



Synthèse: "On vous suit"

<http://www.uniglobalunion.org/surveillance>

1 La RFID – va devenir l'une des nouvelles technologies les plus envahissantes du fait de la baisse des prix des microprocesseurs. Elle remplacera les codes-barres sur les produits vendus dans les supermarchés – et pourra suivre les déplacements des travailleurs. Les "marqueurs" RFID pourront être intégrés aux uniformes de travail ou au badge d'identification, et leurs informations recoupées avec d'autres données que détient l'entreprise. Les salariés ignorent souvent cet état de fait. (* Le GMB Royaume-Uni, ver.di Allemagne et UNI Commerce travaillent sur ces questions.)

2 Les ordinateurs portés et la technologie vocale – ont déjà des répercussions sur la vie des travailleurs des entrepôts. Un ordinateur fixé au poignet indique au salarié où il doit se rendre; il porte un scanner fixé sur son index et un casque d'écoute pour recevoir les instructions dictées par l'ordinateur. (* Le GMB Royaume-Uni compare les conditions de travail dans les entrepôts à celles des "sites d'élevage en batterie").

3 La géolocalisation par téléphone cellulaire (mobile) – Intègre de plus en plus le GPS. Elle peut être utile (pour renforcer la sécurité des convoyeurs de fonds et des travailleurs mobiles). Mais un suivi continu peut créer des pressions insidieuses sur les travailleurs – "C'est quelque chose comme Big Brother". (* l'accord obtenu par les travailleurs des postes du Canada interdit l'usage des systèmes de surveillance à des fins disciplinaires ou d'évaluation, excepté en cas d'actes relevant du droit pénal. Amicus Royaume-Uni/Irlande s'est opposé avec succès à l'installation d'un système de géolocalisation sur des véhicules en invoquant les atteintes à la vie privée.)

4 La vidéosurveillance – les informations qui en résultent peuvent être stockées indéfiniment par des systèmes numériques, et être recoupées avec d'autres données. L'UE met en garde contre les logiciels de reconnaissance faciale. Les caméras de surveillance ne sont plus une simple mesure de sécurité mais une source de données – qu'il s'agit de contrôler efficacement. (* Le syndicat suédois des transports s'est opposé à la vidéosurveillance secrète. Une loi a été adoptée pour protéger les travailleurs de Nouvelles Galles du Sud. En Autriche, le consentement du comité d'entreprise est nécessaire. Une convention collective a été signée en Belgique.)

5 Courrier électronique, Internet, surveillance de la frappe clavier – Campagne de l'UNI sur les droits en ligne pour les travailleurs en ligne, et code de pratique bannissant la surveillance clandestine. Le groupe de travail de l'UE sur la protection des données établit des principes de base et limite la surveillance secrète. La surveillance électronique est largement répandue aux États-Unis - 76% des entreprises surveillent l'accès à l'Internet, 55% enregistrent et lisent les courriers électroniques et 36% surveillent la frappe clavier. Des objectifs de rendement démesurés en matière de frappe clavier peuvent conduire à des lésions par gestes répétitifs. (* De nombreux syndicats se sont appuyés sur le Code de l'UNI pour négocier des règles acceptables pour les travailleurs en ligne ; ver.di Allemagne a lancé sa propre campagne sur les droits en ligne.)

6 La surveillance des appels téléphoniques – est largement répandue; près de la moitié des entreprises américaines reconnaissent enregistrer le contenu et la durée des conversations téléphoniques des salariés. Certaines le font en raison d'obligations légales, d'autres à des "fins de formation". Les appels sont de plus en plus enregistrés par ordinateur. Les salariés des centres d'appels sont obligés d'utiliser des formules toutes prêtes (scripts), doivent satisfaire à des contrats d'objectifs, tandis que la technologie de DAA surveille tous leurs faits et gestes, y compris les interruptions pour se rendre aux toilettes. Le contrôle et la surveillance électroniques posent des problèmes de stress. (* Charte de l'UNI sur les centres d'appels. Accord avec les employeurs européens de télécoms (ETNO) sur des lignes directrices à l'intention des centres d'appels. Aux États-Unis, le CWA a conclu des accords avec des entreprises américaines de communication.)

7 Surveillance biométrique et par implants – p.ex. reconnaissance de l'iris et implantation de puces RFID sous-cutanées. La société américaine Applied Digital fabrique déjà un marqueur RFID sous-cutané, le VeriChip. Cette puce électronique peut contenir des informations médicales et faciliter l'entrée dans les casinos. Mais elle peut aussi être implantée chez les travailleurs. Cela pose des risques de santé inconnus et des problèmes d'atteinte à la vie privée.

Conclusions:

Invasion informatique et apparition d'un monde du travail à deux vitesses ? La technologie permet maintenant de surveiller, analyser et vérifier pratiquement chaque fait et geste des travailleurs. Mais certains sont plus surveillés que les autres. Les travailleurs qui possèdent des connaissances à haute valeur ajoutée sont libérés de la surveillance hiérarchique et font un travail intéressant et en équipe. Mais d'autres sont enchaînés par la technologie. Ces contraintes pourraient d'ailleurs être inutiles: "on a de bonnes raisons de penser que la surveillance à outrance est contreproductive".

Il faut craindre qu'elle ne contribue à l'antisyndicalisme. Wal-Mart utilise des caméras pour repérer les travailleurs "soupçonnés de syndicalisme".

Des problèmes de santé et sécurité se posent en raison du stress et des lésions par gestes répétitifs.

Le droit à la vie privée est un droit fondamental des travailleurs. Ce principe est confirmé dans un Recueil de directives pratiques de l'OIT et dans une déclaration de l'UE. Un projet d'accord-cadre de l'UE en ce domaine avait été discuté mais a été remis sur une voie de garage.