

Votre syndicat numérique

Lors d'un événement organisé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) juste avant la pandémie, un orateur éminent a déclaré que les syndicats n'avaient pas d'avenir. Leur jour de gloire est passé et les travailleurs n'ont plus besoin, ni envie, de se regrouper, a-t-il affirmé. Prenons ce scepticisme, faisons un bond de plus de 10 ans dans le futur et posons la question suivante : quel est l'avenir des syndicats à l'ère du numérique ? Quels services offriront-ils ? Et quels seront les attentes et les besoins des membres ?

Le monde du travail en 2035 – Un monde finalement bien meilleur

Comme beaucoup l'avaient prédit au début des années 2020, le monde du travail s'est encore davantage numérisé. Cela a un profond impact sur les conditions de travail, qui sont de plus en plus précaires, les plateformes numériques étant solidement établies dans leur rôle d'intermédiaires sur le marché du travail. La gestion algorithmique est monnaie courante et influence directement le travail quotidien de millions de travailleurs dans le monde. Cependant, les travailleurs et leurs syndicats ont veillé à ce que la numérisation du travail ne porte pas atteinte aux normes du travail. Au contraire, les syndicats ont répondu avec succès à l'appel des travailleurs organisés et non organisés qui demandaient une protection contre la commercialisation, la quantification et la surveillance constantes. Pour créer un contre-pouvoir, les travailleurs se sont organisés et, grâce à un mélange d'interventions réglementaires et à la réapparition de la négociation collective, le travail a été réhumanisé.

En 2035, les syndicats ont réussi à obtenir les droits suivants pour les travailleurs :

- a. **Normes pour les travailleurs indépendants** : la bataille du début des années 2020 sur la classification des travailleurs des plateformes a été gagnée grâce à un mélange de mobilisations sur le terrain, d'actions en justice et de pression réglementaire. En 2035, si vous travaillez pour une plateforme, vous aurez les mêmes droits solides que tous les autres employés.
- b. **Les droits numériques des travailleurs** : Les syndicats ont élaboré une série de revendications visant à garantir les droits numériques des travailleurs et ont réussi à les inclure dans les conventions collectives et la législation dans le monde entier. Les entreprises ne peuvent pas introduire de nouvelles technologies sans le consentement préalable des travailleurs. Les employeurs sont donc tenus de faire preuve de transparence quant aux systèmes numériques qu'ils utilisent, et à quelles fins. Les travailleurs ont pleinement le droit de savoir quelles données l'employeur recueille à leur sujet et ce qu'il en fait. Les travailleurs peuvent s'opposer à la (mauvaise) utilisation de ces données et à leur portabilité s'ils changent d'employeur. Les travailleurs ont non seulement le droit de contrôler leur identité numérique et d'être à l'abri des manipulations algorithmiques et des intrusions dans leur vie privée - mais disposent également de mécanismes et de procédures pour garantir tous ces droits.
- c. **Les syndicats participent à la gouvernance des nouveaux outils et algorithmes numériques** : La loi oblige désormais les employeurs à négocier avec les délégués syndicaux l'utilisation et le contrôle des systèmes numériques. Le syndicat ou un représentant numérique fait partie du processus décisionnel lorsqu'il s'agit d'introduire,

d'appliquer et de gérer de nouveaux outils et systèmes numériques, notamment ceux qui traitent les données des travailleurs. En d'autres termes, notre syndicat de 2035 a une place de choix à la table des négociations numériques.

- d. **Droit au repos et à un lieu de travail sécurisé** : En 2035, les travailleurs éteindront naturellement leur téléphone portable et leurs appareils professionnels après le travail. Les conventions collectives déterminent les cas où les employeurs peuvent contacter un employé et ceux où ils ne le peuvent pas. Grâce à des accords novateurs négociés par les fédérations syndicales internationales, les entreprises sont désormais tenues d'élaborer, en collaboration avec les syndicats, le secteur et l'entreprise, des politiques relatives à la santé mentale, au droit au repos et au droit à un lieu de travail sécurisé sur le plan physique et mental.
- e. **Lutte contre la violence sexiste** : La convention C190 de l'OIT et les campagnes syndicales visant à l'intégrer dans la législation nationale et la politique des entreprises ont porté leurs fruits. Les travailleurs ont été sensibilisés, ont établi des mécanismes de plainte dans les entreprises et participé à la professionnalisation du traitement des cas.
- f. **Une protection sociale élargie** : Les décideurs politiques des institutions nationales et internationales ont compris qu'un filet de sécurité sociale solide augmente la résilience des marchés du travail et des sociétés face aux chocs extérieurs. Les régimes légaux de sécurité sociale ont été étendus (et financés par des fonds de lancement si nécessaire), de sorte que les travailleurs informels et les travailleurs indépendants bénéficient de la même protection que tous les autres types de travailleurs.
- g. **Des compétences renouvelées** : Dans un nombre croissant de pays et de secteurs, les travailleurs ont droit à une formation continue, y compris à la participation à des programmes de recyclage. En effet, les employeurs ne peuvent pas introduire des technologies disruptives sans investir dans leur main-d'œuvre actuelle et future. Les travailleurs font partie des organes directeurs des systèmes professionnels et des programmes de formation professionnelle, auxquels toutes les entreprises contribuent.

Décisions stratégiques prises par les syndicats

Ce retournement de situation ne s'est pas produit du jour au lendemain ou par coïncidence. Il repose plutôt sur une série de décisions stratégiques prises par les syndicats et le mouvement syndical mondial. Soulignons ici certaines de ces décisions clés et leur impact sur le pouvoir et les performances des syndicats.

Le plus grand changement de donne au début des années 2020 a été la prise de conscience par les principaux syndicats qu'ils devaient affronter la numérisation et ses impacts négatifs sur les travailleurs, notamment l'intensification du travail, les pressions sur la santé physique et mentale, la déqualification, l'individualisation croissante du travail, la surveillance des travailleurs et les atteintes aux droits fondamentaux, à la liberté et à l'autonomie. Guidée par les programmes de formation proposés par les syndicats internationaux, la décision stratégique d'investir dans les capacités numériques du syndicat était cruciale dans la mise en place d'un marché du travail durable de 2035. Ces changements ont nécessité de l'argent, de la détermination, de nouvelles structures et de nouvelles alliances. Ils ont également nécessité les éléments suivants :

1. Un **personnel syndical capable de gérer de manière responsable la communication, les outils et les bases de données numériques** : le Covid-19 a été une révélation pour beaucoup

dans le mouvement syndical. Pour rester pertinents et en contact avec les travailleurs, et pour comprendre le nombre croissant de travailleurs numériques et dispersés, les syndicats ont dû « passer au numérique » en matière de communication interne et externe, de prise de décision et de traitement des besoins des membres. Les syndicats n'ont donc pas seulement investi dans de nouveaux matériels et logiciels numériques, mais ils l'ont fait en s'alignant sur leurs valeurs et leurs objectifs stratégiques. Il est important de noter que l'ensemble du personnel, des organisateurs et des bénévoles ont été formés afin qu'ils soient conscients du potentiel et des pièges de ces technologies numériques, et qu'ils sachent comment les utiliser dans l'organisation, les campagnes, les services aux membres et la défense des politiques.

2. La possibilité de **collecter** facilement **des données sur le travail** : à l'ère du numérique, les syndicats ont compris que les employeurs disposaient d'un avantage considérable sur les travailleurs : les données. Les employeurs pouvaient effectuer des analyses complexes avec et sur les données, ils pouvaient les monétiser et les utiliser pour maintenir les travailleurs dans la division, la précarité et le silence. La situation a changé lorsque certains syndicats ont développé leurs propres outils capables de collecter des données sur les réalités modernes du travail et de transformer ces données en informations, histoires et campagnes propres au syndicat de manière responsable tout en respectant la vie privée. En conséquence, les politiciens et le public, les employeurs et les marchés entendent désormais d'autres versions de la réalité : celles des travailleurs. Qu'il s'agisse de messages numérisés, de panneaux d'affichage électroniques, de reportages individualisés ou de négociations collectives fructueuses sur des questions numériques, les syndicats ont mis fin à la « monopolisation de la vérité » exercée auparavant et exclusivement par les entreprises détentrices des données. Leur version embellie et unilatérale de la réalité s'est effondrée.

Pour acquérir cette capacité, les syndicats ont dû se tourner vers de nouvelles directions : vers les jeunes travailleurs de la technologie, les spécialistes des données, les développeurs et les programmeurs qui ont travaillé avec les syndicats pour révolutionner la manière dont ils collectent, analysent, sauvegardent et utilisent les données. Après quelques tentatives et échecs, les outils créés par les syndicats ont été acceptés et utilisés par tous. Par exemple, ces nouveaux outils ont aidé à mettre en place des mécanismes de plainte et de dénonciation, ils ont permis de soutenir rapidement les luttes sur le lieu de travail et, par conséquent, ils ont mobilisé les membres et touché de nouveaux travailleurs non syndiqués. Le fait d'aider les travailleurs à lutter efficacement contre les injustices sur le lieu de travail - et de soulever ces questions dans un débat public plus large - a contribué à modifier la perception de ce que les syndicats peuvent faire.

3. De **nouveaux systèmes de démocratisation** qui permettent à tous les **travailleurs de s'impliquer** dans le syndicat d'une manière jusqu'alors impossible. Ces systèmes facilitent les réunions régulières avec les membres, qu'ils travaillent sur place ou à distance. Ils ont introduit de nouveaux moyens de démocratiser les politiques et les stratégies du syndicat en lançant des sondages, des enquêtes ou des pétitions inclusives et transparentes qui contribuent tant aux négociations collectives qu'aux campagnes et les facilitent. En conséquence, beaucoup plus de membres ont le sentiment que leur voix est entendue et que le syndicat est accessible et proche d'eux. Les activités syndicales ont explosé.

4. Des **infrastructures numériques responsables**. Les méthodes de démantèlement des syndicats, la surveillance et la suppression dont ils ont fait l'objet dans certains pays et la prise de conscience que les données détenues et échangées par les grandes entreprises

technologiques n'étaient pas sécurisées, ont facilité la décision des syndicats d'investir dans des infrastructures numériques sécurisées qui respectent également la vie privée. Le mouvement syndical a cessé d'utiliser des systèmes numériques dans le cloud appartenant à de grandes sociétés multinationales pour construire ses propres systèmes autour du web décentralisé. Ici, au niveau national et international, les syndicats ont construit un écosystème de serveurs protégés permettant le stockage sécurisé de fichiers, des systèmes de messagerie électronique et des outils de communication qui garantissent qu'aucune entreprise privée n'a accès à leurs informations. Cela a permis de limiter le démantèlement des syndicats en empêchant les entreprises d'avoir connaissance de leurs actions et stratégies. La création de cette infrastructure numérique responsable a, en outre, permis de décupler la confiance des membres dans leur syndicat et dans le traitement de leurs données.

Les données relatives aux membres sont stockées en toute sécurité dans des systèmes conçus sur mesure de gestion des relations avec les membres. Ces systèmes sont utilisés pour s'assurer que les membres obtiennent les informations qu'ils souhaitent et dont ils ont besoin. Les syndicats de 2035 ont mis en place des politiques strictes de gouvernance des données concernant le type de données stockées, leur durée, les personnes qui y ont accès et la manière dont elles sont sécurisées. En mettant en place ces collectifs de données de travailleurs gouvernés démocratiquement, les syndicats peuvent réellement bénéficier d'une vision collective des données partagées des membres. Les syndicats ont mis en place des systèmes sécurisés pour partager ces informations entre eux sans partager les jeux de données individuels eux-mêmes.

5. Services syndicaux inclusifs : Avec la capacité de gérer de nouveaux outils de communication, il est devenu moins difficile de programmer, d'introduire et d'utiliser des bots et des hubs numériques pour servir les membres et offrir des services initiaux aux non-membres. Les membres peuvent chercher instantanément des réponses à leurs questions sur leurs droits et les conventions collectives par le bot de service du syndicat de 2035, qui peut également les mettre rapidement en relation avec des experts. Des informations de fond sur les droits légaux, les conventions collectives et la manière de gérer les conflits ont fourni une base de départ au nombre croissant de travailleurs contractuels et indépendants. Disposant désormais d'un centre numérique, des informations sur mesure et d'un moyen de participer à la démocratie syndicale à distance, ces travailleurs ont le sentiment d'être entendus et vus. Ils ne sont plus des « travailleurs fantômes » cachés aux yeux du public et aux politiques.

Changements structurels chez les syndicats

Tous ces nouveaux systèmes, outils et services ont également nécessité des changements organisationnels.

6. DigiReps : Afin de gérer les aspects techniques complexes de la numérisation du travail et des travailleurs, les syndicats ont introduit une nouvelle cohorte spécialisée de délégués syndicaux : Les représentants numériques (DigiReps). Ces derniers sont formés et mandatés de superviser l'utilisation des technologies numériques sur les lieux de travail. Ils responsabilisent la direction quant à la manière dont les technologies sont utilisées ainsi que des fins auxquelles elles sont destinées. Ils protègent les droits des travailleurs en établissant à quelles fins les outils numériques peuvent et ne peuvent pas être utilisés. Les DigiRep sont des ressources clés pour négocier des clauses numériques dans les conventions collectives. Le fait de disposer de personnes possédant des compétences numériques complètes s'est avéré décisif pour évaluer et

négocier avec succès des questions telles que la manipulation algorithmique, le droit à la vie privée et le droit des travailleurs à contrôler leur identité numérique.

7. Des **unités d'organisation flexibles** : Équipées des compétences générales en matière de syndicalisation enseignées par les FSI (« Fédérations Syndicales Internationales ») et associées à des responsables syndicaux qui connaissent bien le secteur et les entreprises, la syndicalisation stratégique par le biais d'outils de syndicalisation numériques est devenue la norme. Associant de nouvelles tactiques à la capacité d'opérer au-delà des frontières, ces nouvelles unités et méthodes de syndicalisation ont contribué à l'obtention de conventions collectives dans des entreprises multinationales, ouvrant ainsi la voie à de solides négociations nationales et sectorielles en amont et en aval des chaînes d'approvisionnement et de valeur.

Syndicats ouverts

8. Un syndicat physique ouvert

En 2035, le travail se fera de plus en plus à distance, que ce soit à domicile ou dans des espaces de travail coopératifs. Pour faire face à cette nouvelle réalité, les syndicats ont créé des espaces de réunion en ligne sécurisés afin que les membres puissent facilement se connecter et participer aux activités syndicales. Mais ils ont également construit des espaces de travail physiques. Dispersés dans tout le pays, ces espaces de travail sécurisés offrent aux travailleurs la possibilité de se rencontrer, de travailler, d'organiser des réunions et des événements. Les syndicats de 2035 sont loin d'être purement numériques - ils sont devenus la mairie locale des temps modernes, brisant l'isolement en offrant des espaces sociaux.

9. Des **syndicats à plus grande échelle** : Un bon nombre de syndicats ont compris que les défis posés par le monde du travail numérique nécessitent des ressources que des syndicats relativement petits ont du mal à acquérir. Réalisant également que les chaînes d'approvisionnement et de valeur mondiales traversent les frontières des syndicats, une nouvelle vague de coopération et de fusions syndicales s'est mise en marche. En fusionnant, les syndicats peuvent ainsi éviter de coûteuses transformations individuelles et adapter leurs opérations et leurs politiques. Les systèmes mentionnés ci-dessus garantissent que les membres reçoivent des services et des informations spécifiques au secteur et à la profession. Le syndicat est conçu sur mesure pour répondre aux besoins individuels des membres. Les grands syndicats se sont révélés capables de s'organiser en amont et en aval des chaînes d'approvisionnement et de valeur et de tenir les entreprises responsables de ce qui constitue désormais des obligations de diligence raisonnable.

L'avenir des syndicats

Le mouvement syndical a certainement un avenir. Mais il faudra beaucoup de changements - à la fois dans ce que fait le mouvement syndical et dans la manière dont il s'y prend.

Les travailleurs de 2035 ont compris que les technologies numériques ne sont pas nécessairement émancipatrices ou égales pour tous. Au fur et à mesure qu'ils en ressentaient les effets néfastes, la résistance des travailleurs s'est accrue. Les syndicats en 2035 ont opéré des changements audacieux et travaillé ensemble pour remodeler la numérisation du travail et des travailleurs, donner du pouvoir aux personnes marginalisées et offrir aux travailleurs des alternatives qui préservent et protègent leur vie privée.



Les peuples et la planète d'abord, le profit après ! Pour faire le lien entre le présent et ce scénario de 2035, il faudra des changements et des dirigeants syndicaux innovants et courageux pour ouvrir la voie. Autrement, l'affirmation initiale selon laquelle les syndicats n'ont pas d'avenir pourrait bien devenir une réalité.