



# **Techniques de négociation :**

***Utiliser le pouvoir collectif des travailleuses et travailleurs pour améliorer l'avenir des hautes technologies***

***Jim Stanford***

***Économiste et directeur, Centre for Future Work***

***Conférence nationale du secteur des transports d'Unifor,  
Juin 2023***

Centre for  
**Future**Work

[www.centreforfuturework.ca](http://www.centreforfuturework.ca)



@jimbostanford


@cntrfuturework

# La technologie : bonne ou mauvaise?



# ...ou ni l'un ni l'autre?

- Il est temps de rejeter le « déterminisme technologique ».
- La technologie n'est pas une force extérieure.
- La technologie est essentiellement *humaine* : la compilation des connaissances humaines sur la manière de travailler et de générer des résultats.
- Ses effets sur les personnes et la planète dépendent de l'évolution de la technologie et de la manière dont elle est utilisée.
- **QUI** fait ces choix? Et **À QUI** la technologie profite-t-elle?

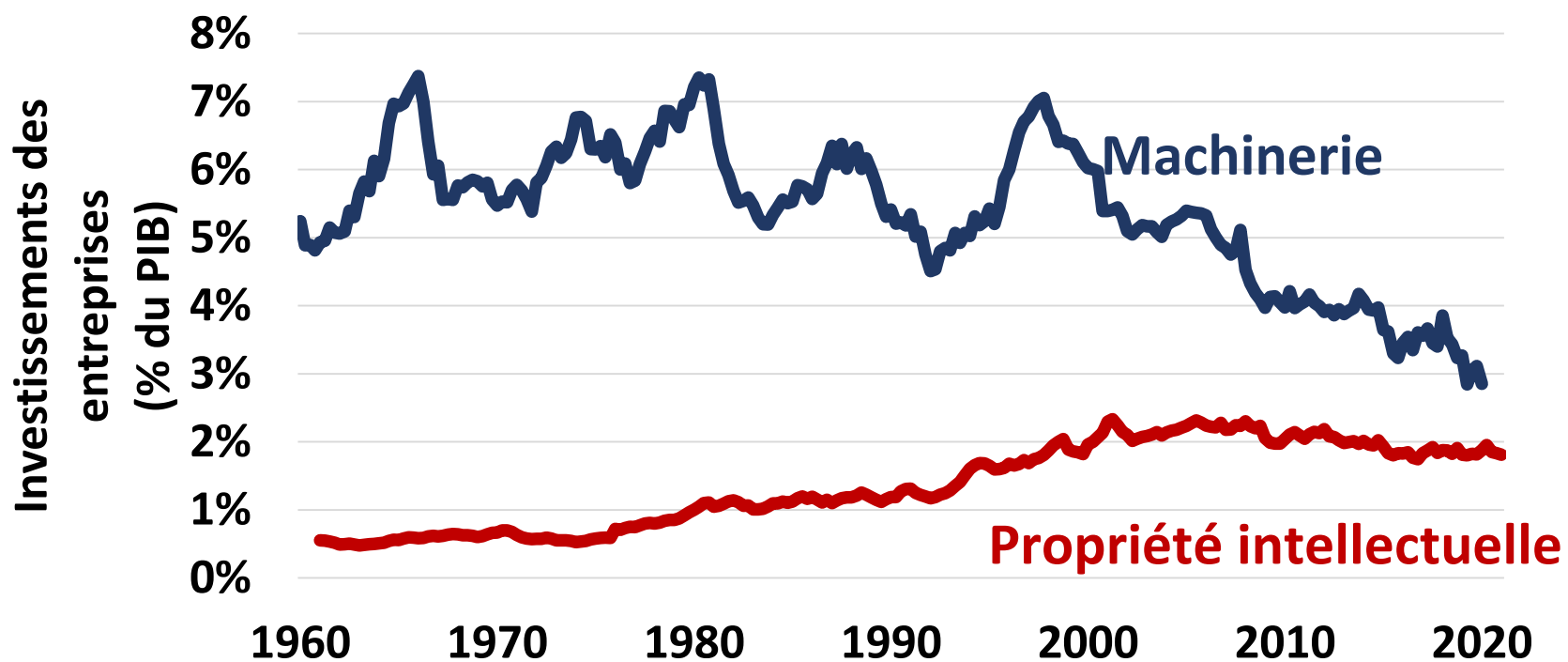


« Les travailleuses et les travailleurs seront remplacés par des machines. »

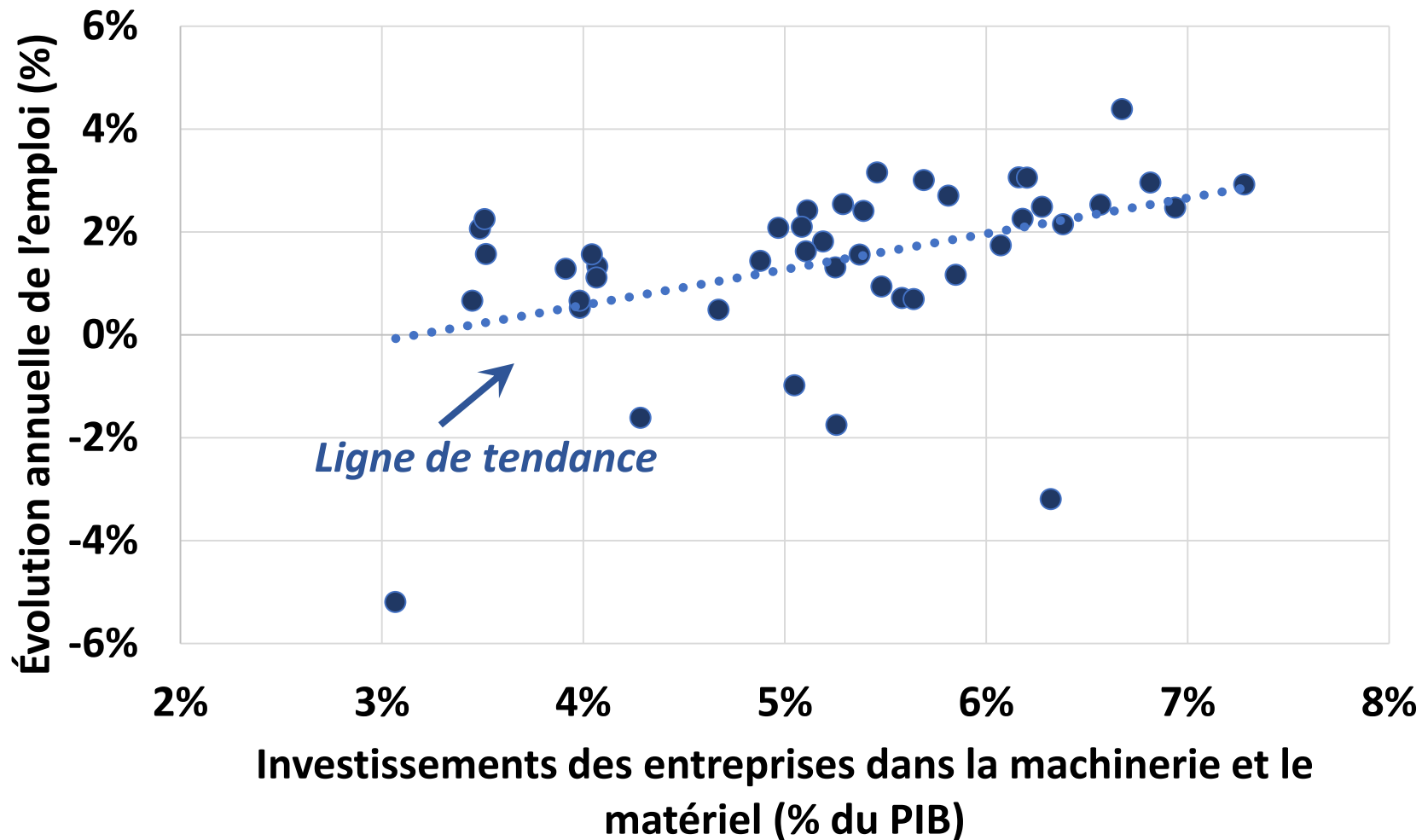
# Données statistiques

- Les employeurs peuvent utiliser des machines pour remplacer certains emplois directs au stade de la production finale : une production équivalente nécessitant moins de personnel.
- Facteurs de compensation :
  - Emplois indirects pour le développement des outils.
  - Nouveaux emplois et industries rendus possibles par la nouvelle technologie.
  - Croissance de la production totale.
  - Réduction des heures de travail.
- Aucune conséquence négative apparente sur le nombre total d'emplois.
- Toutefois, des perturbations et des bouleversements se produisent dans certaines industries et professions.
- Dans l'ensemble, le rythme des investissements technologiques ralentit au lieu de s'accélérer.

# Déclin des efforts des entreprises en matière d'innovation



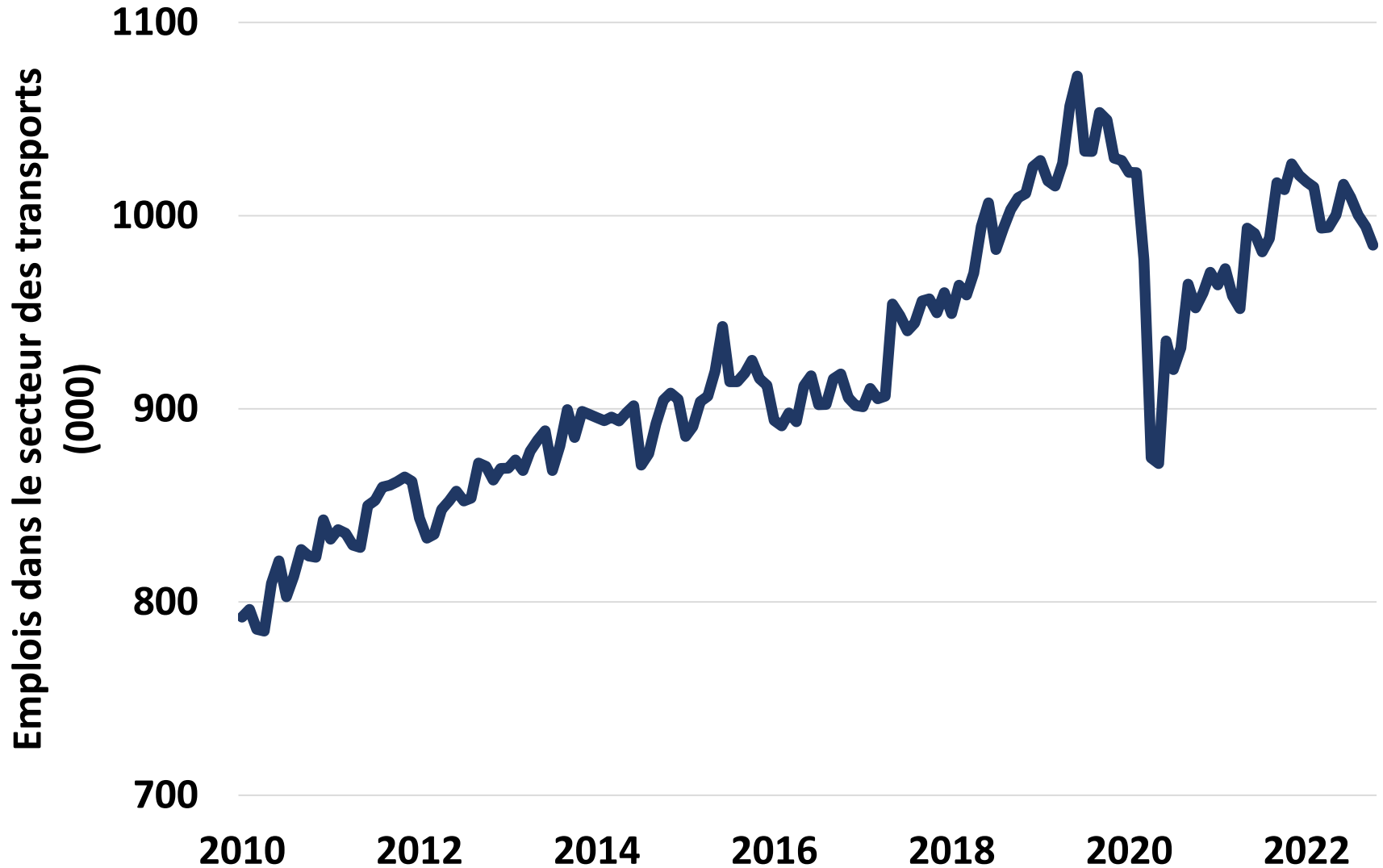
# Investissement dans les machines et création d'emplois







# Emplois dans le secteur des transports au Canada



## Jobs of the Future: Twelve Fastest-Growing Occupations, 2018-2028

Occupation	New Jobs (000)	Occupation	New Jobs (000)
Nurses	102.8	ECE educators & assistants	30.2
Nursing aides & orderlies	92.9	Computer programmers & media designers	32.1
ICT analysts & consultants	52.7	Light duty cleaners	29.7
Food attendants & helpers	46.2	Transport truck drivers	29.5
Social & community services	38.7	GPs and physicians	28.2
Elementary & kindergarten teachers	33.1	Cashiers	27.2



# Les facteurs de compensation qui ralentissent l'automatisation

- Approbation réglementaire
- Coût en capital
- Capacité de gestion
- Exigences en matière d'infrastructure
- Sécurité
- Acceptation par les consommateurs
- Assurances

# Probabilité d'informatisation

Poste	Prob.	Poste	Prob.
Pilotes de l'aviation commerciale	55 %	Membres de l'équipage	75 %
Policiers ferroviaires	57 %	Chauffeurs de poids lourds	79 %
Gestionnaires du transport et de la distribution	59 %	Opérateurs de freinage / signalisation / aiguillage ferroviaire	83 %
Conducteurs de bateau à moteur	62 %	Chefs de train	83 %
Chauffeurs d'autocars	67 %	Conducteurs de camion	93 %
Facteurs	68 %	Mécaniciens de locomotive	96 %
Conducteurs de camions légers et chauffeurs-livreurs	69 %	Chauffeurs-vendeurs	98 %
Mécaniciens d'aéronefs	71 %	Commis à l'expédition et à la réception	98 %
Mécaniciens d'autocars et de camions	73 %	Agents de fret	99 %

Source : Frey et Osborne (2016).

## **Une lueur d'espoir :**

**Probabilité d'informatiser le travail des  
agentes et agents immobiliers = 98 %!**

# Une question en suspens :

## Surveillance numérique et mesures disciplinaires

- Grâce à la technologie, il est moins coûteux et plus facile de contrôler, de sanctionner et même de licencier des travailleuses et travailleurs.
- Exemples :
  - CCTV, GPS, surveillance du rythme de travail, applications de gestion de la discipline et des départs.
- Porte atteinte à la vie privée et à la dignité des travailleuses et des travailleurs.
- Oriente les stratégies d'extraction de la main-d'œuvre des employeurs vers le « bâton » plutôt que vers la « carotte ».
  - Cela contribue à expliquer la stagnation des salaires.



# Conclusion :

## Tout dépend de qui est responsable

- La technologie n'est ni bonne ni mauvaise.
- Indétermination fondamentale : Les nouvelles technologies peuvent améliorer ou compromettre la vie professionnelle.
- Les répercussions nettes dépendent de :
  - L'orientation des efforts en matière d'innovation.
  - La mise en œuvre de nouvelles idées en milieu de travail réel.
- Objectif : gérer et réguler le changement technologique pour obtenir plus d'avantages à un coût moindre.
- La négociation collective est un outil essentiel pour y parvenir.



# **Bargaining Tech:**

**Strategies for Shaping Technological  
Change to Benefit Workers**

**BY JIM STANFORD AND KATHY BENNETT**

**JUNE 2021**



# Techniques de négociation : Méthodologie

- Examen des efforts déployés par les syndicats canadiens pour façonner les changements technologiques au travail.
- Sondage auprès de 40 syndicats, consultation de bases de données du RI, des rapports et des études publiés.
- Recensement de 350 dispositions liées à la technologie dans les conventions collectives.
- Classement de l'information sous 12 grands thèmes.
- De plus : Compendium de la législation et des principales décisions des tribunaux

## Major Themes in Union Technology Bargaining

Definition and Significance of Technological Change

Notice of Technological Change

Technology Committees and Consultation

Commitment to Negotiate

Adjustment and Job Security

Severance Pay

Other Compensation Issues

Training

Technology-Specific Health and Safety Issues

Surveillance and Monitoring

Working From Home

Other Technology Provisions

# Mobilisation constructive

- Constatation générale : les syndicats sont mobilisés de manière active et constructive pour façonner les changements technologiques.
- Rien n'indique qu'ils tentent de freiner ou de bannir les nouvelles technologies.
  - Un seul cas de bannissement par l'*employeur*!
- Une certaine influence sur la technologie est exercée par le biais des dispositions contractuelles habituelles.
  - Indemnités de départ, protection des emplois, certains aspects de la santé et de la sécurité au travail, salaires.
- D'autres nécessitent une formulation personnalisée.
  - Télétravail, surveillance, quelques questions de santé et sécurité au travail.

# Remettre le temps de travail à l'ordre du jour

- La réduction du temps de travail est un moyen de faire bénéficier les travailleuses et les travailleurs de la productivité accrue.
- Elle s'inscrit dans le cadre d'autres objectifs du mouvement syndical :
  - Conciliation travail-vie personnelle
  - Durabilité
- Nous n'avons trouvé **AUCUN** exemple de libellé faisant le lien entre la réduction du temps de travail et les nouvelles technologies.
- Les Canadiennes et Canadiens aiment l'idée : les syndicats devraient la remettre à l'ordre du jour.

# Recommandations

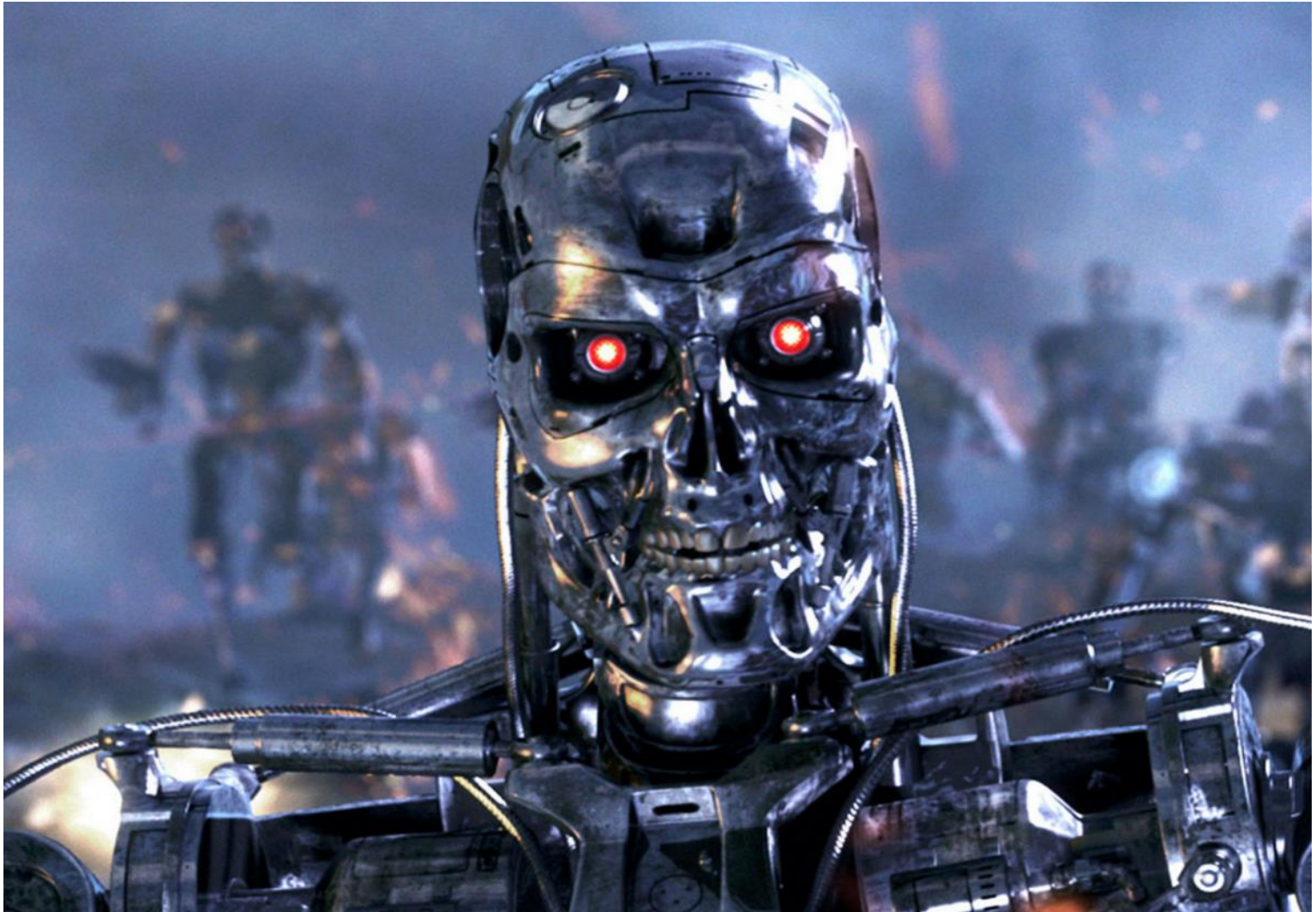
## Au gouvernement :

1. Appuyer la négociation collective au moyen de réformes du droit du travail.
2. Envisager des mesures statutaires pour promouvoir un dialogue régulier sur la technologie au sein des entreprises.
3. Utiliser le pouvoir d'achat pour exiger des entreprises bénéficiant de subventions publiques qu'elles adoptent des pratiques exemplaires.

## Aux syndicats :

1. Renforcer la capacité d'alerte précoce pour prévoir les changements technologiques et négocier leurs conditions.
2. Renforcer les réseaux entre les sections locales, les employeurs et les syndicats.
3. Remettre la réduction du temps de travail à l'ordre du jour des négociations.

# Remettre la technologie à sa place





# Remettre la technologie à sa place

- Chaque application technique s'inscrit dans un contexte social, politique et réglementaire qui a une incidence sur son utilisation.
- Les machines ne sont pas (encore!) aux commandes.
- Nous faisons des choix sur la façon dont la technologie est mise en place et gérée, et sur la façon dont les coûts et les avantages sont partagés.
  - La négociation collective permet aux travailleuses et aux travailleurs de lutter pour de meilleurs choix!

Centre for  
**Future**Work

**Merci!**

[www.centreforfuturework.ca](http://www.centreforfuturework.ca)



@jimbostanford  
@cntrfuturework