

« Face aux mutations du travail, quelles réponses? Quelques réflexions sur le rôle du droit et de l'action syndicale. »

Face aux mutations du travail, quelles réponses?

Quelques réflexions sur le rôle du droit et de l'action syndicale

Dalia Gesualdi-Fecteau

Professeure, Département des sciences juridiques, UQAM

Chercheure, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT)

32^e Congrès de la FTQ

En action dans un monde de changement

Centre des congrès de Québec

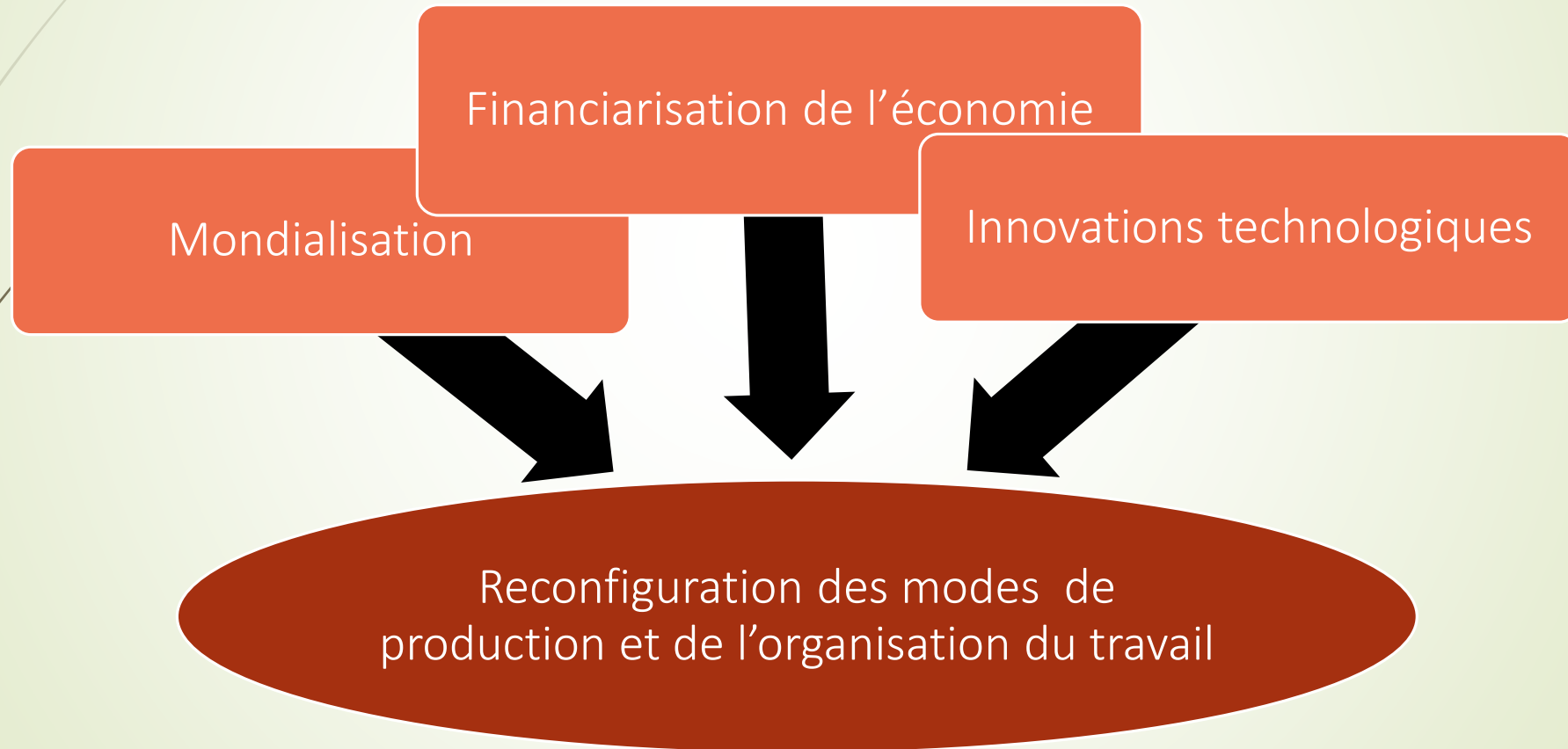
27 novembre 2019

Introduction

- ▶ Les mutations contemporaines du travail surviennent dans un contexte où la « forme d'emploi traditionnelle » n'est plus hégémonique:
 - ▶ En 2017, plus du tiers des emplois étaient des nouvelles formes d'emploi (emploi temporaire, à temps partiel et autonome) (ISQ, 2017)
 - ▶ En 2018 au Canada, plus d'un million de personnes cumulaient plus d'un emploi (Statistiques Canada, 2019)
 - ▶ 30% des répondant-e-s d'une étude menée par le Banque du Canada (2019) soutiennent avoir participé à une forme ou une autre de travail informel, de façon plus ou moins ponctuelle
- ▶ Les répercussions des innovations technologiques sur le monde du travail (les avancées de l'intelligence artificielle et de la robotique, l'émergence de l'industrie des données massives, le développement des applications mobiles et des systèmes de géolocalisation) ne peuvent s'analyser isolément

Introduction (suite)

- Il importe de situer les innovations technologiques dans un contexte plus large afin de comprendre les effets de celles-ci sur le travail et sa régulation



Introduction (suite)

- De quelle façon les innovations technologiques se répercutent-elles sur le travail et sa régulation?
 - 1) Les innovations technologiques et les bouleversements de la relation d'emploi où l'on retrouve du travail-salarié
 - 2) Les innovations technologiques et l'accès aux protections prévues par le droit du travail pour les personnes travaillant en marge du salariat: le cas des plateformes
- Dans quel contexte juridique et syndical se diffusent et se déploient ces innovations?

Quelles conséquences? Quelles réponses?

1. Les innovations technologiques et le bouleversement de la relation d'emploi où l'on retrouve du travail-salarié

1.1 L'enjeu de la surveillance numérique

- De la surveillance « analogue » à la surveillance algorithmique (Edwards et al, 2018)
- La surveillance numérique, comment et à quelles fins?
 - À des fins disciplinaires
 - Afin d'assurer la « réalisation de la finalité de l'entreprise »
 - À des fins de profilage et de classification des personnes salariées

Quelles conséquences? Quelles réponses?

1. Les innovations technologiques et le bouleversement de la relation d'emploi où l'on retrouve du travail-salarié (suite)

1.1 L'enjeu de la surveillance numérique (suite)

- Le Québec dispose d'un solide arsenal juridique en matière de vie privée (par ex: *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12, *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ c. P-39.1, *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch.5)
- Au Québec, l'utilisation et le stockage de données biométriques, notamment par l'employeur, sont encadrés par la *Loi-cadre concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, RLRQ c. C-1.1

Quelles conséquences? Quelles réponses?

1. Les innovations technologiques et le bouleversement de la relation d'emploi où l'on retrouve du travail-salarié (suite)

1.1 L'enjeu de la surveillance numérique (suite)

- Que nous révèle un rapide survol de la jurisprudence portant sur l'interface entre vie privée et surveillance numérique?
 - La surveillance des communications électroniques: une surveillance qui doit être ponctuelle, justifiée et raisonnable
 - La surveillance par le biais des systèmes de géolocalisation peut constituer une atteinte à la vie privée, mais celle-ci peut être justifiée
 - Une jurisprudence quasi inexistante portant sur le profilage et le stockage d'informations personnelles, notamment biométriques
- L'interface entre la vie privée et la surveillance numérique fait souvent intervenir d'autres normes, dont celles en matière de santé et de sécurité au travail
- L'importance d'ajuster les conventions collectives en fonction des réalités locales
 - Mettre à profit les normes existantes
 - Identifier les angles morts de la législation

Quelles conséquences? Quelles réponses?

1. Les innovations technologiques et le bouleversement de la relation d'emploi où l'on retrouve du travail-salarié (suite)

1.2 Les innovations technologiques et l'accroissement de l'obligation de disponibilité des personnes salariées

- L'obligation de disponibilité: de quoi parle-t-on? (Vallée et Gesualdi-Fecteau, 2016)
- La technologie permet une transition accélérée vers de nouvelles temporalités qui reposent sur un modèle structuré par l'employeur (Rubery et al, 2005): diverses manifestations des effets de l'hyperconnectivité
 - L'émergence d'une nouvelle forme d'emploi: les contrats de travail « zéro heure » (OIT, 2011)
 - Pour les personnes salariées occupant une forme d'emploi traditionnelle, les attentes implicites ou explicites en milieu de travail incitent les employés à demeurer connectés au travail par courriel ou au moyen d'applications de messagerie (Vallée et Gesualdi-Fecteau, 2016; Vallée, 2010)
- Importance de situer l'incidence de ces « nouvelles temporalités » sur la santé physique et mentale des personnes salariées, mais également sur leur trajectoire professionnelle

Quelles conséquences? Quelles réponses?

1. Les innovations technologiques et le bouleversement de la relation d'emploi où l'on retrouve du travail-salarié (suite)

1.2 Les innovations technologiques et l'accroissement de l'obligation de disponibilité des personnes salariées (suite)

- Le droit à la déconnexion, une solution efficace pour assurer une démarcation des temps? L'expérience française (Besner et al, 2019)
- Faudrait-il reconnaître et encadrer un «troisième temps» qui s'ajouterait au temps de travail et au temps de repos?
- Revisiter la nature et la portée du droit au repos
 - Le droit au repos de devrait pas se subsumer aux règles en matière de rémunération
 - Procéder à une évaluation globale des attentes explicites et implicites des employeurs, notamment en matière de formation continue des personnes salariées

Quelles conséquences? Quelles réponses?

1. Les innovations technologiques et le bouleversement de la relation d'emploi où l'on retrouve du travail-salarié (suite)

1.3 Les effets des transitions numériques et de l'automatisation sur les conditions d'exécution du travail

- De la nécessité de mettre de l'avant un narratif autour de la « transformation de l'emploi »
- Dans la réflexion portant sur le développement des compétences qui sont complémentaires aux performances des machines, il importe de se poser certaines questions (Valenduc et Vendramin, 2016; Went et al, 2015; Frey et Osborne, 2013)
 - Quelles sont les tâches et responsabilités qui doivent être assumées par des humains?
 - Comment assurer le maintien d'une autonomie dans le travail?
 - Comment prévenir l'émergence de nouvelles formes d'exclusions sociales?

Quelles conséquences? Quelles réponses?

1. Les innovations technologiques et le bouleversement de la relation d'emploi où l'on retrouve du travail-salarié (suite)

1.3 Les effets des transitions numériques et de l'automatisation sur les conditions d'exécution du travail (suite)

- Agir en amont et en aval des « changements technologiques »
 - Dans la mesure où les changements mènent à des licenciements, quelles sont les responsabilités des entreprises et de l'État?
 - Les comités d'aide au reclassement prévus dans la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N.1-1 (Bergeron, 2011 et Coutu et al, 2014)
 - Qu'en est-il de la formation et le développement des compétences? La *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre*, RLRQ, c. D-8.3?
 - Assurer un rôle actif de l'association syndicale
 - Les quelques jalons posés par le *Code canadien du travail* (art. 52 et suivants)

Quelles conséquences? Quelles réponses?

2. Les innovations technologiques et l'accès aux protections prévues par le droit du travail pour les personnes travaillant en marge du salariat : le cas des plateformes

- (Petite) cartographie du travail par le biais d'une plateforme
 - *Crowdwork* (ex: Mechanical Turk de Amazon): le travail s'effectue un peu partout dans le monde, par le biais de la plateforme
 - Travail-sur-demande (ex: Uber, TL, Adèle sur demande, Foodora, etc.):
 - Une affectation qui s'effectue locale
 - La mise en relation entre le travailleur et le consommateur et les conditions de celle-ci sont régies par la plateforme
 - Chaque plateforme est un cas d'espèce!

Quelles conséquences? Quelles réponses?

2. Les innovations technologiques et l'accès aux protections prévues par le droit du travail pour les personnes travaillant en marge du salariat : le cas des plateformes (suite)

- Le travail par le biais d'une plateforme: quelle(s) réponse(s) du droit et de l'action syndicale?
 - Le statut des personnes employées par une entreprise opérant par le biais d'une plateforme
 - Quelles réponses du droit et de l'action syndicale?
 - La notion d'entrepreneur dépendant: un statut envisagé dans la *Loi sur les normes du travail* et dans le *Code canadien du travail*
 - La présomption de salariat, une avenue à considérer?
 - Réactualiser la *Loi sur les décrets de convention collective*?

Conclusion

- Comment assurer une amélioration des conditions dans lesquelles le travail s'exécute?
 - Quels outils?
 - Quels processus?
- Des enjeux locaux qui se présentent de façon différente
- Réagir certes, mais intervenir également afin de « voir venir »
- Le risque d'interventions législatives « à la pièce »



MERCI!

Dalia Gesualdi-Fecteau

Professeure

Faculté de science politique et de droit

UQAM

Montréal, Québec

gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca