

GUIDE DE DISCUSSION AUX COMMISSIONS

32^e CONGRÈS FTQ

**En action
dans un monde
en changement**

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



Rédaction

Rima Chaaban, Lise Côté et Myriam Zaidi

Soutien à la rédaction

Isabelle Coulombe et Jessica Olivier-Nault

Secrétariat, relecture et mise en page

Marie-Claude Groulx, Yuriko Hattori et Mouna Kamel

Page couverture

Upperkut

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopie : 514 383-8000

Site Web : www.ftq.qc.ca

Imprimé par le service de l'imprimerie de la FTQ





INTRODUCTION

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 structurels. Pensons notamment aux changements climatiques, au vieillissement de la population, à la mondialisation, aux conflits commerciaux et à la financiarisation de l'économie, qui ont tous des impacts sur l'emploi.

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.

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 guide de discussion présente les principaux arguments développés dans le *Document d'appui* du 32^e Congrès de la FTQ. Les lecteurs et lectrices qui souhaitent avoir davantage d'information peuvent consulter les pages en référence au *Document d'appui* qui seront indiquées entre parenthèses.

MISE EN CONTEXTE

La numérisation de l'économie, de quoi parle-t-on ?

(pp. 7 à 13)

Les principales caractéristiques de l'économie numérique sont :

- ▶ **Une nouvelle ressource stratégique au cœur de cette économie : les données.** Ces données, qu'on appelle communément *Big Data*, génèrent de la richesse à partir de l'immense quantité collectée sur les individus, sans leur consentement éclairé et en les conservant de façon illimitée, ce qui constitue une menace directe à la vie privée. Les milieux de travail sont des endroits où l'on produit et collecte énormément de données.
- ▶ **De nouveaux outils : l'intelligence artificielle (IA) et les algorithmes.** L'IA est un formidable outil pour analyser des masses immenses de données. Les algorithmes, utilisés dans le domaine de l'IA, constituent une méthode mathématique visant à résoudre un problème précis. Retenons que pour devenir « intelligente », l'IA doit être alimentée par le travail humain.
- ▶ **Un nouveau modèle d'affaires : l'économie de plateformes.** Ce sont des applications qui agissent comme intermédiaires entre différents usagers et usagères. Pensons notamment à Uber pour le transport de personnes ou Airbnb pour la location de logements privés.
- ▶ **Une nouvelle façon de produire : l'industrie 4.0.** Selon le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation¹, « 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.

1. Aujourd'hui, appelé ministère de l'Économie et de l'Innovation.

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'œuvre² ».

Quels sont ses impacts sur les milieux de travail ?

(pp. 26 à 38)

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. Les nouvelles technologies, notamment les dispositifs portables comme les capteurs d'activités, permettent d'automatiser la surveillance, ce qui la rend plus insidieuse et intrusive. La surveillance patronale est désormais si étroite qu'elle porte atteinte à la vie privée au travail. Enfin, l'implantation de robots et de robots collaboratifs, appelés cobots, suscite de nouveaux enjeux de santé et sécurité du travail.

Quant aux plateformes, les travailleurs et les travailleuses, ayant un statut d'autonome sont privés des protections liées à un statut de personne salariée. Il s'agit d'une main-d'œuvre flexible ayant des conditions de travail précaires.

PLÉNIÈRE

Q1 : À la lumière de ce que vous avez entendu dans les présentations, quels sont les impacts de la numérisation dans vos milieux de travail ?

2. 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].

PARTIE 1

DE NOUVELLES REVENDICATIONS POUR PASSER À L'ACTION

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 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 discrimination de toute sorte. Ils menacent de déséquilibrer encore plus le rapport de force entre les syndicats et les employeurs.

Pour faire face aux défis actuels et futurs que pose la numérisation de l'économie et de nos milieux de travail, de nouvelles revendications se sont ajoutées à la déclaration politique de 1985 en annexe. Cependant, le contexte n'est plus le même aujourd'hui. Le bas taux de chômage et la rareté de la main-d'œuvre font en sorte que les pertes d'emplois sont moins graves qu'autrefois. Par ailleurs, notre force de frappe syndicale est ébranlée depuis quelques décennies. En 2018, le taux de syndicalisation du Québec est de 38,4% et de seulement 23,5% dans le secteur privé.

1. Encadrer le développement de l'intelligence artificielle

(p. 64)

Considérant que les gouvernements consacrent des sommes considérables pour son développement, ils doivent impérativement assortir leurs subventions de certaines conditions. Par exemple, le recours aux plateformes de microtravail 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 et libertés des personnes.

2. Un meilleur contrôle des données collectées

(p. 66)

Un autre axe de réflexion concerne la collecte des données par les entreprises, notamment les entreprises numériques. Les données sont la matière première de l'économie numérique. Bien qu'elles soient nécessaires au bon fonctionnement dans plusieurs domaines (IA, santé, etc.), elles présentent un risque en matière de vie privée. 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, une « taxe sur les mégadonnées » a été proposée de manière à rendre moins intéressante et plus coûteuse la collecte des données par les entreprises. Outre la taxation, le cadre juridique actuel ne semble plus à la hauteur de l'enjeu de la protection privée. Une réforme en profondeur de la législation s'impose.

3. Négocier la collecte et l'utilisation de données

(p. 64)

La négociation collective est un levier important 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 motifs 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, ceux-ci disposeraient de nouveaux outils pour protéger la vie privée de leurs membres. Pour les travailleurs et les travailleuses 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.

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 consacrent d'importantes ressources pour s'informer et se préparer à l'arrivée de nouvelles technologies.

4. S'appropriier le droit à la vie privée

(p. 67)

La protection de la vie privée doit devenir un objet de préoccupation du mouvement syndical parce que, à l'heure actuelle, ce droit est attaqué de plein fouet. Or, ce dernier demeure fondamental et sous-tend plusieurs autres droits et libertés, notamment celui de se syndiquer. Considérant l'appétit grandissant 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.

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 tisser des liens entre le droit du travail et celui à 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.

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 dans de nouveaux fronts.

PLÉNIÈRE

Q2 : Que pensez-vous de ces axes de revendications? En avez-vous d'autres à ajouter?

Q3 : Quels sont les enjeux liés à la vie privée et à la collecte de données dans vos milieux de travail? Ces enjeux vous préoccupent-ils?

Q4 : Quelles seraient vos priorités d'action dans vos milieux de travail afin de protéger la vie privée de vos membres?

PARTIE 2

UNE FTQ EN ACTION DANS UN MONDE EN CHANGEMENT

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. Nous devons faire de l'articulation d'une réponse syndicale face aux changements technologiques une priorité d'action. Il est important de prendre les devants si nous voulons développer une stratégie qui limite les effets négatifs de ces changements et améliore les conditions de travail et de vie de nos membres et des travailleurs et des travailleuses. Autrement dit, il faut assurer une transition numérique juste. 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 pistes d'action suivantes jettent les bases de notre stratégie syndicale pour être *En action dans un monde en changement* !

1. Développer une réflexion stratégique visant des gains dans la législation du travail

(p. 67 et 68)

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*. Parallèlement, la progression du néolibéralisme, la montée de la droite, la mondialisation et un contexte 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 enregistré d'importants reculs aux mains

de gouvernements néolibéraux opposés aux syndicats. 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, 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.

Partout dans le monde, des syndicats poursuivent les plateformes devant les tribunaux pour que les travailleurs et les travailleuses autonomes soient reconnus comme des personnes salariées. 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.

2. Bâtir des ponts avec les travailleurs et les travailleuses de plateformes

(p. 68)

Mis à part la syndicalisation en bonne et due forme ainsi que les revendications pour réformer les lois du travail, les organisations syndicales de partout dans le monde ont élaboré des stratégies de mobilisation des travailleurs et des travailleuses de plateformes et tentent d'améliorer leurs conditions de travail. Certains ont poursuivi les entreprises de plateformes devant les tribunaux, d'autres ont regroupé les travailleurs et les travailleuses dans des associations non reconnues par les lois du travail et tentent de forcer la négociation collective avec les plateformes grâce à leur mobilisation. Au Québec, cette stratégie s'apparente au Regroupement des travailleurs autonomes Métallos (RTAM-Métallos) ou encore au Syndicat cana-

dien des pigistes, un chapitre communautaire d'Unifor. Des syndicats ont adapté leurs structures afin de permettre aux travailleurs et aux travailleuses autonomes de se joindre au syndicat. En Allemagne, le syndicat industriel IG Metall a mis sur pied une plateforme en ligne 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. Enfin, 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 (voir encadré).

Syndicalisation des travailleurs et travailleuses de Foodora (p. 46)

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 Mississauga. Dans la loi ontarienne, les entrepreneurs dépendants sont inclus dans la définition d'employé. 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.

Il n'y a 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'inadaptation des lois du travail par rapport à ces nouveaux modèles d'affaires.

3. Développer une expertise syndicale sur l'économie numérique

(p. 68 et 69)

En plus des changements à apporter à la législation et les alliances à bâtir afin que le mouvement syndical joue davantage son rôle de contrepouvoir, il doit aussi développer sa propre expertise en numérique. Le savoir-faire sur les nouvelles technologies numériques se trouve généralement du côté des employeurs et des universitaires. Plusieurs syndicats 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 conventions collectives les plus appropriées 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'intelligence artificielle 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? De tels outils pourraient-ils nous être utiles dans le secteur très peu syndiqué des technologies de l'information et de la communication?

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 et d'instaurer une économie durable et profitable au plus grand nombre.

PLÉNIÈRE

Q5 : Que pensez-vous de ces pistes d'action syndicale? En avez-vous d'autres à ajouter?

Q6 : Quelles actions vous apparaissent les plus urgentes pour freiner le déclin du taux de couverture syndicale?

ANNEXE

Des principes toujours d'actualité

(p. 61 et 62)

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 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 invite à nouveau ses

Un résumé de la déclaration de politique sur les changements technologiques

Pour un progrès sans victime. La FTQ exige que les changements technologiques se fassent avec les travailleurs et les travailleuses. Ceux-ci doivent tenir compte des besoins de formation professionnelle, de la santé et la sécurité au travail, du respect de la spécificité culturelle et linguistique du Québec et de la protection de la vie privée ainsi que le bien-être des populations. Ils doivent également s'inscrire dans le cadre d'une politique de plein emploi et de réduction du temps de travail.

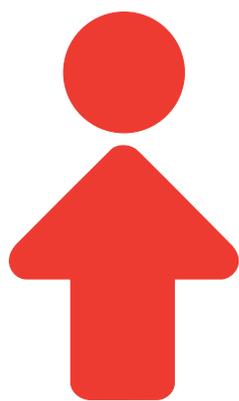
Pour la démocratisation du changement. La négociation collective doit être au cœur du processus de changements technologiques. Les gouvernements doivent obliger les employeurs à négocier cette question avec les syndicats. Les lois du travail, comme le *Code du travail*, doivent être modifiées pour y 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 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. De plus, 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 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.

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



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