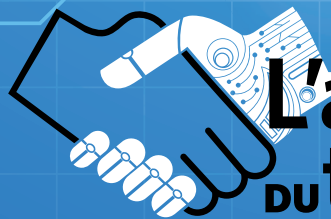


# L'avenir du travail nous appartient:

Faire face aux risques et saisir les possibilités des changements technologiques



**UNIFOR**  
theUnion | lesyndicat



**L'avenir  
DU travail**



[unifor.org/avenirdutravail](http://unifor.org/avenirdutravail)

# Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
La révolution de l'intelligence : Utopie, dystopie ou entre les deux? .....	3
Les nouvelles technologies : visibles et invisibles .....	6
<b>Le potentiel d'automatisation dans les milieux de travail .....</b>	<b>7</b>
La révolution de l'intelligence entraînera une révolution des compétences.....	10
<b>Six façons dont la vie professionnelle des travailleuses et travailleurs peut être affectée par les changements technologiques .....</b>	<b>12</b>
1. Pertes d'emplois, déplacement et sentiment d'aliénation .....	12
2. Changement touchant l'organisation du travail et les compétences exigées .....	13
3. Productivité et charge de travail .....	14
4. Surveillance .....	14
5. Santé, sécurité et ergonomie au travail.....	14
6. Changements à la rémunération et à la sécurité d'emploi .....	16
<b>Obtenir le meilleur des changements technologiques tout en évitant le pire .....</b>	<b>17</b>
Négociation collective .....	17
Le rôle de la réglementation.....	18
Application des principes de la transition équitable .....	19
Adopter la « croissance inclusive » .....	21
Défendre les bons emplois, le travail décent et l'avenir équitable .....	22
<b>Prochaines étapes.....</b>	<b>25</b>
<b>Sources .....</b>	<b>26</b>

# Introduction

Le monde du travail change rapidement. De nouvelles technologies sont développées et déployées à un rythme parfois marqué et souvent alarmant. La robotique avancée, les véhicules automatisés, les applications de plateformes et l'intelligence artificielle ne sont que quelques-unes des technologies qui transforment nos milieux de travail, nos relations et nos vies.

Nos milieux de travail et notre travail sont vulnérables aux perturbations. Comme par le passé, les nouvelles technologies peuvent affecter la qualité et la quantité de travail au Canada de façon substantielle et significative. Les chercheurs estiment qu'entre le tiers et la moitié de toutes les tâches effectuées par les travailleuses et travailleurs dans l'économie du Canada aujourd'hui pourraient être automatisées au cours des 15 prochaines années. L'expansion des services populaires comme Uber et Netflix au Canada a exposé de grandes lacunes dans la réglementation du gouvernement, amenant ainsi les organismes de réglementation à simplement renoncer à leur responsabilité d'établir des règles équitables qui permettent de protéger les droits des travailleuses et travailleurs.

Certains travailleurs et travailleuses doivent répondre à des exigences accrues en matière de compétences et de formation, leur faisant ainsi croire qu'ils ne sont pas qualifiés pour faire leur travail, alors que d'autres occupent des emplois peu stimulants qui n'exigent pas l'application des nombreuses compétences qu'ils ont acquises au cours de leur vie. Et bon nombre de travailleuses et travailleurs de l'ensemble du spectre des compétences et de l'éducation occupent des emplois précaires qui les amènent à accepter par désespoir n'importe quelle occasion d'emploi qui leur est offerte, peu importe la qualité ou la stabilité de cet emploi.

La menace de l'automatisation et la mise en œuvre des nouvelles technologies dans les milieux de travail servent de tactique stratégique pour empêcher les travailleurs et la société, par le biais des gouvernements, d'exiger ce qu'ils méritent de crainte de tout perdre aux mains des robots.

Les nouvelles technologies représentent certainement une menace pour les travailleuses et travailleurs, mais elles créent également de nouvelles possibilités. Elles ont le potentiel d'améliorer les liens entre les gens, de perturber la dynamique du pouvoir dans nos milieux de travail et notre pays, et de permettre aux travailleuses et travailleurs d'augmenter leur productivité, offrant ainsi le potentiel d'augmenter la charge de travail ou le temps de loisir.

La vague actuelle de changements technologiques, parfois appelée la « révolution de l'intelligence », pourrait changer radicalement, à la fois positivement et négativement, la façon dont le travail est organisé et avoir un impact considérable sur les niveaux de stress physique et psychologique de la population mondiale.

Le but ultime de notre travail en tant que syndicat et travailleurs qui traitent des changements technologiques en première ligne est de nous assurer que nos milieux de travail et notre société exploitent le meilleur de cette vague actuelle de changements technologiques tout en minimisant les risques et même en évitant le pire. Ainsi, nous pouvons imaginer des travailleurs qui sont plus en sécurité, plus instruits, mieux rémunérés et plus qualifiés et qui sont respectés pour leur contribution et qui ont potentiellement plus de temps libre grâce à une productivité accrue. Nous pouvons également imaginer une société en meilleure santé, plus équilibrée, moins stressée et qui a plus facilement accès aux biens et services.

Cependant, la tâche ne sera pas facile. En adoptant la vague actuelle des changements technologiques en vue de créer une société et des milieux de travail plus forts, plus équitables et plus sains, des efforts considérables et soutenus devront être déployés à la table de négociation, dans le secteur de la politique publique et en période électorale.

## La préparation aux changements technologiques est importante dans tous les secteurs et pour tous les travailleurs et travailleuses.

**Commerce de détail et entreposage:** Les employés des épicereries, y compris les commis et les caissiers, se trouvent en pleine restructuration du commerce de détail en raison de la croissance du commerce électronique. Dans les magasins et les entrepôts traditionnels, les nouvelles technologies sont utilisées pour automatiser non seulement le rôle des caissiers, mais aussi celui des préposés aux commandes. Les technologies avancées adoptées par des sociétés comme Sobeys promettent un avenir où les commandes d'épicerie sont passées en ligne, ramassées et triées automatiquement par des robots à l'entrepôt, et livrées ensuite aux clients. Les nouvelles avancées technologiques des dernières années ont augmenté les préoccupations des travailleurs de la vente au détail en matière de surveillance puisque les employeurs peuvent maintenant utiliser de nouveaux logiciels pour surveiller le rendement du personnel.

**Fabrication:** Dans le domaine de la fabrication avancée, y compris l'automobile et l'aérospatiale, les travailleuses et travailleurs font face à l'automatisation constante et à la mise à niveau des chaînes de montage. Dans certains cas, un nombre moins élevé d'employés travaillent à la chaîne de montage. Ce changement signifie également une ergonomie améliorée, des tâches plus stimulantes, des exigences accrues, et même une formation polyvalente pour bon nombre de membres d'Unifor.

**Ressources:** Dans le secteur des sables bitumineux, nos membres voient l'arrivée des véhicules autonomes comme une menace pour leurs emplois. Dans le secteur minier, les entreprises peuvent améliorer la sécurité en utilisant des véhicules dotés d'une technologie semblable à celle des drones pour sortir les mineurs des mines souterraines de lieux éloignés. Le potentiel de réduction de la main-d'œuvre est également manifeste.

**Soins de santé:** Les fournisseurs de soins sont devant la possibilité que leur travail soit enrichi par les robots, lesquels fourniraient des soins, mais n'offriraient pas le contact humain dont bon nombre de personnes ont besoin. Les secrétaires des cliniques ont également observé l'automatisation de leurs tâches quotidiennes grâce à un programme informatique auquel les médecins peuvent avoir directement accès. Mais il est possible d'éviter les pertes d'emplois et d'améliorer la qualité des soins en redirigeant le temps de travail qui servait à effectuer les tâches que ce programme effectue maintenant vers d'autres aspects des soins qui étaient précédemment négligés.

**Télécommunications:** Le paysage des télécommunications forme la base de nos outils de communication en ligne, sans fil et par ligne terrestre. En ce qui concerne les infrastructures, la technologie de données haute vitesse et le service sans fil continuent d'évoluer, et les consommateurs dépendent de plus en plus de la large bande à vitesse supérieure en utilisant les nouvelles infrastructures à fibre optique, engendrant de nouvelles exigences en matière de formation et des rajustements relatifs à la charge de travail et au lieu de travail. Pour ce qui est des services aux consommateurs, l'augmentation des vitesses et des capacités technologiques signifie que les tâches pourraient être externalisées et effectuées à distance et qu'elles sont exécutées de plus en plus souvent par un service automatisé (intelligence artificielle), amenant ainsi les travailleuses et travailleurs à se questionner sur l'avenir de leur travail.

**Médias:** Les travailleuses et travailleurs qui effectuent des tâches dans tous les domaines du secteur médiatique, du journalisme à la télévision, observent des changements touchant l'organisation du travail et une baisse du volume de travail. Des algorithmes peuvent maintenant rédiger des histoires élémentaires, une tâche précédemment assumée par des professionnels qualifiés. Les progrès des nouvelles technologies des plateformes audio et vidéo en ligne (lesquelles sont dirigées par des entreprises américaines comme Google Netflix, Facebook et YouTube) ont changé la réalité économique de l'industrie, écartant les dollars générés par les publicités loin des salles de presse et de la création de contenu canadien. Les organismes de réglementation de l'industrie réagissent lentement à la situation. Contrairement aux entreprises médiatiques canadiennes, ces entreprises virtuelles américaines ont jusqu'à maintenant contourné la réglementation nationale et les règles régissant l'octroi de licences. Par conséquent, nous avons pu observer une perte d'emplois, une présence locale moindre et une crise grandissante touchant le journalisme local.

**Transport:** Dans les secteurs du transport routier et ferroviaire, bon nombre de conducteurs et d'ingénieurs font l'objet d'une surveillance accrue en raison de la mise en place de caméras à bord des véhicules, considérées comme favorisant la sécurité, mais représentant également un potentiel de gestion du rendement supérieur et de microgestion des comportements du personnel.

Dans de nombreux sous-secteurs de l'industrie du transport, les conducteurs craignent d'être remplacés par des véhicules automatisés, une menace constante qui plane sur eux.

Bien que la technologie ne soit pas encore prête pour une mise en œuvre à grande échelle, elle continue d'évoluer et les conducteurs continuent de sentir une menace.

**Hôtellerie:** Le travail des employés des hôtels et des casinos est de plus en plus surveillé, et les renseignements les concernant sont recueillis et conservés par leurs employeurs. Dans certains hôtels, des programmes informatiques attribuent aux préposées et préposés aux chambres une tâche à la fois (lorsqu'une chambre est nettoyée, ils sont dirigés vers une autre) et le temps de travail doit être strictement respecté.

Dans les restaurants et les bars, des serveurs, des barmans et barmails et des cuisiniers robotisés sont devenus une nouvelle attraction et pourraient se retrouver dans un nombre plus élevé d'établissements s'ils sont acceptés par le public. Dans le secteur des jeux, les membres observent une tendance vers les plateformes de jeux en ligne, lesquelles pourraient entraîner une baisse de l'utilisation des installations de jeux physiques.

L'état actuel de la recherche et de l'analyse sur le sujet crée une grande incertitude pour les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. Cependant, il est impossible de connaître les changements à venir et à quel moment ils se produiront. Il est impossible de prévoir quelles entreprises survivront et de quelle façon. Mais pour se détacher des discours alarmistes, il est clair que les travailleuses et travailleurs doivent reprendre le contrôle de la discussion et de la transition par le biais d'une analyse et d'une préparation. Ainsi, ils pourront s'assurer que des stratégies appropriées sont en place pour gérer les changements probables d'une façon qui profite aux travailleurs et à la société dans son ensemble.

## La révolution de l'intelligence : utopie, dystopie ou entre les deux?

Les changements technologiques et l'innovation se produisent continuellement dans notre économie. Pendant la révolution industrielle, des centaines de milliers de travailleurs ont fait une transition, passant des industries agricoles au travail en usine. La machine à vapeur et la chaîne de montage sont connues pour avoir déclenché cette transition et augmenté le rythme du changement. Aujourd'hui, les nouvelles technologies se développent beaucoup plus rapidement et pourraient remplacer certaines des tâches qu'effectue la main-d'œuvre actuelle.

Les principales tendances de la vague actuelle de changements technologiques comprennent des termes comme automatisation, robotique, technologie de plateformes, apprentissage prédictif, numérisation, fabrication additive, mégadonnées et apprentissage en profondeur. Ces termes figurent tous dans les catégories générales de l'intelligence artificielle et de l'automatisation. Alors que de plus en plus de gens deviennent connectés et que l'intelligence artificielle est de plus en plus poussée, le rythme selon lequel les changements technologiques sont adoptés a augmenté également.

L'intelligence artificielle, comme la technologie de reconnaissance faciale et les véhicules automatisés, est définie par les chercheurs comme étant des programmes informatiques capables d'adopter des comportements habituellement considérés comme nécessitant une intelligence. Essentiellement, l'intelligence artificielle est un programme informatique conçu pour traiter ou effectuer des tâches qui étaient précédemment réalisées par des humains et qui inclut notamment les robots, les algorithmes, les technologies de plateformes et l'équipement de surveillance.

## Définitions

**Technologie:** Techniques, compétences et processus utilisés pour produire un bien ou un service. La technologie peut être intégrée dans une machine, mais il peut aussi s'agir de connaissances et de pratiques humaines.

**Intelligence artificielle:** Programmes informatiques capables d'adopter des comportements habituellement considérés comme nécessitant une intelligence.

**Automatisation:** Technique, méthode ou système d'exploitation ou de contrôle d'un processus d'une façon hautement automatisée au moyen d'un dispositif électronique, réduisant ainsi l'intervention humaine à un minimum.

**Algorithme:** Ensemble de directives qui expliquent comment effectuer une tâche. Il peut s'agir d'une recette, d'indications routières ou encore d'un code informatique qui « dit » à un programme commercial automatisé à quel moment acheter ou vendre des actions et des obligations. Le code informatique utilise des termes comme « et », « ou », « si » et « sans » pour rassembler des instructions simples qui créent des ensembles de directives qui conçoivent ensuite un algorithme.

**Mégadonnées:** Ensembles de données extrêmement larges rassemblés par différents moyens pour une analyse ultérieure.

**Apprentissage en profondeur:** Algorithme ou ensemble d'algorithmes capable d'analyser des mégadonnées en vue de reconnaître des habitudes ou des tendances et même de prédire des comportements futurs. Les algorithmes d'apprentissage en profondeur ont la capacité d'apprendre d'analyses antérieures et de prendre des décisions.

**Infonuagique:** Prestation de services informatiques (p. ex. serveurs, stockage, réseautage, logiciels et analyse) à partir d'un emplacement extérieur et éloigné. Les nuages peuvent être entièrement privés (c'est-à-dire qu'ils appartiennent à une entreprise ou à un particulier), ou encore des organisations peuvent accéder à la technologie infonuagique en louant ou en achetant des services infonuagiques auprès d'un tiers fournisseur. C'est ce que l'on appelle un nuage public.

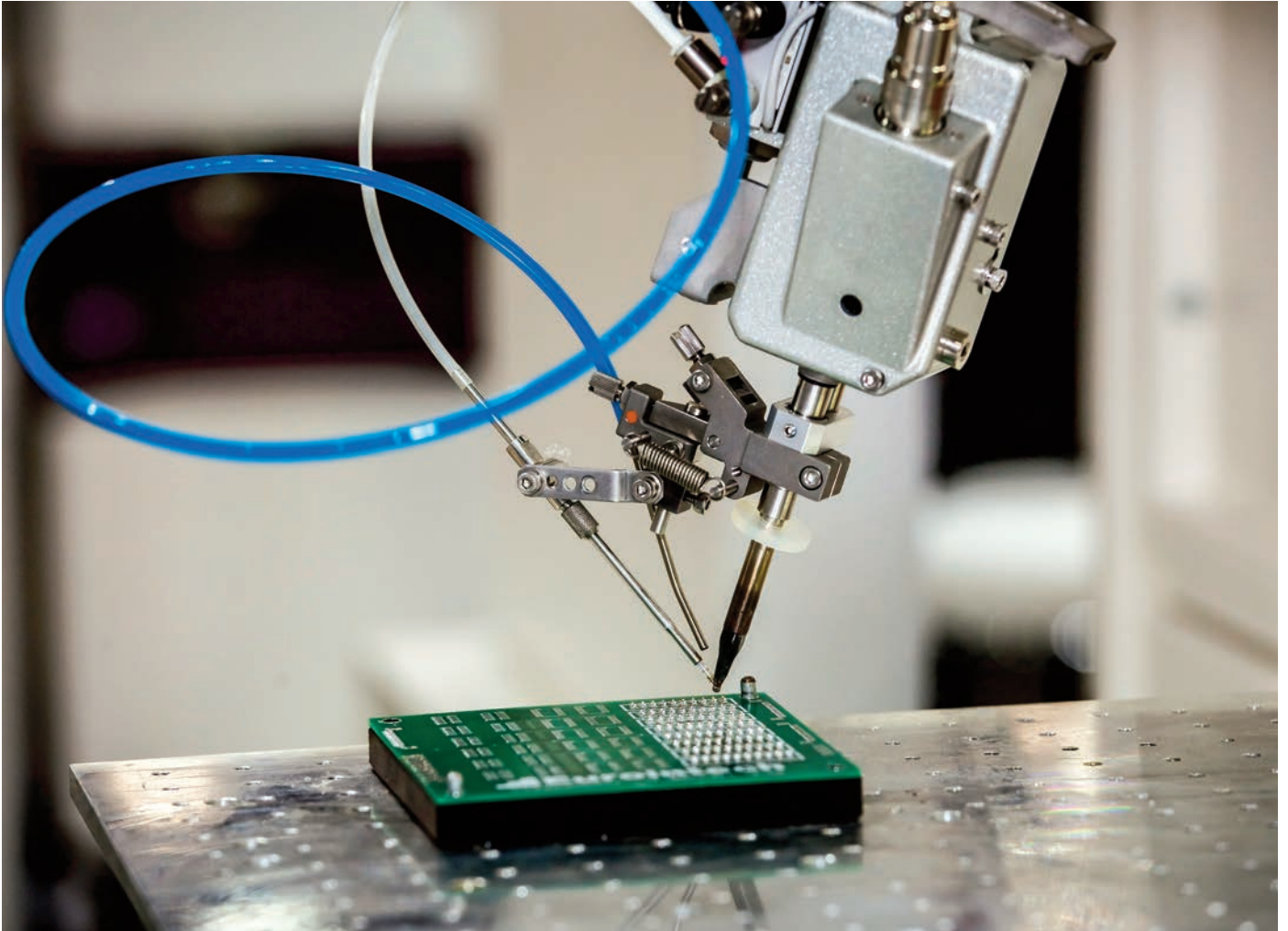
**Plateforme en ligne:** Application Web ou logiciel qui relie des travailleurs ou des fournisseurs de biens et services directement aux consommateurs.

**Économie des petits boulots:** Marché du travail caractérisé par la prévalence de contrats à court terme, de travail à la pige, et même de travail à la pièce par le biais de plateformes en ligne plutôt que d'emplois stables et permanents.

**Travailleuses et travailleurs de petits boulots:** Employé qui travaille dans le cadre d'une série de contrats à court terme, qui accepte du travail à la pige précaire, ou qui travaille à la pièce au moyen de plateformes en ligne.

Au fil de l'évolution de la technologie, on a observé une tendance sur 30 ans de niveaux élevés d'inégalité des revenus et d'un nombre accru d'emplois précaires. Même s'il est impossible d'empêcher les nouvelles technologies dans les milieux de travail de causer la précarité des emplois, elles ont certainement été utilisées pour légitimer de nouvelles formes d'emploi et créer un certain désarroi sur le marché du travail, y compris pour l'économie des petits boulots et ses travailleurs.

On parle beaucoup des capacités actuelles des nouvelles technologies et des capacités futures potentielles de l'intelligence artificielle, et l'engouement pour ces technologies est important. Les changements technologiques peuvent offrir différents résultats dans le milieu de travail : ils peuvent notamment permettre de remplacer tout le personnel d'une usine ou d'un entrepôt par des robots ou encore d'installer une caméra de surveillance au-dessus d'un poste de travail. En lisant les gros titres, on ne peut pas reprocher à quiconque de penser que l'intelligence artificielle mènera la ronde imminemment. Cependant, les chercheurs et les experts de l'intelligence artificielle s'entendent pour dire que les humains



sont beaucoup plus susceptibles de travailler avec les machines à l'avenir que d'être remplacés entièrement, bien que les emplois pourraient tout de même changer considérablement ce faisant.

Les programmes informatiques sont capables d'effectuer certaines fonctions que les humains effectuent présentement au travail, comme conduire sur une propriété privée, reconnaître et traduire une voix, peindre un avion, rédiger un article, ou assembler une voiture ou un camion. L'intelligence artificielle permet aussi d'effectuer le travail différemment, comme travailler dans un lieu éloigné ou éliminer certaines des tâches qui étaient auparavant réalisées par des personnes. L'intelligence artificielle pourrait également permettre à des organisations et à des personnes d'effectuer des tâches qui n'étaient précédemment pas réalisées de façon substantielle puisqu'elles étaient considérées comme trop laborieuses ou coûteuses, comme la surveillance des employés ou le ciblage hautement spécialisé en communications. Toutefois, dans l'ensemble, l'intelligence artificielle a encore beaucoup de chemin à faire avant que des tâches soient effectuées sans subjectivité, sans erreur et d'une façon qui ne met pas en danger la vie des gens. Par exemple, les logiciels de reconnaissance faciale ne reconnaissent pas le visage de bon nombre de personnes de couleur sur des photos ou à l'écran, les véhicules automatisés ne peuvent pas rouler sur des routes publiques, et les logiciels de reconnaissance vocale continuent de perdre bien des éléments d'information dans la transition, ce qui ne veut pas dire que des améliorations sont imminentes, mais plutôt que nous avons le temps de nous y préparer.



## Les nouvelles technologies : visibles et invisibles

L'intelligence artificielle peut parfois être visible à l'œil humain, mais elle peut également fonctionner discrètement. Un robot qui effectue une tâche comme garnir une tablette dans un entrepôt ou participer à un jeu télévisé comme Jeopardy est une représentation visuelle du programme informatique conçu pour autonomiser l'équipement à effectuer des tâches d'une façon humaine.

Toutefois, la majeure partie de l'intelligence artificielle est invisible et ne fait pas l'objet du même type d'analyse que la technologie des vagues précédentes de changements puisqu'elle fonctionne en arrière-plan, invisible des consommateurs. Les nouvelles technologies peuvent parfois être beaucoup plus insidieuses puisqu'elles fonctionnent hors de vue.

Les géants technologiques comme Google, Uber et Airbnb exercent leurs activités à l'aide d'algorithmes complexes qui ne sont généralement pas compris du public et des personnes chargées de concevoir, de mettre en œuvre et de mettre en application des règles et des règlements. Il s'ensuit que l'arrivée d'un grand nombre de géants technologiques dans un marché ou un pays particulier crée souvent une zone grise dans la réglementation. Les grandes entreprises spécialisées dans les technologies peuvent exploiter un cadre réglementaire qui a été établi avant que ces nouvelles formes de prestation de services soient envisagées et, par conséquent, elles exercent leurs activités sans suivre toutes les règles, notamment les droits de la personne, les codes du travail et les normes d'emploi.

### Intelligence artificielle : visible et invisible

Les algorithmes utilisés par les entreprises comme Facebook, Twitter et Google recueillent et trient des données de façon invisible et automatique sur vos habitudes de navigation sur Internet et votre emplacement géographique. Ces données sont ensuite utilisées comme voie d'accès pour permettre un ciblage très précis des communications et des annonces publicitaires. Bien qu'elles semblent anodines à première vue, nous avons vu au cours des cinq dernières années que la technologie a perturbé les sources de revenus du secteur du journalisme et qu'elle a eu des effets considérables (et potentiellement négatifs) sur le fonctionnement de notre démocratie.



Cette zone grise fait en sorte que les travailleuses et travailleurs se voient obligés de lutter de nouveau pour des droits et des protections chèrement acquis par les générations précédentes de travailleurs. À une époque où nous devrions intégrer davantage des mesures d'équité et de prospérité dans le fonctionnement de notre économie et de nos marchés du travail, nous nous retrouvons au contraire en train de ressasser de vieux arguments et, dans bien des cas, obligés de déployer des efforts considérables pour maintenir le statu quo.

# Le potentiel d'automatisation dans les milieux de travail

Alors que l'intelligence artificielle s'est perfectionnée, il en est de même du potentiel de l'intelligence artificielle de reproduire le travail fait par des humains. Par conséquent, l'incidence de l'intelligence artificielle sur la main-d'œuvre est devenue un important sujet de préoccupation.

On a déployé beaucoup d'efforts pour estimer les répercussions potentielles de l'automatisation et des technologies de pointe sur la quantité de travail qu'effectueront les humains à l'avenir. Au cours des cinq dernières années, de nombreux chercheurs ont tenté d'évaluer la proportion de la main-d'œuvre dont le travail se prête à l'automatisation.

Ce travail est devenu de plus en plus perfectionné au fil du temps. Alors que les chercheurs parlaient jadis de l'élimination possible d'emplois, ils s'intéressent aujourd'hui aux tâches qui pourraient être remplacées par l'intelligence artificielle tandis que les compétences exigées des travailleuses et travailleurs qui utilisent des applications d'intelligence artificielle augmentent de façon spectaculaire. L'évolution de la conversation souligne la nécessité de se préparer à l'évolution des compétences requises par le biais d'une formation en milieu de travail et de la mise en œuvre de nouveaux outils et systèmes.

La majeure partie du débat public sur le sujet porte sur la possibilité de chômage de masse. Cependant, à d'importants égards, le public se trompe dans son analyse. Dans le cadre de cette discussion, il est capital de bien comprendre la différence entre un poste et une tâche. Un poste est un ensemble de tâches assignées à une personne qui exécute ces tâches et échange son travail contre un salaire. Une tâche est une partie distincte du travail exécuté par une personne dans le cadre des fonctions de son emploi. Alors que de nouvelles technologies continuent d'être développées et mises en œuvre, nous pouvons nous attendre à voir un dégroupement continu des tâches, produisant ainsi des configurations différentes des tâches et de nouveaux plans de travail. Les estimations établies jusqu'à présent portent toutes sur les tâches qui pourraient être automatisées, et non les emplois qui seront perdus, ce qui signifie qu'il sera possible pour nous de négocier les résultats, entraînant ainsi l'amélioration des conditions de travail plutôt que la perte d'emplois au fur et à mesure que les nouvelles technologies sont mises en place, autant à la table de négociation que dans les politiques du gouvernement et les normes des employeurs.

Bien que les manchettes qui portent sur l'automatisation et l'intelligence artificielle prévoient des pertes d'emplois générales et du chômage pour l'avenir, la réalité est beaucoup plus sombre et incertaine. Un rapport récent du McKinsey Global Institute estime que moins de 5 % des professions actuelles se prêtent à une automatisation totale. Au lieu d'éliminer complètement des postes, l'automatisation et l'intelligence artificielle remplaceront certaines tâches, ce qui entraînera le rajustement des niveaux de compétences et de connaissances que les travailleuses et travailleurs devront utiliser pour faire leur travail.

## UNE TÂCHE



## UN POSTE



**Les estimations que vous voyez ci-dessous indiquent les tâches d'un poste qui sont automatisables et non la proportion des emplois qui disparaîtront.** Il est courant que des travailleurs réalisent un groupe de tâches avec des robots et d'autres systèmes d'intelligence artificielle. Ce partenariat aura des conséquences à la fois positives et négatives. D'une part, ce changement entraînera probablement la hausse des compétences exigées et de la productivité, renforçant ainsi la capacité concurrentielle de l'employeur et la hausse subséquente de la rémunération pour le travailleur. D'autre part, une mauvaise organisation du travail peut accroître la charge de travail qui doit être effectué à un rythme irréaliste ou malsain, ce qui peut ensuite diminuer l'autonomie des travailleurs quant à leur vie professionnelle, causant une marginalisation et affaiblissant la situation salariale.

Quatre importantes études ont tenté d'évaluer la proportion des tâches dans l'économie canadienne qui se prêtent à l'automatisation. Les estimations vont de 35 à 47 %. Il ne faut pas en déduire que 35 à 47 % de toutes les personnes employées au Canada risquent d'être déplacées, mais plutôt qu'une proportion se situant entre le tiers et la moitié des tâches accomplies actuellement au Canada pourrait tôt ou tard être automatisée. Heureusement, en sachant qu'un changement se prépare, nous avons l'occasion de nous y préparer. Plutôt que de laisser les changements technologiques causer la perte et l'érosion des emplois, nous pouvons nous assurer que ces changements mènent plutôt à une amélioration de la qualité des services et des compétences. L'utilisation des robots et des logiciels pour alléger la charge aux urgences ou dans un établissement de soins de longue durée, par exemple, ne veut pas nécessairement dire une réduction du nombre d'infirmiers et de préposés aux services de soutien à la personne, mais pourrait plutôt mener à une hausse de la qualité des soins que reçoivent les patients dans ces établissements publics essentiels.

Les résultats de ces études ne sont que des estimations et sont éminemment théoriques. Ce niveau d'automatisation se produira à long terme seulement, s'il y a lieu.

Il faut traiter ces chiffres en gardant cette mise en garde à l'esprit, comprendre que chaque industrie et chaque lieu de travail est différent et que toutes les nouvelles technologies étudiées aujourd'hui ne seront pas automatiquement commercialisées pour le marché du travail canadien.

Le potentiel d'automatisation des tâches varie d'une industrie à l'autre, allant de 30 % des tâches pour les emplois liés à l'éducation à 69 % des tâches recensées dans le secteur des services d'hébergement et de restauration. La figure 2 présente une décomposition détaillée du potentiel d'automatisation des tâches dans une section transversale des industries dans l'ensemble de l'économie canadienne.

Les quatre industries présentant la proportion la plus élevée de tâches ayant le potentiel d'être automatisées sont l'hébergement et la restauration, la fabrication, le transport et l'entreposage, ainsi que l'agriculture, la foresterie, la chasse et la pêche. Les quatre catégories présentant la plus petite proportion de tâches ayant le potentiel d'être automatisées sont l'éducation, les services professionnels, scientifiques et techniques, les soins de santé et l'aide sociale, ainsi que l'information et la culture.

**Tableau 1: Estimations de professionnels évaluant la proportion de tâches au Canada susceptibles d'être automatisées**

Institut de recherches	Potentiel d'automatisation	
	Élevé	Moyen à élevé
C.D. Howe	35 %	65 %
Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship	46 %	54 %
McKinsey Global Institute	47 %	53 %
Organisation de coopération et de développement économiques	38 %	62 %

Ces estimations montrent que les inquiétudes relatives à l'automatisation des milieux de travail ne sont pas sans fondement. Cela dit, nous savons également que la décision d'automatiser ou non dépend de nombreux facteurs, dont l'adaptabilité, la commercialisation, le coût des technologies, la taille de l'entreprise et la capacité concurrentielle au sein de l'industrie.

**Tableau 2: Pourcentage des tâches automatisables, par industrie**

Industrie	Tâches automatisables
Hébergement et restauration	69 %
Fabrication	61 %
Transport et entreposage	61 %
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	52 %
Exploitation minière, exploitation de carrières, extraction de pétrole et de gaz	52 %
Construction	51 %
Commerce de détail	49 %
Commerce de gros	46 %
Autres services (sauf administration publique)	45 %
Services publics	44 %
Arts, divertissement et loisirs	42 %
Finances et assurances	42 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	42 %
Administration, soutien, gestion des déchets et assainissement	41 %
Administration publique	41 %
Immobilier, location et location à bail	41 %
Information et culture (y compris les télécommunications)	38 %
Soins de santé et aide sociale	37 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	35 %
Services d'éducation	30 %

Source: Brookfield Institute

Même si toutes ces données sont mises à la disposition du public, il est presque impossible de prédire à l'échelle locale quels milieux de travail et quels travailleurs seront touchés et lesquels ne le seront pas. C'est que le potentiel d'automatisation des tâches varie considérablement en fonction des emplois offerts dans les industries et d'une entreprise à l'autre. À titre d'exemple, le secteur manufacturier se prête très bien à l'automatisation. Toutefois, selon le type de fabrication effectué, il se peut que l'automatisation soit déjà utilisée à grande échelle ou qu'elle ne soit pas possible du tout. Par exemple, la robotique de pointe a été utilisée pour la première fois il y a 30 ans dans le secteur de l'automobile. Au Canada, ce secteur a acheté près de 70 000 robots durant la seule année de 2014. Est-il possible que l'automatisation ait atteint ses limites dans ce sous-secteur de la fabrication ou est-il encore possible d'instaurer de nouvelles technologies

avec lesquelles travailler? Seules les personnes qui travaillent dans l'installation en question et qui la gèrent peuvent répondre à cette question. De plus, la réponse pourrait évoluer au fil des progrès technologiques.

Le secteur de l'hébergement et de la restauration se prête lui aussi très bien à l'automatisation. Dans ce secteur, les innovations pouvant être adoptées incluent notamment les services automatisés de préposés aux chambres et les services à la clientèle automatisés. Il reste toutefois des questions. Ces technologies seront-elles adoptées à court terme? Le seront-elles plutôt à long terme? Sont-elles déjà commercialement rentables ou seront-elles jugées inutiles pour stimuler la productivité ou la rentabilité? Les réponses à ces questions détermineront si la révolution de l'intelligence aura une incidence imperceptible ou importante sur la main-d'œuvre d'un secteur particulier.

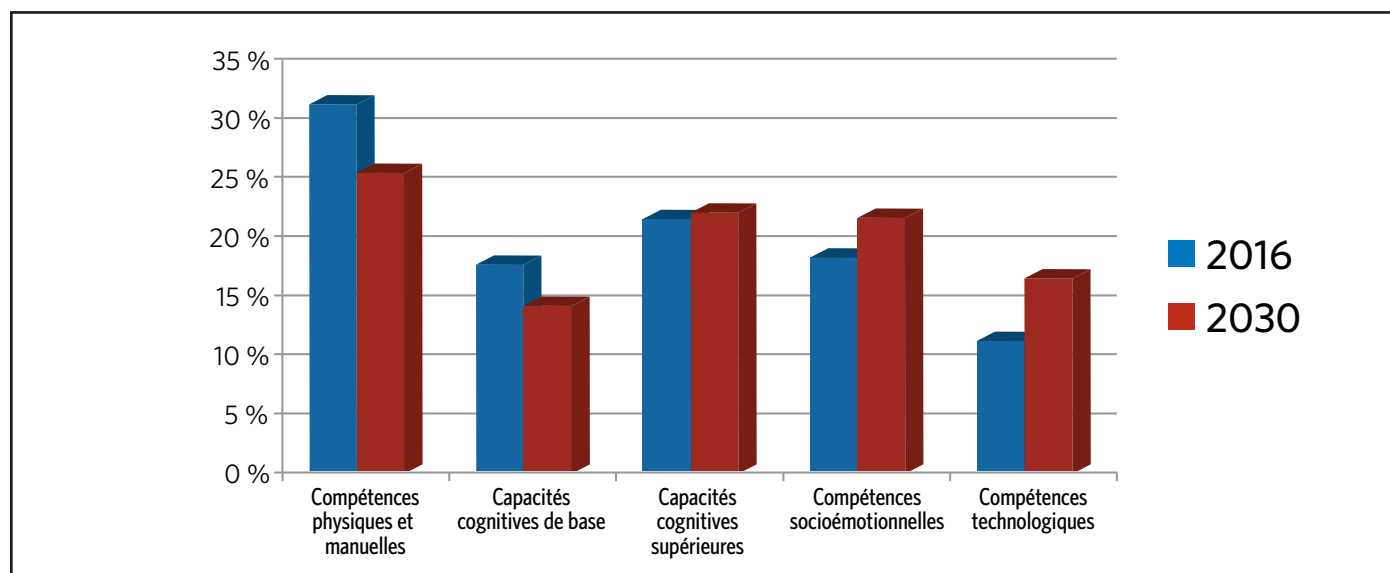
## La révolution de l'intelligence entraînera une révolution des compétences

Les progrès technologiques amènent des changements globaux quant aux exigences requises pour rivaliser pour certains emplois sur le marché du travail. Alors que le marché nécessitera de travailler avec des robots et des concepts d'intelligence artificielle, les exigences nécessaires pour réussir dans le milieu de travail subiront également vraisemblablement des changements.

Des chercheurs du McKinsey Global Institute ont catégorisé les compétences requises des travailleurs sur le marché du travail en cinq groupes distincts : les compétences physiques et manuelles, les capacités cognitives de base, les capacités cognitives supérieures, les compétences socioémotionnelles, et les compétences technologiques. L'Institut prévoit une évolution continue des compétences exigées sur le marché du travail au fur et à mesure des changements technologiques.

L'évolution des compétences signifie que l'on délaissera quelque peu les compétences physiques et manuelles et les capacités cognitives de base pour cibler plutôt les capacités cognitives supérieures, les compétences socioémotionnelles accrues et les compétences technologiques renforcées, ce qui n'a rien de surprenant.

**Figure 3: Proportion du temps de travail consacré à l'utilisation de compétences particulières (moyenne dans l'ensemble des catégories d'emploi)**



Sources : McKinsey Global Institute, Service de recherche d'Unifor

Remarque : Cette analyse se fonde sur les données de l'Europe et des États-Unis. Aucune analyse similaire pour le Canada n'était disponible au moment de la rédaction.

Comme le montre la figure ci-dessus, le fait de s'éloigner des compétences physiques et manuelles ne signifie pas que ces compétences ne sont plus nécessaires, mais plutôt qu'un nombre moins élevé d'emplois comporteront un aspect physique ou manuel. Au fur et à mesure que des innovations et des nouvelles technologies font leur apparition, il est impératif que les syndicats et les travailleuses et travailleurs surveillent l'évolution des exigences et s'assurent que des plans sont établis pour adapter les compétences et la rémunération de la main-d'œuvre en conséquence.

Si les risques pour la société sont peut-être exagérés, les changements et les répercussions sont réels pour les travailleuses et travailleurs touchés par l'automatisation. Quelles que soient l'industrie dans laquelle vous travaillez et la prédisposition de votre employeur en matière d'automatisation, il est capital de vous préparer.

La plupart des études réalisées à ce sujet indiquent la possibilité de voir augmenter les inégalités des revenus et des richesses, alors que certains travailleurs et travailleuses devront se perfectionner pour travailler en collaboration avec des machines et que d'autres verront les compétences exigées diminuer progressivement à mesure que des machines exécuteront à leur place une partie toujours de plus en plus importante de leur travail.

## **L'instabilité et la précarité des emplois ne sont pas la conséquence inévitable des changements technologiques.**

Les employeurs se servent de l'apprehension à l'égard des changements technologiques pour imposer des conditions de travail de plus en plus instables à leurs effectifs, lesquels se sentent obligés d'accepter ces piètres conditions de travail par crainte de perdre leur emploi.

N'empêche que les emplois instables et précaires se multiplient malgré les changements technologiques et qu'ils découlent souvent de l'application de technologies de pointe et de nouvelles plateformes. Par exemple, les conductrices et conducteurs d'Uber sont considérés comme des entrepreneurs autonomes. Une nouvelle application appelée Hyr offre un lien entre des travailleuses et travailleurs à la demande et le secteur de l'hôtellerie afin de réduire les coûts et d'augmenter les heures de travail des travailleurs. Hyr prend aux travailleuses et travailleurs entre 9 et 30% de leur salaire en échange de leurs services.

L'instabilité et la précarité du travail ne sont pas la conséquence inévitable des changements technologiques, mais elles sont sans aucun doute un symptôme de la faiblesse des politiques publiques et des normes d'entreprise. En tant que mouvement syndical, nous continuons de demander des politiques et des normes afin de corriger la pression à la baisse exercée sur les revenus et les conditions de travail par des actions collectives à la table de négociation et dans le domaine public.

# Six façons dont la vie professionnelle des travailleuses et travailleurs peut être affectée par les changements technologiques

Comme mentionné précédemment, il est clair que les travailleuses et travailleurs ont été affectés par les changements technologiques. Certains de ces changements sont transformateurs et ont le pouvoir de changer la société, tandis que d'autres sont minimes et subtils. Les changements technologiques peuvent avoir des conséquences positives et négatives sur les travailleuses et travailleurs. Il est important de souligner le rôle joué par les changements technologiques dans l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs tout en nuisant aux salaires et à la stabilité des emplois. Afin de mieux gérer la complexité de ce sujet, nous nous limiterons aux types généraux de répercussions décrits ci-dessous.

Figure 4

Six façons dont la vie professionnelle des travailleuses et travailleurs peut être affectée par les changements technologiques



## 1. Pertes d'emplois, déplacement et sentiment d'aliénation

La conséquence négative la plus évidente des changements technologiques est la perte d'emplois ou le « déplacement » des effectifs découlant de l'automatisation ou d'une autre « efficacité » technologique. On pourrait penser, par exemple, à une série de mises à pied à la suite de la transformation d'une chaîne de montage en une opération robotisée. Il s'agit d'une forme de « remplacement de la main-d'œuvre » où les tâches précédemment exécutées par des personnes sont prises en charge par des machines ou d'autres technologies. Mais les changements technologiques entraînent aussi l'« obsolescence de la main-d'œuvre », lorsque les innovations rendent désuètes des classifications entières de postes (de la même manière que l'essor de la voiture automobile privée a fait perdre son emploi au conducteur de diligence).

Le sentiment d'aliénation en est une autre conséquence, mais peut-être moins évidente. Cette situation se produit lorsque le rôle d'une personne dans son milieu de travail est transformé par la mise en place de changements technologiques et qu'elle se sent exclue de son travail. Les conséquences négatives peuvent être moins graves et moins immédiates, mais les répercussions à plus long terme ne sont pas moins réelles pour autant. Lorsqu'un peintre d'aéronefs qui tirait une grande fierté de sa maîtrise artistique lorsqu'il peignait le fuselage d'un avion se retrouve maintenant à pousser sur le bouton d'un robot de peinture, il ne ressent plus ce sentiment de fierté à la fin d'une longue journée de travail. La perte du sentiment de pertinence au travail peut avoir des effets psychologiques et émotionnels négatifs.

La dévalorisation du travail, tant par les employeurs que par les travailleuses et travailleurs eux-mêmes, peut avoir des répercussions importantes au moment de négocier une convention collective ou de demander une indemnisation. Comme l'échelle salariale est souvent fondée sur la perception des compétences, selon laquelle les travailleurs plus qualifiés méritent des salaires plus élevés, la dévalorisation programmatique du travail pourrait entraîner à long terme une baisse des salaires.

## 2. Changement touchant l'organisation du travail et les compétences exigées

Le marché du travail canadien subit actuellement une transformation provoquée par les changements technologiques, et la nature de notre travail évoluera elle aussi. Cette transformation sera accompagnée de défis et de possibilités, et nous nous devons à nous-mêmes, à nos collègues et à nos familles de prendre les devants. Le perfectionnement des compétences est une occasion importante permettant aux travailleuses et travailleurs déplacés en raison des changements technologiques d'améliorer leurs compétences afin de jouer de nouveaux rôles qui viennent compléter et soutenir les nouvelles technologies. Bon nombre de membres d'Unifor connaissent déjà cette idée de recyclage professionnel, mais nous prévoyons que la nécessité de se perfectionner augmentera à mesure que les changements technologiques s'accéléreront et s'étendront à de nouveaux secteurs. Le perfectionnement des compétences exige la mobilisation des employeurs, des gouvernements, des syndicats et des travailleuses et travailleurs eux-mêmes afin de déterminer, de concevoir et de financer des possibilités de formation pour les travailleuses et travailleurs touchés.

La déqualification, l'inverse du perfectionnement des compétences, peut revêtir plusieurs formes. Elle peut faire référence à la façon dont certains travailleurs et travailleuses, surtout ceux et celles qui sont marginalisés tels les immigrants, les femmes et les personnes de couleur, peuvent se retrouver piégés dans des emplois ne correspondant pas à leur scolarisation ou à leur expérience de travail en raison de la discrimination. Dans le contexte des changements technologiques, la déqualification peut désigner la diminution progressive des exigences en matière de compétences et d'expérience consécutive à l'automatisation croissante. Pensons notamment à l'habileté artistique du peintre d'aéronefs mentionné précédemment, ou encore à la cuisinière qui éminçait avec dextérité les fruits et légumes dans la cuisine de l'hôtel où elle travaille, mais dont la tâche se limite aujourd'hui à ouvrir des sacs de plastique contenant des légumes coupés à la machine.

La déqualification est liée au problème d'aliénation abordé précédemment. Les mesures que prendra Unifor à l'égard des changements technologiques devront mettre l'accent sur la fierté des travailleuses et travailleurs à l'égard de leur travail et le sentiment d'identité que bon nombre de personnes retirent de leur travail. Nous devons reconnaître le rôle central que jouent les habiletés et l'expérience des travailleuses et travailleurs dans le cadre d'un emploi de qualité. Cela dit, cette reconnaissance ne passe pas nécessairement par une résistance envers le changement et l'innovation dans nos milieux de travail : nous devons plutôt être prêts à rechercher de nouvelles possibilités d'éducation, de formation et de perfectionnement, et même à nous battre pour les obtenir.



## 3. Productivité et charge de travail

Les nouvelles technologies peuvent accroître la productivité, mais également augmenter la charge de travail. L'augmentation de la productivité est essentielle à la capacité concurrentielle, mais nous devons veiller à ce que les gains soient partagés et que la hausse de la productivité n'entraîne pas des heures de travail prolongées ou un stress mental accru. L'augmentation de la productivité se traduit souvent par une hausse des bénéfices pour les propriétaires et les actionnaires, mais elle devrait également profiter aux travailleuses et travailleurs. L'automatisation croissante d'une chaîne de montage pourrait permettre aux travailleuses et travailleurs d'exercer des rôles plus techniques, notamment en maintenance ou dépannage. Une productivité accrue pourrait également permettre aux travailleuses et travailleurs de travailler moins d'heures dans une semaine donnée.

Trop souvent, la productivité et la charge de travail sont les deux faces de la même médaille. Ce que l'employeur peut considérer comme une augmentation de la productivité peut en réalité être ressenti comme un accroissement de la charge de travail pour les travailleuses et travailleurs. Alors même que les avancées technologiques se produisent, la tendance vers des emplois de plus en plus précaires peut entraîner certaines conséquences comme l'instabilité des emplois, la diminution du nombre d'heures de travail, l'imprévisibilité accrue des horaires, et l'augmentation des charges de travail et des risques qui y sont associés.

## 4. Surveillance

Grâce aux changements technologiques, les employeurs ont accès à un plus grand éventail d'options pour surveiller leurs effectifs. On peut se demander où se situe le juste milieu entre le droit d'un employeur de surveiller son personnel et le droit à la vie privée des travailleuses et travailleurs, même au travail. De plus, il faut aussi répondre à d'importantes questions concernant la façon dont ces données sont recueillies, stockées, protégées et détruites de façon sécuritaire, et elles ne doivent pas rester sans réponse.

Qu'il s'agisse de caméras numériques dans tous les coins du lieu de travail, de dispositifs GPS dans les véhicules de travail, de dispositifs portables ou de dispositifs de suivi de la consommation d'essence, les employeurs ont à leur disposition un éventail toujours plus grand de méthodes pour surveiller le rendement du personnel, menant dans bon nombre de cas à une gestion du rendement supérieur.

Cette surveillance croissante représente un symbole puissant du pouvoir des employeurs de s'ingérer dans tous les instants de la vie des travailleuses et travailleurs, autant au travail qu'à la maison, en agitant la menace constante de sanctions disciplinaires et de licenciement. L'impact psychologique découlant de la surveillance constante des travailleuses et travailleurs par leurs employeurs pourrait s'avérer difficile à mesurer, mais il n'en est pas moins ressenti, et nous avons l'obligation de faire face à ce problème grandissant.

## 5. Santé, sécurité et ergonomie au travail

La santé et la sécurité sont un autre domaine où les changements technologiques ont eu un impact évident sur la nature du travail. Les changements technologiques ont parfois amélioré la sécurité des lieux de travail. Pensons par exemple aux systèmes de contrôle de la qualité de l'air dans nos milieux de travail, à l'amélioration des mécanismes de protection dans les ateliers d'usinage lourd ou aux progrès en matière d'ergonomie qui ont amélioré la sécurité des opérations (p. ex. l'amélioration des systèmes de contrôle de la machinerie lourde a réduit le risque de microtraumatismes répétés).

La transition vers une automatisation accrue signifie probablement qu'un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs effectueront un travail moins exigeant physiquement. Parallèlement, les travailleuses et travailleurs des

## Réponse aux données recueillies au travail: Les 10 grands principes pour la protection et la confidentialité des données des travailleurs

*«La collecte de données et l'intelligence artificielle sont la prochaine frontière pour le mouvement syndical. Tout comme les syndicats ont établi des normes de salaire, d'heures et de sécurité pendant la révolution industrielle, il est urgent d'établir de nouveaux repères pour la révolution numérique.»*

Philip Jennings, secrétaire général d'UNI Global Union

De plus en plus, les employeurs et les entreprises recueillent, stockent et analysent des données concernant les clients et les travailleurs. En tant que citoyens, nous fournissons de larges volumes de données sans le savoir: de courses en taxi aux recherches dans Google, en passant par tous les sujets qui se trouvent entre les deux.

Comme travailleurs, nous devons fournir de plus en plus de données: des données biométriques (comme les empreintes digitales ou la lecture de l'iris) au rendement et aux curriculum vitae, nos employeurs recueillent et stockent des données nous concernant à un rythme alarmant. La possibilité que ces données affectent nos perspectives d'emploi (p. ex. possibilité de recevoir une promotion, employabilité) est sans précédent et surprenante. Si des droits et des protections n'étaient pas intégrés à la loi et aux conventions collectives, les travailleurs pourraient croire qu'ils n'ont pas le choix de fournir ces données et qu'ils n'ont aucun contrôle sur la façon dont elles sont utilisées ou la possibilité qu'elles soient modifiées, bloquées ou effacées.

Pour répondre à la préoccupation croissante concernant les renseignements sur les travailleurs, UNI Global Union a établi 10 principes pour la protection et la confidentialité des renseignements concernant les travailleurs qui peuvent servir de guide aux syndicats pour demander aux gouvernements des actions politiques et intégrer des mesures de protection directement dans les conventions collectives.

1. Les travailleurs doivent avoir accès aux données recueillies sur eux et pouvoir exercer une influence sur elles.
2. Mise en œuvre de garanties durables pour le traitement des données.
3. Le principe de minimalisation des données doit s'appliquer.
4. Le traitement des données doit être transparent.
5. Les lois sur la sphère privée et les droits fondamentaux doivent être respectés dans toute l'entreprise.
6. Les travailleurs doivent avoir un droit d'explication exhaustif lors de l'utilisation des données.
7. Les données biométriques et les informations personnelles doivent être protégées.
8. Équipements destinés à localiser les travailleurs.
9. Une instance multidisciplinaire et inter-entreprises de gouvernance des données devrait être mise en place.
10. Tous les points ci-dessus devraient être mis en œuvre dans une convention collective.

Ces 10 principes ne sont pas une solution complète (voir le document sur les 10 principes clés de l'intelligence artificielle éthique d'UNI Global Union pour plus de renseignements), mais servent plutôt de guide vers une première étape pour les travailleurs qui font l'objet d'une surveillance dans leur milieu de travail et la possibilité que des données soient recueillies, stockées et utilisées d'une façon non éthique à l'avenir.

*UNI Global Union est situé à Nyan, en Suisse. L'organisation est un syndicat mondial représentant 20 millions de travailleuses et travailleurs dans certaines des industries qui croient le plus rapidement, dont les compétences et les services.*

industries exigeantes et peu exigeantes sur le plan physique pourraient faire face à des charges psychosociales accrues, à un rythme de travail accru, et à des niveaux de risque plus élevés pour la santé et la sécurité personnelle au travail. Aussi, les travailleuses et travailleurs de l'économie des petits boulots subissent des pressions accrues associées à la précarité des emplois et aux faibles salaires.

Quelles seront les conséquences de cette transition vers des emplois assis à un bureau ou à un poste de travail informatique? Dans le cadre d'une transition axée davantage sur les compétences socioémotionnelles, comment répondrons-nous à la nécessité de cibler davantage le maintien et l'amélioration de la santé mentale des travailleurs dans toutes les industries? La transformation déclenchée par les changements technologiques entraînera probablement des défis nouveaux et différents en matière de santé et de sécurité qui devront être relevés, si l'on veut que le mouvement syndical continue de montrer la voie à suivre pour protéger et promouvoir la santé des travailleurs.

## 6. Changements à la rémunération et à la sécurité d'emploi

L'avancée lente et souvent difficile vers un marché du travail plus précaire et instable est implicite dans les discussions concernant l'avenir du travail. En raison des changements technologiques, le dégroupement du travail est de plus en plus fréquent et les attentes raisonnables des travailleuses et travailleurs quant à leur emploi ont diminué, passant d'une carrière à long terme au travail contractuel et même à la microtâche (le lot de certains de nos membres pigistes).

Une proportion de plus en plus grande de travailleurs au Canada occupent involontairement des emplois à temps partiel, temporaires et contractuels, travaillent des heures variables d'une semaine à l'autre, occupent un emploi faussement considéré comme étant indépendant, ou doivent accepter plusieurs emplois pour joindre les deux bouts.

Le nombre d'emplois offrant un salaire moyen et exigeant une spécialisation moyenne a diminué au cours des deux dernières décennies alors que les emplois offrant un salaire faible ou élevé et exigeant une spécialisation inférieure ou supérieure sont en hausse. Cette polarisation des revenus et de la stabilité des emplois est une source d'inquiétude. Le Canada est devenu un pays plus inégalitaire au cours des 20 dernières années, alors que 50 % des travailleuses et travailleurs gagnent environ 30 000 \$ par année ou moins et que les PDG et la tranche supérieure de 1 % ont vu leur revenu considérablement augmenter.

On s'entend de plus en plus pour dire que les nouvelles technologies, dont l'automatisation et l'intelligence artificielle, contribuent graduellement à la polarisation des revenus et à une hausse dans l'économie des petits boulots dans le monde entier.

### **La véritable flexibilité donne le contrôle aux travailleuses et travailleurs.**

La tendance à embaucher de la main-d'œuvre sur demande est souvent justifiée comme étant une réponse à la demande des travailleuses et travailleurs qui souhaitent plus de flexibilité dans leur vie. En fait, le travail sur demande laisse souvent les travailleuses et travailleurs dans une situation où ils doivent constamment chercher du travail et répondre aux demandes plutôt que d'établir leur horaire d'une manière qui leur permet de répondre à leurs besoins personnels.

La flexibilité se présente très différemment pour une travailleuse ou un travailleur sur demande qui cherche désespérément des heures et qui doit se plier en quatre pour répondre aux exigences des employeurs, comparativement à une travailleuse ou à un travailleur indépendant qui accepte plusieurs contrats afin de pouvoir décider quand et où il travaille, pourvu qu'il respecte les échéances de ses engagements.

# Obtenir le meilleur des changements technologiques tout en évitant le pire

Toute campagne ou initiative stratégique doit d'abord fixer un objectif pour donner de bons résultats. Nous devons connaître nos objectifs et les raisons pour lesquelles nous les avons fixés. En ce qui concerne la stratégie d'Unifor pour faire face aux changements technologiques, nous croyons logique de nous inspirer d'une personne qui a dû s'adapter à des changements technologiques ou qui a été touchée par des perturbations dans le cadre de son travail. Les fonctions de son poste ont peut-être été radicalement modifiées par l'automatisation ou son employeur pourrait avoir essayé de recueillir ses données biométriques personnelles afin d'améliorer sa productivité.

Quelle que soit la stratégie adoptée, nous voulons que tous les travailleurs et travailleuses confrontés à un changement technologique disposent de l'intermédiaire approprié, de lois et de politiques adéquates, d'outils pertinents, et de la formation nécessaire pour être plus en sécurité au travail, être mieux informés, plus qualifiés, mieux rémunérés et plus motivés par leur travail, et être animés d'un sentiment d'appropriation envers leur propre travail. Plutôt que de nous sentir menacés ou mis à l'épreuve par les changements technologiques, cherchons plutôt à créer les conditions qui mèneront aux objectifs fixés.

Plusieurs options s'offrent à nous, travailleuses et travailleurs, pour faire face aux changements technologiques. Certaines interventions se feront à l'échelle locale, peut-être dans les ateliers de nos propres milieux de travail. D'autres interventions nécessiteront une approche à l'échelle de la société et l'engagement des trois ordres de gouvernement. Pendant l'élaboration de la stratégie d'Unifor visant à faire face aux changements technologiques, nous savons que nos membres seront au centre de la discussion. Nous tiendrons des réunions dans toutes les régions de notre syndicat pour discuter des façons de profiter de cette occasion, et nous voulons vous entendre. Parmi les suggestions possibles pour faire face aux changements technologiques, mentionnons la négociation collective, les solutions réglementaires, les principes favorisant une transition équitable, un cadre de croissance inclusif, et la promotion d'emplois de qualité et d'un travail décent.

## Négociation collective

Le processus de négociation collective est l'un des moyens les plus évidents de s'attaquer aux changements technologiques dans nos milieux de travail. En réalité, comme le savent tous ceux qui ont participé à des négociations, c'est ce que nous faisons depuis des années. Notre syndicat a négocié des dispositions dans nos conventions collectives pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs ont le droit de participer activement à la mise en œuvre des nouvelles technologies et de négocier les conditions relatives aux changements technologiques. Le principe fondamental de cette approche est que les travailleuses et les travailleurs ont le droit d'être prévenus rapidement des changements technologiques à venir, le droit de participer aux nouvelles possibilités et d'en tirer parti, et le droit de négocier de nouvelles dispositions découlant de ces changements.

Utilisé de cette façon, le processus de négociation collective permet de garder les travailleuses et travailleurs au centre du processus décisionnel lorsqu'il est question de faire face à des changements technologiques en milieu de travail, ce qui pourrait se faire en intégrant des politiques de « transition équitable » pour les travailleuses et travailleurs déplacés, mais aussi en exigeant, par exemple, un nombre minimal d'heures pour les travailleuses et travailleurs des casinos confrontés à l'automatisation croissante des jeux. Nous pourrions négocier une disposition qui tiendrait compte de la charge de travail

et du temps de déplacement entre les chambres pour les responsables de l'entretien ménager d'un hôtel qui font face aux nouvelles applications de productivité de leur employeur, ou encore une disposition pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs dont la productivité augmente grâce à la mise en place de la robotique sur la chaîne de montage voit également augmenter leur salaire horaire.

Facteurs à prendre en considération : Comment pouvons-nous tirer le meilleur parti du processus de négociation collective pour traiter des changements technologiques touchant l'automatisation dans nos milieux de travail et dans l'ensemble des secteurs? Quel rôle les conseils industriels d'Unifor peuvent-ils ou devraient-ils jouer dans l'élaboration d'une stratégie coordonnée? Pouvons-nous utiliser le processus de négociation pour présenter des solutions et des stratégies de gestion des changements technologiques en vue d'appuyer l'organisation du travail?

## **Unifor fait face à des changements technologiques et y réagit depuis longue date.**

Le premier grand changement technologique dans l'industrie automobile est l'instauration de la chaîne de montage. Le nouveau système de production a radicalement changé le travail et préparé le terrain pour le combat. La chaîne de montage a augmenté la productivité, mais les travailleurs en ont payé le prix par l'accélération des tâches, le déclasserement des compétences et l'exercice d'emplois dangereux.

En retour, les travailleurs ont demandé de meilleurs salaires, de meilleures conditions et une reconnaissance syndicale.

Dans les années 1990, les travailleurs ont de nouveau dû faire face à des changements technologiques, mais cette fois, il s'agissait de la technologie informatique. Les conseils d'administration exigeaient une réduction des coûts et la réalisation d'économies alors que les innovations technologiques faisaient leur arrivée dans les milieux de travail. Par conséquent, les travailleurs ont dû relever des défis considérables semblables à ceux auxquels bon nombre de nos milieux de travail d'aujourd'hui font face : les changements technologiques signifient-ils la sécurité d'emploi ou une perte d'emplois?

Une formation ou une déqualification? Des milieux de travail plus sécuritaires ou une charge de travail accrue et des tâches dangereuses?

**Encore une fois, les travailleurs ont réagi en posant d'importantes questions.**

Comment traduire les demandes de productivité accrue en un meilleur contrôle des heures de travail et une hausse des salaires horaires?

Comment renverser la préférence profondément ancrée de la direction d'éliminer des emplois?

Puis, il a fallu établir des dispositions pour s'assurer que les travailleurs profitaient des avantages tout en subissant le moins d'effets préjudiciables possible découlant des changements technologiques.

## **Le rôle de la réglementation**

Les trois ordres de gouvernement doivent continuer de veiller à ce que les lois et les politiques soient en mesure de protéger les travailleuses et travailleurs contre les effets néfastes des changements technologiques, tout en continuant de faire ce qu'il faut pour que le pays demeure concurrentiel et novateur au sein de l'économie mondiale. Dans bien des cas, les gouvernements doivent anticiper les changements technologiques et se tenir à l'affût des dernières percées et « perturbations » dans ce domaine. Les gouvernements doivent s'assurer que la réglementation ne comporte aucune faille pouvant être exploitée au moyen de l'innovation technologique, avantageant ainsi des entreprises face à leurs concurrents en minant les droits et les exigences plutôt qu'en offrant un service de qualité supérieure.

Pensons par exemple à la grande controverse et au succès mitigé dont nous avons été témoins récemment lorsque les gouvernements ont essayé de s'attaquer à ce que l'on appelle le « capitalisme de plateforme », c'est-à-dire les

entreprises comme Uber et Airbnb qui profitent des zones grises de la législation et de la réglementation pour trouver de nouvelles sources de bénéfices. Ces zones grises permettent aux entreprises de faussement considérer des travailleurs comme des entrepreneurs indépendants, lesquels se retrouvent à gagner de faibles salaires et à travailler des heures incertaines, et tolèrent l'exploitation de lacunes dans notre régime fiscal pour augmenter les bénéfices au détriment des services publics sur lesquels les clients et les travailleurs comptent chaque jour. Alors que cette situation demeure, les pressions à la baisse sur les salaires et les conditions de travail qui maintiennent trop de gens dans l'instabilité et l'incertitude se poursuivront également.

Nos gouvernements doivent s'attaquer à ces zones grises législatives et réglementaires, et nous devons être prêts à les aider à le faire en communiquant avec les autorités élues, en partageant notre expérience et nos connaissances et en présentant des options stratégiques efficaces.

Les trois ordres de gouvernement doivent être prêts à rejeter les demandes de déréglementation et de sous-réglementation faites au nom de « l'innovation ». Des règles et des règlements ont été mis en place au fil du temps pour protéger les habitants, la population active et les consommateurs. Nous devons encourager nos élus à établir, tant pour les technologies existantes que les nouvelles, des règles équitables qui ne diminueront pas les protections chèrement acquises pour tous les travailleurs et travailleuses. Par exemple, en considérant les conducteurs d'Uber comme des entrepreneurs privés parce qu'ils se servent d'une application installée sur son téléphone pour trouver des clients, nous les privons des droits et des protections qui leur appartiennent en tant que travailleurs, et nous affaiblissons la sécurité d'emploi des travailleurs de l'industrie du taxi et du secteur des transports publics.

## Application des principes de la transition équitable

Le Centre canadien de politiques alternatives décrit la transition équitable comme un cadre de justice sociale conçu pour protéger les droits et les besoins des travailleuses et travailleurs à mesure que le travail passera des industries à forte intensité de carbone aux industries vertes. Cette approche a été élaborée par le mouvement syndical mondial et continue d'être adaptée et défendue aujourd'hui. Le même cadre peut être appliqué pour protéger les droits et les besoins des travailleuses et travailleurs à mesure que les changements technologiques entraîneront des progrès et des embûches sur le marché du travail actuel et futur.

Bien qu'il n'existe pas qu'une seule politique en matière de transition équitable, ce cadre a été utilisé par de nombreux groupes d'intervenants pour concevoir et défendre un ensemble de politiques répondant aux besoins de leur main-d'œuvre et de leurs industries. Les secteurs de politiques comprennent les suivants :

- la sécurité du revenu;
- le recyclage et soutien professionnels;
- le transfert d'emplois;
- les pensions de raccordement;
- les plans de transition des effectifs;
- la protection des normes d'emploi et des droits du travail;
- la modélisation du marché du travail;
- la formation axée sur des compétences ciblées;
- le soutien à la transition industrielle;
- les dépenses publiques ciblées en fonction des régions géographiques.

En plus des principes énumérés ci-dessus, nous pourrions également en profiter pour discuter du partage d'emploi, demander plus de temps libre en fonction de l'accroissement de la productivité, établir des règles sur l'envoi de courriels après les heures de travail, ou mettre en place des mesures de protection contre la surveillance du personnel, comme nous l'avons mentionné précédemment.

Ces principes sont tout aussi pertinents lorsque l'on réfléchit au processus de mise en œuvre des changements technologiques à grande et à petite échelle. En 2017, l'Organisation internationale du Travail a commencé à préconiser la

## L'avenir du travail et les changements climatiques

En juillet 2017, nous avons publié la politique énergétique d'Unifor. Intitulée *Une vision progressiste de l'avenir énergétique du Canada*, notre politique stipule que les ressources énergétiques du Canada appartiennent en définitive aux Canadiens et qu'elles doivent donc être gérées et mises en valeur conformément aux principes de base régissant les dix volets suivants: emplois de qualité; stabilité de l'emploi; approfondissement des liens industriels; gérance de l'environnement; énergie verte; transition équitable; respect des Premières Nations; réglementation macroéconomique; équilibre budgétaire et régional; et recettes de l'exploitation des ressources et développement social.

L'extrait suivant, tiré de la politique énergétique d'Unifor, donne un aperçu de la «transition équitable»:

*Les bouleversements industriels provoqués par la transition vers l'énergie verte et les technologies propres devraient être palliés par ce que l'on appelle la «transition équitable». Celle-ci englobe les études d'impact sur le marché du travail, la mise à niveau des compétences, le recyclage, la flexibilisation des prestations d'assurance-emploi et les pensions de rattachement.*

Alors que nous faisons face à la crise mondiale que représentent les changements climatiques, il est évident que l'adaptation aux énergies vertes et aux technologies propres apportera de nombreux défis et possibilités, notamment pour les travailleuses et travailleurs du secteur de l'énergie. Nous avons déjà observé des suppressions d'emplois dans ce secteur: par exemple, Suncor Energy a récemment annoncé qu'elle prévoit remplacer par des véhicules automatisés 400 camionneurs transportant du minerai. Nous devons anticiper les changements et mettre en œuvre des politiques de transition équitable pour que nos membres, ainsi que les travailleuses et travailleurs non syndiqués, ne soient pas laissés pour compte.

mise en œuvre des principes de transition équitable dans les milieux de travail et les marchés du travail qui subissent des changements technologiques. De plus, d'autres mesures importantes doivent être prises afin de déterminer quels emplois peuvent être créés pour gérer les matières résiduelles et d'autres considérations environnementales découlant du perfectionnement croissant de la technologie utilisée aujourd'hui.

Facteurs à prendre en considération: Comment pouvons-nous tirer parti du travail effectué par le biais de notre politique climatique pour développer et élargir notre position sur une transition équitable et défendre sa mise en œuvre à l'échelle fédérale et provinciale? Existe-t-il des partenaires naturels avec lesquels nous devrions travailler pour passer du concept à la réalité en ce qui concerne la transition équitable? Existe-t-il déjà des campagnes ou avons-nous appuyé des campagnes par le passé que nous pourrions ou devrions relancer?

## Adopter la « croissance inclusive »

Dans leur rapport pour le Mowat Centre (intitulé *Race to the Top: Developing an Inclusive Growth Agenda for Canada*), Sunil Johal et Armine Yalnizyan défendent un concept nommé « croissance inclusive » et le suggèrent comme solution aux problèmes d'inégalité des revenus, de travail précaire et de stagnation des salaires, attribuables en partie aux changements technologiques. Johal et Yalnizyan soulignent que ces problèmes sont les résultats négatifs de décennies pendant lesquelles la priorité a été accordée aux réductions d'impôt, à la déréglementation et à la privatisation.

Bien qu'il n'existe aucune définition simple de la croissance inclusive, Johal et Yalnizyan soutiennent que plusieurs paramètres économiques peuvent aider à déterminer si la croissance économique est durable, équitable et distribuée de façon juste. Parmi ces paramètres se trouvent notamment :

- l'apport de la main-d'œuvre du PIB (la part des revenus de l'économie qui sert aux salaires);
- l'inégalité des revenus;
- la disparité des revenus;
- la taille relative de la classe moyenne;
- la moyenne et la médiane des revenus des ménages;
- les salaires selon le décile de revenu (comparer la croissance des salaires entre les personnes à faible revenu et celles touchant un revenu plus élevé);
- la moyenne et la médiane des salaires horaires;
- la participation à la population active et le taux d'emploi;
- l'écart salarial entre les sexes, en fonction du niveau de scolarité.

Le rapport devient un manuel d'actions que les personnes, les communautés, les entreprises et les gouvernements peuvent consulter afin d'améliorer le rendement du marché (mesures de prédistribution) et l'élaboration des politiques gouvernementales (mesures de redistribution). Les mesures de prédistribution comprennent notamment des politiques sur la transparence des salaires, des ententes sur les retombées locales, des exigences en matière de salaire de subsistance pour les emplois au gouvernement et l'établissement du salaire minimum à 60 % du salaire moyen. Les mesures de redistribution suggérées comprennent notamment une réforme des taux d'imposition pour les sociétés et les personnes à revenu élevé, une taxe de « retenue » d'entreprise (viser l'accumulation de réserves de liquidités des sociétés) et une éventuelle « taxe sur les robots ». En plus de la perception des recettes, nous devons discuter des meilleures façons de redistribuer ces recettes, notamment en subventionnant l'éducation postsecondaire, en offrant des soutiens du revenu supplémentaires, et en investissant dans les initiatives de bien-être, entre autres initiatives.

Johal et Yalnizyan recommandent aussi que le gouvernement canadien prépare une fiche d'évaluation de la croissance inclusive, inspirée de celles des autres pays du G-7, puis un plan précis pour améliorer les résultats du Canada à cette évaluation.

Facteurs à prendre en considération : Existe-t-il des occasions pour Unifor de défendre les politiques de croissance inclusive au Canada et à l'échelle mondiale? Quelles sont les mesures de prédistribution les plus importantes et les efforts nécessaires pour assurer l'égalité des chances et la prospérité pour la majorité des gens dans notre environnement économique changeant? Pouvons-nous cerner des secteurs fiscaux et de transfert prioritaires qu'il faudrait cibler pour nous assurer que le gouvernement réalise des investissements solides et durables dans les infrastructures nécessaires pour favoriser la prospérité?



## Défendre les bons emplois, le travail décent et l'avenir équitable

La création et le maintien de bons emplois sont d'une importance capitale en cette période de transition. Le mouvement syndical moderne est issu de la révolution industrielle, du début des années 1900, et représentait une façon d'améliorer les conditions de vie des ouvriers, au travail et au sein de leur communauté, grâce aux mesures collectives. La grève générale de Winnipeg a eu lieu il y a presque 100 ans. Les travailleuses et les travailleurs ont débrayé pour manifester contre les profits excessifs en temps de guerre ainsi que les salaires et les conditions de travail lamentables. Les travailleuses et travailleurs ont demandé une mesure de contrôle quant à l'organisation de leur travail et aux conditions dans lesquelles ils travaillent tous les jours. Ce sentiment était partagé dans les milieux de travail des quatre coins du monde.

Les mouvements d'aujourd'hui reposent sur les mêmes notions de justice économique et de prospérité pour tous. Le mouvement de lutte pour un salaire minimum de 15 \$ et l'équité s'est répandu en Amérique du Nord en réponse aux faibles salaires et aux emplois précaires dans les secteurs de services. La tendance à créer des emplois précaires dans la course aux bénéfices pour les actionnaires a également vu le jour dans les secteurs des produits et des services. La nécessité d'éliminer définitivement les emplois temporaires, la sous-traitance, les systèmes à deux niveaux et la classification erronée des travailleuses et travailleurs comme étant indépendants est une difficulté qu'éprouvent autant les personnes à faible revenu et à revenu plus élevé dans des secteurs que l'on considérait autrefois comme soutenant les emplois pour la classe moyenne sur lesquels les familles dont les parents qui travaillent pouvaient compter pour subvenir à leurs besoins.

La lutte pour ces droits et protections oppose souvent les travailleuses et travailleurs aux employeurs, comme s'il ne pouvait y avoir qu'un seul vainqueur dans le mouvement pour des emplois décents et des communautés prospères. Toutefois, il y a de plus en plus de données qui prouvent que les bons emplois et les conditions de travail stables profitent autant aux employeurs qu'aux employés. En outre, malgré les efforts et les actions en matière de politiques, nous continuons d'observer les effets de la discrimination au pays dans la surreprésentation continue des femmes, des personnes de couleur et des personnes ayant une incapacité dans le cadre d'emplois précaires et mal rémunérés. Défendre les bons emplois signifie défendre l'accès à ces emplois pour tous et toutes.

KPMG, le professeur de l'Institut de technologie du Massachusetts (MIT) Zeynep Ton et la Better Way Alliance présentent quelques bons exemples de la façon dont l'investissement dans la qualité et la quantité de travail mène à une hausse de la productivité et des bénéfices, même si les pressions financières qui engendrent de « mauvais emplois » et un sous-investissement dans l'emploi demeurent difficiles à supporter. Les stratégies pour offrir du travail décent consistent notamment à offrir un salaire de subsistance, un nombre d'heures et des horaires prévisibles, des occasions de perfectionnement professionnel, des prestations de maladie et d'invalidité, ainsi que des congés de maladie payés.

Les philosophies marginales démontrent que les employeurs paient un certain prix pour leurs stratégies axées sur les salaires réduits et les emplois précaires. Cependant, ce prix n'est pas facile à isoler dans un bilan à court terme. À court terme, il peut sembler que les stratégies visant les emplois précaires et mal rémunérés améliorent les résultats nets, mais ce n'est pas le cas à long terme. À long terme, les entreprises paient pour ces stratégies par un roulement élevé, des frais élevés de recrutement, le désengagement des employés, une faible productivité, la frustration des consommateurs et l'insatisfaction des clients. Conséquemment, ces facteurs créent de l'animosité envers la marque et entraînent une baisse des ventes.

Dans la présente conjoncture, défendre le travail décent et les bons emplois signifie soutenir les initiatives de lutte pour un salaire minimum de 15 \$ et l'équité, promouvoir des politiques sur un salaire de subsistance, appuyer les lois du travail qui

## Tirer profit des nouvelles technologies pour donner du pouvoir aux travailleuses et travailleurs

Les progrès réalisés dans le secteur des technologies des communications marquent le début d'une nouvelle ère pour la population active. Les nouvelles technologies lui offrent de nouveaux moyens de communiquer et de se syndiquer, hors de la vue des employeurs et à des distances plus grandes que jamais. Les syndicats ont ainsi l'occasion d'interagir avec leurs membres (actuels et futurs) des façons nouvelles et significatives. Par exemple,

à New York, un groupe de nettoyeurs indépendants ont mis sur pied une coopérative de travailleuses et travailleurs qui leur permet d'acheter des produits et d'autres accessoires de nettoyage en grandes quantités et à des prix de gros.

À l'Université de Californie à Santa Cruz, un marathon de programmation, appuyé par le Workers Lab, a permis de créer une application nommée WorkIt. WorkIt aide les personnes qui occupent des emplois à salaire horaire à obtenir des réponses aux questions sur les politiques d'emploi et les droits en milieu de travail auprès de pairs-conseillers fiables et avisés. Présentement, l'application renforce le pouvoir des travailleuses et travailleurs de Walmart, car elle leur permet de se syndiquer, de rester informés et de communiquer d'un océan à l'autre.

Pendant leur campagne de recrutement au Trump Hotel de Toronto (aujourd'hui l'Adelaide Hotel de Toronto), les travailleuses et travailleurs ont utilisé une application gratuite de messages textes pour communiquer entre eux. Grâce aux groupes de conversation privés créés dans l'application, ils ont réussi à communiquer librement entre eux afin de faire avancer leur objectif d'être entendus dans leur milieu de travail.

Dans la région du nord-ouest du Pacifique, le Workers Lab appuie les efforts et les projets de recrutement qui créent du pouvoir adaptable et durable pour la main-d'œuvre de l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle grâce aux technologies des communications du XXI<sup>e</sup> siècle. L'organisme a contribué à de nombreux nouveaux efforts pour donner du pouvoir à la population active et a ainsi créé des modèles fiables pour susciter le changement.

Ce sont là d'importants exemples de la façon dont les technologies peuvent servir pour aider les travailleuses et travailleurs à provoquer le changement (dans leur vie personnelle et professionnelle). Unifor sait tirer profit de cette force. En effet, nous choisissons d'effectuer des investissements stratégiques dans de nouveaux systèmes et processus qui comblent les écarts pour tous les membres du syndicat: pour les travailleuses et travailleurs qui ont des employeurs communs partout au pays, les travailleuses et travailleurs du même secteur, ainsi que ceux qui éprouvent les mêmes difficultés dans tous les domaines. Les principales questions à étudier sont les suivantes:

1. Quelles occasions s'offrent à Unifor pour donner du pouvoir à ses membres actuels et futurs grâce à l'utilisation des technologies des communications et de l'intelligence artificielle du XXI<sup>e</sup> siècle?
2. Est-il possible d'utiliser les nouvelles technologies pour améliorer le recrutement et la communication avec nos membres?

Dans cette optique, il est important de reconnaître qu'une application n'est pas la solution à tout. Il ne s'agit que d'un outil pour transmettre et recevoir de l'information. La force de ces applications repose sur les systèmes en place pour saisir des données, traiter des demandes, puis ultérieurement répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs ainsi que de l'organisation. La technologie efficace donne l'impression que le système fonctionne facilement, mais le chemin pour y arriver est complexe et confus et exige des efforts et la participation de tous les utilisateurs potentiels qui s'en servent pour communiquer.

Nous avons l'occasion de tirer profit des nouvelles technologies afin de bâtir un syndicat plus fort et diversifié qu'auparavant, mais nous n'y parviendrons pas à la simple pression d'un bouton: il faut y investir des ressources, de l'attention et de la détermination.

aident les employés à former des syndicats et à en devenir membres, encourager les recherches qui démontrent la valeur des bons emplois dans une économie capitaliste, et veiller à ce que les travailleuses et travailleurs soient entendus lorsqu'il est question de définir leur travail, à toutes les étapes, que ce soit sur le plancher de l'usine, dans leur bureau à domicile ou devant la caméra.

Facteurs à prendre en considération : Comment pouvons-nous miser sur les réussites que nous avons connues dans les diverses administrations du pays afin de relever la barre pour les travailleurs qui vivent dans l'instabilité et gagnent de faibles salaires? Pouvons-nous cerner des stratégies qui portent sur la création d'emplois à salaire moyen pour renverser la tendance à l'érosion des salaires et des conditions de travail des travailleurs de la classe moyenne? Comment pouvons-nous assurer l'égalité des chances pour tous dans notre pays, sans égard à la race, à la religion, au genre, à l'âge ou à l'orientation sexuelle?



# Prochaines étapes

Il ne fait aucun doute que l'automatisation, l'intelligence artificielle et d'autres nouvelles technologies continueront de présenter des difficultés dans les milieux de travail et les industries du monde entier. Notre responsabilité en tant que travailleurs et syndicat est de prendre le contrôle de la conversation et de passer d'une position de peur et de défense à une position de pouvoir et d'action.

Nous avons le pouvoir de prendre le contrôle de la conversation. Nous avons le pouvoir de nous assurer que nos employeurs et gouvernements savent que nous pouvons créer un système qui offrira des avantages à la société découlant de ce que les changements technologiques ont de meilleur à offrir tout en évitant le pire. Nous avons le pouvoir de nous assurer que nos conventions collectives priorisent les travailleurs alors que nos programmes sociaux sont axés sur les gens et ciblent les progrès pour la majorité des gens, et non la minorité.

Le présent document et notre conférence ne sont que la première étape. La liste suivante présente certaines des façons dont Unifor peut s'engager et préparer ses membres pour les importantes conversations que nous devons avoir pour nous assurer que les travailleurs reprennent le contrôle et se préparent à l'arrivée des nouvelles technologies dans leurs milieux de travail.

1. Établir un cadre grâce auquel les unités individuelles de négociation peuvent analyser le potentiel de changement technologique dans les milieux de travail et découvrir les secteurs qui doivent faire l'objet d'une attention particulière, notamment le perfectionnement des compétences, le déplacement potentiel d'emplois ou la surveillance.
2. Regrouper une panoplie d'études de cas pour offrir une compréhension approfondie de la façon dont les nouvelles technologies peuvent affecter les milieux de travail, et fournir des pistes de solutions.
3. Créer une liste de vérification que les sections locales peuvent utiliser lorsqu'elles désirent se préparer aux changements technologiques. Cette liste de vérification inclura des éléments comme communiquer avec le Service de recherche pour avoir accès aux outils et aux ressources disponibles ainsi que réaliser une évaluation des impacts potentiels des changements technologiques sur les milieux de travail.
4. Appuyer les conseils industriels d'Unifor alors qu'ils élaborent des tactiques et des stratégies à l'échelle de l'industrie pour se préparer aux changements technologiques et y répondre.
5. Établir des modules éducatifs pour les sections locales afin d'apprendre comment évaluer le potentiel de changement technologique dans les milieux de travail et de partager les outils disponibles pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs profitent de ce que les changements technologiques ont de meilleur à offrir tout en évitant le pire.
6. Produire une série d'initiatives et de programmes de politique publique que nous pouvons défendre à tous les ordres de gouvernement afin d'établir une infrastructure sociale plus solide en vue de soutenir les gens en transition.

# Sources

Arntz M., T. Gregory et U. Zierahn (2016). « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, numéro 189, OECD Publishing, Paris. Sur Internet : [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries\\_5j1z9h56dvq7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5j1z9h56dvq7-en).

Better Way Alliance. (2018). *A Better Way to Build the Economy*. Sur Internet : <http://betterwayalliance.ca/>

Bughlin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlstrom, P., Wiesinger, A., et Subramaniam, A. (2018). *Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce*.

Harrington S., Moir J. et Scott Allinson J (2017). *The Intelligence Revolution*. Toronto : Deloitte.

Johal S. et Yalnizyan A (2018). *Race to the Top: Developing an Inclusive Growth Agenda for Canada*. Toronto : Mowat Centre.

KPMG et Centraide Toronto et région de York. (2017). *Better Business Outcomes Through Workforce Security*. Toronto : Centraide Toronto et région de York.

Lamb C. et Lo M. (2017). *Automation Across the Nation: Understanding the potential impacts of technological trends across Canada*. Toronto : Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship.

Manyika J., Chui M., Miremadi M., Bughin J., Goerogre K., Willmot P. et Dewhurst M (2017). *A future that works: Automation, employment and productivity*. San Francisco : McKinsey Global Institute.

Mertins-Kirkwood H (2018). *Making Decarbonization Work for Workers: Policies for a Just Transition to a Zero-Carbon Economy in Canada*. Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives.

Oschinski M. et Wynock R. (2017). *Future Shock? The Impact of Automation on Canada's Labour Market*. Ottawa : Institut de recherches C.D. Howe.

Ton, Z (2014). *The Good Jobs Strategy: How the Smartest Companies Invest in Employees to Lower Costs and Boost Profit*. New York : Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company.

UNI Global Union (2018). *The Future World of Work: Les 10 grands principes pour la protection et la confidentialité des données des travailleurs*. Suisse : UNI Global Union.





[unifor.org/avenirdutravail](http://unifor.org/avenirdutravail)