires pour préparer des commandes à l'aide de lunettes intelligentes (*vision picking*). Les instructions sur les objets à ramasser apparaissent dans le coin supérieur droit de la lunette et, une fois le code-barre scanné, d'autres instructions suivent concernant l'endroit où les placer. Selon l'employeur, une telle innovation permet de travailler plus rapidement, plus efficacement, de rendre le travail plus sûr et de faciliter la formation des nouvelles personnes*. Mais qu'en est-il de la fatigue physique et mentale, et de la vie privée ?

* Pien HEUTS, « DHL expérimente la réalité augmentée », *HESA MAG*, no 16, 2017, p.23.

Source : Steve RICHARDSON et Debra MACKINNON, *Left to their Own Devices?, Privacy Implications of Wearable Technology in Canadian Workplaces*, 2017.

les données sont traitées. Comparativement à la surveillance classique, les algorithmes permettent d'analyser une quantité importante de données afin d'identifier des tendances (*patterns*) et de tirer de nouvelles informations. L'ensemble de la journée d'un travailleur ou d'une travailleuse peut être décomposé pour évaluer sa productivité. Les mouvements d'une personne permettent de déterminer ses interactions

sociales. Certaines entreprises développent même des produits pouvant détecter des émotions en temps réel à partir de l'intonation de la voix. Cela rend la surveillance encore plus précise et intrusive.

Cette nouvelle forme de surveillance dépend essentiellement de données quantitatives et renforce l'accent sur l'atteinte d'objectifs mesurables. Tous les aspects qualitatifs qui ne peuvent se traduire en données numériques occupent une place moins importante. Même avec le meilleur algorithme du monde, expurgé de tout biais, des décisions qui se basent uniquement sur des données quantitatives ont de bonnes chances d'être injustes. Cette forme de surveillance soulève aussi la question de la dignité humaine. Peut-on réellement réduire les travailleurs et les travailleuses à de simples traces numériques ? Poser la question, c'est y répondre.

LA FIN DE LA VIE PRIVÉE AU TRAVAIL ?

Les nouvelles technologies peuvent être très attrayantes pour les amateurs et les amatrices de nouvelles technologies. Plusieurs personnes portent déjà des capteurs d'activité et analysent leurs propres données biométriques, par exemple dans le cadre d'activités physiques. Les normes sociales quant à la vie privée ont rapidement évolué au cours des dernières années, comme en témoignent les pratiques sur les réseaux sociaux.

De plus en plus, les employeurs estiment qu'ils doivent tout savoir dans le but d'innover ou d'augmenter la productivité. La surveillance électronique est désormais si étroite que l'employeur sait en tout temps où se situent les travailleurs et les travailleuses et ce qu'ils font. Ils considèrent les données personnelles produites en milieu de travail comme étant leur propriété privée, c'est-à-dire comme un produit du travail (*work product*). Par exemple, Deloitte Canada aurait utilisé des dispositifs portables pour enregistrer les interactions sociales, les déplacements des travailleurs et des travailleuses ainsi que le ton de leur voix pour déterminer si la disposition des nouveaux bureaux favorisait la collaboration⁶⁰.

Cette intensité de surveillance s'inscrit directement dans la lignée du taylorisme. Les nouvelles technologies comme l'IA et les mégadonnées se substituent peut-être au chronomètre du contremaître, mais d'une manière beaucoup plus

60. Sara TATELMAN, « Wearable Employee Trackers Raise Issues Around Workplace Morale, Legality », *Benefits Canada*, 14 février 2018, [En ligne] [www.benefitscanada.com/news/wearable-employee-trackers-raise-issues-around-workplace-morale-legality-110791].

Ce que dit le cadre juridique en vigueur

43. Nul ne peut exiger que l'identité d'une personne soit établie au moyen d'un procédé ou d'un dispositif qui porte atteinte à son intégrité physique.

À moins que la loi le prévoie expressément en vue de protéger la santé des personnes ou la sécurité publique, nul ne peut exiger qu'une personne soit liée à un dispositif qui permet de savoir où elle se trouve.

Source : QUÉBEC, *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, chapitre C-1.1.

pernicieuse et avec des conséquences beaucoup plus néfastes. Toutefois, ces pratiques soulèvent d'importantes questions en matière de vie privée au travail. Suivre les travailleurs et les travailleuses en permanence pour les épier ou encore évaluer leur performance n'est généralement pas permis. L'innovation et l'augmentation de la productivité ne peuvent justifier une telle surveillance. Il n'est pas non plus légal de procéder à des tests aléatoires en matière d'alcool ou de drogues. L'employeur doit disposer d'un motif raisonnable. Comme le mentionne un avocat spécialisé en la matière, « les tribunaux appliquent aux nouvelles technologies les mêmes principes qu'à la surveillance vidéo en les adaptant⁶¹ ». De ce point de vue, les technologies extrêmes de surveillance violent clairement la vie privée au travail des personnes salariées.

3.3 Un plus grand contrôle patronal

Plus les employeurs détiendront d'informations sur les travailleurs et les travailleuses et plus grand sera leur contrôle. L'abondance de données sur les personnes salariées et les capacités de traitement ont pour conséquence d'approfondir le taylorisme. Avec ces données, il est probable que les employeurs exercent un contrôle plus intrusif sur les travailleuses et les travailleurs. Par ailleurs, ce contrôle patronal sera de plus en plus automatisé, ce qui facilite la multiplication des dispositifs de contrôle, notamment en ce qui a trait à la gestion du personnel et à l'évaluation du travail.

AGIR COMME DES ROBOTS

À défaut de pouvoir se procurer des robots pour effectuer des tâches plus efficacement et pour moins cher, certaines entreprises demandent plutôt à leurs

Un code de pratique toujours d'actualité !

En 1997, l'Organisation internationale du Travail a publié un code de pratique sur la protection des données personnelles des travailleurs et des travailleuses*. Malgré le fait qu'il ait été publié il y a plus de vingt ans, les principes contenus dans ce document demeurent toujours pertinents dans le contexte des mégadonnées et des nouveaux outils basés sur l'IA. Voici quelques-uns des principes et des recommandations de ce code :

- ▼ Les décisions concernant un travailleur ou une travailleuse ne devraient jamais être uniquement fondées sur le traitement automatique de données personnelles;
- ▼ S'il est nécessaire d'obtenir des données personnelles d'une tierce partie, le travailleur ou la travailleuse devrait en être informé à l'avance et donner explicitement son consentement;
- ▼ Le dépistage génétique devrait être prohibé ou limité;
- ▼ La surveillance en continu ne devrait être permise que pour des raisons de santé et de sécurité au travail ou pour la protection de la propriété privée;
- ▼ Les travailleurs et les travailleuses devraient avoir le droit d'être régulièrement informés sur les données personnelles détenues par l'employeur ainsi que sur leur traitement;
- ▼ Les travailleurs et les travailleuses devraient pouvoir accéder à l'ensemble de leurs données personnelles;
- ▼ Les syndicats doivent être informés et consultés concernant les systèmes automatisés qui traitent les données personnelles ainsi que pour l'introduction de moyens de surveillance électronique.

*Note : Traduction libre. Le guide est uniquement disponible en anglais.

Source : ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Protection of Worker's Personal Data*, Genève, 1997.

travailleurs et à leurs travailleuses de se comporter en robots. Encore une fois, il n'y a là rien de nouveau. Le taylorisme a toujours eu pour objectif de faire des travailleurs et des travailleuses de simples exécutants. Avec la numérisation de l'économie, ces possibilités sont décuplées.

Des entreprises de livraison indiquent à leurs chauffeurs et leurs chauffeuses où mettre leurs clés et crayons, comment conduire afin d'économiser du temps et donc de réaliser encore plus de livraisons. Dans un autre cas, l'introduction des nouvelles technologies a réduit l'autonomie et la capacité d'initiative des travailleurs et des travailleuses en les obligeant à respecter les consignes de l'ordinateur.

61. Stéphane LACOSTE, « La surveillance des employés au travail et en dehors du travail », Conférence prononcée le 26 novembre 2010, Conférence nationale en droit administratif, en droit du travail et de l'emploi, et en droit de la vie privée et de l'accès à l'information de l'Association du Barreau canadien, Ottawa, p.23.

Des horaires de travail inadaptés pour les humains

Grâce aux données sur l'achalandage, la météo, ou le nombre de clientes et de clients, des algorithmes sont en mesure d'élaborer des horaires qui réduisent au maximum les besoins et les coûts de main-d'œuvre. Le « juste à temps » du secteur manufacturier s'applique dorénavant aux êtres humains, ce qui n'est pas sans poser de véritables problèmes en matière de conciliation travail-vie personnelle. Pourtant, ces mêmes outils pourraient être utilisés pour élaborer des horaires qui correspondent davantage aux besoins et aux contraintes des travailleurs et des travailleuses.

Source : Jodi KANTOR et Sam HODGSON, « Working Anything but 9 to 5. Scheduling Technology Leaves Low-Income Parents With Hours of Chaos », *The New York Times*, 13 août 2014, [En ligne] [www.nytimes.com/interactive/2014/08/13/us/starbucks-workers-scheduling-hours.html].

Alors que l'objectif de ce contrôle consiste à augmenter la productivité, on observe que cela entraîne une détérioration de la qualité des services rendus ou des biens produits. Dans un milieu de travail, la centralisation des communications ne permet plus aux travailleurs et aux travailleuses de communiquer librement afin de s'entraider. Dans un centre d'appels, les cibles élevées de rendement font en sorte que des travailleurs et des travailleuses développent des stratégies de survie pour se protéger. Lorsqu'un appel est trop long, mettant ainsi en péril leur performance, ceux-ci raccrochent. Les bilans montrent donc une augmentation de la productivité, mais pas une amélioration du service à la clientèle.

DES RESSOURCES HUMAINES ACCROS AUX DONNÉES

Les entreprises, et plus particulièrement les multinationales, les agences de placement⁶² et celles du secteur numérique, ont de plus en plus recours à des logiciels sophistiqués pour l'embauche, l'évaluation du travail, l'attribution de promotions ou la constitution d'équipes (voir encadré)⁶³. Les entreprises canadiennes ou situées au Canada comptent parmi les utilisatrices de ces logiciels. Les pratiques de gestion basées sur les mégadonnées et l'IA font partie de ce que l'on appelle l'analyse du personnel (*people*

Quelques exemples de logiciels et de services utilisés par les employeurs

- ▼ Veriato surveille et mesure la productivité des employés de bureau afin de s'assurer qu'ils ne passent pas trop de temps sur Facebook;
- ▼ L'entreprise Workland automatise plusieurs fonctions des ressources humaines pour l'embauche et effectue des appariements entre employeurs et employés en fonction de tests psychométriques;
- ▼ Humanyze analyse les interactions sociales et la façon dont le travail est effectué afin d'améliorer la productivité;
- ▼ My analytics, une application de la suite Office365 qui compile toute une série de données afin d'évaluer la manière dont la personne salariée organise son temps et à quoi elle le consacre.

analytics) ou la gestion algorithmique du personnel. Il s'agit en quelque sorte d'une automatisation du travail réalisé par les cadres intermédiaires ou les responsables des ressources humaines.

Ceux-ci sont présentés comme étant neutres et donc plus impartiaux et équitables que les jugements portés par des êtres humains. Pourtant, les décisions basées sur les données quantitatives sont peu transparentes et les algorithmes peuvent comporter certains biais, renforcer les discriminations et les injustices existantes, et même en créer de nouvelles. Qui plus est, leur opacité rend leurs décisions difficilement contestables. En fait, ces technologies peuvent être complètement invisibles aux yeux des travailleurs et des travailleuses, car gérées par l'employeur et conçues pour répondre à ses besoins.

Les outils d'analyse du personnel sont également utilisés pour tenter de prédire certains comportements. De telles informations viennent rehausser le rapport de force des employeurs, particulièrement dans les milieux non syndiqués. Par exemple, la probabilité qu'une personne quitte son emploi peut être utilisée pour accorder des augmentations salariales plus élevées afin de favoriser la rétention de ces individus⁶⁴. Cela leur permet donc de hausser les profits pour les actionnaires.

Dans plusieurs milieux de travail, les travailleurs et les travailleuses sont déjà évalués en fonction de données quantitatives, que ce soit le nombre d'appels

62. Par exemple les agences de placement de personnels Adecco et Manpower.

63. Valerio DE STEFANO, « "Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection », *Employment Policy Department*, Employment Working Paper n° 246, Organisation internationale du Travail, 2018, p.8.

64. Nathan NEWMAN, « Reengineering Workplace Bargaining: How Big Data Drives Lower Wages and How Reframing Labor Law Can Restore Information Equality in The Workplace », *University of Cincinnati Law Review*, vol. 85, 2017, p.716-720.

traités, un nombre d'unités à produire, le nombre de chambres à nettoyer, etc. Avec les mégadonnées, il serait possible d'évaluer avec davantage de précision le travail effectué et même de prédire la performance future d'un individu. Cela ouvre également la possibilité d'une évaluation quantitative pour encore plus de professions et de tâches. Encore une fois, les dérives américaines en la matière illustrent les problèmes avec ce type d'évaluation.

Dans certaines écoles américaines, le travail des enseignants et des enseignantes est en partie évalué par un algorithme. Même si ces résultats étaient loin d'être justes ou représentatifs de la réalité, ils ont servi à attribuer des promotions et même à licencier les personnes considérées comme étant moins performantes⁶⁵. Un syndicat a porté cette cause devant les tribunaux et s'est finalement entendu hors cours avec l'employeur pour que cet algorithme ne soit plus utilisé⁶⁶. Dans le secteur de la restauration, de grandes chaînes ont installé des tablettes sur les tables et permettent aux clients et aux clientes d'évaluer la performance des serveuses et des serveurs⁶⁷. Ces notes ne reflètent pas nécessairement la qualité du travail effectué, mais uniquement la perception des clients et des clientes qui ne sont pas toujours impartiaux. Pourtant, certains employeurs se fient uniquement à cette évaluation pour attribuer les quarts de travail et même effectuer des mises à pied. Ces deux exemples ne font pas appel à la pleine puissance des nouvelles technologies comme l'IA, mais illustrent bien l'ampleur des dérives.

Le contrôle patronal commence maintenant à se manifester de manière encore plus intrusive et automatisée. Par exemple, le logiciel Cogito est utilisé dans les centres d'appels pour évaluer automatiquement la performance des téléphonistes. Plutôt que de recevoir les conseils d'un être humain, c'est un algorithme qui indique aux travailleurs et aux travailleuses en temps réel s'ils parlent trop vite ou s'ils manquent d'empathie. Il est quand même assez ironique que des robots disent aux travailleurs et aux travailleuses d'être plus humains... Selon certains, l'analyse du personnel pourrait être utilisée pour attribuer une cote à chacun des travailleurs et des travailleuses à l'instar de ce qui est appréhendé

avec la Chine pour sa population avec la cote sociale (voir chapitre 1)⁶⁸. Dans les faits, certains logiciels assignent déjà des scores ou catégorisent les travailleurs et les travailleuses selon leur potentiel. Heureusement, ces façons de faire ne semblent pas encore très répandues au Québec, du moins dans les milieux syndiqués.

3.4 Les effets de ce « nouveau » mode d'organisation du travail

La surveillance et le contrôle patronaux, causés par une vision tayloriste, ne sont pas sans conséquence pour les travailleurs et les travailleuses. L'augmentation de la productivité cause une intensification du travail, qui sans résulter en une déqualification des personnes salariées, peut entraîner diverses problématiques, dont des problèmes de santé mentale.

UNE INTENSIFICATION DU TRAVAIL

L'augmentation du rythme et de la quantité de travail sont les manifestations les plus évidentes de l'automatisation et la robotisation des milieux de travail. La charge de travail augmente par un alourdissement des tâches à accomplir et par des responsabilités accrues qui échoient aux travailleurs et aux travailleuses. Souvent, les cadences ont été haussées (ex. : nombre de clients servis par heure dans les services) ou la durée pour exécuter une tâche a été réduite (ex. : le temps moyen pour traiter une demande dans un centre d'appels). Dans une entreprise, les tâches moins pénibles, où il était par exemple possible de discuter avec ses collègues, ont été automatisées. Cela a eu pour conséquence de déshumaniser le travail et d'isoler les travailleurs et les travailleuses. Parfois, les changements technologiques ont rendu le travail moins pénible et plus intéressant, mais il ne s'agit pas de la majorité des cas.

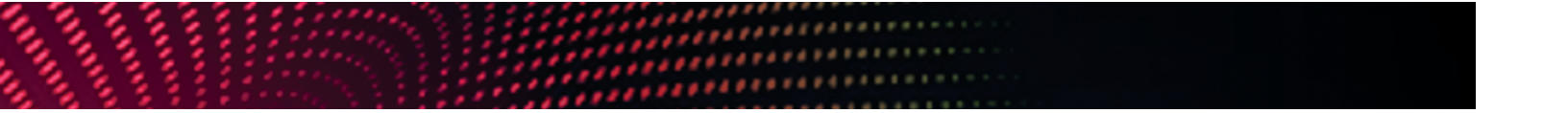
L'intensification physique du travail suscite une augmentation des problèmes en santé et sécurité du travail (ex. : méthodes de travail non sécuritaires, hausse des tendinites, bursites, etc.). La hausse des cadences, tant dans les services privés et publics que dans la fabrication, et la pénibilité accrue du travail font en sorte que plusieurs travailleurs et travailleuses souffrent du stress et sont moins heureux au travail. Le risque d'épuisement professionnel et de dépression est très élevé en raison de la pression

65. Meredith WHITTAKER, Kate CRAWFORD et al., *AI Now, Report 2018*, AI Now Institute, décembre 2018, p.19.

66. AMERICAN FEDERATION OF TEACHERS, *Federal Suit Settlement: End of Value-Added Measures for Teacher Termination in Houston*, 10 octobre 2017, [En ligne] [www.aft.org/press-release/federal-suit-settlement-end-value-added-measures-teacher-termination-houston].

67. Alexandra MATEESCU et Aiha NGUYEN, « Algorithmic Management in the Workplace », *Data & Society*, février 2019, p.11.

68. Phoebe V. MOORE, *Artificial Intelligence: Occupational Safety and Health and the Future of Work*, prepared for European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2019, p.18.



exercée pour traiter les tâches de plus en plus rapidement. Par exemple, l'entreprise Amazon a intensifié le travail jusqu'à le rendre intolérable. Le rythme y est soutenu, les semaines longues, les accidents de travail fréquents et les salaires très faibles. Les travailleurs et les travailleuses n'ont même pas le temps d'aller aux toilettes et certains gardent une bouteille sur eux afin d'uriner⁶⁹. Les travailleurs et les travailleuses d'Amazon font d'ailleurs la grève partout dans le monde pour dénoncer le fait que l'entreprise les considère comme des robots et non comme des êtres humains.

SANTÉ MENTALE ET SURVEILLANCE EXTRÊME

La surveillance extrême par les nouvelles technologies peut devenir rapidement aliénante et constitue donc un réel danger pour la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses. Comme le travail numérisé exerce une surveillance accrue des travailleurs et des travailleuses et augmente leur niveau de stress, les enjeux de santé mentale pourraient devenir plus importants à l'avenir.

L'évolution des normes sociales quant à l'utilisation des technologies fait en sorte qu'elle est de plus en plus acceptée ou même banalisée, malgré les dangers en matière de surveillance constante et d'atteinte à la vie privée. Les travailleurs et les travailleuses s'en préoccupent peu jusqu'à ce que des conséquences dramatiques surviennent. On note également que les téléphones, de manière générale, menacent la santé et la sécurité au travail puisqu'ils constituent une source importante de distraction⁷⁰.

QUALIFICATION OU DÉQUALIFICATION ?

Contrairement à l'idée reçue que tous changements technologiques s'accompagnent d'un rehaussement des qualifications, aucune tendance nette ne se démarque à cet égard. Dans certains cas, les qualifications demandées ou requises sont plus élevées; dans d'autres, les travailleurs et les travailleuses doivent se mettre davantage au service des machines, ce qui entraîne une certaine déqualification. La numérisation entraîne parfois une standardisation des tâches qui s'accompagne d'une perte d'autonomie et d'expertise des travailleurs et des travailleuses. Cela a pour effet de rendre le travail moins intéressant.

Dans les cas où l'intensification du travail s'est accompagnée d'un rehaussement des qualifications nécessaires, aucun ajustement salarial n'a eu lieu subséquemment. On remarque également des lacunes en matière de formation. Des employeurs ont même eu recours aux activités de formation pour évaluer les travailleurs et les travailleuses dans le but d'éliminer ceux et celles qui ne possédaient pas les compétences souhaitées.

3.5 La vie privée : en voie de disparition ?

De tout temps, certains employeurs ont eu tendance à être un peu trop curieux quant à la vie privée des travailleurs et des travailleuses. Les nouvelles technologies numériques offrent de nouveaux outils et de nouvelles possibilités aux employeurs pour accroître leur emprise sur les travailleurs et les travailleuses à l'extérieur des milieux de travail.

INTERNET ET LES RÉSEAUX SOCIAUX

Il est difficile de débiter une telle discussion sans d'abord aborder l'enjeu d'Internet et des téléphones intelligents qui en peu de temps ont transformé les façons de communiquer, mais également le rapport au travail. Certains syndicats en profitent d'ailleurs pour mieux rejoindre et mobiliser leurs membres. Pour plusieurs travailleurs et travailleuses, la journée de huit heures n'est plus. Elle est remplacée par une obligation de disponibilité en tout temps. Le travail s'infiltre de plus en plus dans la vie personnelle. Bien que cela affecte davantage certains emplois de type cols blancs ou professionnels, des employeurs demandent à leurs personnes salariées de lire des courriels ou de se former en dehors des heures de travail. Dans certains cas, ils incitent même les travailleurs et les travailleuses à répondre bénévolement aux questions des clients et des clientes sur un forum en ligne.

Les publications des travailleurs et des travailleuses sur les réseaux sociaux intéressent de plus en plus les employeurs. Certains transmettent des conditions d'utilisation à leurs personnels salariés pour les sensibiliser et les prévenir des conséquences d'usages inappropriés. D'autres surveillent les réseaux sociaux et prennent des mesures disciplinaires par exemple lorsqu'une personne salariée manque de loyauté envers l'entreprise. Des citoyens et des citoyennes peuvent également publier des vidéos impliquant des travailleurs et des travailleuses qui interagissent avec le public. Même les groupes soi-disant privés sur Facebook peuvent faire l'objet de fuites ou d'une surveillance patronale.

69. Chris POLLARD, « Amazon Workers Pee into Bottles to Save Time: Investigator », *New York Post*, 16 avril 2018, [En ligne] [nypost.com/2018/04/16/amazon-warehouse-workers-pee-into-bottles-to-avoid-wasting-time-undercover-investigator/].

70. Jan POPMA, « Technostress et autres revers du travail nomade », *European Trade Union Institute, Working Paper*, 2013, p.18.

L'ÉVALUATION AUTOMATIQUE DES CANDIDATURES

En matière d'embauche, les algorithmes effectuent une sorte de présélection numérique qui permet de réduire le nombre de candidatures à traiter, sauvant ainsi temps et argent aux employeurs. Aux États-Unis, plus de 70 % des *curriculum vitae* seraient soumis à un traitement automatisé⁷¹. Plusieurs entreprises font même réaliser les premières entrevues par des logiciels d'IA (ex. : HireVue). Ces algorithmes permettent aussi de spéculer sur la valeur et la performance future d'un individu. Certains responsables des ressources humaines souhaiteraient uniquement se fier aux recommandations de la machine, considérant les améliorations obtenues en la matière⁷². Certaines firmes proposent des services qui visent à vérifier toutes les traces numériques des candidats et des candidates (*online screening*) afin de savoir s'ils ont publié des messages haineux, sexistes ou diffamatoires. Des employeurs américains vont jusqu'à demander le mot de passe des comptes des réseaux sociaux à des fins de vérification. À cet effet, 18 États américains ont légiféré pour interdire une telle pratique⁷³.

Malheureusement, ces algorithmes reflètent bien souvent les biais et les discriminations qui existent déjà sur le marché du travail, que ce soit pour l'âge, le sexe, la race ou la condition sociale. Cette forme de sélection automatique pourrait renforcer ou même créer de nouvelles formes de discrimination. Cela est très problématique pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, dont les femmes. En évaluant la valeur d'une candidature, les algorithmes peuvent évaluer qu'un critère est déterminant alors qu'il n'est aucunement lié aux exigences du poste. Le nombre de réseaux sociaux auxquels une personne est abonnée, la distance entre son domicile et le travail où le fait de consulter un site Web particulier peuvent entrer en ligne de compte. Les employeurs veulent donc en savoir le plus possible sur la vie privée des travailleurs et des travailleuses afin de mieux juger leur candidature.

71. Cathy O'NEIL, *Weapons of Math Destruction*, Crown, 2016, p.114.

72. C'est le cas de l'entreprise Xerox aux États-Unis. Voir Don PECK, « They're Watching You at Work », *The Atlantic*, décembre 2013, [En ligne] [www.theatlantic.com/magazine/archive/2013/12/theyre-watching-you-at-work/354681/].

73. Valerio DE STEFANO, « "Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection », *Employment Policy Department*, Employment Working Paper n° 246, Organisation internationale du Travail, 2018, p.9.

« LE TRAVAIL C'EST LA SANTÉ. ET LA SANTÉ, C'EST LA PRODUCTIVITÉ ! »

Aux États-Unis, de plus en plus d'employeurs mettent sur pied des programmes de bien-être (*wellness programs*) qui se basent sur les données personnelles, notamment celles recueillies par des dispositifs portables (rythme cardiaque, activité physique, nombre de pas, etc.). Dans certains cas, on demande aussi aux travailleurs et aux travailleuses de noter des informations par rapport à leur sommeil, leur poids, leur activité physique ou leur alimentation⁷⁴. Certains envisagent même d'implanter des dispositifs dans le corps des travailleurs et des travailleuses pour mesurer plus en détail leur état de santé. Ces données servent à attribuer des prix ou à réduire les primes d'assurance santé des personnes qui ont atteint des objectifs comme arrêter de fumer, consulter un médecin, perdre du poids, marcher un certain nombre de pas. Les personnes qui refusent d'y participer voient souvent leurs primes d'assurance augmenter. Quoique limitées, nos observations nous indiquent que ce phénomène ne semble pas encore être très répandu au Québec. Des assureurs commencent toutefois à offrir de tels programmes pour l'assurance individuelle et collective.

Cette vision de la santé, où il est possible de tout mesurer, demeure profondément néolibérale. Les individus sont ainsi entièrement responsables de leur sort, ce qui occulte les enjeux collectifs (ex. : impacts d'une mauvaise organisation du travail), ainsi que les déterminants sociaux (ex. : conditions de vie, accès à un logement salubre).

En outre, on considère uniquement ce qui est quantifiable même si ce n'est pas nécessairement représentatif de l'état de santé d'un individu. L'objectif premier des employeurs n'est pas nécessairement d'assurer le bien-être des travailleurs et des travailleuses, mais plutôt de réduire les coûts des assurances collectives et d'améliorer la productivité. Après tout, un travailleur en santé est un travailleur productif ! Certains logiciels offrent la possibilité aux employeurs de suivre l'évolution globale de la santé de leur main-d'œuvre grâce à un tableau de bord virtuel. Les données et leur analyse viennent donc renforcer leur capacité à créer davantage de valeur pour les actionnaires, et ce, au détriment de la vie privée des travailleurs et des travailleuses.

74. Te-Ping CHEN, « Your Company Wants to Know if You've Lost Weight », *The Wall Street Journal*, 11 février 2019, [En ligne] [www.wsj.com/articles/does-your-company-need-to-know-your-body-mass-index-11549902536].

Un paternalisme patronal qui n'a pas sa place

En générant des données en temps réel sur la santé, les dispositifs portables posent des risques importants et pourraient par exemple être utilisés pour vérifier la condition des prestataires d'invalidité. Science-fiction ? Pas vraiment. Aux États-Unis, un employeur a suivi en temps réel sur son téléphone la convalescence d'un travailleur ayant subi une crise cardiaque grâce à un moniteur d'activité mesurant le nombre de pas. Ce paternalisme patronal n'a pas sa place. Les travailleuses et les travailleurs ne sont pas des enfants.

Que ce soit aux États-Unis ou au Québec, les pratiques des employeurs et des assureurs frôlent souvent le harcèlement pour les prestataires d'assurance invalidité. À quoi ressemblera l'avenir dans l'éventualité d'un accès illimité aux données de santé des travailleurs et des travailleuses ?

Source : Christopher ROWLAND, « With Fitness Trackers in the Workplace, Bosses can Monitor your every Step — and Possibly More », *The Washington Post*, 16 février 2019, [En ligne] [www.washingtonpost.com/business/economy/with-fitness-trackers-in-the-workplace-bosses-can-monitor-your-every-step--and-possibly-more/2019/02/15/75ee0848-2a45-11e9-b011-d8500644dc98_story.html].

Cette abondance de données offre de nouvelles possibilités aux assureurs d'individualiser les risques et d'ajuster leur tarification à chaque individu⁷⁵. Des assureurs américains ont d'ailleurs choisi cette voie en adoptant un modèle d'affaires basé sur les données. En s'éloignant d'une mutualisation des risques, on effrite la solidarité entre les travailleurs et les travailleuses. Il y a donc lieu de rester vigilants au cours des prochaines années.

3.6 De nouveaux enjeux de santé et sécurité du travail

La numérisation de l'économie ouvre la voie à des défis inédits en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Souvent, les nouvelles technologies offrent de nouvelles possibilités de réduire certains risques de SST ou de mieux les gérer. Néanmoins, ces dernières entraînent aussi de nouveaux risques.

UN RENVERSEMENT DE PARADIGME

Le fait de fournir des dispositifs portables individuels pour prévenir les accidents va à l'encontre même

de l'esprit de la loi : la prévention et l'élimination des dangers à la source. Plutôt que de réduire l'exposition aux risques, un employeur pourrait préféablement proposer des détecteurs de gaz individuels et portables à ses travailleurs et ses travailleuses. Or, ces dispositifs ne sont pas nécessairement fiables à 100 %, surtout lorsque mal entretenus. Il y a donc un transfert de responsabilités de l'employeur vers le travailleur ou la travailleuse qui sera désormais principal garant de la santé et sécurité du milieu de travail. Un recul inacceptable.

La technologie pourrait renforcer cette tendance déjà beaucoup trop répandue, soit celle de fournir des équipements de protection individualisés (ÉPI⁷⁶). Comme ces derniers sont des moyens de protection et non des moyens de prévention, ils ne préviennent pas les accidents et ne réduisent pas à 100 % l'exposition aux risques. Donc, il ne faut pas que les ÉPI et les nouveaux dispositifs portables soient considérés comme des mesures permanentes qui limiteraient la recherche de solutions à la source.

ROBOTS ET COBOTS : DE NOUVEAUX COLLÈGUES DE TRAVAIL

Depuis plusieurs années, on entend beaucoup parler de robotique. Mais sait-on exactement combien de robots ont été implantés ? Combien de travailleurs et travailleuses partagent leur espace de travail avec des robots collaboratifs (cobots) ? Alors que les robots sont plus courants, l'implantation des cobots demeure marginale. Ainsi, sans avoir de réponses précises à ces questions, cette tendance soulève d'importants enjeux en matière de santé et sécurité du travail.

Dans l'imaginaire collectif, il est communément admis qu'un robot remplace un humain. Dans des milieux de travail fortement robotisés, comme une usine de fabrication automobile, les quelques tâches qui subsistent sont celles du paramétrage, du contrôle et de la maintenance exécutés par une poignée de travailleurs et de travailleuses. Les robots sont engagés pour éviter tout contact avec les humains. Or, on assiste aujourd'hui à l'arrivée d'une nouvelle génération de robots qui collaborent directement avec l'humain, et ce, sans séparation physique. Puisqu'ils sont équipés de capteurs détectant la présence d'êtres humains, certains estiment qu'il n'est désormais plus nécessaire d'isoler le robot des travailleurs et des travailleuses.

75. Pour un aperçu de cette vision dystopique des assurances collectives, voir CAPGEMINI, *Wearable Devices and their Applicability in the Life Insurance Industry*, 2015, [En ligne] [www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/07/wearable_devices_and_their_applicability_in_the_life_insurance_industry.pdf].

76. Comme des casques de sécurité, des lunettes et visières de sécurité, des bouchons et coquilles pour protéger l'ouïe, des masques, des gants, etc.

Selon l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), « c'est la présence de dispositifs de protection (capteurs d'effort, détecteurs de présence, etc.) reliés au système de commande du cobot, et complétés par des caractéristiques physiques qui lui sont propres (faible inertie, limitation de la force, de la vitesse, etc.), qui assure la sécurité des opérateurs.⁷⁷ » Mais qu'en est-il vraiment ? Qu'est-ce que cela veut dire de collaborer avec un robot ? Dans un tel contexte, comment un cobot peut appréhender la complexité des situations de travail ? En matière de prévention des accidents, comment anticiper les comportements des robots qui bougent ? Clairement, les technologies ne sont pas infaillibles, car des cas de robots collaboratifs qui tuent des travailleurs et des travailleuses font déjà les manchettes⁷⁸.

Comment concevoir des espaces de travail sécurisés où évoluent des robots et des humains ? Comment remettre entre les mains des travailleurs et des travailleuses une meilleure maîtrise de leur environnement ? Toutes ces questions légitimes méritent des réponses. Les principaux risques identifiés dans une étude de l'IRSST⁷⁹ sont, en premier lieu, les risques accrus de collision et des troubles musculosquelettiques (TMS) inhérents à l'utilisation de cobots. Mal installés dans les espaces de travail, ils peuvent accélérer l'apparition de TMS au lieu de les prévenir. Lors d'un colloque de l'Institut syndical européen, des participants et des participantes ont relevé des risques additionnels quant à l'interaction avec ces robots comme l'augmentation du stress et de la pression subie⁸⁰.

Quant aux exosquelettes, qui sont comme des robots qui se greffent au corps humain, ils sont présumés représenter un espoir dans la prévention des troubles

musculosquelettiques. Pour les travailleurs et les travailleuses qui doivent soulever plusieurs kilos par jour ou exécuter des tâches répétitives et pénibles ou qui sont simplement vieillissants, ces outils d'assistance physique peuvent les soulager. Lorsqu'ils sont bien conçus, on constate une réelle diminution de l'activité des muscles sollicités. Mais l'exosquelette ne peut pas être une réponse simple et universelle à tous les troubles musculosquelettiques. Porter un exosquelette peut aider à soulever une charge, mais peut aussi entraver des gestes simples comme se pencher pour ramasser un outil tombé par terre ou se stabiliser si la personne est en déséquilibre.

Par ailleurs, ces appareils requièrent une mise au point très minutieuse au risque de déplacer les efforts sur d'autres parties du corps. On peut craindre alors que d'autres problèmes surgissent si on sursollicite un autre muscle ou articulation. De plus, ces exosquelettes sont développés à partir de gabarits masculins et trop souvent inadapté aux corps des femmes. D'autre part, la tentation pourrait être grande, chez les employeurs, de hausser les exigences de productivité considérant que le travail s'est allégé. En somme, des études plus approfondies sont nécessaires afin de s'assurer que ces aides au mouvement ne comportent pas d'effets secondaires.

DES EMPLOIS NUMÉRIQUES PRÉCAIRES COMPORTANT DE NOUVEAUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Tout ce que l'humain produit de pire ou de meilleur se retrouve sur les réseaux sociaux. Ces derniers ont adopté des politiques ou se sont dotés de règles de modération pour éviter que se propagent sur leurs réseaux des propos haineux ou des images ou vidéos troublantes telles de la violence ou de la pornographie. Une partie du travail est effectué par des algorithmes. Mais comme c'est une tâche complexe, l'intervention humaine est indispensable. Des travailleurs et des travailleuses, appelés modérateurs de contenu, nettoient quotidiennement les réseaux sociaux. Une partie de cette main-d'œuvre est située sur le territoire national. Toutefois, les pays riches ont tendance à sous-traiter la modération des contenus vers des travailleurs et des travailleuses des pays pauvres. Ce travail soumet les personnes salariées à un stress psychologique extrême sans réel soutien médical, en plus d'avoir un emploi précaire et mal payé.

77. Maxime BILODEAU, *Robotique collaborative : De nouveaux enjeux de sécurité en milieu de travail*, 2017 [En ligne] [www.preventionautravail.com/recherche/505-robotique-collaborative-de-nouveaux-enjeux-de-securite-en-milieu-de-travail.html].

78. À titre d'exemple, une travailleuse américaine a été tuée par un robot qui a effectué des tâches qui n'étaient pourtant pas dans son programme. Voir Mark MOLLOY, « Rogue Factory Robot Blamed for Death of Human Colleague », *The Telegraph*, 14 mars 2017, [En ligne] [www.telegraph.co.uk/technology/2017/03/14/rogue-factory-robot-blamed-death-human-colleague/].

79. Maxime BILODEAU, *Robotique collaborative : De nouveaux enjeux de sécurité en milieu de travail*, 2017 [En ligne] [www.preventionautravail.com/recherche/505-robotique-collaborative-de-nouveaux-enjeux-de-securite-en-milieu-de-travail.html].

80. INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN, *Shaping the New World of Work. The Impacts of Digitalization and Robotization*, Conference report, Bruxelles, 27-29 juin 2016, p.18.

Le télétravail : défis et opportunités

« Par exemple, le télétravail peut réduire la durée des trajets domicile-travail ainsi que le stress et le risque d'accidents du travail associés, et contribuer à un meilleur équilibre entre travail et vie privée. Cependant, il peut aussi s'accompagner de défis, comme la nécessité de gérer les risques psychosociaux liés au travail isolé et la possible érosion des frontières entre travail et vie privée, ainsi que pour assurer l'ergonomie des postes de travail ».

Source : ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail. Mettre à profit 100 ans d'expérience*, Genève, 2019, p.30.

3.7 Plateformes : un élément de capitalisme sauvage ?

Les technologies numériques ont entraîné la création de nouvelles formes d'emplois, notamment sur les plateformes numériques comme Uber ou Mechanical Turk⁸¹. Bien qu'il ne représente qu'une portion marginale de l'emploi au Québec et dans le monde, ce type d'emploi illustre les pires dérives du capitalisme où le travail est considéré comme une simple marchandise. Malgré leur diversité, les plateformes partagent certains points en commun dont celui de considérer les travailleurs et les travailleuses comme étant des autonomes plutôt que des personnes salariées. De plus, elles ne fournissent pas des emplois, mais plutôt de petits contrats, des tâches voire même des micro-tâches dont la durée va de quelques secondes à quelques minutes. Elles ont également été parmi les premières à développer les outils à la base de la gestion algorithmique du travail, lesquels commencent à faire leur apparition dans les milieux de travail⁸².

QUATRE CATÉGORIES DE PLATEFORMES DE TRAVAIL

La Fondation Friedrich Ebert propose une catégorisation des plateformes de travail en fonction de deux questions précises⁸³ :

1. *La plateforme vise-t-elle un travail strictement virtuel et réalisé en ligne ou concerne-t-elle un travail tangible (hors ligne et localisé) ?* Dans le premier cas, le travail est non matériel, entièrement virtuel et il peut être réalisé partout et n'importe où. Alors que dans l'autre cas, celui-ci s'inscrit localement et doit être réalisé et rendu hors ligne;
2. *Est-ce que le travail est attribué à une personne spécifiquement ou est-il ouvert à la multitude ?* Lorsque le mandat est donné spécifiquement, la plateforme peut agir comme un employeur ou comme intermédiaire pour un travail sur demande dans lequel une main-d'œuvre « juste au cas » est toujours disponible via la plateforme. Lorsque le travail n'est pas attribué spécifiquement, la plateforme permet d'obtenir « des services, des idées ou des contenus en sollicitant les contributions d'un large groupe de personnes [multitude] et de personne en particulier, de la communauté en ligne plutôt qu'auprès des travailleurs ou fournisseurs traditionnels⁸⁴ ». Dans ces cas, la plateforme agit en intermédiaire qui affiche le travail dont se saisira la multitude. On parle aussi d'externalisation ouverte, d'approvisionnement par la foule, d'externalisation à grande échelle ou de *crowdsourcing*.

Ces deux questions permettent de classer les plateformes en quatre catégories. Des exemples seront fournis pour illustrer chacune d'entre elles :

1. *Travail virtuel et attribué à une personne.* Upwork est une plateforme où des travailleurs et des travailleuses réalisent diverses tâches pour des clients et des clientes à partir d'un ordinateur (ex. : design graphique, programmation, rédaction, marketing, service à la clientèle, etc.). Le donneur d'ouvrage publie une offre de travail et sélectionne la personne parmi celles ayant soumis une proposition;
2. *Travail virtuel et ouvert à la multitude.* Mechanical Turk est une plateforme de micro-travail où l'on effectue des tâches de très courte durée sur un ordinateur (ex. : traduction, transcription, classement, modération de contenus). Les tâches ne sont pas assignées à personne en particulier et peuvent être effectuées par n'importe qui partout à travers le monde;
3. *Travail localisé et attribué à une personne.* Uber est une plateforme de transport de personnes par

81. Les nouvelles technologies numériques n'ont pas seulement entraîné la création du travail sur plateformes. Ils ont aussi permis l'émergence de ce que certains appellent les nomades numériques, c'est-à-dire des personnes qui peuvent travailler n'importe où à partir d'un ordinateur. Voir EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EUROFOUND), *New Forms of Employment*, Luxembourg, 2015.

82. Alexandra MATEESCU et Aiha NGUYEN, « Algorithmic Management in the Workplace », *Data & Society*, février 2019, p.3.

83. Florian A. SCHMIDT, *Digital Labour Markets in the Platform Economy – Mapping the Political Challenges of Crowd work and Gig Work*, 2017, [En ligne] [library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf], p.7.

84. Christophe DEGRYSE, *Les impacts sociaux de la numérisation de l'économie*, Institut syndical européen, Working paper, 2016, p.38.

taxi à partir d'une application mobile. L'algorithme permet de mettre en relation une personne cliente avec un chauffeur ou une chauffeuse. Au Canada, la plateforme Hyr permet à des restaurateurs ou des tenanciers de bars de trouver des travailleurs et des travailleuses pour effectuer des quarts de travail;

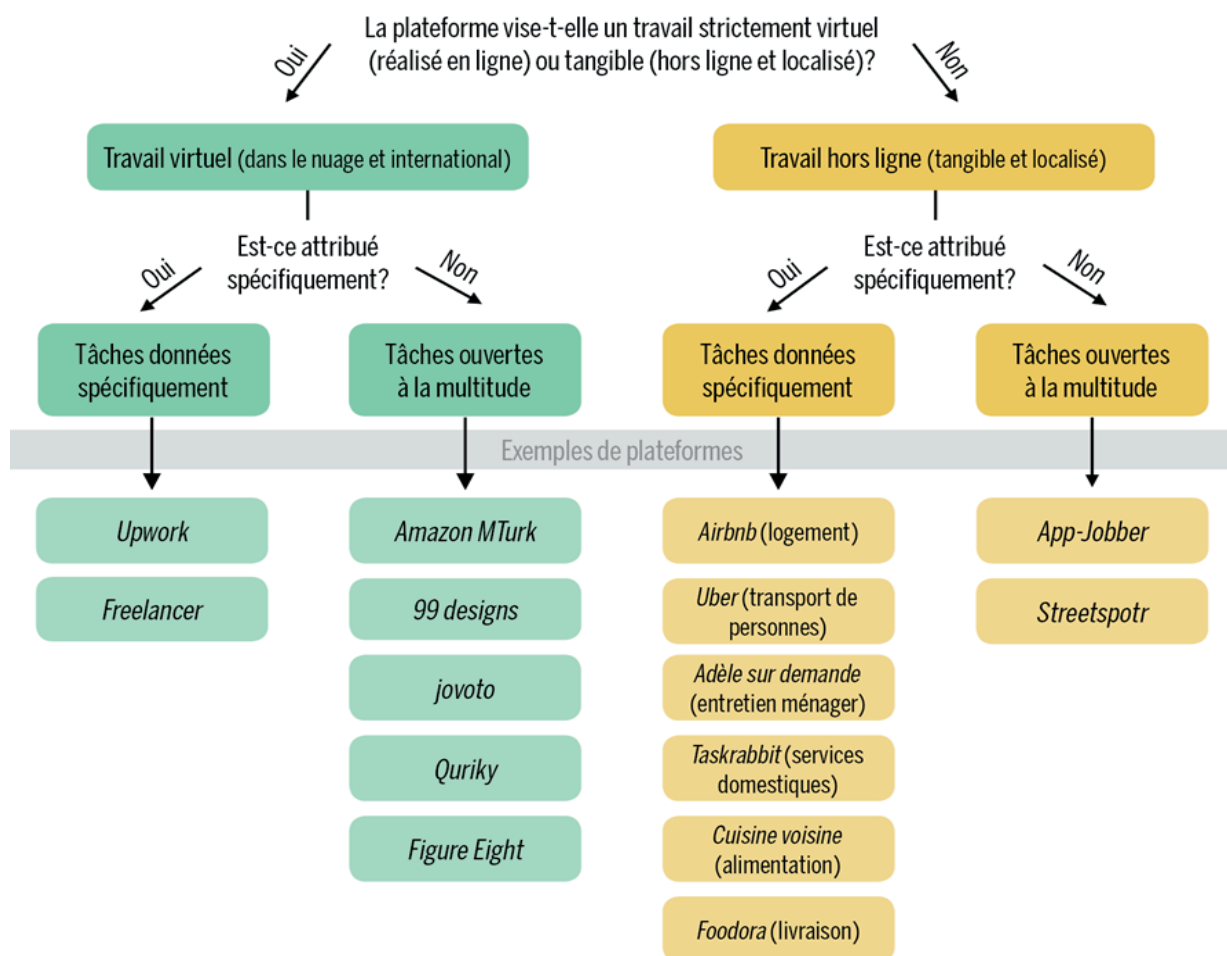
4. *Travail localisé et ouvert à la multitude.* Streetspotr est une plateforme qui fait appel aux utilisateurs et aux utilisatrices de téléphones intelligents pour collecter des informations demandées par des entreprises. Les tâches consistent notamment à prendre en photo des produits dans des magasins ou à répondre à de brèves questions.

La figure 4 illustre cette catégorisation.

DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS AUTONOMES SOUMIS À UN ALGORITHME

Dans certains cas, les travailleurs et les travailleuses sur plateformes sont de véritables autonomes. Mais la plupart du temps, ils s'apparent davantage à des entrepreneurs dépendants ou à de faux autonomes, c'est-à-dire qu'ils se trouvent en situation de dépendance économique. En faisant ainsi, les entreprises se déchargent de leurs responsabilités et privent les travailleurs et les travailleuses de diverses protections sociales. Même si les plateformes ne souhaitent pas être reconnues comme étant des employeurs, il demeure qu'elles exercent un contrôle et une surveillance sur les travailleurs et les travailleuses en plus d'imposer d'importantes contraintes⁸⁵.

Figure 4
Typologie des plateformes de travail



85. Antonio CASILLI, *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, Seuil, 2019, p.265.



Comparativement au milieu de travail « traditionnel », ce sont des systèmes automatisés (les algorithmes) qui jouent le rôle normalement dévolu à des gestionnaires humains, dont celui d'assigner le travail, de l'évaluer et d'effectuer des mises à pied. Le cas d'Uber illustre à merveille cette nouvelle forme de gestion algorithmique⁸⁶. La plateforme fixe les tarifs et utilise la tarification dynamique⁸⁷ pour mieux répartir la main-d'œuvre sur un territoire donné. L'évaluation du travail est sous-traitée aux clients et aux clientes qui attribuent une note après chaque course. Les chauffeurs et les chauffeuses qui n'atteignent pas les normes fixées par l'entreprise ou qui refusent trop de courses sont exclus de la plateforme. La plateforme incite également les chauffeurs et les chauffeuses à adopter certains comportements en procédant à des rappels ou en présentant des bilans statistiques. Loin d'être de véritables autonomes, les personnes qui travaillent sur les plateformes sont plutôt subordonnées à une machine, laquelle est contrôlée par des êtres humains en chair et en os. Même pour les véritables autonomes, le contrôle peut être abusif. Les donneurs d'ouvrage de la plateforme Upwork ont accès toutes les dix minutes à des captures d'écran de l'ordinateur de celui ou celle qui a obtenu ledit contrat⁸⁸. La plateforme calcule également le nombre de frappes sur le clavier.

UNE PARCELLISATION DU TRAVAIL POUSSÉE À L'EXTRÊME

Sur les plateformes, les travailleurs et les travailleuses remplissent des contrats ou réalisent des tâches dont la durée peut être très variée. Dans ce panorama, on retrouve autant des tâches qualifiées que peu ou pas qualifiées. Il peut s'agir d'une course dans le cadre d'Uber ou d'un contrat de graphisme ou de programmation pour Upwork. Le micro-travail virtuel est une manifestation inquiétante d'un taylorisme exacerbé où le travail est décomposé en une série de petites tâches simples et répétitives. Leur durée peut varier entre quelques secondes et quelques minutes. Ce micro-travail est pour le moment surtout observé dans le secteur numérique afin de pallier les lacunes de l'intelligence artificielle.

Le travail sur plateformes, et plus particulièrement le micro-travail, comporte des similarités troublantes avec d'anciennes formes d'emplois combattues par le mouvement syndical, comme le *sweating-system* où l'on sous-traite des activités à des travailleurs et des travailleuses à domicile pour de très faibles rémunérations. Derrière les discours prônant la flexibilité et la liberté de travailler à n'importe quel moment, on assiste à un retour du capitalisme sauvage. Grâce à ces plateformes, les entreprises peuvent ainsi sous-traiter des tâches au moins offrant, mettre sur pied des chaînes d'approvisionnement virtuelles, et approfondir la division internationale du travail. Les activités à haute valeur ajoutée dans le secteur de l'IA sont maintenues dans les pays développés alors que les tâches répétitives, peu payantes et aliénantes sont effectuées par une main-d'œuvre qui reste invisible.

Cette décomposition extrême des tâches permet même à certaines entreprises de faire travailler gratuitement des consommateurs et des consommatrices. Même si ces derniers n'ont pas l'impression de travailler, ils créent quand même de la valeur pour ces entreprises. L'exemple le plus commun est probablement celui du CAPTCHA, c'est-à-dire le test permettant de différencier un humain d'une machine. Or, les entreprises profitent de ces tests pour faire effectuer gratuitement de la reconnaissance optique de caractères à l'insu même des usagers et des usagères⁸⁹.

UNE MAIN-D'ŒUVRE FLEXIBLE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉCAIRES

Malheureusement, le travail sur plateformes est souvent synonyme de précarité. En 2016, un journaliste du Journal de Montréal a fait l'expérience d'Uber. Sa rémunération équivalait à 4,60 \$ de l'heure après soustraction des frais de fonctionnement⁹⁰. Une chercheuse américaine qui connaît bien la plateforme de micro-travail Mechanical Turk d'Amazon estime qu'il est très difficile d'y gagner le salaire minimum⁹¹.

86. Pour une description détaillée du phénomène, voir Alex ROSENBLAT et Luke STARK, « Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers », *International Journal of Communication*, vol. 10, 2016, p.3758-3784.

87. En théorie, la tarification dynamique vise à ce que le prix des courses augmente ou diminue en fonction de l'offre et de la demande. Par exemple, dans des situations où la demande est forte et l'offre se fait rare, les prix augmenteront.

88. UPWORK, *How it works*, [En ligne] [www.upwork.com/i/how-it-works/freelancer/].

89. Miriam A. CHERRY et Winifred R. POSTER, « Crowdsourcing, corporate social responsibility, and fair labor practices », dans F. Xavier OLLEROS et Majlinda ZHEGU (sous la dir. de), *Research Handbook on Digital Transformations*, Edward Elgar Publishing, 2016, p.303.

90. Christopher NARDI, « La face cachée d'Uber » *Le Journal de Montréal*, 6 février 2016, [En ligne] [www.journaldemontreal.com/2016/02/05/la-face-cachee-uber/].

91. Randall STROSS, « When the Assembly Line Moves Online », *The New York Times*, 30 octobre 2010, [En ligne] [www.nytimes.com/2010/10/31/business/31digi.html].

D'après une étude de l'OIT, la rémunération médiane sur cinq plateformes de micro-travail ne serait que de 2,16 dollars américains de l'heure en incluant le temps de travail non rémunéré servant à chercher des tâches⁹². Même pour les emplois généralement bien qualifiés, les rémunérations demeurent faibles. Pour la plateforme Upwork on constate que « 73 % des travailleurs et des travailleuses proposent leurs services pour moins de 10 dollars de l'heure [et] ils sont 24 % à travailler entre 10 dollars et 30 dollars » (année 2016). Considérant les frais de service très élevés⁹³, ces tarifs sont loin d'être adéquats.

Des travailleurs et des travailleuses de plateformes y voient certains avantages comme une flexibilité de même qu'une relative autonomie dans la gestion des tâches et du temps de travail. Cependant, cela suppose aussi un effacement progressif des frontières entre les domaines privé et professionnel, jusqu'à l'estompement de la notion de lieu de travail et de temps de travail. Cela n'est pas sans introduire de nouvelles formes de souffrance au travail ainsi que d'importants défis de conciliation travail-vie personnelle et de santé et sécurité du travail.

À titre d'exemple, puisqu'elles doivent toujours être disponibles afin de répondre aux demandes que pourraient formuler les clientes et les clients potentiels, les personnes travaillant sur les plateformes doivent être disponibles de façon quasi permanente. Elles se retrouvent en quelque sorte dans une forme de travail sur appel poussé à son paroxysme. Les personnes qui œuvrent sur les plateformes font face à l'isolement, au stress lié à l'auto-organisation et à la précarité. En somme, quel que soit le type de plateforme choisie, on assiste à une réduction des conditions de travail et de vie de ces personnes qui y travaillent.

Amazon : un récit du capitalisme sauvage

L'entreprise Amazon représente bien à quel point les technologies numériques rendent possible un modèle d'affaires basé sur l'exploitation des travailleurs et des travailleuses. Dans ce cas-ci, l'utilisation de plateformes est de plus en plus intégrée aux activités de la multinationale. Ainsi, un individu pourrait acheter un téléviseur sur Amazon en conversant avec Alexa. Cet assistant vocal a été perfectionné grâce aux travailleurs et aux travailleuses de la plateforme Mechanical Turk qui ne gagnent même pas le salaire minimum.

La commande sera ensuite préparée par un travailleur immigrant surmené qui doit suivre le rythme infernal de travail sous peine d'être mis à pied. Avec ses collègues, il a d'ailleurs fait la grève à plusieurs reprises pour dénoncer des conditions de travail dignes de l'esclavage. Le colis sera ensuite livré par un travailleur autonome recruté sur la plateforme Amazon Flex ou encore par l'entremise d'un sous-traitant. Payé à la tâche, ce dernier n'a pas d'horaire ni de revenus stables.

Pour l'installation murale du téléviseur, on fera appel aux services d'une travailleuse autonome œuvrant sur la plateforme Amazon Home Services. Derrière le mirage technologique, force est de constater que c'est l'exploitation de travailleurs et de travailleuses qui a permis à Jeff Bezos, le dirigeant d'Amazon, de devenir l'homme le plus riche du monde.

92. Janine BERG, Marianne EURRET et Ellie HARMON, *Digital Labour Platforms and the Future of Work. Towards Decent Work in the Online World*, Organisation internationale du Travail, 2018.

93. La plateforme Upwork capte 20 % des premiers 500 \$ gagnés, 10 % pour les montants entre 501 \$ et 10 000 \$ et 5 % pour tout montant excédentaire.

CHAPITRE 4 : LES IMPACTS SUR LES DROITS SYNDICAUX

Le *Code du travail* du Québec, basé sur le modèle du *Wagner Act*⁹⁴, a été introduit dans un contexte économique très différent de celui d'aujourd'hui. À l'époque, le secteur manufacturier occupait une place beaucoup plus importante qu'aujourd'hui et l'emploi permanent à temps plein constituait la norme. Le *Code du travail* fonctionne encore relativement bien pour certains types d'entreprises, notamment la grande industrie ou les secteurs public et parapublic. Dans d'autres, la syndicalisation demeure difficile, voire impossible. Quelques années après son adoption, la FTQ dénonçait déjà les lacunes du *Code du travail* et son incapacité à garantir la liberté d'association (voir encadré). Pendant les décennies qui ont suivi, la centrale a maintenu qu'il fallait modifier substantiellement les lois du travail à cet égard. Malheureusement, le *Code du travail* a peu évolué depuis son entrée en vigueur. Entre-temps, l'économie québécoise s'est considérablement transformée. Pensons, entre autres, à l'apparition de nouveaux statuts d'emploi, à la montée du secteur des services combinée au déclin du secteur manufacturier, à l'éclatement des milieux de travail, à la mondialisation et aux changements technologiques.

La numérisation de l'économie risque fort bien d'accentuer l'inadéquation du *Code du travail* déjà désuet. Ce chapitre a d'abord pour objectif de dresser un état de la situation en matière de syndicalisation, lequel est loin d'être réjouissant. Il aborde ensuite les différents défis que pose la numérisation de l'économie sur les droits syndicaux.

4.1 Couverture syndicale et activités de syndicalisation : une évolution inquiétante

Pour faire face aux défis actuels et futurs que posent la numérisation de l'économie et de nos milieux de travail, cela prend un mouvement syndical fort. Plus nous serons nombreux et nombreuses plus nous serons aptes à changer le cours de ces transformations. Or, depuis quelques décennies, notre force est ébranlée. Le taux de syndicalisation baisse, touchant particulièrement les emplois occupés traditionnellement par les hommes. Nos activités de recrutement, réalisées dans un environnement

94. C'est en 1944 que les gouvernements fédéral, québécois et ontarien adoptent des lois qui viennent encadrer la reconnaissance syndicale et le droit à la négociation, en prenant pour modèle une loi américaine adoptée en 1935, le *Wagner Act*. En 1964, le *Code du travail* du Québec est adopté. Il encadre notamment le droit d'association, la négociation collective, le règlement des différends et des griefs, les grèves et les lock-out.

Rappel des positions de la FTQ

- ▼ 1967 : « La législation québécoise protège mal, et sous certains rapports viole gravement la liberté d'association des travailleurs québécois. [...] En gros, nos lois ouvrières conçues en 1935 ont donné la liberté pratique d'association à l'employé de la grande industrie manufacturière. Elles ne l'ont pas donnée, ou peu, à l'employé de bureau, au travailleur dans le commerce, les services et la petite et moyenne entreprise. Dans les services, le commerce et la petite industrie, dont l'importance va croissant, nos lois ouvrières ont pour effet de rendre presque utopique la liberté d'association¹ ».
- ▼ 1977 : « En effet, on aura bien beau réviser, mettre à jour et fignoler le *Code du travail*, celui-ci demeurera un instrument inutile pour la majorité des travailleurs québécois tant et aussi longtemps que les lois ne leur permettront pas d'avoir accès à la syndicalisation² ».
- ▼ 1981 : « Ce processus de stagnation [ndlr : des forces syndicales] et même de baisse, qui est identifiable depuis quelques années, constitue une attaque directe contre l'ensemble des travailleurs syndiqués et le mouvement syndical. Il découle d'insuffisances législatives et administratives, dont nous parlerons, mais aussi et surtout de la répression patronale dont sont victimes les militants qui tentent de mettre sur pied de nouveaux syndicats³ ».
- ▼ 1998 : « Et, dans le quotidien des relations du travail, les attitudes des employeurs, les limites des lois du travail et même certaines de nos pratiques syndicales font obstacle à la syndicalisation⁴ ».
- ▼ 2000 : « Le marché du travail a toujours été en mouvance. Ces dernières années ce phénomène s'est accentué avec la croissance exponentielle du travail atypique, la précarisation des emplois et le déploiement du secteur des services aux consommateurs. Ces nouvelles réalités que vivent les travailleurs et les travailleuses se doivent d'être appuyées par des législations du travail adaptées à leurs réalités. Malheureusement, le Québec n'est pas chef de file pour adapter ses lois⁵ ».

¹ FTQ, *Mémoire sur la reconnaissance pratique de la liberté d'association*, adopté au 10^e Congrès de la FTQ, octobre 1967.

² FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs du Québec sur le projet de loi 45. Réforme du Code du travail*, Commission permanente de l'Assemblée nationale du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, novembre 1977, p.17.

³ FTQ, *L'accès à la syndicalisation*, 17^e Congrès, Montréal, 1981, p.3.

⁴ FTQ, *Artisans d'un monde meilleur*, 25^e congrès, Québec, 1998, p.7.

⁵ FTQ, *Pour un Code du travail renouvelé. Annexes*, 16 mai 2000, p.4.

complexe et difficile, ne semblent pas donner les résultats attendus. Afin de demeurer un interlocuteur reconnu et légitime dans l'ensemble de la société et dans chacun de nos milieux de travail, les syndicats doivent penser différemment la syndicalisation dans une économie numérisée.

UNE BAISSÉ IMPORTANTE DU TAUX DE COUVERTURE SYNDICALE

Au cours des vingt dernières années et dans tous les secteurs d'activité, le taux de couverture syndicale a sensiblement diminué, passant de 41,5 % en 1997 à 39,7 % en 2009 pour finalement s'établir à 38,4 % en 2018 (figure 5). Cette situation n'est pas propre au Québec. La plupart des provinces canadiennes et des États américains ont également enregistré d'importants reculs.

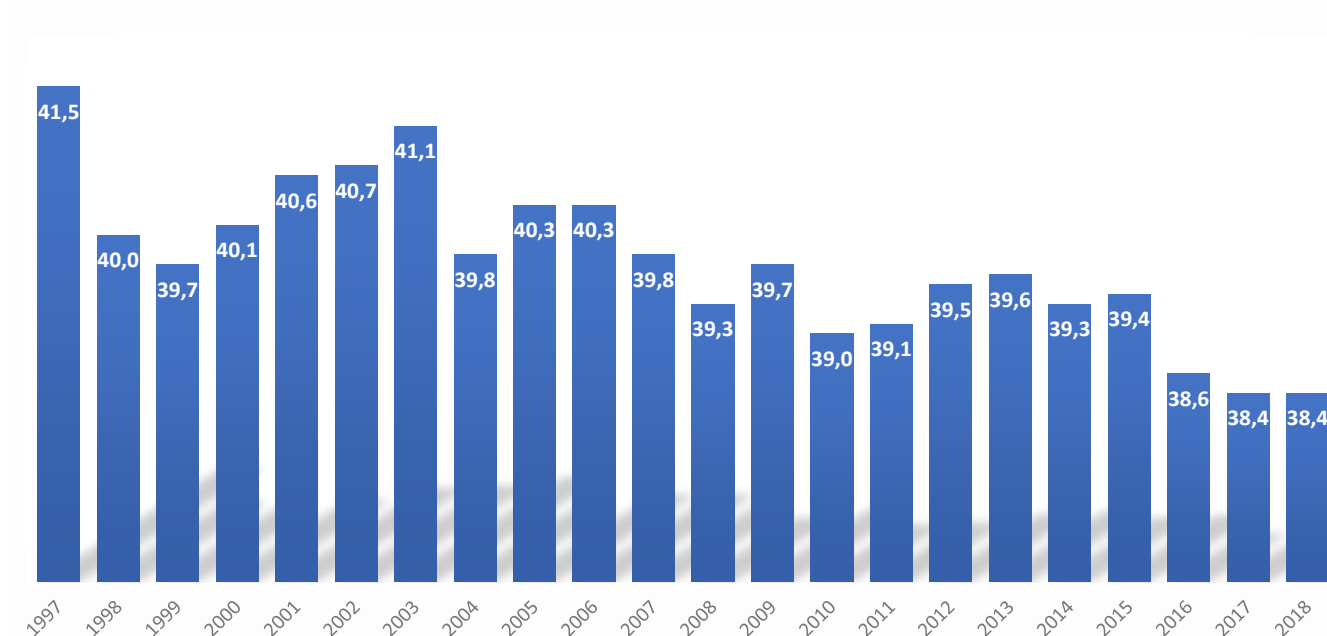
LE SECTEUR PRIVÉ : UNE SITUATION INQUIÉTANTE

Dans le secteur privé, la chute du taux de couverture syndicale est très importante. Celui-ci est passé de 28,4 % en 1997 à 25,9 % en 2009 pour s'établir à 23,5 % en 2018. Sur la période 2009-2018, cela représente une diminution d'environ 10 % du taux de couverture syndicale⁹⁵. Cette situation contraste

95. Il s'agit ici d'une variation en pourcentage et non d'une soustraction entre deux pourcentages, laquelle s'exprimerait alors en « point de pourcentage ».

Figure 5

Taux de couverture syndicale, Québec (1997-2018)



Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada*, Québec, 2019, [En ligne] [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/presence_syndicale.html].

Précision méthodologique

Le taux de présence syndicale « correspond au pourcentage de personnes visées par une convention collective par rapport à l'ensemble des salariés », alors que le taux de syndicalisation « mesure la portion des salariés qui sont membres en règle d'un syndicat ». Ainsi, le taux de syndicalisation est toujours plus bas de quelques points de pourcentage par rapport au taux de présence syndicale puisque certains travailleurs et travailleuses sont visés par une convention collective sans toutefois être membres du syndicat, par exemple, ceux et celles couverts par un décret de convention collective. Afin de ne pas alourdir le texte, nous parlerons d'effectifs syndiqués et non-syndiqués pour faire référence aux effectifs couverts et non couverts par une convention collective.

Source : Alexis LABROSSE, *La présence syndicale au Québec en 2014*, Secrétariat du Travail, Direction de l'information sur le travail, mars 2015, p. 4.

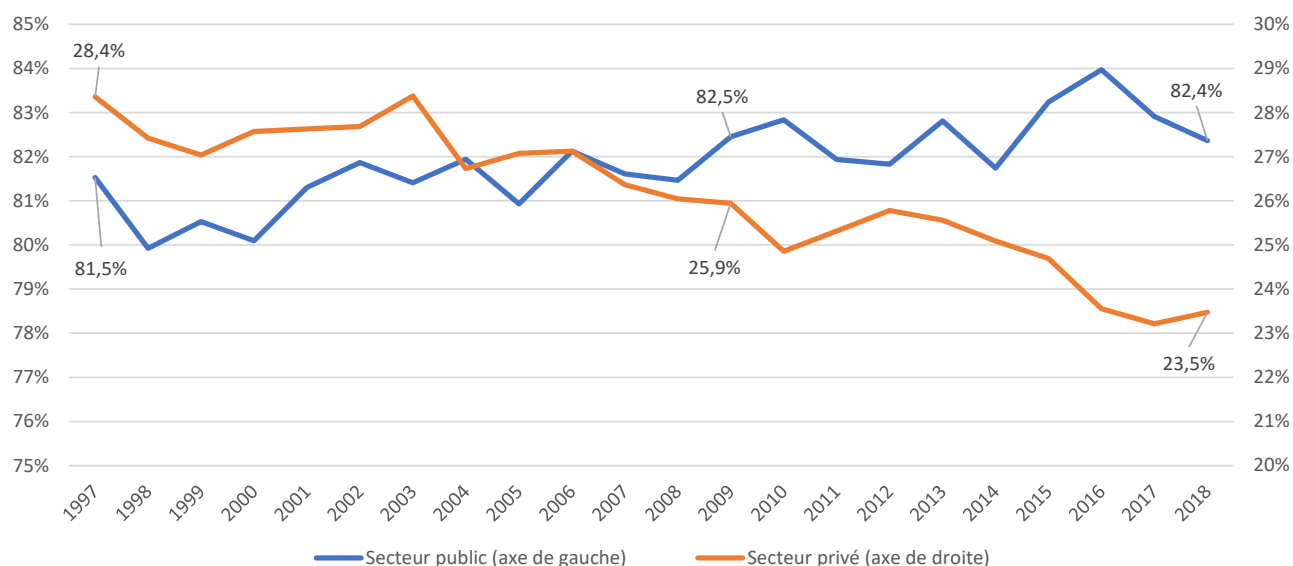
avec le secteur public où le taux de couverture syndicale demeure très stable autour de 82 %. La figure 6 illustre à quel point le secteur privé perd du terrain comparativement au secteur public. On peut raisonnablement craindre que le taux de couverture syndicale dans le secteur privé ne continue de décliner.

L'évolution des emplois syndiqués dans le secteur privé demeure inquiétante (figure 7). Ceux-ci stagnent depuis plus d'une dizaine d'années. La récession de 2008 a entraîné une chute importante des emplois syndiqués en 2009 et en 2010, laquelle a été suivie

d'une reprise entre 2011 et 2013. Par la suite, ils ont recommencé à décroître à tel point qu'il y a moins d'emplois syndiqués dans le secteur privé aujourd'hui qu'avant la crise de 2008. Entre 2009 et 2018, les effectifs syndiqués de ce secteur ont stagné alors

Figure 6

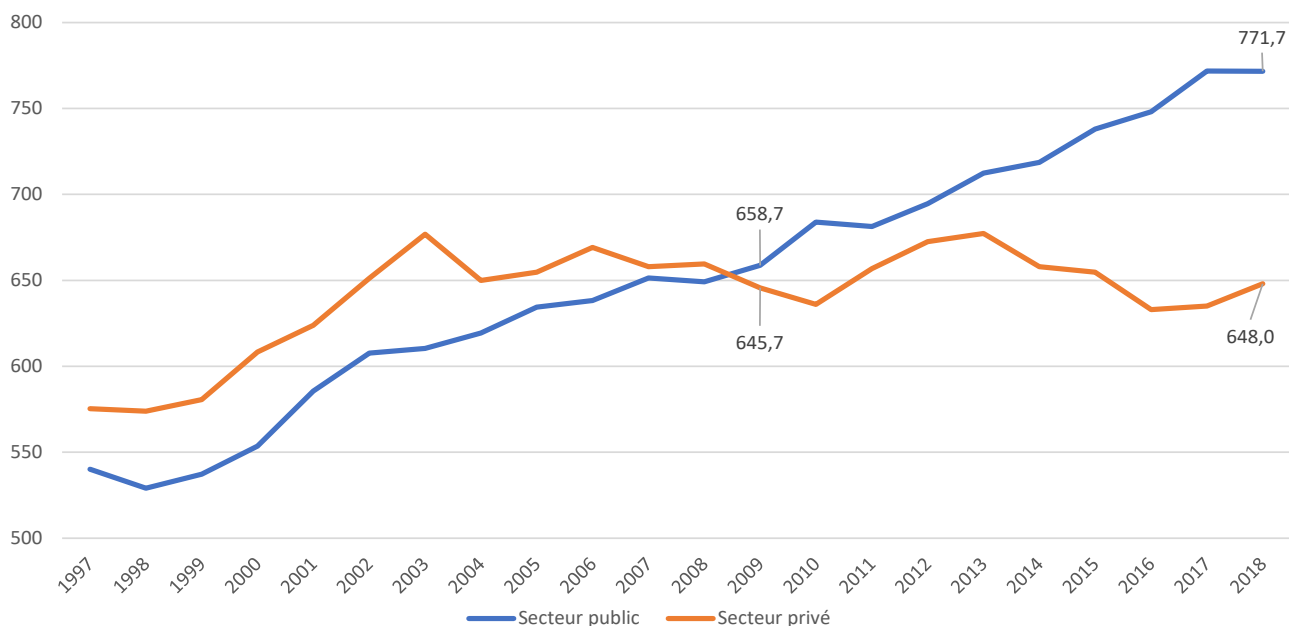
Taux de couverture syndicale, secteur public et secteur privé, Québec (1997-2018)



Source : Calculs FTQ, STATISTIQUE CANADA, *Couverture syndicale selon l'industrie, données annuelles — Enquête sur la population active*, Tableau 14-10-0070-01, [En ligne] [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410007001].

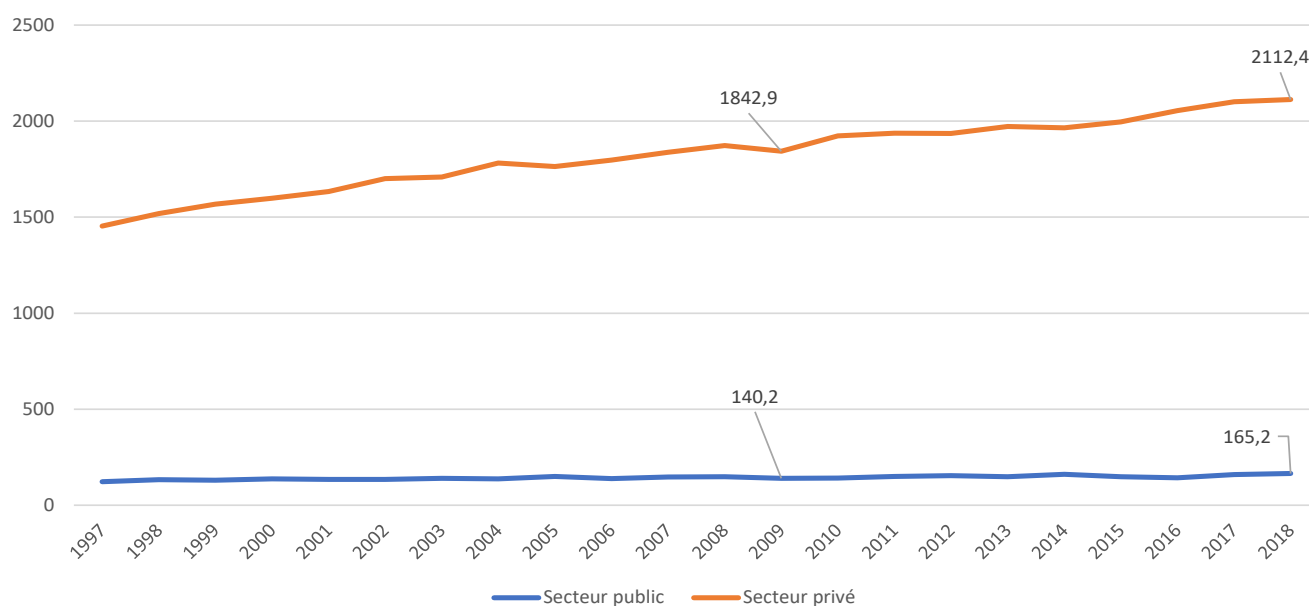
Figure 7

Emplois syndiqués (milliers), secteur public et privé, Québec (1997-2018)



Source : STATISTIQUE CANADA, *Couverture syndicale selon l'industrie, données annuelles — Enquête sur la population active*, Tableau 14-10-0070-1, [En ligne] [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410007001].

Figure 8

Emplois non syndiqués, secteur public et privé, Québec (1997-2018)

Source : STATISTIQUE CANADA, *Couverture syndicale selon l'industrie, données annuelles — Enquête sur la population active*, Tableau 14-10-0070-1, [En ligne] [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410007001].

qu'on enregistre un gain de 270 000 emplois du côté des effectifs non syndiqués.

Du côté du secteur public, la situation est tout autre. Les emplois syndiqués ont continué de croître, et ce, beaucoup plus rapidement que ceux qui ne sont pas syndiqués. Entre 2009 et 2018, les emplois syndiqués occupés par des femmes ont enregistré des gains considérables (+81 200) comparativement à ceux occupés par des hommes syndiqués (+31 900). Depuis 2008, le nombre d'emplois syndiqués est plus important dans le secteur public que dans le secteur privé. Cet écart, qui s'est considérablement creusé au cours des dix dernières années, s'élevait à plus de 120 000 emplois en 2018.

LES FEMMES PLUS SYNDIQUÉES QUE LES HOMMES

Historiquement, un écart important subsistait entre le taux de couverture syndicale des hommes et des femmes (figure 9). Au cours des vingt dernières années, celui-ci s'est considérablement rétréci. Depuis le milieu des années 2000, on observe deux tendances distinctes. D'un côté, le taux de couverture syndicale des hommes diminue rapidement et de manière constante. Il est passé de 40,4 % en 2009 à 37,8 % en 2018. De l'autre côté, le taux de couverture des femmes est demeuré très stable. Pour la période 2009-2018, il était en moyenne de 38,9 %. Depuis maintenant trois ans, le taux de couverture

syndicale des femmes est plus élevé que pour les hommes. Pour le Québec, il s'agit d'un renversement de situation important.

En 2018, chez les femmes, le nombre d'emplois syndiqués a globalement augmenté par rapport à l'année de référence 1998. Pour les hommes, le portrait est tout autre. On assiste à d'importantes diminutions du nombre d'emplois couverts lors de la récente crise économique (2007 à 2009). Malgré une certaine remontée après la sortie de crise, les effectifs masculins syndiqués ne progressent pas de manière linéaire et ils augmentent à un rythme beaucoup plus lent que celui des femmes.

LES HOMMES DANS DES SECTEURS EN DÉCLIN

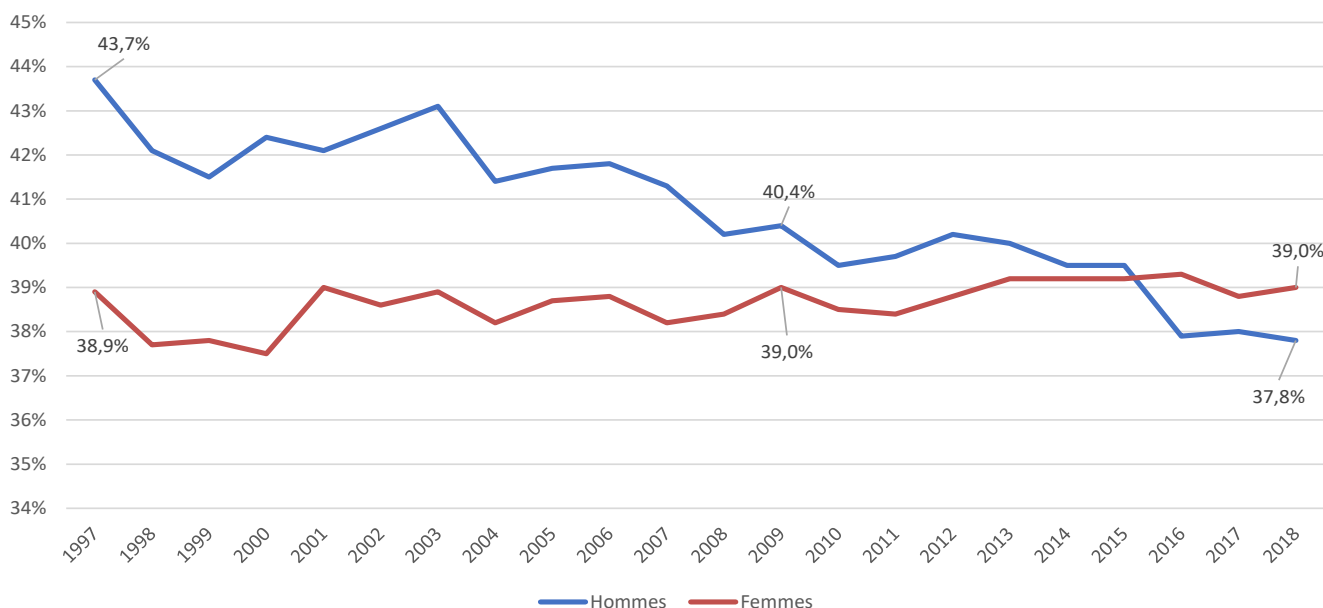
Le déclin du taux de couverture syndicale des hommes semble principalement s'expliquer par leur présence plus grande dans des secteurs d'activité économique où les effectifs syndiqués diminuent ou progressent moins rapidement. En effet, les hommes représentent 56 % des emplois dans le secteur privé contre 44 % pour les femmes (2018). Dans le secteur public, où le taux de couverture syndicale est stable, cette proportion est complètement inversée avec 63 % de femmes et 37 % d'hommes. En outre, les hommes sont majoritaires dans des secteurs d'activité économique où l'on observe un déclin des effectifs syndicaux, notamment dans les secteurs de

la fabrication et des services publics (respectivement 74 % d'hommes). Les hommes sont aussi majoritaires dans des secteurs où les emplois non syndiqués ont progressé beaucoup plus rapidement, comme l'industrie du transport et de l'entreposage (74 % d'hommes); la construction (86 % d'hommes); les services professionnels, scientifiques et techniques (57 % d'hommes).

Notons également que les hommes ont accru considérablement leur présence dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (39 % d'hommes en 1997 comparativement à 47 % en 2018) où la couverture syndicale qui en plus d'être faible ne cesse de diminuer. Pour les secteurs majoritairement masculins, on enregistre des gains de couverture syndicale seulement pour les industries

Figure 9

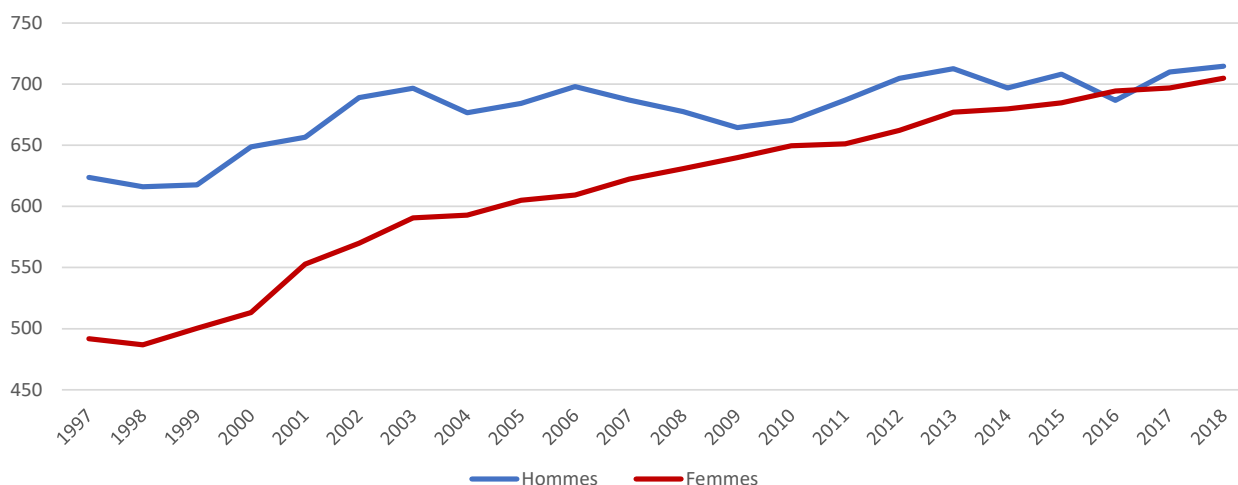
Taux de couverture syndicale, hommes et femmes, Québec (1997-2018)



Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada*, Québec, 2019, [En ligne] [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/presence_syndicale.html].

Figure 10

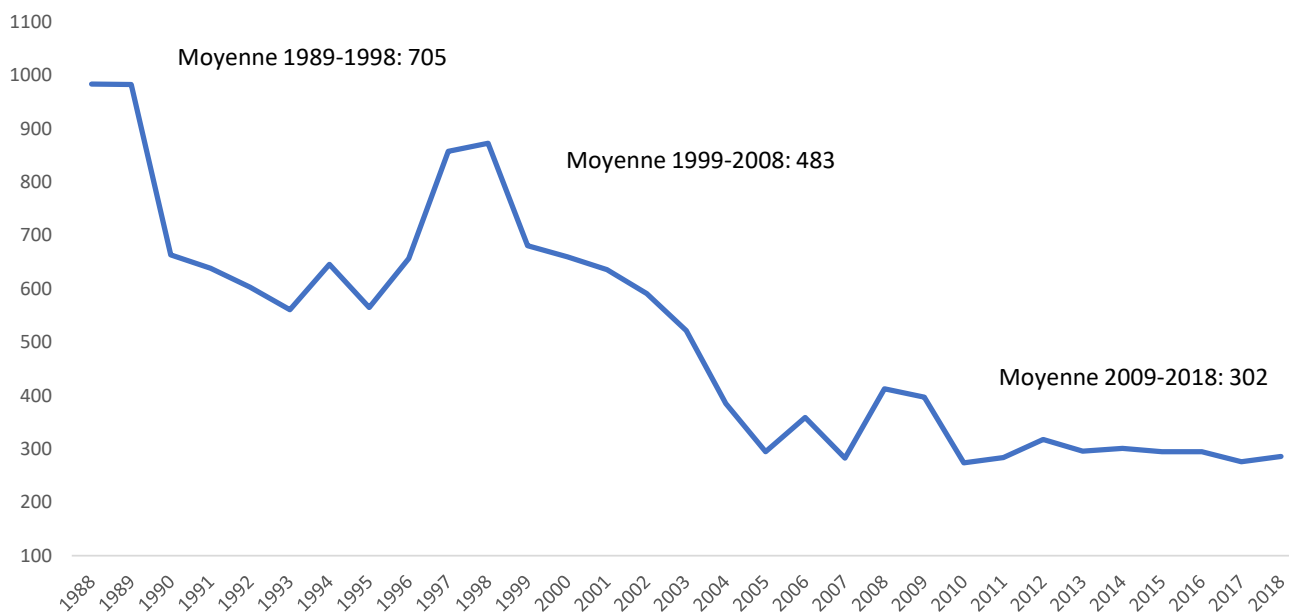
Emplois syndiqués (milliers), hommes et femmes, Québec (1997-2018)



Source : STATISTIQUE CANADA, *Couverture syndicale selon l'industrie, données annuelles Québec-Enquête sur la population active*, Tableau 14-10-0070-1, [En ligne] [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410007001].

Figure 11

Nombre de requêtes en accréditation (champ libre), Québec (1988-2018)



Source : Tribunal administratif du travail, calculs et compilation FTQ.

primaires (foresterie, pêche, mines, etc.) lesquelles ne représentent qu'un très faible pourcentage de l'emploi total. Les hommes sont également minoritaires dans les secteurs d'activité économique où le taux de couverture syndicale a augmenté, comme les services d'enseignement (32 % d'hommes).

UNE BAISSSE DES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION

Entre 2009 et 2018, le nombre de requêtes en accréditations⁹⁶ est demeuré très stable (figure 11). Sur cette période, les syndicats ont déposé en moyenne 302 requêtes par année comparativement à 483 pour la période 1999-2008 et 705 pour la période 1989-1998. À la fin des années 1990, la FTQ s'inquiétait déjà de la diminution alarmante du nombre de requêtes en accréditation⁹⁷. La situation est encore plus préoccupante aujourd'hui.

Comme illustré par la figure 12, les syndicats affiliés à la FTQ déposent le plus grand nombre de requêtes en accréditation (champ libre), soit une moyenne de 180 par année sur la période 2006-2018⁹⁸. Les syndicats affiliés à la FTQ comptent donc pour 57,5 % du total de ces requêtes alors qu'ils représentent un peu plus du tiers des travailleuses et des travailleurs

syndiqués en vertu du *Code du travail* du Québec. On constate toutefois que le nombre de requêtes déposées par les syndicats affiliés à la FTQ diminue légèrement depuis 2006.

MATIÈRE À RÉFLEXION

Malgré un contexte économique favorable à une croissance de l'emploi, le mouvement syndical n'a pas réussi à suivre le rythme pour maintenir voire hausser le taux de syndicalisation. Les tendances actuelles sont inquiétantes, en particulier dans le secteur privé. À tout le moins, il faut se réjouir qu'il n'y ait pas eu de baisse des effectifs syndiqués. Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer cette situation. La mondialisation, les nouvelles technologies et les décisions d'affaires des entreprises ont probablement entraîné un transfert d'emplois vers des secteurs moins syndiqués et aussi plus difficiles à syndiquer. Est-ce que la baisse du nombre de requêtes en accréditation signifie que les syndicats consacrent moins de ressources au recrutement ou qu'il faille en consacrer davantage qu'auparavant pour obtenir les mêmes résultats ? La montée du néolibéralisme au Québec a probablement entraîné une plus grande opposition des employeurs à la mise sur pied de syndicats et encouragé l'usage de tactiques déloyales à cet effet (intimidation, représailles, etc.).

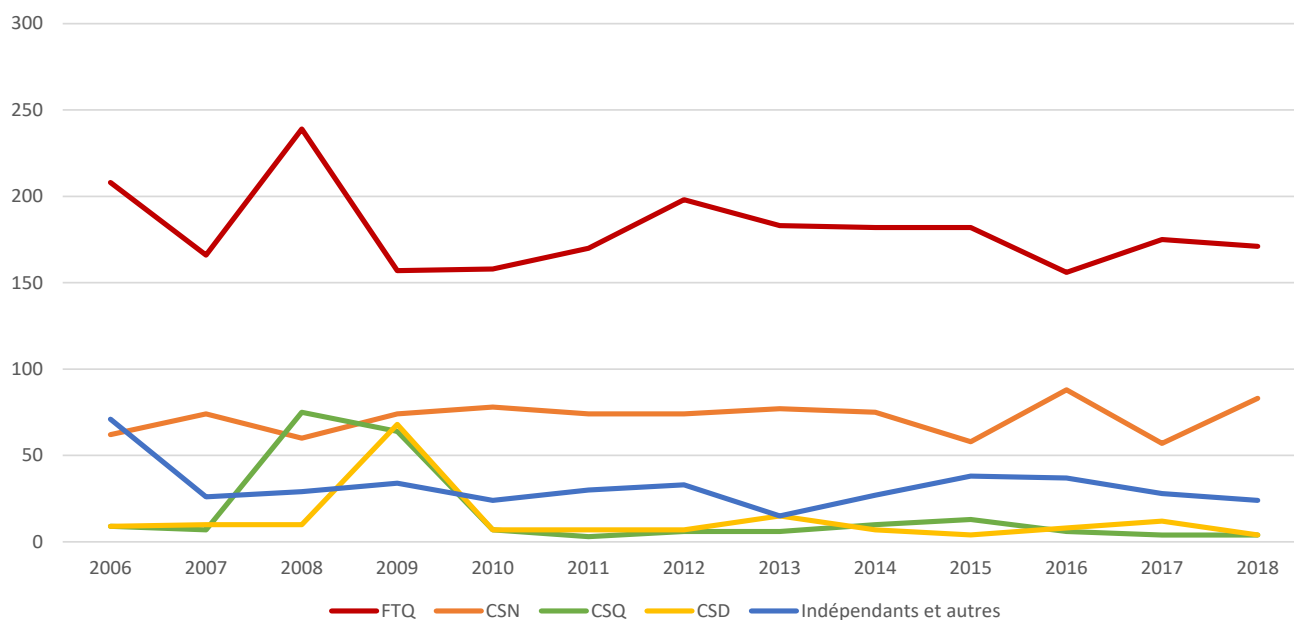
Les impacts potentiels de la numérisation de l'économie sur le taux de couverture syndicale et le

96. Cela ne concerne que les requêtes en accréditation en champ libre en vertu du *Code du travail* du Québec.

97. FTQ, *Document de travail : syndicalisation et syndicalisme*, 25^e Congrès, 1998, p.39-40.

98. Ce sont les seules données disponibles pour la catégorisation par affiliation syndicale.

Figure 12

Nombre de requêtes en accréditation par affiliation, Québec (2006-2018)

Source : Tribunal administratif du travail

nombre d'emplois syndiqués sont difficiles à prédire. Selon certaines études, des secteurs d'activité économique seraient plus vulnérables aux risques d'automatisation que d'autres. Parmi les plus à risque, on constate que certains sont fortement syndiqués — notamment le transport et l'entreposage (46 %) et la fabrication (36 %) — tandis que d'autres le sont très peu comme les services d'hébergement et de restauration (8 %). Pour les secteurs les moins à risque, on trouve autant des secteurs faiblement syndiqués — par exemple les services professionnels, scientifiques et techniques (7 %) — que des secteurs fortement syndiqués comme les services d'enseignement (81 %).

4.2 Les nouveaux exclus du Code du travail

En raison des dispositions actuelles du *Code du travail* et, si le travail sur les plateformes continue de gagner en importance, on peut s'attendre à ce que davantage de personnes ne puissent se syndiquer. Actuellement, la définition que donne le *Code du travail* de « personne salariée » est très restrictive. Sont ainsi exclus, entre autres, les entrepreneurs dépendants (ou les faux autonomes) et les cadres. C'est sans compter les travailleurs et les travailleuses agricoles qui ne bénéficient pas des mêmes droits en matière de négociation collective et de grève ou encore des groupes qui ne peuvent se syndiquer.

Avec les développements de l'économie numérique, deux grandes catégories de travailleurs et de travailleuses n'ont pas accès aux diverses protections offertes aux personnes salariées, particulièrement les normes du travail et l'accès à la syndicalisation. Il s'agit des travailleurs et des travailleuses de plateformes qui ont un statut de travailleur autonome et qui exercent leur métier sur un territoire local (ex. Uber); autant que ceux et celles qui sont isolés et dispersés dans le monde et qui exécutent des tâches souvent répétitives et réduites à leur plus simple expression. Considérant que ces catégories pourraient être amenées à gagner en importance, il est pressant de revoir la définition de la personne salariée de manière à assurer une protection pour toutes et tous.

LES NOUVEAUX FAUX AUTONOMES

Tel qu'indiqué à la section 3.7, les plateformes se présentent souvent comme étant de simples intermédiaires qui mettent en relation un donneur d'ouvrage et un prestataire de services. Elles refusent de se considérer comme des employeurs. Pourtant, les plateformes exercent un contrôle important sur les travailleurs et les travailleuses. Malgré cet état de subordination, les personnes qui effectuent des tâches sur ces plateformes sont considérées comme étant des travailleurs et des travailleuses autonomes. Conséquemment, elles n'ont pas accès aux régimes de protection sociale et ne peuvent pas se syndiquer. Le modèle d'affaires des plateformes vise à réduire

les coûts et à transférer les risques sur les épaules de ces travailleurs et de ces travailleuses. Cette stratégie ne date pas d'hier. Dès 1998, la FTQ dénonçait haut et fort les boulangeries Weston dont les livreurs sont devenus de faux autonomes contre leur gré, perdant ainsi leur lien d'emploi et la sécurité liée au statut de personne salariée. Peu importe le contexte, la problématique des faux autonomes demeure et il est pressant d'y voir.

À l'échelle internationale, les syndicats passent à l'offensive afin que les travailleurs et les travailleuses de plateformes soient considérés comme des personnes salariées. Les grandes plateformes, particulièrement Uber et Lyft, dépensent des dizaines de millions de dollars en lobbying pour éviter d'assumer leurs responsabilités et maintenir un modèle d'affaires basé sur l'exploitation des travailleurs et des travailleuses.

Plus près de nous en Ontario, le Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes (STTP) a mené une campagne au cours des derniers mois afin de syndiquer les livreurs et les livreuses de Foodora de Toronto et de Mississauga⁹⁹. Dans la loi ontarienne, les entrepreneurs dépendants sont inclus dans la définition d'employé¹⁰⁰. Le syndicat avait ainsi bon espoir de pouvoir syndiquer les livreurs et les livreuses. Toutefois, Foodora a tout fait en son pouvoir pour s'y opposer, notamment en demandant à la Commission des relations de travail de l'Ontario de reconnaître les livreurs et les livreuses comme étant des personnes au statut d'autonome. Au moment d'écrire ces lignes, la décision de la commission n'était pas encore rendue.

LES PLATEFORMES DE TRAVAIL DONT LA MAIN-D'ŒUVRE EST ÉPARPILLÉE DANS LE MONDE

Outre l'inadéquation du régime de relations du travail québécois, celui-ci est pensé dans un contexte national. Il se heurte ainsi à la réalité d'un travail virtuel qui peut être effectué n'importe où et partout dans le monde. Sur des plateformes comme Mechanical Turk d'Amazon ou UpWork, le donneur d'ouvrage provient d'un pays A, les travailleurs et les travailleuses effectuent des tâches dans un pays B, C et D et la plateforme peut être enregistrée dans un pays E. Pour le moment, les personnes qui œuvrent sur ce type de plateformes sont considérées comme étant des personnes ayant un statut d'autonome. Dans un tel contexte, comment peut-on garantir le respect

des droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses répartis dans divers pays ?

La Commission sur l'avenir du travail, mise sur pied par l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour son centenaire, recommande « l'élaboration d'un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et protection et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter¹⁰¹ ». À cet effet, elle propose de s'inspirer de la Convention du travail maritime qui a été établie en 2006 et qui est entrée en vigueur en 2013. Celle-ci a pour objectif d'assurer des conditions de vie et de travail décentes pour les travailleurs et les travailleuses de la mer et d'instaurer des règles du jeu équitables afin d'éviter la concurrence déloyale (voir encadré).

L'intérêt de cet instrument réside dans la similarité du contexte où on retrouve une multiplicité d'acteurs qui évoluent à l'échelle mondiale. Pour les plateformes de micro-travail, tous les États impliqués — que ce soit l'État où la plateforme est enregistrée, les États qui fournissent la main-d'œuvre ou l'État avec les donneurs d'ouvrage — devraient être responsables du respect de certaines normes minimales. Au même titre qu'un navire non conforme peut être immobilisé, les États devraient suspendre l'accès à une plateforme délinquante.

Même si l'adoption d'un tel instrument semble souhaitable, il subsiste des obstacles de taille. La Convention du travail maritime découle d'un long processus de 12 ans qui est basé sur un dialogue entre les personnes représentantes des gouvernements, des travailleurs et des travailleuses et des employeurs. Un tel dialogue social apparaît difficile à mettre sur pied considérant que les plateformes ne se considèrent même pas comme des employeurs. En outre, les travailleurs et les travailleuses de ces plateformes ne sont pas syndiqués et encore moins représentés par une fédération syndicale internationale. Sans ces conditions préalables, il est difficile d'envisager un tel exercice de dialogue social.

Les difficultés visant l'encadrement international de ces plateformes de travail virtuel ne signifient pas que les gouvernements doivent rester les bras croisés. Au contraire, ces derniers devraient envisager de nouvelles mesures pour garantir de bonnes conditions de travail et le respect des droits fondamentaux de ces travailleurs et de ces travailleuses. Le respect de certaines normes, comme un salaire

99. Voir le site Web de la campagne *Justice for Foodora Courriers*, [En ligne] [www.foodstersunited.ca/].

100. ONTARIO, *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, chap. 1, annexe A.

101. COMMISSION MONDIALE SUR L'AVENIR DU TRAVAIL, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Bureau international du Travail, Genève, 2019, p.46.

La Convention du travail maritime en bref

Des obligations et des responsabilités sont assignées à l'ensemble des joueurs de l'industrie, c'est-à-dire l'État du pavillon (là où le navire est immatriculé), l'État du port et l'État qui fournit la main-d'œuvre. D'après la Fédération internationale des ouvriers du transport, cette convention a permis d'établir des normes minimales contraignantes qui s'appliquent à tous les États, qu'ils aient ratifié ou non la convention. Des navires peuvent donc être immobilisés par l'État du port s'ils ne respectent pas lesdites normes, ce qui n'est pas sans conséquence pour les propriétaires de navires. De tels mécanismes coercitifs demeurent essentiels pour en garantir l'efficacité.

Source : ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), [En ligne] [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_554773.pdf].

minimum, pourrait déterminer si une plateforme est autorisée à exercer ses activités. Les subventions gouvernementales pour les entreprises d'intelligence artificielle, qui dépendent en grande partie de ce travail invisible, pourraient être conditionnelles au respect de conditions de travail décentes. Le gouvernement fédéral pourrait également ratifier la Convention n° 177 sur le travail à domicile, ce qui l'obligerait à « mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile¹⁰² ». Les gouvernements pourraient exiger que les plateformes de micro-travail partagent leurs données, que ce soit pour vérifier la conformité avec les réglementations en place ou obtenir des informations sur la rémunération des travailleurs et des travailleuses. Enfin, l'OIT a également produit une étude très complète sur les plateformes de micro-travail et met de l'avant 18 recommandations¹⁰³. Celles-ci sont très intéressantes et devraient davantage être explorées.

4.3 Des dispositions anti-briseurs de grève encore moins efficaces

Lorsque les dispositions anti-briseurs de grève ont été introduites dans le *Code du travail* en 1977, la FTQ a indiqué qu'elles constituaient une nette amélioration par rapport à la situation qui prévalait

alors¹⁰⁴. Toutefois, la centrale les considérait comme incomplètes, car elles n'empêchaient pas les employeurs de faire appel à du personnel d'un autre établissement, d'utiliser le personnel-cadre ou non syndiqué, de transférer la production ailleurs ou d'octroyer des tâches à des sous-traitants. Par ailleurs, en 1981, la FTQ adoptait une résolution à son 17^e Congrès afin de dénoncer l'inefficacité de ces dispositions compte tenu de l'arrivée de l'informatique et demandait des modifications au *Code du travail*. Plus récemment, les conflits de travail au Journal de Québec et au Journal de Montréal ont illustré les limites de ces dispositions, particulièrement en ce qui a trait à la notion d'établissement.

La numérisation de l'économie laisse craindre une fragilisation accrue de ces dispositions ainsi que du rapport de force des travailleurs et des travailleuses lors d'un conflit de travail. Les possibilités de sous-traiter le travail à l'extérieur de l'établissement sont décuplées avec la numérisation de l'économie et l'émergence de plateformes de travail virtuel. En effet, tout travail effectué sur un ordinateur peut être effectué par un individu à l'extérieur de l'établissement. À long terme, est-ce que les innovations technologiques pourraient contribuer à créer de nouvelles formes de « scabisme électronique » ? Est-ce que des robots pourraient servir de travailleurs et de travailleuses de remplacement lors d'une grève ou d'un lock-out ? Dans le cas d'un centre d'appels, est-ce qu'un logiciel de reconnaissance vocale basé sur l'intelligence artificielle pourrait remplacer des téléphonistes qui répondent aux questions de clients et de clientes ? Est-ce qu'un employeur du secteur manufacturier pourrait faire opérer ses machines à distance par des briseurs de grève provenant d'ailleurs ? Dans le secteur des transports, sera-t-il un jour possible d'installer des modules de conduite autonome afin qu'un employeur puisse maintenir ses opérations pendant un conflit de travail ? Bien que de telles situations demeurent hypothétiques pour l'instant, il existe néanmoins une possibilité que ces technologies contribuent à déséquilibrer encore plus le rapport de force en faveur des employeurs.

4.4 De nouvelles formes de discrimination syndicale ?

Les nouvelles technologies, comme les dispositifs portables, les mégadonnées et l'intelligence artificielle, offrent la possibilité de simplifier et

102. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, C177 — Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, [En ligne] [www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,en:NO].

103. Janine BERG, Marianne EURRET et Ellie HARMON, *Digital Labour Platforms and the Future of Work. Towards Decent Work in the Online World*, Organisation internationale du Travail, 2018.

104. FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs du Québec sur le projet de loi 45. Réforme du Code du travail*, Commission permanente de l'Assemblée nationale du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, novembre 1977, p.13-14.

d'automatiser la surveillance. Plusieurs entreprises offrent déjà des services de ce type aux employeurs en prétendant qu'il s'agit d'une méthode d'avenir pour la vérification des antécédents et pour éviter les mauvaises embauches¹⁰⁵. Cependant, il est important de souligner que ces mêmes outils ouvrent aussi de nouvelles possibilités de discrimination syndicale, phénomène qui est loin d'avoir disparu au Québec¹⁰⁶. Pourtant, la convention n° 98 de l'OIT, ratifié récemment par le Canada, stipule que « les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi ».

Grâce aux mégadonnées et à l'intelligence artificielle, les employeurs pourraient tenter de prédire si un candidat ou une candidate est favorable ou non aux syndicats. Faire valoir ses droits en déposant une plainte au Tribunal administratif du travail dont les jugements sont facilement accessibles, être ami avec des syndicalistes sur Facebook, militer pour un parti politique de gauche, consulter le site Web d'un syndicat, voilà autant d'exemples de comportements qui pourraient être associés à une attitude favorable aux syndicats. Bien évidemment, les questionnaires de l'employeur auxquels sont soumises les personnes candidates peuvent également être utilisés à cet effet. Cependant, en croisant les données, des profils pourraient être établis en fonction du niveau de risque de chacun des candidats et des candidates. Le même principe peut s'appliquer pour l'obtention de postes ou pour l'attribution de promotions dans tous les milieux de travail, qu'ils soient syndiqués ou non. Les employeurs pourraient donc indirectement faire de la discrimination syndicale, une pratique pourtant explicitement interdite.

La collecte permanente de données grâce à des capteurs, des dispositifs portables ou des téléphones cellulaires pourrait aussi permettre aux employeurs de bloquer une tentative de syndicalisation. Certains dispositifs portables, qui ne sont pas plus grands qu'une carte d'accès magnétique, permettent d'enregistrer et d'analyser l'ensemble des mouvements des personnes salariées ainsi que leurs interactions sociales. Par exemple, un individu qui discute longuement avec tous ses collègues, alors que celui-ci n'a pas l'habitude de le faire, pourrait

tenter de les convaincre de se syndiquer. L'analyse des courriels et des différentes communications par les algorithmes serait également une façon d'identifier les personnes salariées les plus mécontentes par rapport à leur travail. Un employeur mal veillant pourrait dès lors en déduire que ceux-ci sont plus susceptibles de vouloir se syndiquer. Alors que cela est interdit par la loi¹⁰⁷, se pourrait-il que les nouvelles technologies permettent d'identifier ceux et celles qui ont signé une carte de membre du syndicat ? Si c'est le cas, les employeurs pourraient tenter de convaincre, d'intimider ou de réprimer sévèrement des travailleurs et des travailleuses qui font valoir leurs droits. La syndicalisation doit parfois s'effectuer dans le secret, ce qui pourrait être compromis en raison du caractère envahissant des nouvelles technologies numériques en matière de vie privée.

Prouver qu'un employeur a eu recours à ces outils pour pratiquer de telles discriminations peut constituer tout un défi. En effet, les employeurs n'informent généralement pas le syndicat quant aux outils utilisés par les gestionnaires ou aux données qui sont collectées sur les personnes salariées. Les employeurs informent encore moins les candidates et les candidats à ce sujet dans le cadre d'une entrevue d'embauche. De plus, les logiciels et les données n'appartiennent pas nécessairement à l'entreprise elle-même, mais à un tiers. Ce dernier a souvent tout intérêt à garder jalousement le secret sur sa technologie et sur les données collectées. Ainsi, il pourrait s'opposer à toute tentative visant à déterminer si de tels outils entraînent des discriminations¹⁰⁸.

105. FAMA, *Why Automated Online Screening is the Future of Background Check*, 26 novembre 2018, [En ligne] [www.fama.io/blog/2018/11/26/why-automated-online-screening-is-the-future-of-background-checks].

106. Mélanie LAROCHE et Marie-Ève BERNIER, « Employeurs et anti-syndicalisme au Canada ».

107. Le *Code du travail* du Québec prévoit d'ailleurs à l'article 36 que « [l'] appartenance d'une personne à une association de salariés ne doit être révélée par quiconque au cours de la procédure d'accréditation ou de révocation d'accréditation sauf au Tribunal, à un membre de son personnel ou au juge d'un tribunal saisi d'un pourvoi en contrôle judiciaire prévu au *Code de procédure civile* relatif à une accréditation. »

108. Aux États-Unis, l'entreprise Kronos, qui vend des logiciels d'embauche, s'oppose à ce que des agences fédérales puissent examiner leurs outils pour déterminer s'ils introduisent des discriminations. » Voir Nathan NEWMAN, « Reengineering Workplace Bargaining: How Big Data Drives Lower Wages and How Reframing Labor Law Can Restore Information Equality in The Workplace », *University of Cincinnati Law Review*, vol. 85, 2017, p.736.

CHAPITRE 5 : SE PRÉPARER AUX CHANGEMENTS

La numérisation de l'économie pourrait comporter plusieurs aspects positifs comme une productivité accrue et, dans certains cas, une amélioration de la prestation des services. La numérisation promet une hausse significative de la prospérité d'une société, mais menace aussi de creuser encore davantage les inégalités. S'ajoutent à cette toile de fond des changements rapides et profonds dont le potentiel pose des défis de taille pour la protection sociale et la fiscalité. Plusieurs propositions sont avancées pour atténuer les impacts négatifs sur les travailleurs et les travailleuses, comme l'établissement d'un revenu de base, l'introduction d'un impôt minimum pour les entreprises numériques ou la taxation des robots. Pour leur part, les entreprises mettent l'accent principalement sur des efforts supplémentaires en matière de formation et de compétences, financées par l'État bien évidemment, afin que la main-d'œuvre réponde à leurs besoins. À la suite d'une analyse des différentes propositions qui circulent, la FTQ estime que le concept de transition juste développé dans le cadre de la lutte contre les changements climatiques est une approche tout à fait pertinente et adaptée pour faire face aux transformations numériques.

5.1 L'emploi encore et toujours au cœur de nos revendications

Le travail occupe une place importante dans la vie des gens. Il génère non seulement des revenus, mais permet également aux travailleurs et aux travailleuses de s'épanouir et de se réaliser lorsque celui-ci est intéressant et de qualité. Il contribue à donner un

sens à la vie en permettant de faire montre de ses capacités, d'entretenir des rapports sociaux en dehors de la famille, de faciliter des échanges sur diverses expériences professionnelles, de rattacher les personnes à des buts ou des projets communs, etc. En somme il contribue à définir à la fois le statut social et l'identité de la personne. Certes, pour certains, le travail est synonyme de sacrifices, d'efforts et d'épuisement physique et mental; une activité nécessaire, mais abrutissante. Malgré tout, le droit au travail mérite d'être défendu avec vigueur tout en luttant pour améliorer tous les emplois.

La FTQ revendique depuis des décennies une politique de plein emploi qui permette que tous ceux et celles qui veulent travailler puissent le faire. À cet effet, les gouvernements doivent s'assurer que l'ensemble des politiques publiques (main-d'œuvre, industrielle, fiscale, commerciale, etc.) visent le même objectif : l'emploi décent et de qualité pour tous et toutes.

Considérant les sérieux doutes qui planent sur la thèse de la fin du travail, il est plus probable que la numérisation de l'économie entraîne une transformation de l'emploi plutôt que sa destruction. Donc, les politiques publiques et les actions des acteurs socioéconomiques devront être axées sur l'accompagnement dans la transition, notamment par des mesures d'adaptation, de requalification ou de reconversion professionnelle par la formation continue et autres. Dans l'éventualité d'un chômage technologique de masse, une politique de partage

Une systématisation des politiques publiques nécessaires

Mise en relation des possibles impacts de la numérisation de l'économie (destruction ou transformation) avec identification des politiques publiques nécessaires selon que l'emploi demeure central dans l'espace public ou pas.

Objectif des politiques publiques	Impacts de la numérisation de l'économie sur l'emploi Mesures nécessaires	
	Transforme l'emploi	Détruit l'emploi
L'emploi reste l'horizon	Mesures d'adaptation, formation et acquisition de nouvelles compétences	Partage du travail par la réduction du temps de travail, diminution des heures supplémentaires, etc.
L'emploi n'est plus l'horizon	Mesures de protection pour une main-d'œuvre non salariée (ex. : économie de plateformes)	Protection sociale repensée hors du cadre du travail (ex. : revenu de base)

Source : Pierre GEORIS, *L'emploi et le travail dans un monde qui bouge*, dans *Sens et avenir du travail*, La 95^e semaine sociale du mouvement ouvrier chrétien, octobre 2017, p. 11.

du travail et de réduction de temps de travail serait prioritaire. Ces revendications traditionnelles de la FTQ visent la création d'emplois, mais aussi l'amélioration de la qualité de vie.

Quels que soient les impacts réels de ces évolutions technologiques, la FTQ estime que le plein emploi doit demeurer une priorité. D'ailleurs, rien n'empêche les gouvernements de viser le plein emploi tout en mettant sur pied des mesures vigoureuses de soutien du revenu. Ce n'est pas l'un ou l'autre.

5.2 Étendre et améliorer les régimes de protection sociale

L'automatisation et la numérisation de l'économie alimentent des peurs autour d'un avenir sans emploi et d'un chômage technologique de masse. Pour plusieurs, de telles prévisions remettent de l'avant la nécessité de revoir le modèle de protection sociale et d'instaurer un revenu de base¹⁰⁹. La FTQ a d'ailleurs effectué une telle réflexion à plusieurs reprises au cours de son histoire et privilégie autant le plein emploi qu'un revenu minimum garanti. On peut cependant se demander, aujourd'hui, si le revenu de base est vraiment une voie d'avenir.

LE REVENU DE BASE : DES RISQUES SOCIAUX À CONSIDÉRER

Le Québec dispose déjà d'un filet social qui n'inclut cependant pas une mesure ayant un caractère universel et inconditionnel, souvent appelée un revenu de base. Celle-ci consiste à verser à chaque résident et résidente d'un pays un certain montant d'argent sans contrepartie d'activité (ex. : être à la recherche d'un emploi) ni conditions de ressources (ex. : avoir épuisé tous ses actifs). Bien que plusieurs pays aient lancé des projets pilotes, aucun n'a mis sur pied un véritable revenu de base.

Depuis quelques années, les haut-parleurs du capitalisme numérique, soit les Jeff Bezos, Elon Musk et Bill Gates de ce monde, voient dans le revenu de base une solution à un éventuel chômage technologique de masse. Ils estiment ainsi que la richesse générée par ces nouvelles technologies permettrait d'offrir un revenu de base à tous et à toutes. Pourtant, il est loin d'être certain que ces technologies se traduiront automatiquement par des gains de productivité et une augmentation

de la richesse collective¹¹⁰. En outre, si on se fie à la tendance des quarante dernières années, rien n'indique que les entreprises et les actionnaires voudront partager la richesse ainsi générée. Ces discours témoignent surtout du refus patronal d'assurer un développement économique équilibré accompagné d'une création d'emplois de qualité et du mépris affiché face au travail effectué par des millions d'hommes et de femmes.

Bien qu'un revenu de base puisse s'avérer utile si les pires scénarios viennent à se réaliser, il demeure que cette mesure comporte de nombreux risques. Ne dit-on pas que le chemin de l'enfer est pavé de bonnes intentions ? Certes, une allocation versée à tous et à toutes afin de couvrir les besoins de base présente l'avantage d'être simple et de ne laisser personne sans soutien. La plupart des études s'accordent toutefois pour dire qu'une telle politique publique risque d'être très coûteuse. En effet, fixer le montant versé à un niveau conséquent exigerait un alourdissement de la fiscalité et une réduction des prestations sociales existantes, sans être assuré qu'il s'agit d'un outil vraiment efficace pour sortir les gens de la pauvreté.

La FTQ porte un regard critique sur les projets de revenu de base qui s'inscrivent dans une approche néolibérale. En mettant sur pied un revenu de base, on risque de créer une fracture entre ceux qui « méritent » d'occuper un emploi et les autres qui tenteront de survivre avec le revenu de base. Les promoteurs néolibéraux du revenu de base souhaitent également faire table rase du filet social pour que seul un maigre revenu de base ne subsiste. *Exit* les services publics, l'assurance emploi, les prestations de parentalité et les prestations pour les personnes accidentées du travail. Plusieurs droits associés au travail salarié pourraient ainsi disparaître.

On comprend mieux maintenant pourquoi les représentants du capitalisme numérique endossent le revenu de base. L'introduction d'une telle mesure leur éviterait d'améliorer les conditions de travail, de hausser les salaires ou d'embaucher du personnel puisque l'État aura « pris en charge » une partie de

109. Dit aussi revenu universel, de base, de citoyenneté, d'existence ou allocation universelle. Le revenu de base n'est pas un revenu minimum garanti.

110. Pour l'instant, les gains de productivité semblent confinés aux biens de consommation et aux services (ex. : téléphones intelligents, Internet et commerce de détail en ligne) et moins sur la production manufacturière. C'est du moins ce qu'affirme une étude qui constate avec préoccupation que les entreprises manufacturières québécoises n'ont pas pris le virage numérique malgré le foisonnement de mesures gouvernementales disponibles. CENTRE SUR LA PRODUCTIVITÉ ET LA PROSPÉRITÉ, *Manufacturier 4.0 : Dynamiser l'activité manufacturière au Québec*, 2019, p.7.

Un revenu minimum garanti au Québec

On utilise parfois le terme de revenu minimum garanti pour désigner le revenu de base, mais ces deux concepts ne sont pas des synonymes. Le revenu minimum garanti regroupe trois notions différentes : l'assistance sociale, l'assurance sociale et l'impôt négatif.

Au Québec, l'assistance sociale correspond, par exemple, à l'aide sociale et à la solidarité sociale. Ces programmes s'adressent aux personnes les plus démunies (un groupe cible) et assurent à toute personne ou à tout ménage, un minimum de ressources financières. Dans certains cas, on impose une participation à des mesures d'employabilité. Il ne s'agit donc pas d'une prestation universelle et inconditionnelle.

Il existe aussi des programmes d'assurance sociale qui sont en lien avec l'occupation d'un emploi. Ils visent à soutenir le revenu lors d'une interruption d'emploi (ou de salaire). On retrouve dans cette catégorie l'assurance-emploi, le régime québécois d'assurance parentale (RQAP), les régimes de retraite publics (tel le régime de rentes du Québec [RRQ]), etc. Ces programmes se financent par la cotisation des travailleurs et des travailleuses participants et, règle générale, ne font pas appel à des fonds publics.

L'impôt négatif correspond notamment au crédit d'impôt à la solidarité, lequel est accordé aux ménages à faible ou à moyen revenu pour amortir l'impact des coûts liés à la taxe de vente du Québec et au logement. Le montant de ce crédit d'impôt diminue au fur et à mesure que les revenus d'une personne augmentent.

Le Québec dispose donc d'un revenu minimum garanti, mais pas d'un revenu de base.

Sources : Guay-Boutet CHARLES, *Revenu minimum garanti et mouvement syndical : une analyse critique*, rapport de stage au Service de la recherche, 2016, 54 p.; François AUBRY, *L'allocation universelle - Fondements et Enjeux*, CSN, mai 1999, p. 80.

ces fonctions. Autrement dit, le revenu de base pourrait libérer les employeurs de leurs obligations et responsabilités. À terme, est-ce que le revenu de base pourrait faire disparaître une partie de la législation du travail telle celle sur le salaire minimum voire même des institutions du travail qui nous ont bien servis jusqu'à maintenant ? Pourrait-on mettre fin à certaines politiques publiques qui ont facilité l'entrée des femmes sur le marché du travail, comme les centres de la petite enfance, sous prétexte de l'instauration d'un revenu de base ? L'idée même d'un tel sabotage donne froid dans le dos. Démanteler les droits liés au travail s'accompagnerait sans aucun doute de conditions de travail dégradées.

En somme, la FTQ estime que le revenu de base comporte de nombreux risques et nécessite une réflexion plus approfondie sur les objectifs poursuivis, sur les moyens de le financer et de le mettre en œuvre.

ÉTENDRE ET AMÉLIORER LES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE

Bien que la FTQ estime que la mise en place d'un revenu de base ne soit pas nécessaire pour le moment, il y a tout de même lieu d'améliorer et d'assurer un meilleur accès aux régimes de protection sociale existants. De multiples lacunes se sont manifestées dans les programmes sociaux durement malmenés par les politiques d'austérité des dernières années. En matière de soutien de revenu, le portrait est plutôt sombre. Le régime d'assurance-emploi ne couvre plus adéquatement les travailleurs et les travailleuses qui se retrouvent temporairement sans emploi. Au Québec, moins de la moitié des personnes en chômage ont droit à des prestations. L'aide financière de dernier recours a subi le même sort. Les resserrements et les pénalités financières introduits il y a quelques années ont eu pour effet de s'attaquer aux plus démunis de notre société.

L'autre difficulté réside dans l'émergence des plateformes qui considèrent leurs travailleurs et leurs travailleuses comme étant autonomes. Cela empêche l'accès aux régimes de protection sociale qui sont généralement basés sur un salariat traditionnel. Ce problème n'est pas nouveau, mais il s'accélère avec la multiplication des nouvelles formes de travail.

Vraisemblablement, les coûts de la transition numérique seront plus élevés pour les travailleurs et les travailleuses qui perdront leur emploi en raison des changements technologiques. Ils mettront plus de temps à retrouver du travail et subiront des baisses de salaire plus importantes lorsqu'ils se trouveront un emploi dans un autre secteur. Un meilleur soutien du revenu est donc nécessaire.

La FTQ a toujours milité et exigé des améliorations aux programmes de soutien de revenu de manière à offrir une meilleure couverture aux personnes qui perdent leur emploi et permettre à celles qui sont plus éloignées du marché du travail de vivre dignement. Depuis un bon nombre d'années, nous revendiquons le rétablissement d'un véritable régime d'assurance en cas de perte d'emploi et une revalorisation de l'aide sociale en augmentant le montant des prestations versées et en réduisant les contraintes qui y sont associées. Pour les travailleurs et les travailleuses au bas de l'échelle salariale, nous militons pour une hausse

La protection sociale et les différents statuts de personne salariée dans le cadre législatif québécois

Les définitions sont différentes selon les diverses lois du travail. Par exemple, seul un « salarié » peut bénéficier de la syndicalisation offerte par le *Code du travail* et des protections offertes en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. En matière de santé et de sécurité du travail, c'est un « travailleur » qui est protégé et qui peut se prévaloir du droit de refus ou du droit au retrait préventif. L'accès à un régime complémentaire de retraite est, selon la loi, accordé à un travailleur participant. L'assurance-emploi n'est généralement pas accessible à ceux et celles qui n'ont pas le statut de salarié.

En 2003, un comité d'experts et d'expertes publiait un rapport sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, communément appelé le rapport Bernier. Ce comité a mis de l'avant plusieurs solutions qui auraient notamment permis d'améliorer l'accès aux divers régimes de protection sociale. Malheureusement, ce rapport dort sur les tablettes depuis plus de 15 ans. Depuis sa publication, les différents gouvernements n'ont montré aucun intérêt à accorder une protection supplémentaire aux travailleurs et aux travailleuses en situation de travail atypique.

Source : QUÉBEC, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle – Rapport final*, 2003.

du taux du salaire minimum. Pour les travailleurs et les travailleuses occupant des emplois à statut atypique, nous réclamons une couverture adéquate. En bout de piste, ce qui compte, c'est d'assurer à tous et à toutes un revenu pour vivre décemment.

5.3 Adapter la fiscalité à la réalité de l'économie numérique

Avec la numérisation de l'économie, les entreprises opèrent, produisent et vendent partout dans le monde. De plus, la baisse observée des revenus fiscaux en provenance des entreprises, facilitée par la numérisation de l'économie, les stratégies d'évasion et « d'optimisation fiscales » des multinationales alimentent depuis des décennies les inégalités au sein des pays et entre eux. L'activité économique mondialisée et dématérialisée pose alors une importante question : comment imposer les entreprises multinationales qu'elles soient numériques ou traditionnelles ? Comment assurer un partage plus équitable des fruits de la croissance économique de manière à financer adéquatement les services publics et les mesures de transition ?

Un constat de la Commission européenne des affaires économiques et monétaires

« L'économie numérique apparaît comme relativement peu taxée en comparaison des entreprises traditionnelles. La Commission estime que les entreprises numériques sont soumises à un taux d'imposition effectif de 9,5 % uniquement, contre 23,2 % pour les modèles commerciaux traditionnels. Cela concerne en particulier les grandes entreprises qui exercent leurs activités dans de multiples juridictions fiscales. En outre, les règles actuelles en matière de fiscalité ne parviennent pas à intercepter la valeur créée par les nouveaux modèles commerciaux numériques, qui ne nécessitent pas de présence physique dans un pays et fonctionnent grâce à des actifs incorporels et à des données et connaissances générées par les utilisateurs ».

Sources : PARLEMENT EUROPÉEN, *Une fiscalité équitable de l'économie numérique*, décembre 2018, [En ligne] [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/630327/EPRS_ATA(2018)630327_FR.pdf]; COMMISSION EUROPÉENNE, *Une fiscalité équitable de l'économie numérique*, [En ligne] [l/ec.europa.eu/taxation_customs/business/company-tax/fair-taxation-digital-economy_fr].

Les enjeux sont de taille. En 2017 et 2018, Amazon n'a versé aucun impôt fédéral aux États-Unis. En 2018, l'entreprise a enregistré un chiffre d'affaires mondial de 232 milliards de dollars, mais a déclaré des profits de seulement 9,4 milliards, sur lesquels l'entreprise a pu réclamer des déductions et des crédits d'impôt. Dans le but de minimiser sa facture d'impôt étranger, Google a, pour sa part, transféré 23 milliards de dollars aux Bermudes grâce à une société-écran basée aux Pays-Bas¹¹¹. Le plus déconcertant, c'est que ces stratagèmes sont tout à fait légaux. Bref, le système international d'imposition des entreprises qui avait relativement bien fonctionné jusqu'à maintenant n'est plus adéquat.

QUÉBEC N'A BOUGÉ QUE SUR LA TAXE À LA CONSOMMATION

Au Québec, la situation est similaire. Au cours des dix dernières années, les GAFA (Google, Amazon, Facebook et Apple) ont dominé le paysage économique, heurtant de plein fouet tout spécialement le secteur des médias, en partie parce que le gouvernement fédéral leur a permis d'opérer ici sans avoir à verser la même contribution fiscale que leurs concurrents canadiens. Alors que le gouvernement du Québec obligeait les entreprises

111. Jayati GHOSH, « Comment taxer une multinationale ? », *La Presse*, 20 avril 2019, [En ligne] [www.lapresse.ca/debats/courrier-des-lecteurs/201904/19/01-5222877-comment-taxer-une-multinationale-.php].

numériques à percevoir et à verser la taxe de vente du Québec (TVQ), le gouvernement d'Ottawa favorisait plutôt une exemption de la taxe sur les produits et services (TPS) pour ces mêmes entreprises. Selon les données du Vérificateur général du Canada, le gouvernement fédéral s'est privé de 169 millions de dollars en 2017 en refusant d'assujettir les géants du Web à la TPS¹¹².

Pour assurer un traitement fiscal équitable entre toutes les entreprises, les gouvernements du Québec et d'Ottawa attendent les développements internationaux à l'échelle de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour bouger. Pendant la campagne électorale, le Parti libéral du Canada a fait volte-face et a promis d'aller chercher de nouveaux revenus en imposant les recettes générées par la vente de publicité en ligne et les données des utilisateurs de sociétés telles Google, Amazon, Facebook, Apple et Netflix. Aura-t-il la volonté politique d'aller de l'avant en dépit du fait qu'il forme un gouvernement minoritaire et des difficultés qui se dressent à l'échelle internationale ? Il faudra maintenir la pression et s'en assurer.

LES LIMITES DE L'IMPOSITION SUR LES REVENUS DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

De plus en plus de biens et de services peuvent être vendus ou livrés à des consommateurs et des consommatrices ou à d'autres entreprises partout dans le monde, et ce, sans lien territorial étroit. De plus, une grande part de ces biens sont intangibles ou immatériels c'est-à-dire qu'ils ne peuvent être manipulés (comme des films ou de la musique) contrairement à un bien physique (ex. : chaise, vêtement, etc.). La caractéristique clé de l'activité économique numérisée — et de la création de la valeur qui s'y rattache — est qu'elle ne requière plus nécessairement une présence physique « traditionnelle » pour faire des affaires. Pourtant, la fiscalité canadienne et internationale repose sur la présence physique des entreprises. Le corollaire est que le gouvernement canadien n'a aucun droit d'imposition sur les revenus générés sur son territoire par une entreprise étrangère n'ayant aucune présence physique. C'est la situation qui prévaut présentement pour les GAFA.

La numérisation met donc à mal le concept fondamental de présence physique lequel

détermine quel pays détient l'autorité d'imposer les revenus transfrontaliers des entreprises. Ainsi, les entreprises multinationales réussissent à échapper à l'impôt en déplaçant leurs activités en fonction de considérations fiscales, notamment par des pratiques d'optimisation fiscale.

En somme, la notion de présence physique est devenue désuète et des changements législatifs sont maintenant nécessaires pour suivre l'évolution de la numérisation de l'économie. C'est un enjeu très important, car il y va du financement des services publics, des programmes sociaux et des infrastructures de même que les incitatifs pour stimuler l'activité économique et la justice fiscale.

LES TENTATIVES GOUVERNEMENTALES POUR REDÉFINIR LA FISCALITÉ DES MULTINATIONALES

À l'échelle internationale, c'est l'OCDE qui propose aux pays les moyens d'harmoniser les règles fiscales pour lutter contre le recours aux paradis fiscaux. Pour les entreprises du secteur numérique, l'OCDE propose de contrer leurs pratiques d'optimisation fiscale et de mieux imposer les géants du Web qui exploitent avec facilité les failles et les différences dans les règles fiscales nationales en vue de faire « disparaître » des profits ou de les transférer dans des pays où les taux d'imposition sont faibles ou inexistantes.

Après la crise économique de 2008, l'OCDE a adopté un plan de lutte contre l'érosion de la base d'imposition et le transfert des bénéfices, le BEPS (*Base Erosion Profit Shifting*). Composé de 15 actions, le plan visait à réformer la fiscalité internationale de façon globale et ordonnée, notamment pour contrer l'évasion fiscale. Les négociations en cours au sein du projet BEPS devraient aboutir à une révision de la fiscalité des multinationales (traditionnelles et numériques). Les pays s'étaient engagés à poursuivre leurs efforts pour parvenir à une solution de long terme fondée sur un consensus d'ici la fin de 2020¹¹³. Toutefois, les divergences d'intérêts entre les pays ayant des hauts taux d'imposition versus ceux à bas taux rendent quasi utopique l'atteinte d'un consensus d'ici cette date.

Vu la mise en œuvre mitigée du BEPS et la lenteur des travaux de l'OCDE sur l'imposition des entreprises numériques, plusieurs pays de l'Europe tels la France,

112. Mélanie Marquis, « Commerce électronique : Ottawa est à la traîne, constate le VG », La Presse.ca, 7 mai 2019, [En ligne] www.lapresse.ca/affaires/techno/201905/07/01-5224996-commerce-electronique-ottawa-est-a-la-traîne-constate-le-vg.php.

113. L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *La communauté internationale adopte une feuille de route pour résoudre les défis fiscaux soulevés par la numérisation de l'économie*, [En ligne] www.oecd.org/fr/ctp/la-communaute-internationale-adopte-une-feuille-de-route-pour-resoudre-les-defis-fiscaux-soulevés-par-la-numerisation-de-l-economie.htm.

Les travaux de la Commission européenne sur l'imposition des entreprises numériques

La Commission européenne a présenté, en mars 2018, deux propositions de directives :

1. L'une offre une solution à court terme, la **Digital Service Tax (DST)**, sous la forme d'une taxe provisoire sur les services numériques applicable aux revenus générés par la prestation de certains services numériques. Cette proposition répond à la demande de plusieurs États membres en faveur d'une mesure transitoire sur les activités numériques qui échappent actuellement à toute forme d'imposition dans l'Union européenne (UE). Les recettes fiscales seraient perçues par les États membres dans lesquels se trouvent les personnes utilisatrices et la taxe ne s'appliquerait qu'aux entreprises dont le chiffre d'affaires annuel total atteint au moins 750 millions d'euros au niveau mondial et 50 millions d'euros dans l'UE¹.
2. L'autre est une **réforme permanente des règles en matière d'impôt sur les entreprises**, fondée sur la notion de « présence numérique significative² ». Cette dernière proposition permettrait aux États membres d'imposer les profits qui sont réalisés sur leur territoire, même si une entreprise n'y est pas présente physiquement.

Les nouvelles règles garantiraient que les entreprises en ligne contribuent autant aux finances publiques que les entreprises « physiques » traditionnelles.

¹ COMMISSION EUROPÉENNE, *Une fiscalité équitable de l'économie numérique*, [En ligne] [l/ec.europa.eu/taxation_customs/business/company-tax/fair-taxation-digital-economy_fr].

² PARLEMENT EUROPÉEN, *Une fiscalité équitable de l'économie numérique*, décembre 2018, [En ligne] [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/630327/EPRS_ATA (2018) 630327_FR.pdf].

l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne et le Royaume-Uni (les cinq membres du G20 appartenant à l'UE) poussent pour une solution d'abord européenne, afin de donner l'exemple au reste du monde. La Commission européenne (CE) a donc publié deux propositions de directives visant l'imposition des entreprises numériques (voir encadré). Au moment d'écrire ces lignes, le projet n'avait pas abouti en raison des réticences des pays connus pour leur fiscalité avantageuse vis-à-vis des entreprises étrangères (tels l'Irlande, les Pays-Bas et le Luxembourg).

Par ailleurs, les syndicats représentés par l'Internationale des services publics (PSI) ont salué la proposition comme une « bonne première étape pour répondre à l'indignation du public face aux pratiques fiscales douteuses de certaines des plus grandes

entreprises du monde¹¹⁴ ». Elle a réitéré que les entreprises technologiques devaient payer leur juste part d'impôts.

Il n'en reste pas moins que les pays qui profitent de l'actuel système fiscal font pression pour maintenir le *statu quo*. Le mécontentement grandissant des pays en faveur des nouvelles mesures internationales a conduit un nombre croissant de pays à adopter des mesures unilatérales (voir encadré). L'intensification des approches unilatérales pourrait peut-être contribuer à dénouer l'impasse. En octobre dernier, l'OCDE a d'ailleurs repris en grande pompe les négociations sur la taxation des géants du Web afin d'obtenir un accord politique d'ici juin 2020¹¹⁵.

DIMINUER LES AVANTAGES FISCAUX À L'AUTOMATISATION ?

Sur la scène internationale, un autre débat fait rage quant à la pertinence de revoir le soutien à l'automatisation des entreprises avec les deniers publics. Bien que, dans les pays industrialisés, les gouvernements en vantent les vertus et continuent d'offrir de généreux avantages fiscaux (notamment des crédits d'impôt et une déduction pour amortissement pour les investissements en capital¹¹⁶), les critiques face à une telle approche sont de plus en plus nombreuses. Le problème avec cette approche est que des entreprises n'investissent pas forcément pour améliorer leur productivité, mais plutôt parce que c'est un investissement avantageux sur le plan fiscal. La marche n'est pas haute pour que des entreprises soient incitées à substituer la main-d'œuvre par de la machinerie. Il faut demeurer vigilant. De plus, il existe un risque que les entreprises n'envisagent pas un investissement de différentes natures. Pourtant, ceux-ci sont parfois la clé pour améliorer le rendement de la prestation de travail et maintenir des emplois de qualité.

Les économistes qui sont en faveur d'un resserrement de ce type d'avantages fiscaux indiquent que l'automatisation, en induisant des pertes d'emplois, entraîne des coûts sociaux importants (notamment en matière de soutien du revenu, de requalification et

114. EUROPEAN PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICE, *Interim Digital Services Tax on Revenues from Certain Digital Services*, décembre 2018, [En ligne] [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/625132/EPRS_BRI (2018) 625132_EN.pdf].

115. Dans le cadre d'une rencontre du G20 Finances qui s'est tenue à Washington le 18 octobre 2019.

116. Le gouvernement du Québec permet aux entreprises d'amortir 100 % du coût total des investissements en matériel informatique, matériel de fabrication et de transformation de biens, équipement de production d'énergie propre, propriété intellectuelle, et ce jusqu'en 2024. Il existe également une déduction pour amortissement accéléré.

de formation). Actuellement, ces coûts sont assumés par les personnes touchées et par la société, et non par les entreprises. Une révision de cet aspect de la

Ce n'est pas vrai qu'on ne peut pas agir !

Contrairement à ce que l'on croit, plusieurs pays ont déjà pris des mesures unilatérales visant l'imposition des entreprises multinationales y compris celles de l'économie numérique.

- ▼ En 2016, Israël a introduit des tests de présence économique significative pour établir des établissements stables de manière à imposer les entreprises numériques¹.
- ▼ À la suite des recommandations du BEPS, l'Inde a introduit en 2016 une taxe de péréquation (*equalisation levy*) de 6 % pour taxer les transactions entre les entreprises dans l'espace publicitaire numérique, c'est-à-dire les revenus des entreprises de commerce électronique étrangères en Inde. Il s'agit d'une taxe directe qui est retenue au moment du paiement par le destinataire des services¹.
- ▼ Plus récemment, le Royaume-Uni et l'Australie ont introduit le DPT (*Diverted Profits Tax*) pour lutter contre les stratégies fiscales des entreprises qui visent à détourner les profits vers des pays à faible imposition².
- ▼ Les États-Unis, pour leur part, ont adopté un régime, le BEAT (*Base Erosion and Anti-Abuse Tax*), qui impose un impôt minimum sur les sommes utilisées comme déductions de montants investis dans un pays étranger (ex. : sur les brevets); ils ont aussi introduit le GILTI (*Global Intangible Low-taxed Income*³) qui consiste à taxer à 10,5 % (le taux d'imposition fédéral de base est de 21 %) les bénéfices dégagés à l'étranger par les entreprises américaines pour les encourager à les rapatrier au pays.
- ▼ En 2014, la Hongrie a introduit une taxe sur la publicité incluant celle achetée sur les sites Web. Quel que soit l'emplacement de l'éditeur ou du publicitaire, si celle-ci est rédigée en hongrois, c'est taxable.
- ▼ Plus récemment, la France, l'Australie et l'Italie ont introduit des mesures fiscales qui s'inspirent carrément de la taxe temporaire telle que proposée par l'Union européenne.

1. KPMG, *Interim Measures for Taxing the Digital Economy Allow Time for Global Consensus*, [En ligne] [www.home.kpmg/xx/en/home/insights/2018/07/taxing-the-digital-economy.html].

2. Idem

3. « GILTI is the income earned by foreign affiliates of US companies from intangible assets such as patents, trademarks, and copyrights. The Tax Cuts and Jobs Act imposes a new minimum tax on GILTI ». Voir THE TAX POLICY CENTER'S *Briefing Book*, [En ligne] [www.taxpolicycenter.org/briefing-book/what-global-intangible-low-taxed-income-and-how-it-taxed-under-tcja].

fiscalité serait donc souhaitable afin de décourager des investissements technologiques qui ont pour conséquence de détruire des emplois.

Bien pensé, un resserrement des avantages fiscaux sur l'automatisation ne nuirait pas forcément à l'innovation et la compétitivité. Par exemple, la Corée du Sud, le pays le plus robotisé au monde, a implanté en 2018 une forme de « taxe robot » qui visait à réduire la déduction fiscale sur les investissements des entreprises dans l'automatisation. D'autres proposent de mettre fin à l'amortissement accéléré pour les investissements dans l'automatisation ou d'en majorer le taux en fonction du degré d'automatisation¹¹⁷. Certains vont jusqu'à songer à donner une personnalité juridique aux robots afin, par exemple, de leur faire payer de l'impôt ou des cotisations pour les programmes sociaux. Le tout se heurte cependant à d'importants problèmes de définition et soulève un nombre important d'enjeux éthiques. Comment définir un robot ? Une machine-outil est-elle un robot ? Comment distinguer les robots d'un ordinateur et d'un logiciel ? Parce qu'après tout, les robots sont une résultante de l'intelligence artificielle, d'analyses de mégadonnées et d'algorithmes. Définir ce qu'est un robot, voilà tout un défi à relever.

La FTQ a toujours été en accord avec les mesures fiscales qui sont favorables au développement économique du Québec. Cependant, nous sommes d'avis que l'aide gouvernementale aux entreprises, incluant les avantages fiscaux visant l'automatisation, doit être conditionnelle au maintien et à la création d'emplois ainsi qu'aux objectifs spécifiques poursuivis. Nous verrions d'un bon œil des investissements dans des technologies qui agiraient en complémentarité avec la main-d'œuvre afin d'exploiter au mieux le potentiel de l'automatisation, augmenter la productivité, soutenir des emplois de qualité, tout en limitant les risques de trop grandes pertes d'emploi.

Cela dit, la FTQ est d'avis que les entreprises doivent aussi assumer les coûts sociaux de l'automatisation en haussant leur contribution à un régime d'assurance-emploi plus adapté et avec le versement des sommes à consacrer à la formation de la main-d'œuvre dans le cadre de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, mieux connue sous le nom de Loi sur le 1 %. Par exemple, la loi pourrait être modifiée de telle sorte que le pourcentage soit

117. Voir Vincent Ooi, *Automation Tax vs Robot-Tax*, Singapore Management University, Research Collection School of Law, 2019, p.2.

« Ça se passe en Europe : un grand syndicat espagnol veut faire payer des cotisations sociales aux robots »

« UGT, la grande centrale syndicale proche du Parti socialiste, propose que les robots paient leur part de charges sociales, puisqu'ils sont amenés à remplacer une bonne partie de la main-d'œuvre dans l'industrie.

« Le leader d'UGT, Josep Alvarez, avance l'idée que les entreprises pourraient cotiser pour les robots qui prennent la place des ouvriers sur les chaînes de production. Il est nécessaire, dit-il, qu'« une part des améliorations technologiques et des économies qui se produisent en conséquence du processus de digitalisation ait des répercussions positives sur les travailleurs ». Et il argumente : « De la même façon qu'au XVIII^e siècle, il y a eu une réduction du temps de travail avec l'entrée en scène de la machine à vapeur, il faut maintenant commencer à redistribuer les bénéfices des avancées technologiques ». Et de proposer que les gains liés aux économies de main-d'œuvre aident à financer les caisses de sécurité sociale et de retraite ».

Source : Cécile THIBAUD, « Ça se passe en Europe : un grand syndicat espagnol veut faire payer des cotisations sociales aux robots », *Les Échos*, 21 octobre 2016, [En ligne] [www.lesechos.fr/2016/10/ca-se-passe-en-europe-un-grand-syndicat-espagnol-veut-faire-payer-des-cotisations-sociales-aux-robots-219176].

majoré pour soutenir la formation de cette main-d'œuvre lors d'une automatisation. De plus, la FTQ estime que la loi pourrait être revue de manière à assujettir un plus grand nombre d'entreprises.

5.4 Formation continue et compétences : une responsabilité collective

Considérant les bouleversements mentionnés précédemment, il est pressant de penser la requalification des travailleurs et des travailleuses, notamment en matière de littératie, de numératie et de résolution de problèmes technologiques. Sans nier la complexité des défis auxquels les travailleurs et les travailleuses pourraient avoir à faire face au cours des prochaines années, il est important de comprendre que, d'après les projections de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)¹¹⁸, les emplois exigeant un niveau de compétences techniques¹¹⁹ et intermédiaires¹²⁰ continueront de dominer le marché du travail.

118. INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, *Perspectives à moyen et à long terme*, 2016.

119. Ces emplois exigent une formation professionnelle du secondaire ou technique du collégial.

120. Un diplôme d'études secondaires suffit pour occuper ces emplois.

Ainsi, il importe de relativiser l'argument demandant aux personnes d'être les seuls responsables du maintien de leurs qualifications de même que celles désormais requises sur le marché du travail.

UN DISCOURS DES INSTITUTIONS INTERNATIONALES... ET DES ENTREPRISES

En raison de la numérisation et la robotisation de l'économie, les institutions internationales et nationales, ainsi que de nombreux groupes de recherches et firmes-conseil révisent leurs cadres de référence ou formulent de nouvelles propositions des compétences qui seront, disent-ils, indispensables pour l'exercice d'une citoyenneté et d'une vie professionnelle actives, équilibrées et heureuses dans les prochaines décennies. « Dans un monde en pleine mutation numérique, ce sont les compétences qui feront la différence entre rester au sommet de la vague et se faire distancer. [...] [Pour aider leurs populations, les gouvernements devront trouver un juste équilibre entre les politiques qui favorisent la flexibilité, la mobilité de la main-d'œuvre et la stabilité de l'emploi. Les entreprises ont également un rôle important à jouer en garantissant que leurs employés renforcent leurs compétences ou les réorientent, en s'adaptant à l'évolution de la demande du marché du travail. En investissant dans l'enseignement et les compétences, nous pouvons faire en sorte que la révolution technologique actuelle se traduise demain par une vie meilleure pour tous¹²¹ ». C'est en ces mots que le secrétaire général de l'OCDE, M. Angel Gurría, a interpellé les gouvernements pour qu'ils renforcent leurs efforts en matière de compétences et d'éducation. Le secrétaire général enjoint également les entreprises à prendre leurs responsabilités.

RESPONSABILISER LES ENTREPRISES : DÉVELOPPER UNE RÉPONSE SYSTÉMATIQUE

Le Québec n'échappe pas à ce courant qui appelle à repositionner les « systèmes de compétences ». Plusieurs voix s'élèvent, au premier rang desquels des regroupements d'affaires et des firmes-conseil. Ils font de l'IA et des TIC les incontournables du développement économique de l'avenir. Invoquant une « révolution de l'intelligence », ils pressent les gouvernements à restructurer les

121. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (OCDE), *Les gouvernements devraient intensifier leurs efforts pour doter les individus des compétences leur permettant de tirer pleinement parti du monde numérique*, communiqué de presse, 15 mai 2019, [En ligne] [www.oecd.org/fr/competences/les-gouvernements-devraient-intensifier-leurs-efforts-pour-doter-les-individus-des-compétences-leur-permettant-de-tirer-pleinement-parti-du-monde-numérique.htm].

systèmes d'éducation et de formation de la main-d'œuvre. Convaincus que l'« approche axée sur les compétences ne tient plus », ils appellent à mettre de l'avant des « capacités durables » et des profils de talents. Ainsi, les attentes du milieu économique sont élevées et ambitieuses. Ces attentes répondent surtout à une lecture partielle de la transformation du marché du travail.

Dans le passé, conscient de l'urgence d'agir pour hausser la qualification de la main-d'œuvre et instaurer une culture de formation continue au sein des entreprises, le gouvernement du Québec a adopté la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Elle a pour objectif principal de responsabiliser les entreprises face à la formation en les obligeant à dépenser au moins 1 % de leur masse salariale pour former leur personnel. Bien que la FTQ l'ait critiqué lors de modifications visant à en réduire sa portée, cette loi demeure un outil incontournable pour faire face aux défis de formation et d'acquisitions des compétences nécessaires dans un univers numérisé. Cependant, la loi a des limites, dont la plus importante est de ne pas obliger les entreprises à répondre aux besoins de formation de l'ensemble de leur main-d'œuvre. En effet, la formation est souvent réservée aux cadres ou au personnel professionnel ou technique. Il importe qu'à l'avenir, l'ensemble des travailleurs et des travailleuses puissent profiter des investissements en formation même les personnes moins qualifiées.

VEILLER À CE QUE LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES NE SOIENT PAS DÉQUALIFIÉS

Les changements technologiques sont inhérents au modèle économique dans lequel notre société évolue depuis des décennies. Les organisations syndicales ont historiquement joué un rôle actif auprès des employeurs et des autorités gouvernementales pour s'assurer que les travailleurs et les travailleuses ne soient pas laissés en reste des changements technologiques et ne subissent une dévaluation de leurs qualifications et de leurs compétences professionnelles.

La FTQ a réitéré au fil du temps l'importance pour les travailleurs et les travailleuses de bénéficier d'un accès à la formation continue. Cette formation peut prendre autant la forme d'une formation générale (littératie, numératie, etc.) que d'une formation professionnelle leur permettant de suivre l'évolution de leur milieu, de leur poste de travail, ou encore de poursuivre différents projets de carrière.

L'apprentissage numérique : une approche individuelle et hors du temps de travail

Les outils et les environnements numériques recèlent d'une capacité à renouveler les modes d'apprentissages. Par exemple, les dispositifs d'apprentissage en ligne, tels que les cours en libre accès, offrent de nouvelles possibilités de formation plus flexibles dans le temps et l'espace. Celles-ci permettent aux individus de se former en temps différé et donc d'adapter leur démarche de formation à leur horaire personnel ou professionnel. De plus, cela permet aux travailleurs et aux travailleuses des milieux éloignés d'avoir accès à des modules ou manuels de formation sans contraintes de déplacement. La formation numérique apporterait également des avantages dans la qualité de celle-ci, en permettant un enseignement personnalisé et des suivis individualisés, des programmes de formation modulaires adaptés aux besoins de l'individu, des interactions virtuelles qui favorisent le travail collaboratif, etc. En ce sens, bien que le numérique soit souvent perçu comme offrant une flexibilité dans la formation continue, la FTQ estime que celui-ci n'est pas toujours à même d'offrir les modalités de formation les plus optimales pour nos membres.

Cela suppose le développement d'une culture de formation continue dans l'entreprise. Il importe que cette dernière ne soit pas seulement considérée comme une mesure d'urgence lors de changements technologiques, mais bien comme démarche continue de qualification des travailleurs et des travailleuses. Celle-ci passe entre autres par la négociation collective de clauses et modalités appropriées pour faciliter l'accès et la poursuite de programmes ou modules de formation en emploi. Le dialogue, par le biais de comités paritaires, doit permettre aux travailleurs et aux travailleuses de participer à la définition des besoins, des contenus et des approches pédagogiques de la formation, qu'elle soit relative aux technologies ou à tout autre enjeu. Pour réduire la fracture numérique, les travailleurs et les travailleuses doivent aussi pouvoir compter sur les leviers et les conditions (temps reconnu, congé-éducation, etc.) leur permettant de compléter ou consolider leurs compétences de base (littératie, numératie). Afin de faire face à d'éventuelles transitions professionnelles ou pour assurer leur mobilité interne et externe, ils doivent pouvoir compter sur une formation continue qualifiante et transférable. Celle-ci doit être intégrée dans la charge de travail, accessible en fonction des besoins liés à leurs postes de travail ou de leurs

besoins de formation de base. De telles attentes supposent des investissements et un engagement importants de la part des gouvernements et des entreprises.

5.5 Pour une transition numérique juste

Nous sommes conscients que la numérisation de l'économie pourrait être une source de bien-être et de développements positifs pour la société, mais aussi comporter plusieurs risques comme le creusement des inégalités socioéconomiques, l'augmentation des incertitudes sur l'emploi et la hausse de la précarité du travail. Certains des membres que nous représentons pourraient être durement touchés par de tels changements. Ces questions ne sont pas sans rappeler les efforts à consacrer pour assurer la transition vers une économie verte et durable.

À l'instar de plusieurs syndicats à travers le monde, la FTQ propose de transposer à la numérisation de

l'économie la revendication d'une transition juste développée dans le cadre de la lutte contre les changements climatiques, qui a fait l'objet d'une déclaration de politique adoptée au 31^e Congrès. Celle-ci prévoit notamment des mesures de formation, des plans d'investissements et de diversification économique accompagnés de politiques actives du marché du travail. La transition juste doit empêcher l'éjection du marché du travail d'une grande partie de la main-d'œuvre, principalement celle non spécialisée. Elle doit de plus étendre la couverture de la protection sociale, assurer des emplois de qualité, garantir les mêmes droits quel que soit le statut de l'emploi, et mettre en place des régimes réglementaire et fiscal adéquats.

Cela implique également que les stratégies de transformation numérique ne devraient pas être conçues en vase clos. Ces changements doivent être justifiés, négociés et gérés de manière socialement

L'industrie du taxi : une transition injuste !

L'histoire du secteur du taxi au Québec est loin d'être un long fleuve tranquille. Au fil des ans, elle a été ponctuée de grèves, de manifestations, de luttes sans merci pour discipliner un secteur où prévalait surtout la loi de la jungle. Dans les années 60, le métier de chauffeur et chauffeuse de taxi en était un de crève-faim; le salaire moyen annuel tournait autour de 3 000 \$ après une somme inouïe d'heures de travail... une petite misère, quoi ! Depuis, l'industrie du taxi a été réglementée, disciplinée, organisée. Une gestion plus adéquate des permis à stabiliser l'industrie et à assurer des conditions de travail honnêtes.

En 2014, arrive Uber et sa plateforme qui permet à n'importe quel quidam de s'improviser chauffeur de taxi. Transgressant toutes les réglementations de l'industrie, cette entreprise, sans foi ni loi, instaure une concurrence déloyale. Le gouvernement réagit avec l'instauration d'un projet pilote qui permet à Uber d'exercer ses activités. Cela a eu pour effet de mener à une diminution brutale de la valeur des permis. Or, la valeur de ces permis constitue souvent le seul patrimoine des propriétaires, chauffeurs et chauffeuses de taxi, dont un bon nombre sont issus de l'immigration.

Mauvais coup du sort : au printemps 2019, le gouvernement prend parti pour la multinationale américaine délinquante et choisit de déréglementer l'industrie du taxi pour régulariser Uber. Un projet de loi est déposé à cet effet. Au cœur de celui-ci, l'abolition de la gestion de l'offre de permis qui avait pourtant fait ses preuves pour assurer des revenus décents aux chauffeurs et chauffeuses. La proposition gouvernementale qui vise à compenser la valeur des

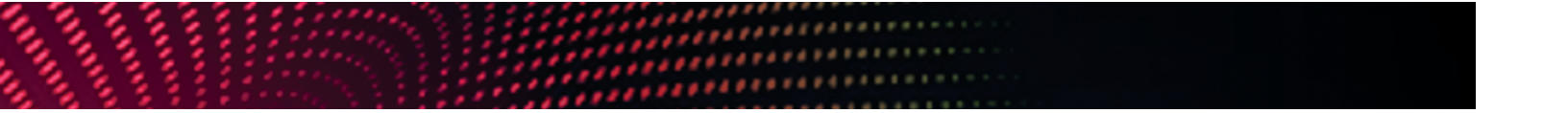
permis au coût d'acquisition reste profondément inéquitable. L'offre de 810 millions de dollars du ministre des Transports ne couvre qu'en partie la valeur pleine et entière des permis.

Les propriétaires ont investi temps, argent et énergie afin de rembourser leur permis chèrement payé. Leur colère est légitime; leur détresse est immense. Que diriez-vous si, du jour au lendemain, on faisait disparaître votre maison, mais que vous restiez toujours responsable d'une imposante hypothèque ? Ou que l'on efface, d'un coup de déréglementation, les économies de toute une vie ? Une compensation insuffisante les condamne à la pauvreté alors que ceux-ci n'ont généralement plus la capacité de se trouver un emploi.

L'unique façon pour que cette transition soit juste pour les propriétaires de permis de taxi qui ont participé au système de bonne foi c'est que le gouvernement rembourse les permis à leur valeur pleine et entière, c'est-à-dire celle avant l'arrivée d'Uber.

Le 10 octobre, journée sombre : le projet de loi est adopté. Les coûts de la numérisation du secteur du taxi échoient donc sur 22 000 familles — majoritairement des personnes immigrantes qui avaient intégré l'industrie faute de reconnaissance de leurs compétences et pour ne pas représenter une charge pour la société — qui ont perdu leur patrimoine.

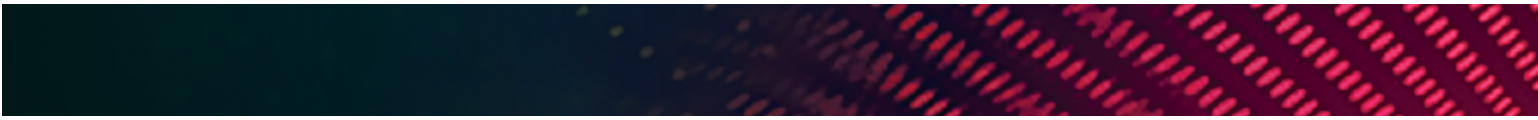
Sources : FTQ, SYNDICAT DES MÉTALLOS ET AL., *Mémoire conjoint de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), du Syndicat des Métallos, du Regroupement des travailleurs autonomes Métallos, de l'Association haïtienne des travailleurs du taxi et du Regroupement des propriétaires de taxi de Montréal, sur le projet de loi n° 17 Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile*, mai 2019, 18 p.; Sara CHAMPAGNE, « L'industrie du taxi réclame 1,5 milliard de Québec et Uber », *La Presse.ca*, 15 octobre 2019.



responsable. C'est grâce au dialogue social que les gouvernements et les partenaires socioéconomiques participeront pleinement à la conception de ces stratégies tout en s'assurant de les ancrer dans un cadre de transition juste. Considérant les impacts de la transition sur l'emploi ainsi que sur les travailleurs et les travailleuses, la FTQ réitère que la participation des organisations syndicales dans ce dialogue social est incontournable.

Faisant un clin d'œil à la thématique de la numérisation, la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE a affirmé que « les syndicats sont prêts à "négocier l'algorithme" en vue de garantir des emplois de qualité et de combler tout fossé numérique¹²² ». L'idée de la transition juste est de faciliter une transformation numérique centrée sur l'humain qui permette le développement d'une réelle solidarité entre tous les membres de la société afin que les coûts soient équitablement partagés.

122. TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE, *Agir ensemble pour une transition juste dans le cadre de la transformation numérique : une opportunité pour le changement inclusif*, Semaine de L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2019, mai 2019, 2 p.



CHAPITRE 6 : UNE FTQ EN ACTION DANS UN MONDE EN CHANGEMENT

Depuis leur création, la FTQ et ses syndicats affiliés ont vécu plusieurs phases de changements technologiques. Préoccupés par leurs impacts sur l'emploi et le travail, ils se sont assurés que ces derniers se réalisent dans le respect des travailleurs et des travailleuses. Aujourd'hui, tout indique que les syndicats sont toujours en bonne position pour s'adapter et tirer profit de la révolution numérique. Il n'empêche, celle-ci pourrait créer des bouleversements pour une partie d'entre nous. Dans notre analyse précédente, nous avons fait la part des choses. Sans nous opposer aux changements technologiques, nous avons illustré les dangers que recèlent ces derniers s'ils ne sont pas encadrés, réglementés et négociés.

Une réflexion collective s'impose pour donner un sens ou une direction à la numérisation de l'économie. Si les travailleurs et les travailleuses font entendre leur voix, ces mêmes technologies pourraient servir des desseins beaucoup plus nobles : réduire les inégalités sociales, parvenir au plein emploi et au travail décent, assurer la dignité humaine et lutter contre

les changements climatiques. Bâtir une réponse syndicale face aux changements technologiques doit être notre priorité d'action. Il est important de prendre les devants si nous voulons développer une stratégie qui limite les effets négatifs de ces changements, améliore les conditions de travail et de vie de l'ensemble de la population et de nos membres en particulier. C'est pourquoi la centrale entend prendre part aux débats, réclamer une amélioration des lois et faire valoir les préoccupations des travailleurs et des travailleuses. Les sections suivantes jettent les bases de notre stratégie syndicale pour être *En action dans un monde en changement* !

6.1 D'anciennes revendications : toujours pertinentes d'hier à aujourd'hui

DES PRINCIPES TOUJOURS D'ACTUALITÉ

La déclaration de politique sur les changements technologiques, adoptée lors du 19^e Congrès en 1985, présente les principes et les revendications de la FTQ en la matière (voir encadré). Certains des défis et des

Un résumé de la déclaration de politique sur les changements technologiques

- ▼ **Pour un progrès sans victime.** La FTQ ne s'oppose pas aux changements technologiques, mais exige qu'ils se fassent avec les travailleurs et les travailleuses. Ceux-ci doivent tenir compte de plusieurs enjeux sociaux comme les besoins de formation professionnelle, la santé et la sécurité du travail, le respect de la spécificité culturelle et linguistique du Québec, la protection de la vie privée ainsi que le bien-être des populations. Ces changements doivent également s'inscrire dans le cadre d'une politique de plein emploi et de réduction du temps de travail.
- ▼ **Pour la démocratisation du changement.** La négociation collective doit être au cœur du processus de changements technologiques. Les gouvernements doivent obliger les employeurs à inclure les syndicats dans la démarche. Les lois du travail, comme le *Code du travail*, doivent être modifiées pour y inclure une section sur les changements technologiques qui garantit le droit à l'information préalable, le droit de négociation et le droit de grève.
- ▼ **Pour un travail requalifié.** Les changements technologiques doivent rendre le travail moins pénible et plus intéressant. La formation professionnelle doit permettre de requalifier le plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses et d'augmenter leur qualification et leur employabilité. Les syndicats doivent être reconnus comme des partenaires

dans l'élaboration des programmes de formation professionnelle.

- ▼ **Pour la maîtrise des nouveaux enjeux en santé et sécurité du travail.** Les changements technologiques doivent être orientés en fonction de l'amélioration de la santé et sécurité des travailleurs et des travailleuses. De telles préoccupations doivent être prises en compte dans l'élaboration des nouveaux équipements. La surveillance électronique en milieu de travail devrait être prohibée.
- ▼ **Pour une action syndicale vigilante et efficace.** Les conventions collectives doivent être renforcées pour tenir compte de l'ensemble des répercussions des changements technologiques. L'action syndicale se doit d'être le plus en amont des changements. Il faut développer une expertise syndicale afin de formuler des propositions alternatives. Les syndicats doivent agir non seulement sur l'emploi, mais aussi sur l'organisation du travail. Les changements technologiques doivent s'inscrire dans une politique de réduction du temps de travail. Les syndicats doivent continuer d'investir des efforts pour la négociation collective des changements technologiques. Finalement, la FTQ s'engage à mettre sur pied un comité sur les changements technologiques afin de faciliter l'échange d'information entre les syndicats.

Source : FTQ, *Déclaration de politique sur les changements technologiques*, 19^e Congrès, 1985, Québec.



problèmes reliés aux changements technologiques n'ont pas changé depuis les années 1980. Les technologies sont encore adoptées en fonction des besoins des employeurs et les travailleurs et les travailleuses sont rarement impliqués. Celles-ci entraînent le plus souvent une intensification du travail avec les conséquences néfastes que l'on connaît. Sans s'opposer à ces changements, les syndicats travaillent toujours à protéger leurs membres contre les conséquences négatives des changements technologiques. C'est pourquoi la FTQ réitère l'importance de la déclaration de politique de 1985 et réaffirme son adhésion aux principes contenus dans celle-ci.

Toutefois, le contexte n'est plus le même aujourd'hui. Le plein emploi demeure toujours une priorité, mais le bas taux de chômage fait en sorte que les pertes d'emplois dues à l'automatisation ne sont pas aussi accablantes qu'autrefois. D'ailleurs, les employeurs n'ont jamais autant parlé de rareté de main-d'œuvre. Les technologies numériques ainsi que les nouveaux modes d'organisation du travail soulèvent d'importants enjeux en matière de santé et sécurité du travail. Les plateformes laissent présager le retour du travail comme une simple marchandise. Les mégadonnées et l'IA rehaussent le pouvoir patronal et constituent une menace pour les droits et libertés. En outre, l'urgence climatique vient jeter un doute sur la pertinence d'adopter massivement et sans discernement des technologies numériques polluantes et énergivores.

LA FORMATION EN EMPLOI : POUR MAÎTRISER LE CHANGEMENT

Par le passé, la FTQ a fait du dossier de la formation professionnelle et de la formation en emploi une de ses grandes priorités. Dans un contexte de changements technologiques, il ne faut pas laisser le contrôle de la formation dans les seules mains des employeurs, des consultants ou des vendeurs de technologies. Nous devons nous impliquer à toutes les étapes, de la définition des besoins, au contenu et à la pédagogie utilisée pour offrir cette formation. Lorsque la formation continue est axée sur les besoins des travailleurs et des travailleuses, elle leur donne davantage de contrôle sur leur travail. Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, il faut prendre garde à ce que les formations ne soient pas uniquement conçues selon les besoins étroits des entreprises, mais qu'elles soient qualifiantes pour tous les membres et favorisent la mobilité au sein de l'entreprise.

Il faut aussi être vigilants pour s'assurer qu'on reconnaisse les acquis et les compétences des travailleurs et des travailleuses expérimentés, que la formation offerte sera reconnue à l'extérieur de l'entreprise (transférabilité) et que les modes de formation retenus s'ajustent aux aspirations des travailleurs et des travailleuses et à leurs connaissances des technologies. Ces principes doivent s'incarner dans un projet syndical qui, tout en prenant en compte les besoins exprimés par l'employeur, sera davantage axé sur ceux des membres.

La FTQ et les syndicats affiliés ont développé un cours syndical visant à outiller les syndicats locaux dans leurs négociations avec les employeurs sur le contenu et les modalités de la formation offerte en milieu de travail avec, dans certains cas, des comités paritaires qui planifient sur un horizon de court, moyen et long terme, les besoins de formation. En synergie avec les efforts de la FTQ au sein de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) concernant la formation professionnelle, il est essentiel que les syndicats affiliés investissent des efforts en matière de formation de base, professionnelle et continue.

RÉINVESTIR LE CHAMP DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans le dossier des changements technologiques, on ne part pas de zéro. Plusieurs grandes réflexions, notamment lors du Colloque sur les changements technologiques en 1984 et du Colloque sur les technologies de l'information et de la communication en 2005, ont permis à la centrale de développer des revendications et des pistes d'action syndicale. La FTQ a aussi adopté une déclaration de politique sur l'organisation du travail lors de son 23^e Congrès en 1993. Au fil des ans, les syndicats ont mené des luttes et ont fait des gains dans ce domaine. Le cumul de toutes ces actions au quotidien a nourri notre action, a fait notre force et nous a fait progresser. Aujourd'hui, les conséquences les plus concrètes de la numérisation des milieux de travail se trouvent dans l'organisation du travail, un terrain familier pour nous. Là où les syndicats ont agi et réussi à orienter les changements apportés à l'organisation du travail, celui-ci est devenu plus intéressant et valorisant. La numérisation de l'économie risque d'imposer des reculs importants si nous ne nous en occupons pas dès maintenant. Réinvestir le champ de l'organisation du travail est donc une nécessité.

DES DISPOSITIONS DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES DANS LE CODE DU TRAVAIL

Les syndicats négocient des clauses sur les changements technologiques depuis longtemps. Plusieurs conventions collectives en comportent déjà. Une des premières tâches des syndicats serait de les revoir à la lumière de la numérisation en cours et de les bonifier en fonction des effets escomptés de cette dernière sur leurs milieux de travail. À l'instar de ce qui existe dans le *Code canadien du travail*, l'inclusion d'une section sur les changements technologiques dans le *Code du travail* du Québec s'avère nécessaire pour limiter les droits de la direction et démocratiser les changements. Une démarche en ce sens obligerait les employeurs à inscrire les changements technologiques dans le périmètre de la négociation collective. Cela viendrait appuyer notre action visant à protéger nos membres lors de changements technologiques et vraisemblablement à civiliser leur implantation dans les milieux de travail.

GARANTIR LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION PAR L'ÉLARGISSEMENT DE LA NOTION DE SALARIAT

La centrale a maintes fois demandé au gouvernement québécois d'élargir la notion de personne salariée afin d'y inclure, entre autres, les entrepreneurs dépendants ainsi que les cadres de premier niveau. Il ne s'agit pas d'une demande déraisonnable considérant que plusieurs provinces canadiennes ont déjà procédé à une telle modification. Ainsi, on réglerait non seulement le problème des faux autonomes, mais également celui des travailleurs et des travailleuses de plateformes dont le travail est localisé (ex. : Uber).

La campagne du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes pour syndiquer les livreurs et les livreuses de Foodora, mentionnée au chapitre 4, illustre la nécessité d'instaurer une présomption de salariat¹²³. Actuellement Foodora conteste la syndicalisation sur la base que ses livreurs et ses livreuses ne sont pas des entrepreneurs dépendants. Il retarde ainsi le processus en créant ainsi des délais interminables. Bien sûr, ces délais avantagent les employeurs qui s'opposent à la syndicalisation. À notre avis, ce sont les employeurs qui devraient assumer le fardeau de la preuve plutôt que les travailleurs et les travailleuses qui font valoir leurs droits.

123. CANADIAN BROADCASTING CORPORATION, *Foodora Union Voting Ends but Battle to Unionize Far From Resolved*, 13 août 2019, [En ligne] [www.cbc.ca/news/canada/toronto/foodora-union-vote-ends-1.5244950].

Recommandations du rapport Bernier sur la présomption de salariat

« Poser la question du fardeau de preuve, c'est, ultimement, poser la question de savoir à qui bénéficiera le doute devant deux preuves également convaincantes. Dans le cadre d'une loi à finalité protectrice, s'il subsistait un doute, il devrait bénéficier à celui qui tente d'exercer un droit et d'acquiescer la protection sociale qui en découle. Le Comité recommande donc que l'on instaure une présomption de salariat à l'égard de celui qui, dans un premier temps, établirait, à la satisfaction de l'instance, qu'il fournit une prestation de travail pour autre personne moyennant rémunération. »

Source : QUÉBEC, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Rapport final*, 2003, p.432-433.

FACILITER LA SYNDICALISATION GRÂCE À L'ACCRÉDITATION MULTIPATRONALE

Le taux de couverture syndicale a chuté de façon dramatique au cours des dernières décennies, particulièrement dans le secteur privé. Cette tendance ne semble pas près de s'inverser. Aujourd'hui encore, une importante proportion de travailleurs et de travailleuses qui souhaitent se syndiquer sont dans l'impossibilité de le faire. Le *Code du travail* n'est pas adapté aux petits milieux de travail et à la réalité de certains secteurs d'activité économique. Depuis la fin des années 1960, la FTQ déplore le non-respect de la liberté d'association et demande des modifications en profondeur aux lois du travail. La numérisation de l'économie, en facilitant la sous-traitance et l'éclatement des milieux de travail, pourrait rendre la syndicalisation encore plus difficile. On observe d'ailleurs que le secteur des technologies de l'information et de la communication est très peu syndiqué.

Sans une révision en profondeur du *Code du travail*, on peut s'attendre à ce que le taux de couverture syndicale continue de décroître. Et sans une croissance soutenue des effectifs syndicaux, le mouvement syndical en entier risque de s'affaiblir et sera moins en mesure d'orienter la transition numérique dans l'intérêt des travailleurs et des travailleuses. Pour la FTQ, l'accréditation multipatronale demeure, encore aujourd'hui, « le pivot des réformes nécessaires, la condition indispensable pour une transformation radicale des modes d'accès au syndicalisme¹²⁴ ». Celle-ci présente généralement les mêmes caractéristiques que l'accréditation

124. FTQ, *L'accès à la syndicalisation*, 17^e Congrès, 1981, p.34.

actuelle, notamment en ce qui a trait au monopole syndical, mais permet à un syndicat d'obtenir une accréditation et de négocier une convention collective s'appliquant à plusieurs employeurs. Bien que cette mesure ne règlera pas tous les problèmes auxquels les travailleurs et les travailleuses font face, il s'agit d'une mesure toujours pertinente et indispensable.

6.2 Numérisation de l'économie : de nouvelles revendications

NÉGOCIER LA COLLECTE ET L'UTILISATION DE DONNÉES

Pour la FTQ, la question des changements technologiques est trop importante pour être laissée uniquement entre les mains des employeurs. Bien que les données soient moins perceptibles ou visibles qu'un robot ou un nouvel équipement, ce sont des outils qui offrent de nouvelles possibilités pour les employeurs : contrôle patronal abusif, atteinte à la dignité humaine et discriminations de toute sorte. Ils menacent de déséquilibrer encore plus le rapport de force entre les syndicats et les employeurs.

La négociation collective peut jouer un rôle dans la protection des données personnelles et du droit à la vie privée des travailleurs et des travailleuses. Pour ce faire, les gouvernements doivent modifier les lois du travail, dont le *Code du travail* du Québec et le *Code canadien du travail*. Les employeurs devraient être obligés d'informer les syndicats du type de données collectées, de leur traitement et des fins de leur analyse. Le tout devrait être soumis à la négociation collective. Des syndicats négocient depuis longtemps pour que certaines données ne puissent servir à des fins disciplinaires. Avec de telles modifications législatives, ils disposeraient de nouveaux outils pour protéger la vie privée de leurs membres. Pour les travailleuses et les travailleurs non syndiqués, la *Loi sur les normes du travail* doit être modifiée pour garantir un droit à l'information quant à ces données. Lors d'un processus d'embauche, les candidats et les candidates devraient également être informés de l'utilisation de données et d'outils basés sur l'IA afin qu'ils puissent, le cas échéant, contester la validité des résultats.

ENCADRER LE DÉVELOPPEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Au cours des dernières années, plusieurs codes de conduite ou déclarations d'éthique sur l'intelligence artificielle ont été adoptés¹²⁵. Bien que ces initiatives

Les 10 grands principes pour une intelligence artificielle éthique selon UNI Global Union

1. Réclamer que les systèmes d'IA soient transparents;
2. Doter les systèmes d'IA d'une « boîte noire éthique »;
3. Faire en sorte que l'IA serve les individus et la planète;
4. Adopter une approche donnant les commandes à l'être humain;
5. Veiller à une IA sans distinction de genre ni préjugés;
6. Faire partager les avantages des systèmes d'IA;
7. Assurer une transition juste et garantir le soutien des droits et libertés fondamentales;
8. Établir un mécanisme de gouvernance mondial;
9. Interdire l'attribution de responsabilités aux robots;
10. Interdire la course aux armements d'IA.

Source : UNI GLOBAL UNION, *Les 10 grands principes pour une intelligence artificielle éthique*, [En ligne] [www.thefutureworldofwork.org/media/35479/uni-global-union_10-grands-principes-pour-une-intelligence-artificielle-ethique.pdf].

soient louables, elles ne peuvent se substituer à l'encadrement en bonne et due forme d'une industrie qui n'est pas sans risque pour la population. Malheureusement, les entreprises de ce secteur semblent vouloir écrire leurs propres règles. Le géant Amazon est allé jusqu'à rédiger lui-même un projet de *Loi sur l'encadrement de la reconnaissance faciale* qui sera soumis au législateur américain¹²⁶. Il est temps pour les gouvernements d'agir et d'encadrer le développement de l'IA dans l'intérêt de la population. Les dix principes sur le développement de l'IA développés par la fédération syndicale internationale UNI Global Union constituent un bon point de départ pour cette réflexion (voir encadré).

Considérant que les gouvernements consacrent des sommes considérables pour le développement de ce secteur, ils doivent impérativement assortir leurs subventions de certaines conditions. Par exemple, le recours aux plateformes de micro-travail par ces entreprises devrait comporter l'obligation d'offrir des conditions de travail décentes. En outre, il faut envisager sérieusement l'interdiction des applications d'IA néfastes qui menacent le respect des droits

125. Voir *Déclaration de Montréal*, [En ligne] [www.declarationmontreal-irresponsable.com/].

126. Jason DEL REY, « Jeff Bezos Says Amazon is Writing its Own Facial Recognition Laws to Pitch to Lawmakers », Vox, 26 septembre 2019, [En ligne] [www.vox.com/recode/2019/9/25/20884427/jeff-bezos-amazon-facial-recognition-draft-legislation-regulation-rekognition].



et libertés comme la reconnaissance faciale¹²⁷, les outils de prévision policière, les algorithmes visant à déterminer la durée d'une peine de prison ou les systèmes de cote sociale.

PROTÉGER LES SERVICES PUBLICS DES DÉRIVES TECHNOLOGIQUES

Les services publics offerts par l'État jouent un rôle essentiel pour répondre aux besoins de la population et réduire les inégalités sociales. Au Québec et au Canada, les gouvernements s'intéressent aux nouvelles technologies pour améliorer ces services, c'est-à-dire en réduire les coûts. Le gouvernement du Québec a lancé une stratégie de transformation numérique gouvernementale en juin 2019. Plusieurs villes québécoises ont également adopté des stratégies de villes intelligentes. Au palier fédéral, le Conseil du trésor a adopté une directive sur la prise de décision automatisée en avril 2019. Les technologies peuvent répondre à certains besoins, mais aussi accentuer la fracture entre les personnes qui maîtrisent et celles qui ne maîtrisent pas de tels outils.

À travers le monde, les gouvernements néolibéraux utilisent les technologies numériques pour saper les fondements des services publics. Aux États-Unis, les mégadonnées et les algorithmes servent à surveiller, intimider et priver les personnes pauvres des services dont elles ont besoin¹²⁸. En Australie, le gouvernement a automatisé le processus de vérification des prestations d'aide sociale afin d'en réduire les coûts. Des citoyens et des citoyennes se sont donc fait harceler par un système d'appels automatisés qui leur demandait de rembourser des prestations auxquels ils avaient pourtant droit¹²⁹. Au Québec, le ministère de la Santé et des Services sociaux impose l'usage d'algorithmes pour évaluer les besoins en soins à domicile. On estime que ce logiciel commet trop d'erreurs, déshumanise le travail et compromet la relation d'aide auprès des personnes¹³⁰.

Les géants du secteur numérique font également la promotion de villes intelligentes innovantes et

connectées¹³¹. Cette vision néolibérale, où tout problème politique ou social trouve une solution technologique, n'est pas sans danger. À Toronto, une entente a été conclue avec Sidewalk Labs, une filiale d'Alphabet (la maison mère de Google), afin de développer un tout nouveau quartier « intelligent » intégrant un ensemble de nouvelles technologies. En plus de manquer de transparence, ce projet est foncièrement antidémocratique, mène à une privatisation des villes et menace le droit à la vie privée des citoyens et des citoyennes.

Ces quelques exemples illustrent que les nouvelles technologies, entre de mauvaises mains, peuvent menacer les services publics. Il nous faudra donc faire preuve de vigilance au cours des prochaines années.

RESTREINDRE LE POUVOIR DES GÉANTS DU WEB

Les géants du numérique, comme Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft, disposent d'un trop grand pouvoir et tentent de fixer les règles du jeu en fonction de leurs intérêts. Redevables qu'à leurs actionnaires, ces nouveaux quasi-monopoles abusent de leur position dominante. Les scandales des dernières années en font foi et illustrent les pires excès du libre-marché laissé à lui-même. Pour la FTQ, les gouvernements ne sont pas impuissants. Ils doivent faire montre d'un certain courage politique en réglementant davantage ce secteur.

Dans l'absolu, il serait préférable de casser ces entreprises monopolistiques du secteur numérique. De telles discussions ont présentement cours aux États-Unis. Toutefois, le Canada n'a pas les leviers pour démanteler les entreprises multinationales qui sont de propriété américaine. Cependant, le Bureau de la concurrence du Canada, qui est l'organisme responsable notamment de l'administration et l'application de la *Loi sur la concurrence*, peut imposer des amendes pour agissements anticoncurrentiels. C'est ce qu'a fait l'Union européenne, en 2018, en imposant une amende de 6,6 milliards de dollars à Google parce que l'entreprise avait usé de pratiques illégales pour maintenir sa position dominante sur Internet.

Se pose alors la question : pourquoi le Canada ne l'a-t-il pas fait ? Par complaisance ou par impuissance ? À cet effet, certains estiment que le gouvernement fédéral devrait renforcer la *Loi sur la concurrence* et consacrer davantage de ressources

127. Au Québec, l'intérêt des corps policiers pour ces technologies se confirme. Voir Tristan PÉLOQUIN, « Reconnaissance faciale : la SQ en quête d'outils de pointe », *La Presse.ca*, 2 avril 2019, [En ligne] [www.lapresse.ca/actualites/national/201904/01/01-5220485-reconnaissance-faciale-la-sq-en-quete-doutils-de-pointe.php].

128. Voir Virginia EUBANKS, *Automating Inequality : How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor*, St. Martin's Press, 2018.

129. Gillian TERZIS, « Austerity is an Algorithm », *Logic*, n° 3, 2017, [En ligne] [logicmag.io/justice/austerity-is-an-algorithm/].

130. Alexandre TOUCHETTE, « Les algorithmes provoquent un malaise dans les services sociaux », *Radio-Canada*, 5 novembre 2018, [En ligne] [ici.radio-canada.ca/nouvelle/1134036/soins-domicile-algorithmes-questionnaire-malaises-services-sociaux].

131. Voir Dominic CLICHE, Patrick TURMEL et Stéphane ROCHE, « Les enjeux éthiques de la ville intelligente : données massives, géolocalisation et gouvernance municipale », *Ethica*, vol. 20, n° 1, 2016.

au Bureau de la concurrence afin qu'il puisse surveiller plus étroitement les agissements de ces monopoles et d'en limiter les abus. D'autres considèrent toutefois que cette loi a été créée pour une économie d'une autre époque et qu'elle est désuète. Quoi qu'il en soit, la FTQ estime que ces avenues méritent d'être explorées plus en profondeur et que le rôle des autorités gouvernementales dans la régulation de l'économie traditionnelle et numérique doit être réaffirmé.

Dans un autre registre, la FTQ estime qu'il y a urgence d'agir pour que l'impôt payé par les entreprises multinationales et les plateformes numériques corresponde à la valeur produite sur le territoire canadien et québécois. Le *statu quo* dans les règles fiscales actuelles remet en question l'équité, la légitimité et l'acceptabilité par la population du régime d'imposition des entreprises. Étendre les lois fiscales et les règlements à toutes les entreprises et les plateformes numériques n'est en aucun cas discriminatoire. En fait, c'est l'unique façon de contrer la discrimination qui existe présentement envers leurs concurrents nationaux au Canada. Qui plus est, la population est d'accord avec cette proposition. Selon un sondage mené par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, un syndicat affilié à la FTQ, près de 77 % des Canadiens et des Canadiennes affirment être d'accord avec l'idée d'assujettir les entreprises comme Netflix, Google, Amazon et Uber au régime fiscal canadien pour les activités qu'elles mènent au pays¹³².

UN MEILLEUR CONTRÔLE DES DONNÉES COLLECTÉES

Un autre axe de réflexion concerne la collecte des données par les entreprises numériques. Les données sont la matière première de l'économie numérique. Chaque jour, le volume d'information créé s'élève à 2,5 quintillions¹³³ d'octets dans le monde, soit l'équivalent de 10 millions de disques Blu-ray. Bien qu'elles soient nécessaires au bon fonctionnement dans plusieurs domaines (IA, santé, etc.), leur accumulation et la capacité accrue de les traiter présentent un risque en matière de vie privée. Si les données sont devenues une ressource essentielle au système capitaliste, au même titre que les ressources naturelles, il revient donc à l'État d'établir un ensemble de règles contraignantes dans l'intérêt public.

Aucune piste ne devrait être négligée. Par exemple, afin de protéger la vie privée et de réduire le risque d'un mauvais usage des données, des analystes ont proposé une « taxe sur les mégadonnées » de manière à rendre moins intéressante et plus coûteuse la collecte des données par les entreprises. Tout comme une taxe sur les transactions financières réduirait la spéculation à court terme sur le marché boursier, une taxe sur les mégadonnées réduirait le volume de données collectées et limiterait les types d'utilisations risquées ou irresponsables dont elles pourraient faire l'objet¹³⁴.

Outre la taxation, le cadre juridique actuel ne semble plus à la hauteur des besoins en matière de protection de la vie privée. Plusieurs observent le caractère dépassé des lois régissant les renseignements personnels et la protection de la vie privée au Canada et au Québec. Une réforme en profondeur de la législation s'impose.

Enfin, la nécessité de mieux réglementer ce secteur se heurte aux accords de libre-échange qui restreignent les pouvoirs des gouvernements. D'ailleurs, l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACÉUM) prévoit un chapitre complet sur le commerce numérique qui semble avoir été rédigé uniquement pour plaire aux multinationales américaines du secteur numérique¹³⁵. Encore une fois, le développement économique à tout prix empêche la poursuite du bien commun et même le respect des droits et libertés de la population. La FTQ continuera de militer pour que les accords de libre-échange soient au bénéfice du plus grand nombre.

La FTQ n'a pas toutes les réponses. Un débat public sur cette question s'avère nécessaire, car il revient à la société et non aux entreprises de déterminer quel genre de données peuvent être collectées, de quelle façon et surtout comment elles peuvent être utilisées.

6.3 Raffermer notre rapport de force et passer à l'offensive

L'action syndicale demeure toujours indispensable en matière de changements technologiques. Les syndicats jouent déjà un rôle crucial dans les milieux de travail. Leur action est soutenue et assez « classique » : ils négocient des clauses de

132. INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (IPFPC), *Imposez Netflix et les autres entreprises de commerce en ligne, disent les Canadiens et les fiscalistes de l'ARC*, 21 février 2019 [En ligne] [www.pipsc.ca/fr/nouvelles-et-enjeux/communiques-de-presse/imposez-netflix-et-les-autres-entreprises-de-commerce-en].

133. Soit 10³⁰ (ou 1 000 000 000 000 000 000 000 000 000 000) !

134. K. Sabeel RAHMAN, « The New Octopus », *Logic*, n° 4, 1^{er} avril 2018. [En ligne] [logicmag.io/scale/the-new-octopus/].

135. Cynthia KHOO, « Where the Silicon Hits the 49th. Canada's Tech Strategy Needs More than Good Intentions », *Centre canadien de politiques alternatives*, 21 décembre 2018, [En ligne] [www.policyalternatives.ca/publications/monitor/where-silicon-hits-49th].

conventions collectives liées aux changements technologiques, mettent en oeuvre des actions préventives, assurent une protection adéquate à leurs membres, etc. En matière de changements technologiques, la FTQ a observé sur le terrain que certains syndicats locaux sont très actifs. Des comités sur les changements technologiques ont été mis sur pied. Certains syndicats locaux consacrent d'importantes ressources pour s'informer et se préparer à l'arrivée de nouvelles technologies, notamment en assistant à des foires commerciales à l'échelle internationale afin de se tenir au courant des tendances de l'industrie.

À l'heure actuelle, les syndicats sont en situation de force en raison de la rareté de la main-d'œuvre et d'un taux de chômage très bas. Il ne faut pas se laisser atteindre par les menaces d'automatisation et de pertes d'emplois causées par la numérisation de l'économie. Au contraire, il faut passer à l'offensive et investir de nouveaux fronts.

S'APPROPRIER LE DROIT À LA VIE PRIVÉE

Au Québec, le droit à la vie privée est protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que le *Code civil du Québec*. D'autres lois s'ajoutent, notamment la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, laquelle demeure généralement méconnue. La jurisprudence, notamment en ce qui a trait aux caméras de surveillance, est assez complète. La protection de la vie privée doit devenir une préoccupation du mouvement syndical parce que, à l'heure actuelle, ce droit est attaqué de plein fouet. Or, il s'agit d'un droit fondamental et sous-tend

Extrait de la déclaration du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (2019)

Lors de la 108^e session, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté une déclaration du centenaire sur l'avenir du travail. Celle-ci appelle les membres à adopter « des politiques et des mesures permettant d'assurer une protection appropriée de la vie privée et des données personnelles, de relever les défis et de saisir les opportunités dans le monde du travail qui découlent des transformations associées aux technologies numériques, notamment le travail via des plateformes ».

Source : ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, 108^e session, Genève, 2019, p.6.

Un appel déjà lancé en 2005

« Nous devons donc agir de manière préventive en matière de surveillance électronique et négocier des clauses pour encadrer et limiter les pratiques patronales de surveillance et pour protéger nos membres contre les usages abusifs de l'employeur à cet égard. Plusieurs mesures pourraient ainsi être négociées :

- ▼ L'obligation pour les employeurs d'informer les travailleurs et les travailleuses des méthodes de surveillance utilisées dans le milieu de travail;
- ▼ Des dispositions qui interdisent l'usage des renseignements recueillis dans le cadre d'une surveillance électronique à des fins disciplinaires et le limitent, par exemple, à des fins de formation, de qualité ou pour des raisons de sécurité;
- ▼ Le droit de contester le contenu d'une politique patronale relative à l'utilisation du matériel électronique;
- ▼ La reconnaissance que cette surveillance ne devrait jamais enfreindre le droit à la protection de la vie privée des travailleurs et des travailleuses ».

Source : FTQ, *Les TIC à quel prix ?*, Colloque sur les technologies de l'information et de la communication, 2005, p.54.

plusieurs autres droits et libertés, notamment celui de se syndiquer. Considérant l'appétit des entreprises pour les données et les possibilités inquiétantes des nouvelles technologies, la FTQ invite les syndicats affiliés à s'approprier le droit à la vie privée et à utiliser les lois en place pour défendre leurs membres.

En attendant de meilleures lois, les syndicats, par la négociation collective, peuvent jouer un rôle dès maintenant dans la protection des données personnelles et du droit à la vie privée de leurs membres. À cet effet, il faut bâtir des ponts entre le droit du travail et celui de la vie privée. En outre, des efforts d'éducation et de sensibilisation auprès des membres seront nécessaires considérant que les normes sociales ont évolué en défaveur de la protection du droit à la vie privée. Si les syndicats affiliés en voient la nécessité, la FTQ pourrait jouer un rôle et développer des formations sur le sujet.

UNE RÉFLEXION STRATÉGIQUE VISANT DES GAINS DANS LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

La FTQ porte des revendications pour garantir la liberté d'association. Malgré des demandes répétées, aucun gouvernement n'a procédé à une révision en profondeur du *Code du travail*. La progression du néolibéralisme, la montée de la droite, la mondialisation et une conjoncture économique

difficile ont évidemment été défavorables aux revendications des syndicats. De fait, l'ouverture du *Code du travail* laisse craindre le pire : abolition de la formule Rand, accréditation par un vote au scrutin secret, ou élimination des dispositions anti-briseurs de grève. Dans plusieurs provinces canadiennes, les lois du travail ont d'ailleurs régressées aux mains de gouvernements néolibéraux moins favorables au syndicalisme. Au fédéral, les conservateurs de Stephen Harper ont failli porter un coup dur aux syndicats, mais ont heureusement été défaits aux élections de 2015.

Malgré la menace constante de la droite, le contexte a évolué en faveur des syndicats au cours des dernières années. Plusieurs jugements de la Cour suprême sont venus renforcer la liberté d'association, notamment en ce qui a trait aux droits de se syndiquer, de négocier et de faire la grève. En juin 2017, le Canada a enfin ratifié la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. Le Québec s'est déclaré lié par cette convention.

Aux États-Unis, de plus en plus d'États veulent mettre fin aux abus de l'économie de plateformes qui considèrent le travail comme une simple marchandise. Partout dans le monde, des syndicats poursuivent les plateformes devant les tribunaux pour que les travailleuses et les travailleurs autonomes soient reconnus comme des personnes salariées.

Dans un tel contexte, une réflexion stratégique s'impose. S'agit-il d'un bon moment pour passer à l'offensive et demander aux gouvernements des mesures concrètes pour faire respecter la liberté d'association ? Est-ce que la menace des tribunaux pourrait faire bouger les choses ? Plusieurs gains syndicaux sur la législation du travail sont le résultat de contestations judiciaires. Par exemple, un jugement du Tribunal administratif du travail a forcé le gouvernement caquiste à modifier les dispositions sur les services essentiels du *Code du travail* du Québec dans le sens des revendications syndicales. Bien que l'issue d'une contestation judiciaire demeure toujours incertaine, il y a tout de même lieu de se questionner sur la pertinence de cette stratégie afin de forcer les gouvernements à respecter les droits syndicaux.

BÂTIR DES PONTS AVEC LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES DE PLATEFORMES

Partout à travers le monde, les syndicats mobilisent les travailleuses et les travailleurs précaires des plateformes et tentent d'améliorer leurs conditions de travail. Si l'initiative de syndicalisation des personnes

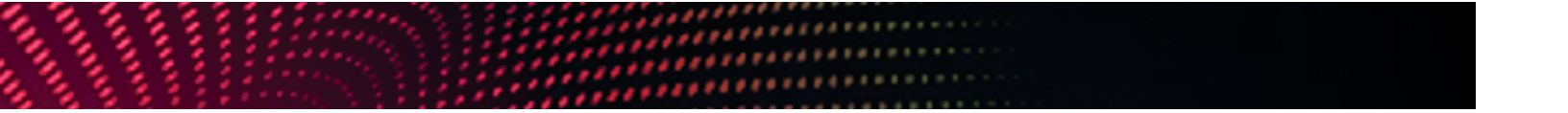
effectuant la livraison de Foodora est couronnée de succès, il s'agirait alors du premier syndicat canadien issu de l'économie de plateformes.

Hormis la syndicalisation en bonne et due forme et les revendications pour réformer les lois du travail, plusieurs organisations syndicales ont élaboré des stratégies comme en témoigne une recension réalisée par l'Organisation internationale du travail en 2018¹³⁶. Certains ont poursuivi les plateformes devant les tribunaux afin de faire reconnaître les travailleurs et les travailleuses autonomes comme étant des personnes salariées. D'autres ont regroupé les travailleurs et les travailleuses dans des associations non reconnues par les lois du travail et tentent de force la négociation collective avec les plateformes grâce à leur mobilisation. Au Québec, le Regroupement des travailleurs autonomes Métallos (RTAM-Métallos) et le Syndicat canadien des pigistes, un chapitre communautaire d'Unifor, ont adopté cette stratégie. D'autres ont adapté leurs structures afin de permettre aux travailleuses et aux travailleurs autonomes de se joindre au syndicat. En Allemagne, le syndicat industriel IG Metall a mis sur pied la plateforme FairCrowdWork afin d'informer les travailleurs et les travailleuses de plateformes de leurs droits, de favoriser le partage d'expériences et d'évaluer chacune des plateformes en fonction de certains critères. Il n'y a donc pas de réponse unique ou parfaite, mais la FTQ invite ses syndicats à bâtir des ponts avec les travailleurs et les travailleuses de plateformes de leur secteur respectif. Tout en permettant aux syndicats d'établir un dialogue utile avec un nombre important de travailleurs et de travailleuses, de telles mobilisations permettraient également de démontrer l'inadéquation des lois du travail par rapport à ces nouveaux modèles d'affaires.

DÉVELOPPER UNE EXPERTISE SYNDICALE SUR L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

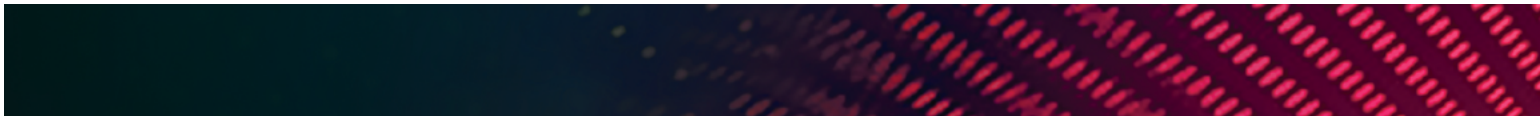
Le savoir-faire sur les nouvelles technologies numériques se trouve généralement du côté des employeurs et des universitaires. Afin que le mouvement syndical joue son rôle de contre-pouvoir, il doit développer sa propre expertise. Plusieurs syndicats et syndicats locaux disposent d'informations et d'une expérience précieuse qui mériteraient d'être partagées avec l'ensemble des syndicats affiliés. Pourrait-on partager les clauses de convention collective les plus appropriées

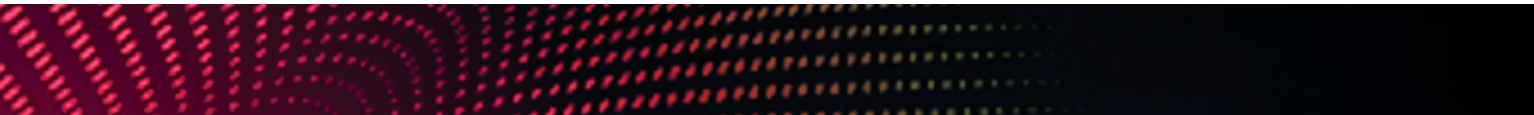
136. Hannah JONHSTON et Chris LAND-KAZLAUSKAS, « Organizing on-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy », *Conditions of Work and Employment Series*, n° 94, Organisation internationale du Travail, 2018.

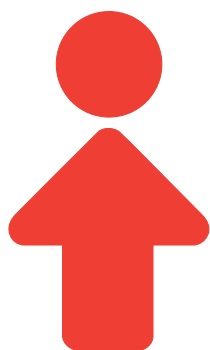


en matière de protection de la vie privée, de changements technologiques ou de télétravail ? En outre, il faut se questionner sur l'utilité de ces nouvelles technologies dans le travail syndical. Est-ce que des outils à base d'IA pourraient contribuer aux efforts de recrutement ? Pourrait-on envisager le développement d'outils syndicaux, par exemple, pour évaluer les chances de gagner un grief ou pour détecter certains risques en matière de santé et de sécurité au travail ? Est-ce que de tels outils pourraient être efficaces ? Est-ce que les nouvelles technologies numériques pourraient faciliter la syndicalisation ?

Peu importe l'avenue choisie, la FTQ et ses syndicats affiliés doivent se mettre en action face aux enjeux soulevés par la numérisation de l'économie. Nos actions seront déterminantes pour assurer des conditions de travail et de vie justes pour l'ensemble de nos membres; pour maintenir les acquis sociaux qui nous sont chers; pour nous assurer de demeurer cohérents face à notre objectif de réduire les inégalités sociales et d'instaurer une économie durable et profitable au plus grand nombre.







FTQ

**Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec**

ftq.qc.ca

565, boulevard Crémazie Est
Bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone • 514 383-8000
Sans frais • 1 877 897-0057
Télécopieur • 514 383-8000