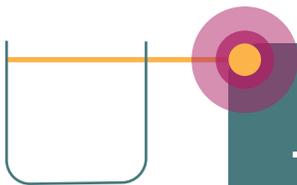


# NÉGOCIER DE BONNES CONVENTIONS COLLECTIVES À L'ÈRE NUMÉRIQUE



**SCFP**



## TABLE DES MATIÈRES

Questionnaire : utilisation de l'IA en milieu de travail.....	2
Mesures de protection contre l'IA et les technologies numériques dans les conventions collectives .....	3
Préparation à la numérisation .....	3
Transparence et droit à l'information .....	3
Comité technologique .....	4
Études d'impact .....	4
Systèmes à haut risque : limitations .....	4
Encadrement de la technologie.....	5
Surveillance .....	5
Mesures disciplinaires, congédiements et dossiers personnels....	6
Changements technologiques.....	6
Communications syndicales.....	6
Protection des personnes salariées .....	7
Aucune discrimination.....	7
Santé et sécurité .....	7
Formation.....	8
Heures de travail .....	8
Télétravail .....	8
Protection des emplois .....	9
Modification des emplois et protection des salaires .....	9
Protection des salaires spécifique aux systèmes d'évaluation et de classification des emplois .....	9
Aucune sous-traitance.....	10
Plancher d'emploi .....	10
Licenciements, mises à pied et rappels .....	10
Portée de l'accréditation.....	10
Bien se préparer pour l'ère numérique .....	10

# NÉGOCIER DE BONNES CONVENTIONS COLLECTIVES À L'ÈRE NUMÉRIQUE

Le monde du travail évolue à un rythme sans précédent, propulsé par une vague de changements technologiques alimentée par l'intelligence artificielle (IA) et d'autres technologies numériques. Ces changements touchent tous les secteurs, de nombreux emplois, dont ceux de membres du SCFP, ainsi que les services publics que nos membres fournissent.

Nos conventions collectives peuvent nous aider à opérer ce virage technologique. Il n'existe pas de « clause IA » universelle. Les sections locales doivent examiner chaque disposition de leur convention collective en considérant les avantages et les défis que présente l'IA. Pour protéger efficacement les membres, un ensemble d'articles doivent encadrer l'utilisation des technologies. Les sections locales peuvent bonifier les dispositions existantes d'une ronde de négociations à l'autre.

Au moment d'établir les priorités entourant l'IA et le numérique, les comités de négociation devraient suivre ces étapes en collaboration avec leur personne conseillère :

1. Demander aux membres si l'IA a déjà fait son entrée dans le milieu de travail et définir les risques possibles de cette technologie pour le milieu de travail.
2. Vérifier si la convention collective contient des clauses relatives aux technologies comme l'IA.
3. Choisir les clauses les plus susceptibles de contrer les risques de l'IA et des technologies numériques dans le milieu de travail, et les adapter aux besoins de la section locale, si nécessaire.

Pour obtenir un guide complet de négociation sur l'IA, contactez votre personne conseillère.

Vous souhaitez en savoir plus sur l'IA et la technologie numérique? Consultez *Comprendre l'intelligence artificielle : un guide pour les membres du SCFP*, en ligne au [scfp.ca/comprendre-ia](https://scfp.ca/comprendre-ia).

## QUESTIONNAIRE : UTILISATION DE L'IA EN MILIEU DE TRAVAIL

La technologie évolue rapidement et votre employeur utilise peut-être déjà l'IA. Ces questions vous aideront, vous et vos membres, à savoir si l'IA a déjà fait son entrée dans votre milieu de travail.

- Des robots conversationnels sont-ils utilisés dans votre milieu de travail?
- Votre horaire de travail est-il établi par un programme informatique plutôt que par une personne?
- Vous a-t-on déjà demandé de corriger le même texte plus d'une fois, avec de légères variations d'une fois à l'autre? (Ce pourrait être un indice que vous « entraînez » un système d'IA.)
- Votre liste de tâches quotidiennes est-elle produite par un système informatique automatisé?
- Vos conditions de travail sont-elles évaluées par un système informatique?
- Utilisez-vous votre téléphone personnel pour accéder à des programmes, des sites ou des applications obligatoires pour le travail?
- Votre véhicule de travail est-il doté d'un système de localisation GPS?
- Devez-vous rendre compte de l'avancement de vos tâches au moyen d'un programme informatique?
- Utilisez-vous un logiciel qui fait des recommandations sur la façon d'accomplir votre travail?

Si vous avez répondu OUI à l'une de ces questions, l'IA est peut-être déjà présente dans votre milieu de travail. Et l'IA est habituellement alimentée par des données recueillies auprès du personnel, pendant qu'il travaille.

# MESURES DE PROTECTION CONTRE L'IA ET LES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Cette liste de vérification vous aidera à négocier des mesures pour encadrer l'utilisation de l'IA et des technologies numériques dans votre milieu de travail. Les membres du SCFP doivent avoir leur mot à dire sur l'utilisation de ces systèmes. C'est la seule façon de s'assurer que l'IA améliore les conditions de travail et la qualité des emplois sans compromettre les données personnelles ou la vie privée des travailleuses et travailleurs.

## PRÉPARATION À LA NUMÉRISATION

Il est probable que les employeurs implantent de nouvelles technologies numériques, effectuent des mises à jour des outils utilisés et modifient l'utilisation des données sur une base régulière. Les conventions collectives devraient prévoir la communication de toute nouvelle information et la transparence.

Les sections locales doivent tenter de négocier des clauses qui obligent les employeurs à les informer de l'introduction de nouvelles technologies dans le milieu de travail et à les consulter sur leur mise en œuvre.

La mise en place de n'importe quelle nouvelle technologie dans l'environnement de travail doit être soigneusement planifiée. À ce titre, les employeurs devraient être tenus d'évaluer les répercussions et les risques des nouvelles technologies et de se doter d'un plan pour les atténuer.

Voici les principaux éléments qui doivent être couverts par de nouvelles dispositions.

### Transparence et droit à l'information

Il est important de négocier des clauses obligeant l'employeur à :

- Fournir annuellement au syndicat une liste des technologies numériques utilisées et des données personnelles recueillies.
- Fournir un préavis concernant la mise en place de technologies ou de pratiques de collecte de données.
- Assurer la transparence et l'explicabilité des technologies numériques.
- S'assurer que les personnes salariées qui font part de préoccupations concernant l'utilisation de technologies ou de données ne subissent aucunes représailles ou mesures disciplinaires.
- Garantir que les contrats en matière de technologie ou de données conclus avec des tierces parties sont conformes à la convention collective.

## Comité technologique

Il faut également négocier des clauses exigeant la création d'un comité technologique et couvrant les points suivants :

- Le syndicat et l'employeur créent un comité technologique chargé de surveiller et d'analyser l'introduction et l'utilisation de technologies en milieu de travail, et de formuler des recommandations en la matière.
- Le comité a pour objectif de faciliter un dialogue continu afin de prévenir les problèmes liés à la mise en œuvre de l'IA ou d'autres technologies numériques.
- Le comité est saisi des questions telles que la charge de travail, l'intensité du travail, la diversification des tâches et les besoins en formation.

## Études d'impact

Il est également important de négocier des clauses obligeant l'employeur à mener des études d'impact qui :

- Expliquent l'utilisation prévue de la technologie ou des données par l'employeur.
- Décrivent l'objectif de cette utilisation et les autres options qui permettraient d'atteindre le même objectif.
- Définissent les risques ainsi que les mesures visant à gérer ces risques.
- Indiquent le nom de la personne ou du service responsable.
- Précisent l'emplacement des serveurs où les données sont stockées, la durée de conservation des données et leur procédure de destruction.
- Sont réalisées selon le calendrier établi, soit avant la mise en place d'une nouvelle technologie ou pratique d'utilisation des données, puis chaque année.

## Systemes à haut risque : limitations

Il faut aussi négocier des clauses pour :

- Interdire à l'employeur de recueillir ou d'utiliser des données biométriques, ou d'utiliser des outils de reconnaissance des émotions, de reconnaissance faciale ou de manipulation du comportement humain.
- Exiger que les systèmes d'IA soient contrôlés par des humains.
- Interdire le profilage des personnes salariées et la prise de décisions entièrement automatisées les concernant.
- Garantir le droit des personnes salariées à une explication complète de toute décision prise à leur sujet par des systèmes d'IA ou fondée sur leurs données personnelles.

# ENCADREMENT DE LA TECHNOLOGIE

Les nouvelles technologies numériques comme l'IA ont besoin d'une grande quantité de données, notamment celles collectées auprès du personnel. Il est important de protéger ces données. Il faut donc veiller à ce que les conventions collectives limitent la collecte et l'utilisation des données et restreignent la surveillance du personnel.

Des outils de gestion algorithmique sont parfois utilisés pour surveiller le personnel, l'évaluer et faciliter la prise de décision disciplinaire. Ces outils et les données recueillies par le biais de la surveillance en milieu de travail ne devraient jamais être utilisés pour décider d'un congédiement ou d'une mesure disciplinaire. Les employeurs ne doivent pas non plus utiliser de nouvelles technologies pour intercepter les communications entre les membres et le syndicat.

Les sections locales doivent renforcer les clauses existantes sur les changements technologiques en adoptant des définitions larges et en négociant des préavis suffisants, le recours à la procédure de griefs, le droit à la formation ainsi que la protection des emplois et des salaires.

Voici les principaux éléments qui doivent être couverts par des dispositions nouvelles ou mises à jour.

## Surveillance

Il est important de limiter la collecte et l'utilisation des données personnelles des personnes salariées. La convention collective doit couvrir les aspects suivants :

### Droit à la vie privée

- Aucune surveillance ou collecte de données, sous forme électronique ou autre, ne peut être exercée auprès des personnes salariées.

### Aucune collecte de données

- Les personnes salariées ont droit au respect de leur vie privée.
- Les données recueillies sur les personnes salariées ne peuvent être utilisées qu'aux fins énoncées dans la convention collective.

### Utilisations acceptables

- L'employeur ne peut transmettre, notamment dans le cadre d'un échange ou d'une vente, les données relatives aux personnes salariées.
- Les données personnelles des personnes salariées doivent être stockées sur des serveurs situés au Canada de manière à relever des lois canadiennes.

### Période de conservation

- Les données ne peuvent être conservées que pour une période et une raison précise, après quoi elles doivent être détruites de façon appropriée.

### Consultation et révision des données

- Les personnes salariées doivent pouvoir consulter leurs données personnelles et les faire corriger en cas d'erreur.
- Les personnes salariées ont droit à un contrôle humain et à des explications simples pour toute décision prise par un algorithme.

## Mesures disciplinaires, congédiements et dossiers personnels

Les systèmes de gestion algorithmique surveillent et évaluent le personnel et jouent un rôle dans la prise de décision disciplinaire. Il est donc nécessaire d'établir des limites et des règles pour ces systèmes. La convention collective doit couvrir les aspects suivants :

- Aucun système d'IA ne peut être utilisé dans le cadre d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement.
- L'employeur ne peut pas utiliser de données numériques provenant du milieu de travail à des fins disciplinaires ou de congédiement.
- Aucune méthode de surveillance électronique ne doit être utilisée pour évaluer le travail individuel.
- Il est interdit à l'employeur d'effectuer une surveillance électronique des personnes salariées, de leur rendement ou de leur présence. Il est interdit à l'employeur d'effectuer une surveillance à des fins de contrôle aléatoire, de vérification, d'évaluation ou de discipline.

## Changements technologiques

Il est important de négocier une clause obligeant l'employeur à fournir un préavis concernant tout changement technologique envisagé et à tenir des consultations ou des négociations à ce sujet. Cette clause devrait également établir le droit à de la formation ainsi que des mesures de protection des emplois et des salaires. Les aspects suivants doivent être couverts (les modifications apportées au libellé usuel sont **en gras**) :

- Mettre à jour la définition des changements technologiques pour couvrir l'adoption, la **mise à jour ou le nouvel usage** d'équipement, de matériel **ou de technologies, y compris tout système numérique**.
- Augmenter le délai de préavis et ajouter des renseignements que l'employeur doit fournir.
- Ajouter un délai pour la rencontre entre les parties, et préciser l'objectif des consultations et la procédure de renvoi à l'arbitrage.
- Négocier le droit à la formation ou augmenter le temps de formation offerte.
- Préciser que le personnel touché par un changement technologique ne subit aucune baisse de rémunération et continue d'occuper un poste couvert par la convention collective.

## Communications syndicales

Il faut aussi négocier une clause interdisant à l'employeur de surveiller les communications entre les membres et leur syndicat. La convention collective doit couvrir ce qui suit :

- Il est interdit à l'employeur d'accéder aux communications transmises par le syndicat ou qui lui sont destinées et d'utiliser toute information syndicale qui viendrait à sa connaissance.

Négocier de bonnes conventions collectives à l'ère numérique

# PROTECTION DES PERSONNES SALARIÉES

Certaines technologies numériques faisant appel à l'IA perpétuent la discrimination systémique à l'encontre de certains groupes d'équité. Afin de pouvoir mettre un terme à l'utilisation de toute technologie soupçonnée de reproduire des préjugés, les sections locales doivent renforcer leurs dispositions visant l'absence de discrimination.

Les nouvelles technologies s'accompagnent également de risques pour la santé et la sécurité physiques et psychologiques. Afin de contrer les dangers éventuels ou existants, il est important de négocier des libellés forts en matière de santé et de sécurité.

De plus, les sections locales devraient négocier le droit de suivre régulièrement des formations pour que les membres puissent acquérir de nouvelles compétences et méthodes de travail.

Les sections locales devraient aussi négocier des dispositions pour protéger les membres contre les nouveaux risques associés aux technologies, notamment des clauses sur le droit à la déconnexion et le télétravail.

Voici les principaux éléments qui doivent être couverts par des dispositions nouvelles ou mises à jour.

## Aucune discrimination

Il est important de négocier des dispositions pour s'assurer que les technologies utilisées dans le milieu de travail n'introduisent aucun biais ou discrimination.

- L'employeur doit prévenir ou éliminer toute discrimination fondée sur un motif illicite qui est perpétuée par les technologies utilisées dans le milieu de travail.
- Si l'on soupçonne qu'une technologie reproduit des biais systémiques, le syndicat peut déposer un grief. L'employeur cesse alors immédiatement d'utiliser la technologie en question jusqu'à ce qu'il soit déterminé en arbitrage que la technologie n'introduit pas de discrimination.

## Santé et sécurité

Afin de protéger la santé et la sécurité de nos membres dans le contexte des nouvelles technologies, il est également important de négocier de nouvelles dispositions ou de mettre à jour les dispositions existantes de manière à couvrir ces aspects :

- L'employeur procède à une évaluation des risques afin de déterminer les dangers associés aux technologies nouvelles, émergentes et en évolution, ce qui comprend l'IA.
- Cette évaluation est réalisée en collaboration avec le Comité mixte de santé et de sécurité au travail.
- L'évaluation des risques prend en considération toutes les répercussions de la technologie sur la sécurité biologique, psychologique et sociale des personnes salariées, y compris des personnes occupant un emploi précaire.
- À l'aide de la hiérarchie des mesures de contrôle, l'employeur prévoit immédiatement de mesures pour tous les dangers associés aux technologies, ce qui comprend l'intelligence artificielle.

## Formation

Il faut obliger l'employeur à fournir régulièrement de la formation aux membres du personnel :

- L'employeur doit fournir de la formation aux personnes nouvellement embauchées, à celles qui changent de poste ou qui se voient confier de nouvelles tâches ainsi qu'à celles qui changent de classe d'emplois.
- Les personnes salariées ont droit, chaque année, à cinq (5) jours de formation et de perfectionnement professionnel.
- La formation a lieu pendant les heures de travail.
- Les frais de formation sont payés par l'employeur.

## Heures de travail

Il est important de protéger les heures de travail contre les répercussions des nouvelles technologies :

- Les personnes salariées ont le droit de se déconnecter à la fin de leur journée de travail et pendant leurs pauses.
- Les personnes salariées ne sont pas obligées de répondre aux communications liées au travail en dehors des heures de travail.
- Afin de protéger la santé et la sécurité des personnes salariées, l'employeur doit respecter la durée maximale de la journée et de la semaine de travail.

## Télétravail

Par ailleurs, il est important de protéger les personnes en télétravail :

- Faire reconnaître le caractère volontaire du télétravail.
- Veiller à protéger tous les droits prévus par la convention collective, notamment l'obligation d'accommodement.
- Clarifier les règles relatives aux horaires et aux coûts ainsi que les questions de propriété et d'entretien de l'équipement de travail.

Négocier de bonnes conventions collectives à l'ère numérique

# PROTECTION DES EMPLOIS

L'IA et d'autres innovations technologiques numériques risquent de transformer complètement certaines classes d'emplois et certains secteurs. L'automatisation de certaines tâches pourrait donner lieu à une réorganisation du travail et à la modification des classes d'emplois. Dans d'autres cas, l'employeur pourrait tenter d'éliminer des classes d'emplois entières à la suite de changements technologiques.

Les dispositions relatives à la modification des emplois et à la protection des salaires servent à garantir que le syndicat a son mot à dire sur ces questions, notamment lorsque l'employeur établit les salaires pour une nouvelle classe d'emplois.

Les dispositions interdisant la sous-traitance peuvent protéger le travail des membres de l'unité de négociation si l'employeur cherche à le sous-traiter à des systèmes d'IA. C'est aussi le cas des dispositions sur le plancher d'emploi, sur les licenciements, mises à pied et rappels et sur l'inclusion des nouveaux emplois au sein de l'unité de négociation.

Voici les principaux éléments qui doivent être couverts par des dispositions nouvelles ou mises à jour.

## Modification des emplois et protection des salaires

Il faut exiger que le taux de rémunération soit négocié dans les circonstances suivantes :

- Les fonctions ou les exigences d'une classe d'emplois sont modifiées ou revues à la hausse.
- Une personne salariée, ou le syndicat, estime que son emploi est injustement ou incorrectement classé.
- Un nouveau poste est créé.

Si le syndicat et l'employeur ne parviennent pas à s'entendre sur la reclassification d'un emploi, sur le taux de rémunération, ou sur ces deux points, le différend est soumis à la procédure de griefs.

## Protection des salaires spécifique aux systèmes d'évaluation et de classification des emplois

Lorsque le milieu de travail dispose d'un système d'évaluation et de classification des emplois, les sections locales doivent négocier les dispositions sur la modification des emplois et la protection des salaires indiquées plus haut, ainsi que celles qui suivent.

Définir le processus pour les descriptions d'emploi et le rôle du syndicat :

- Si un emploi est créé ou modifié, l'employeur prépare une nouvelle description d'emploi.
- Toutes les descriptions d'emploi doivent comporter un titre de poste, une liste des tâches principales et la qualification requise pour le poste.
- Toutes les descriptions d'emploi doivent être fournies au syndicat.
- Le syndicat dispose d'un délai de 30 jours pour s'opposer aux descriptions d'emploi.
- Tout litige en la matière est traité conformément à la procédure de griefs.

## Aucune sous-traitance

Il importe de protéger le travail des membres de l'unité de négociation à l'aide de solides dispositions sur la sous-traitance (la modification apportée au libellé usuel est **en gras**) :

- Négocier une clause garantissant qu'aucun travail ou service assuré par les membres de l'unité de négociation ne sera sous-traité, en tout ou en partie, à une autre installation, personne ou **entreprise** ou à des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

## Plancher d'emploi

Il faut protéger les emplois des membres en négociant un plancher d'emploi :

- Négocier une clause obligeant l'employeur à maintenir un nombre minimal de postes permanents à temps plein.

## Licenciements, mises à pied et rappels

Il faut aussi veiller à protéger les membres au moyen de clauses :

- Garantissant qu'aucune personne salariée ne sera licenciée ou mise à pied.
- Prévoyant d'autres solutions, comme la réaffectation et le recyclage professionnel.
- Établissant des mesures dissuasives telles qu'un préavis, l'obligation d'effectuer les licenciements ou les mises à pied par ordre inverse d'ancienneté ou l'obligation de maintenir les avantages sociaux à la charge de l'employeur pendant la durée de la mise à pied.

## Portée de l'accréditation

Les nouveaux emplois découlant de la mise en place d'outils numériques comme l'IA doivent relever de l'unité de négociation. Communiquez avec votre personne conseillère pour en discuter.

## BIEN SE PRÉPARER POUR L'ÈRE NUMÉRIQUE

Ce guide décrit sommairement comment nos conventions collectives peuvent garantir la consultation des sections locales, la négociation des changements, l'interdiction d'utiliser des technologies discriminatoires, ainsi que la protection de la santé, de la sécurité, des emplois et des salaires de nos membres.

Les membres peuvent obtenir du soutien pour négocier des conventions collectives qui leur assureront d'avoir leur mot à dire dans toute nouvelle utilisation d'une technologie et les protections nécessaires pour faire face à la transformation de nos milieux de travail.

Les sections locales qui désirent en savoir plus sur la négociation de dispositions relatives aux changements technologiques, aux droits en matière de données et à l'utilisation de l'intelligence artificielle peuvent s'adresser à leur personne conseillère.

Pour en savoir plus sur l'intelligence artificielle, visitez le [scfp.ca/ia](https://scfp.ca/ia).

Négocier de bonnes conventions collectives à l'ère numérique