



MAGAZINE

S'ADAPTER À UNE NOUVELLE RÉALITÉ DU TRAVAIL



L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, DESTRUCTRICE D'EMPLOIS ?

Inquiétudes, possibilités et limites de l'intelligence artificielle sur le marché du travail européen

RAPPORT

Le tourisme durable au service des travailleurs

INTERVIEW

L'activiste Dunja Robin à propos des femmes handicapées sur le marché du travail

LES SNACK DEBATES D'EZA

Notre nouvelle série d'événements à Bruxelles

NUMÉRO 02/2023

Chers amis et lecteurs, chères amies et lectrices du Magazine EZA,

Un endroit pour vivre en sécurité, une éducation qui assure l'accès démocratique à la société, une sécurité sociale qui n'abandonne pas les personnes lorsqu'elles sont malades ou sans emploi, une solidarité inter-générationnelle qui permet les liens entre jeunes et seniors : autant de garanties essentielles pour une société juste et équitable. Des droits fondamentaux pour tou-te-s, partout et toujours. Nous observons aujourd'hui la vitesse à laquelle l'intelligence artificielle (IA) s'infiltré dans nos vies ; demain encore, elle continuera de transformer le monde du travail. Parmi les garde-fous mentionnés ci-dessus, l'éducation en particulier joue un rôle crucial pour nous préparer à la révolution que l'IA pourrait déclencher dans notre milieu de travail. Pour munir et former la main d'œuvre à son utilisation, les programmes scolaires et de formation professionnelle ainsi que la formation continue devront se concentrer de manière beaucoup plus large sur l'IA que les formations classiques, générales ou techniques actuelles. Comme toute innovation technologique, l'IA peut bien entendu apporter d'utiles contributions, par exemple, à la recherche ainsi qu'aux traitements médicaux. Elle pourrait encore rendre les processus de production moins ardu pour les travailleur-se-s. Mais elle pourrait également mener à la déshumanisation du monde tel que nous le connaissons et menacer de supplanter le potentiel humain.

Ce défi est épineux sur le lieu de travail pour les personnes hautement qualifiées, mais plus encore pour ceux et celles qui n'ont pas d'éducation supérieure. En même temps, les travailleur-se-s inexpérimenté-e-s pourraient sortir gagnants, selon une étude récente. Par ailleurs, nous ne devons pas perdre de vue le fait que la vie privée et les droits démocratiques pourraient également être mis en péril. ZOOM et MS Teams, que nous avons appris à utiliser durant la pandémie de Covid-19, sont aujourd'hui critiqués : ces logiciels auraient en effet surveillé les conversations pendant les réunions dans le but supposé de « former » une intelligence artificielle. Or tous les types d'agents conversationnels à intelligence artificielle pourraient eux aussi exploiter notre correspondance ou nos documents privés si aucune règle ne leur est imposée – sans parler des conséquences possibles de la reconnaissance faciale. Aux Etats-Unis, les principaux acteurs du domaine de l'IA se sont engagés – sans obligation formelle, cependant – à respecter plusieurs règles pour une utilisation sûre et responsable de l'IA. C'est là une première étape, mais ces règles doivent être contraignantes. Au-delà des simples paroles, la standardisation est nécessaire pour assurer une IA fiable. La loi sur l'intelligence artificielle représente la première tentative au monde d'établir un encadrement global de l'intelligence artificielle. Pionnière en la matière, la Commission européenne espère, par son exemple, amener d'autres pays à adopter des lois similaires, comme cela a été le cas pour la réglementation concernant la protection des données. Ce Magazine d'EZA aborde plus en profondeur la loi européenne sur l'intelligence artificielle. Pour souligner l'importance de ce sujet, EZA a décidé au début de l'année que la question de l'IA et de ses conséquences sur le monde du travail serait également évoquée lors du séminaire de lancement à Sofia, à la fin du mois de novembre.

Je suis convaincu que l'intelligence sociale et humaine permettra d'entamer des discussions fructueuses autour de l'intelligence artificielle, afin de relever les défis posés par l'IA tout en utilisant son immense potentiel.

Luc Van den Brande, Président de l'EZA



SOMMAIRE

4

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, DESTRUCTRICE D'EMPLOIS ?

Inquiétudes, possibilités et limites de l'intelligence artificielle sur le marché du travail européen

8

RAPPORT :

Le tourisme durable au service des travailleurs

11

INTERVIEW :

L'activiste Dunja Robin à propos des femmes handicapées sur le marché du travail

14

LES SNACK DEBATES D'EZA :

Notre nouvelle série d'événements à Bruxelles

18

ADRESSE

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, DESTRUCTRICE D'EMPLOIS ?

L'intelligence artificielle (AI) n'a pas attendu la vague de reportages sur ChatGPT dans les médias pour devenir omniprésente dans notre quotidien. Ses applications se multiplient, tout comme les inquiétudes liées à ses conséquences sur le travail et l'emploi. Elle fait aussi débat dans les syndicats et au Parlement européen.

TEXTE : Ralph Würschinger

PHOTOS : Adobe Stock, Ralph Würschinger, Andreas Amann

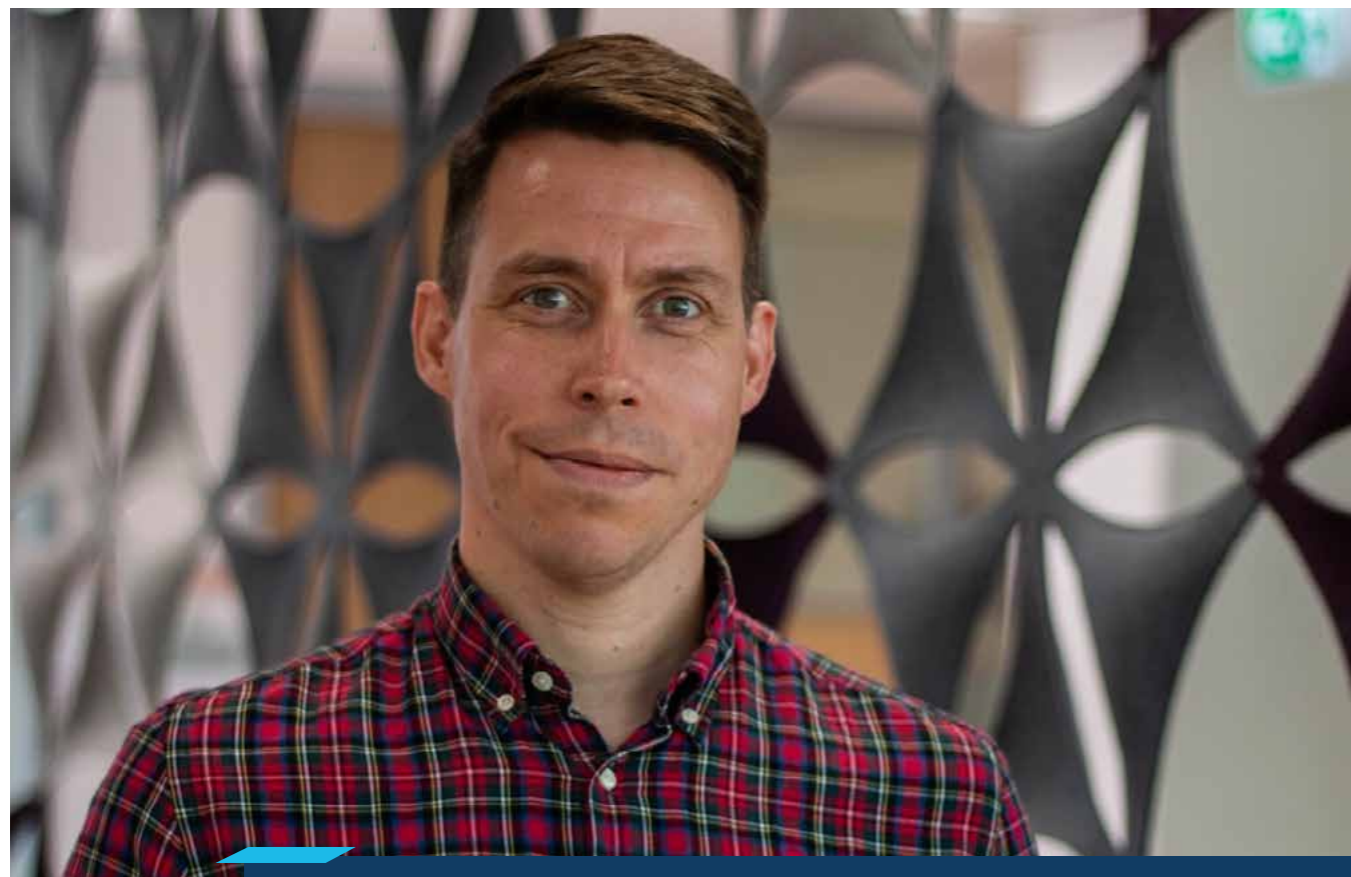


Dans son programme, en 2019, alors qu'elle était encore candidate au poste de Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen écrivait : « Les technologies numériques, en particulier l'intelligence artificielle (IA), transforment le monde à un rythme sans précédent. (...) Nous définirons ensemble les normes applicables à cette nouvelle génération de technologies qui s'imposent à l'échelle mondiale. » Environ quatre ans plus tard, ce projet est en passe de se concrétiser. Un projet de « loi sur l'IA » existe déjà. Les négociations en trilogues ne vont pas tarder à commencer, avec un accord attendu en 2024, mais il faudra sans doute patienter deux années supplémentaires avant qu'elle n'entre en vigueur.

Le projet actuel opte pour une approche fondée sur les risques. Dans ce cadre, les systèmes d'intelligence artificielle sont répartis en plusieurs catégories ou niveaux de risque. Les **systèmes de notation sociale**, qui visent à récolter et classifier des données personnelles afin de vérifier la solvabilité d'une personne ou son droit à des allocations sociales etc., sont jugés inacceptables. Les outils de **prévision policière**, utilisés pour prédire des délits, sont également interdits. La reconnaissance faciale et l'identification biométrique dans l'espace public ne sont pas non plus autorisées par le projet de loi actuel, qui impose aussi de rendre clairement identifiables les photos, textes ou sons mis au point par une intelligence artificielle. Les **logiciels de recrutement** (pour la gestion des travailleur·se·s et l'accès au travail indépendant) seront soumis à des obligations strictes avant de pouvoir être mis sur le marché. Les violations de ces dispositions pourraient être passibles d'une amende pouvant atteindre 30 millions d'euros. Les associations professionnelles considèrent ce projet de loi comme une surréglementation susceptible de freiner la croissance. Les syndicats et les ONG, quant à eux, affirment que la réglementation prévue par l'UE ne tient pas suffisamment compte des employé·e·s.

Une Perturbation potentielle du marché

Un regard outre-Atlantique suffit pour constater à quel point l'IA et son utilisation sont sources de conflits potentiels pour le monde du travail. Au début du mois de juillet 2023, de nombreux scénaristes et acteur·rice·s se sont rassemblés devant le siège de l'entreprise de streaming Netflix à Los Angeles, à l'appel de plusieurs syndicats. Les manifestant·e·s brandissaient des bannières et des panneaux sur lesquels on pouvait lire « No sleep 'til fair deal » (Pas de répit sans accord équitable), « pay me » (Payez nous), « stop trying to make free-lance happen » (Freelance, nous, jamais) mais aussi « AI is not art » (L'IA n'est pas de l'art), « AI wrote this sign » (L'IA a écrit ce panneau) ou encore « AI eats brains » (L'IA mange des cerveaux). Les revendications visaient surtout à adapter la rémunération à l'inflation, mais il s'agit aussi de la première grande manifestation de l'histoire des conflits sociaux où il est question de l'utilisation d'intelligence artificielle. Beaucoup de grévistes s'inquiètent que leurs visages ou leurs voix soient imités à l'aide d'une IA avant d'être utilisés dans un film, voire que les rôles de figurants soient tenus par des personnages numériques. Il·elle·s exigent certaines garanties au sujet de l'utilisation future de l'intelligence artificielle. Mais dans l'Union Européenne aussi, l'IA est depuis bien longtemps un thème important pour les syndicats. « Nous devons réfléchir dès maintenant à l'usage qui sera fait de ces nouvelles technologies. En tant qu'historien, j'ai appris que cela ne se fera pas tout seul », dit Jan-Pieter Daems, membre du conseil d'administration de la CNV, la deuxième plus grande confédération syndicale des Pays-Bas, membre de l'EZA. Il est notamment chargé des questions liées à l'emploi durable ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail. « La première révolution industrielle, au XIX^{ème} siècle, a provoqué un exode rural, avec des conditions de travail mauvaises et précaires dans les villes (...). C'est l'origine de nos syndicats. Il a ensuite fallu que les travailleur·se·s luttent pendant des années, et disent : nous ne travaillerons pas ainsi, nous ne vivrons pas dans ces conditions. J'espère de tout mon cœur que nous n'allons pas nous retrouver bientôt dans la même situation. »



JAN-PIETER DAEMS, HISTORIEN ET MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CNV

L'intelligence artificielle et les algorithmes sont déjà utilisés aux Pays-Bas depuis plusieurs années et ce dans différents domaines, pour détecter les locations illégales à Amsterdam ou gérer les demandes d'allocations familiales, entre autres. Le gouvernement néerlandais a d'ailleurs été condamné à payer une amende de 2,75 millions d'euros en 2022 pour cette dernière application. Pendant des années, les autorités fiscales avaient utilisé de manière discriminatoire et illégale des informations sur la nationalité des personnes et demandé à tort le remboursement d'allocations. Le travail d'enquête a duré près de dix ans. De tels scandales ne doivent pas se reproduire à l'avenir. Dans tout le pays, des communes s'engagent en faveur d'une base de données sur la transparence, dont l'objectif est de fournir une liste de l'ensemble des systèmes automatisés de prise de décision.

Le mélange complexe de l'IA et du marché du travail

Que ce soit dans le dernier épisode de la saga Indiana Jones, où le visage du personnage principal a été rajeuni artificiellement, dans le traitement du COVID, où l'IA permet un diagnostic plus rapide, ou dans la rédaction de textes via ChatGPT, les applications

possibles de l'intelligence artificielle sont innombrables. La CNV aussi utilise l'IA sous forme d'agent conversationnel : quiconque se rend sur la page officielle et souhaite poser des questions à la confédération peut communiquer avec ce robot. Les réponses sont générées par une IA tant qu'aucun-e interlocuteur-riche humain-e n'est disponible. L'intelligence artificielle est capable d'accomplir un certain nombre de tâches plus ou moins complexes rapidement et de manière fiable, parce qu'elle peut accéder à des quantités massives de données et d'algorithmes pour résoudre les problèmes. Elle apprend à reconnaître certains schémas et peut apprendre de ses erreurs, mais encore faut-il que quelqu'un d'extérieur les lui signale. De nombreuses grandes entreprises utilisent des algorithmes ou l'IA depuis des années pour leur recrutement, ce qui a pu mener à des abus. Ces logiciels scannent les employé-e-s actuel-le-s et les candidat-e-s et génère des profils modèles sur la base des paramètres souhaités (niveau de formation, expérience, âge ou sexe, par exemple). Des cas de discrimination ont été découverts récemment : l'algorithme d'Amazon excluait, par exemple, les femmes parce qu'il considérait les hommes comme plus aptes dans le domaine technique. Dans un autre cas, une IA a exclu une minorité ethnique dont les membres vivaient ouvent loin du lieu de travail parce que le logiciel avait découvert une corrélation entre la distance par rapport

au lieu de travail et la fréquence des démissions. Il y a deux ans, en Autriche, le service d'emploi (l'entreprise autrichienne qui remplit le rôle d'une agence publique pour l'emploi) a mis en place un algorithme dont le but était de calculer les chances des demandeur-se-s d'emploi sur le marché du travail. Le programme devait répartir les personnes en trois catégories, ensuite utilisées pour accorder ou refuser des mesures de soutien. L'évaluation se basait sur plusieurs facteurs : l'âge, la nationalité, le sexe, le niveau de formation et l'expérience professionnelle. L'utilisation de cet outil n'est toujours pas permise, pour deux raisons : en plus du manque de cadre légal, il n'est pas possible pour les personnes concernées de comprendre pourquoi elles ont été mises dans une catégorie ou une autre. Une décision sera prise cette année. Le syndicat des services publics en Autriche espère que le système basé sur cet algorithme ne sera pas utilisé en l'état. Sur son site web, on peut lire : « La catégorisation entre des candidat-e-s « faciles » ou « difficiles » à placer est à elle seule – sans programme d'aide à grande échelle – discriminatoire vis-à-vis des personnes handicapées, des personnes issues de l'immigration et des mères. »

Une adaptation à un nouveau monde du travail qui provoque des inquiétudes

Les expert-e-s du monde entier le disent : l'intelligence artificielle jouera un rôle de plus en plus important. Une étude commanditée par l'ITRE (Commission

de l'industrie, de la recherche et de l'énergie du Parlement européen) prédit que la productivité du travail augmentera grâce à l'IA de 11 à 37 % d'ici 2035. Cette technologie a aussi un impact positif sur les progrès en vue des objectifs de développement durable (ODD) et peut permettre d'accélérer le développement de nouveaux traitements – pour ne citer que quelques-unes de ses applications. D'un autre côté, l'étude aboutit aussi à la conclusion que l'IA provoquera une perte significative de postes de travail. Elle créera aussi de nouveaux emplois mieux payés, mais il n'est pas possible de dire dans quelles proportions. Au mois de juin 2023, McKinsey a publié un rapport indiquant que l'IA générative (c'est-à-dire capable de produire du texte, des images ou du son) était susceptible d'automatiser 60 à 70 % du volume de travail aux Etats-Unis. Quelques mois avant, Goldman Sachs avait publié son propre rapport, selon lequel les domaines suivants sont les plus menacés par l'IA : les emplois de bureau ou administratifs (46 %), les métiers juridiques (44 %), les métiers de l'architecture et de l'ingénierie (37 %) et les processus commerciaux et financiers (35 %). Le rapport indique que tout dépendra de la capacité des employé-e-s à s'adapter. Pour Jan-Pieter Daems, la responsabilité revient surtout aux employeur-se-s. « 60% des employeur-se-s ne donnent pas à leurs employé-e-s les moyens nécessaires pour bien gérer le passage au numérique pour faire face à l'avenir de leur métier. » Il s'appuie sur un sondage mené par la CNV en 2023. Aujourd'hui déjà, des travailleur-se-s inquiets se tournent vers la confédération syndicale : ils craignent de ne pas être en mesure de s'adapter aux exigences liées à leur travail dans l'avenir.



PROF. SABINE PFEIFFER EST CHERCHEUSE SPÉCIALISÉE DANS LA TECHNOLOGIE, L'EMPLOI ET LA SOCIÉTÉ

« C'est la logique de notre système économique : chaque entreprise voit arriver une nouvelle technologie et se demande si elle est capable de remplacer de la main d'œuvre humaine », affirme le Pr. Sabine Pfeiffer, de l'université Friedrich Alexander à Nuremberg en Allemagne. Elle ajoute : « La plupart du temps, la technologie ne remplace que certaines tâches spécifiques. Au cours des décennies passées, beaucoup d'emplois ont disparu ici (dans l'Union européenne, NDLR), non pas à cause de la technologie, mais à cause de notre système économique mondialisé, où la main d'œuvre est payée dans d'autres parties du monde.

Là-bas, bien souvent, les personnes travaillent dans des conditions moins automatisées. » Sabine Pfeiffer est sociologue spécialisée dans la technologie, l'emploi et les affaires sociales. Elle est également l'un des membres fondateurs du « Rat der Arbeitswelt » (Conseil du monde du travail), une cellule d'expert qui conseille le Ministère fédéral allemand du travail et des affaires sociales. Pour elle, les inquiétudes suscitées par l'IA sont exagérées : elle jette surtout un regard critique sur des chefs d'entreprise comme Elon Musk ou Sam Altman, directeur d'OpenAI. D'un côté, Musk demande que le développement des IA s'arrête à un certain niveau pendant six mois, mais d'un autre, il continue à travailler sur l'IA de ses véhicules Tesla. Sam Altman propose un développement prudent et lent de l'IA et défend plus de réglementation en évoquant des scénarios où une IA puissante provoquerait de graves accidents et des troubles sociaux. En même temps, il a mis sur le marché, au printemps 2023, une nouvelle version de ChatGPT, qui améliore nettement les résultats obtenus par rapport à l'IA précédente. « Ce genre d'avertissements n'aide personne. Les expert-e-s devraient plutôt informer les gouvernements ce que l'IA peut faire, et où sont ses limites. » La sociologue indique clairement que les IA ne vont mener ni à une dystopie ni à une utopie, et que cette technologie n'est pas une panacée : « Tout dépend des domaines d'application. Il ne faut pas utiliser l'IA lorsqu'elle est susceptible d'avoir des conséquences sur les êtres vivants ou sur des infrastructures critiques. » Toujours selon elle, l'intelligence artificielle n'est ni rentable ni sensée dans de nombreux secteurs d'activité : de son point de vue, dans bien des domaines, les compétences des travailleur-se-s dépassent

les capacités de l'IA. « Evidemment, l'IA va détruire des emplois », ajoute Sabine Pfeiffer, mais pas dans les proportions indiquées par les médias.

Des solutions à l'échelle européenne

Pour éviter tout scénario catastrophe, les organisations de défense des droits humains et les confédérations syndicales comme la CNV et la CES font pression sur le Parlement européen. Pour ces organisations et syndicats, le projet existant de loi IA manque d'ambition. Selon Esther Lynch, secrétaire générale de la CES, « Nous devons nous assurer que là où des emplois seront partiellement ou totalement détruits, ou là où des secteurs industriels entiers seront supplantés, nous puissions créer de nouveaux emplois de qualité. » Pour Jan-Pieter Daems, de la CNV, cette loi est un pas important, mais ne va pas suffisamment loin. « Nous avons besoin que le patronat propose des formations continues à la main d'œuvre, mais aussi de formations à destination des travailleur-se-s qui ont perdu leur travail en raison de l'IA dans tous les pays de l'Union européenne, afin de leur proposer le soutien nécessaire pour trouver un emploi dans un autre domaine. »

Sabine Pfeiffer, quant à elle, est sceptique : de son point de vue, il faudra attendre que des lois soient votées au niveau national et que des sanctions contraignantes soient mises en place pour que cette loi fasse une vraie différence. Au niveau intergouvernemental, une première version d'un code de conduite non-contraignant existe déjà entre l'UE et les Etats-Unis, dans lequel la loi sur l'IA pourrait être intégrée. Dès que la loi sur l'IA aura été votée, il appartiendra aux Etats-membres de respecter ses dispositions, voire d'alourdir les restrictions. D'ici-là, la CNV cherche à entamer un dialogue à l'échelle de l'UE mais aussi au niveau national dans l'espoir de faire entendre ses revendications. « Je pense que de grandes opportunités existent pour nous en tant que travailleur-se-s et syndicats pour créer une société meilleure, plus belle et plus juste. Mais tout dépend de savoir si les humains contrôlent la technologie, ou si c'est elle qui prend le contrôle. »



Pour plus d'informations sur les questions liées à l'intelligence artificielle, écoutez le podcast « **We Work Europe** » en cliquant ici.

DES VACANCES PLUS DURABLES – POUR LES EMPLOYÉ·E·S AUSSI

Comment le tourisme durable peut-il aider à garantir de meilleures conditions de travail, et quels sont les défis auxquels ce secteur doit faire face ? Visite dans l'Algarve, au Portugal.



TEXTE : Lukas Fleischmann
PHOTOS : Lukas Fleischmann

Au mois de mai 2023, l'arrière-pays de la côte portugaise d'Algarve était déjà totalement sec : la pluie, habituellement abondante au printemps, n'est pas tombée cette année. C'est donc sur une route très poussiéreuse que Bosi conduit les touristes de l'aéroport de Faro à l'hôtel. Bosi a presque 30 ans et préfère ne pas nous donner son nom de famille. Il est originaire du Brésil, mais vit depuis 15 ans au Portugal, où il exerce depuis peu le métier de chauffeur. « Il n'y a pas grand-chose d'autre à faire ici », dit-il en conduisant son minibus. « J'aime bien conduire et parler aux gens. » Son avis sur la sécheresse actuelle ? « C'est bon pour le tourisme parce

que la période des vacances est plus longue maintenant au Portugal. Beaucoup de touristes ne viennent ici que pour les hôtels et leurs piscines, de toute façon, alors peu importe que le paysage soit sec derrière les hôtels ! » A ce moment de la journée, Bosi travaille déjà depuis dix heures. Pendant la haute saison, il n'est pas rare que les conducteur-riche-s comme lui travaillent jusqu'à 16 heures d'affilée. « Mais en hiver, c'est vide, alors il n'y a pas de travail. Je dois beaucoup travailler en été pour pouvoir tenir tout l'hiver. » Pendant les mois de grande affluence, de mai à septembre, Bosi dit gagner jusqu'à 1 000 euros par mois. Le salaire minimum est de 740 euros au Portugal,

mais dans cette région, le coût de la vie est très élevé. Son appartement lui coûte 600 euros par mois –été comme hiver. Il faut donc gagner suffisamment d'argent pendant la saison pour payer le loyer toute l'année. Les gros investissements étrangers et les projets de développement touristique font augmenter les loyers d'années en années, mais les salaires, pour la plupart, stagnent. L'exemple de Bosi illustre un dilemme auquel de nombreux pays très dépendants du tourisme sont confrontés : les saisonnier·ère·s qui travaillent dans le domaine du tourisme de masse doivent travailler de très longues heures en été pour réussir à joindre les deux bouts en hiver. Ces travailleur·se·s sont rarement syndiqué·e·s, les salaires augmentent donc très peu, mais beaucoup acceptent ces conditions, faute d'alternatives. Une grande partie d'entre eux·elles est originaire d'Amérique du Sud, notamment du Brésil ou de Colombie. Le chômage et l'espoir d'une vie meilleure en Europe poussent de nombreuses personnes à tenter leur chance dans le secteur du tourisme au Portugal. En raison de la forte demande de main d'œuvre, il n'est pas difficile de trouver du travail. Contrairement à de nombreux autres secteurs, les obstacles formels à l'embauche sont peu nombreux : après un mois ou deux de familiarisation, une personne peut commencer à travailler à l'hôtel, ou, comme Bosi, en tant que conducteur·rice. Beaucoup parviennent ainsi à gagner

leur vie, mais la crise climatique est un danger pour de nombreuses destinations touristiques du Sud de l'Europe. Les sécheresses et les grosses chaleurs sont une menace pour ce qui est aujourd'hui un pilier de nombreuses économies nationales : le tourisme représente environ 15 % du PIB portugais – un chiffre qui atteint même 50 % dans les régions de l'Algarve, de Madère et des Açores. Pour le moment, le changement climatique bénéficie à la région, en prolongeant la haute saison. Mais à moyen et long terme, les mois de juillet et août très chauds et secs pourraient être une menace pour l'approvisionnement en eau et amener les vacancier·ère·s à choisir des régions plus fraîches. L'ancienne haute saison touristique pourrait donc être décalée au début de l'hiver dans un avenir plus ou moins proche, mais des paysages entiers pourraient être détruits par la sécheresse d'ici-là.

Faire d'une pierre deux coups grâce au tourisme durable

Le tourisme durable pourrait être la solution pour améliorer à la fois les conditions de travail des employé·e·s et la situation environnementale sur place. Concrètement, l'idée est de faire en sorte que les touristes produisent aussi peu de CO2 que possible, en maximisant l'utilisation des transports en commun pendant leur séjour, par exemple. Il est aussi recommandé de manger local, dans les villes et villages, et de choisir, d'une manière générale, une consommation plus durable qui ne génère pas de longs déplacements de marchandises. Il s'agit aussi de respecter et de protéger la biodiversité dans les régions concernées, en préservant les habitats naturels. Cette forme de « tourisme doux » permettrait de faire de l'Algarve une destination touristique attrayante toute l'année. Dans la région, il est aujourd'hui possible de randonner ou de faire des balades à vélo même en hiver : en raison du changement climatique, même les mois les plus froids, normalement humides et venteux, sont aujourd'hui doux et ensoleillés. En théorie, cette forme de tourisme plus respectueux de l'environnement a des conséquences positives sur les employé·e·s sur place : le pic de fréquentation est moins élevé pendant les mois les plus chauds, et il·elle·s peuvent conserver leur emploi toute l'année, sans dépendre d'emplois précaires pendant l'été. Le passage d'un tourisme de masse, à bas coût, à un tourisme durable permettra aussi de limiter la pression sur les prix : les hôtels, restaurants et agences auront donc plus d'argent pour proposer des salaires plus justes.

Une réalité complexe

Pour Lino Martins, directeur d'hôtel et responsable des ventes, cette révolution est entamée depuis longtemps déjà. Le groupe hôtelier pour lequel il travaille exploite cinq hôtels au Portugal.



LINO MARTINS, DIRECTEUR DES VENTES

« Avant, aucun de nos hôtels n'était ouvert l'hiver. Aujourd'hui, trois d'entre eux accueillent des visiteurs toute l'année. » Sur son site web, l'hôtel utilise aussi l'écologie comme argument de vente. « Pour nous, la question de la gestion de l'eau est de plus en plus importante. Nous avons donc plusieurs circuits d'eau, imbriqués les uns dans les autres. L'eau des lavabos est filtrée, puis réutilisée, notamment pour les toilettes. Nous essayons aussi de réduire fortement l'utilisation de plastique et avons installé des panneaux solaires pour l'approvisionnement en électricité », explique M. Martins.

Pourtant, l'hôtel propose aussi l'inverse du tourisme durable : des buffets à volonté à toutes les heures du jour et de la nuit, plusieurs grandes piscines et un site isolé loin des villes et villages, dont les grandes entreprises et les multinationales profitent plus que les entreprises et restaurants locaux. Les chambres sont climatisées à 18 °C, et chacune est équipée d'un frigo dans lequel se trouve une petite bouteille d'eau. Les visiteurs arrivent en avion, et sont ensuite acheminés jusqu'à l'hôtel par un service de navettes gratuites. « Nous sommes conscient que tout n'est pas parfait, mais nous continuons à évoluer », nous dit Lino Martins. Plus de 150 personnes travaillent dans le nouvel hôtel du groupe, près de la réserve naturelle de Rio Formosa. Là encore, M. Martins fait preuve de franchise : « Si vous êtes à la recherche d'un emploi facile, ou si vous voulez passer beaucoup de temps avec votre famille, le secteur du tourisme n'est pas pour vous. Mais nous avons pris diverses mesures pour essayer d'améliorer les conditions de travail. » Son groupe a notamment construit des logements à proxi-

mité de l'hôtel, dans lesquels les employé·e·s peuvent vivre à peu de frais. L'hôtel dit aussi verser des salaires nettement supérieurs au salaire minimum au Portugal. Le revers de la médaille : ce nouveau bâtiment consomme énormément de ressources, de surface, et provoque un exode de la population locale dans les villes et villages des environs. Et puis, plus il y a d'hôtels de ce type, plus il y a de touristes... L'aéroport de Faro, par exemple, achemine chaque année 9 millions de passagers, un retour aux niveaux pré-pandémie. Mais malgré ces évolutions, les employé·e·s de l'hôtel de Lino Martins sont, dans l'ensemble, se disent satisfaits des conditions de travail sur place. Les prestations supplémentaires dont ils bénéficient, comme le logement mis à disposition par l'hôtel, sont souvent mises en avant.

Une vue d'ensemble

Ana Paula Fernandes Martins est maire de Tavira. Cette ville de 25 000 habitant·e·s est située dans l'Algarve, et son économie dépend du tourisme de masse et de l'agriculture. Ana Paula s'inquiète de plus en plus pour sa ville. « Ici, la plupart des gens travaillent dans le secteur du tourisme, mais nous n'avons pas eu de pluie depuis le mois de décembre. S'il n'y a pas d'eau, il n'y a pas de vie, et donc pas non plus de travail, sans même parler de tourisme », nous dit la maire. Quelles sont les solutions mises en place par les décideurs politiques locaux pour contrer ce problème ? Elle répond simplement : « C'est difficile. Nous avons besoin d'énormes investissements, mais plus encore, nous avons besoin

EMPLOYÉE D'UN HÔTEL « TOUT COMPRIS »





ANA PAULA FERNANDES MARTINS, MAIRE DE TAVIRA

de temps pour les mettre en œuvre. Nous pouvons commencer par réduire la consommation d'eau dans les jardins et promouvoir les mesures de réutilisation. » Pour elle aussi, l'avenir appartient au tourisme durable, qui constitue selon elle la seule alternative soutenable. Elle considère aussi que les grandes entreprises touristiques doivent faire face à leurs obligations : « elles pourraient payer davantage et défendre un modèle encore plus durable. Elles en ont les moyens. »

Mais le calcul n'est pas si simple. Le tourisme de masse, très gourmand en ressources, a été fortement subventionné ces dernières décennies. Les statistiques le montrent : selon le portail statistique national PORTDATA, par exemple, la consommation d'eau de la ville de Tavira était vingt fois plus élevée en 2020 qu'en 1995, malgré la baisse occasionnée par la pandémie et l'absence de tourisme. L'administration locale ne semble pas parvenir à conjuguer tourisme et développement durable. Les critiques affirment également que beaucoup trop d'autorisations sont accordées à de grands projets hôteliers sans tenir compte de la charge supplémentaire qu'ils représentent pour les ressources locales, et ce dans l'Algarve, mais aussi dans de nombreuses autres régions touristiques du pays. Tant que cette tendance ne s'inver-

sera pas, le nombre croissant de complexes hôteliers va multiplier les emplois précaires dans le tourisme, et faire, à long terme, plus de mal que de bien à la société et à l'écologie de la région.

L'avenir des vacances équitables est durable

La situation dans laquelle se trouvent les employé-e-s et les touristes est complexe. Mais une chose est claire : pour préserver l'Algarve et améliorer l'emploi, il faut impérativement s'éloigner du modèle traditionnel de tourisme de masse. Cette transition entraînerait aussi des conséquences positives pour l'emploi, car un tourisme durable toute l'année permettrait d'offrir des conditions de travail plus stables et plus équitables. La responsabilité revient aux entreprises touristiques, qui doivent mettre davantage l'accent sur la durabilité, mais aussi aux autorités locales, qui doivent garantir le cadre nécessaire. Les consommateur-riche-s peuvent cependant aussi influencer, par leurs décisions, quelle sera leur empreinte personnelle lors de leurs vacances d'été – pas seulement sur la nature, mais aussi sur les personnes qui travaillent autour d'eux.



Ce texte a été rédigé dans le cadre du séminaire « De linéaire à circulaire : le rôle des organisations de travailleurs dans l'économie circulaire », organisé par FIDESTRA Portugal, la Plateforme internationale de coopération et migration (IPCM) et l'EZA à Cabanas de Tavira en mai 2023. Le podcast correspondant présente d'autres employé-e-s qui défendent une transition vers un tourisme plus durable.

« LES FEMMES EN SITUATION DE MALADIE CHRONIQUE OU DE HANDICAP COMPTENT PARMIS LES PERSONNES LES PLUS MARGINALISÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL »

Rien que dans l'Union européenne, on estime à 60 millions le nombre de femmes vivant avec une maladie chronique ou un handicap. La militante allemande Dunja Robin évoque les stratégies permettant d'améliorer la situation de l'un des groupes les plus marginalisés sur le marché du travail.



DUNJA ROBIN DANS SON BUREAU À MUNICH

« MIEUX ENCORE, LES EMPLOYEURS POURRAIENT CONSIDÉRER L'EMBAUCHE D'UNE FEMME EN SITUATION DE HANDICAP NON PAS COMME UN DÉFI, MAIS PLUTÔT COMME UNE OPPORTUNITÉ, VOIRE UNE SOLUTION À CERTAINS DE LEURS PROBLÈMES ACTUELS. »

INTERVIEW : Lukas Fleischmann

PHOTOS : Lukas Fleischmann

EZA : Bonjour, Dunja ! Vous êtes une militante originaire de Munich et vous êtes également directrice du réseau « Netzwerkfrauen Bayern » (réseau des femmes et filles en Bavière). Vous travaillez à l'amélioration de la situation des femmes et des filles vivant avec une maladie chronique ou un handicap. À l'échelle européenne, combien de personnes sont-elles concernées ?

Dunja Robin : Selon le Forum Européen des Personnes Handicapées, plus de 100 millions de personnes vivent avec un handicap. Les femmes et les filles constituent 60 % de cette population : elles sont donc environ 60 millions. J'ai été très étonnée lorsque j'ai lu ce chiffre pour la première fois, et il me semble important de souligner que ces données ne sont qu'une estimation. Mais elles montrent que le handicap et les maladies chroniques sont bien plus fréquents que nous le pensions.

EZA : Pouvez-vous nous expliquer pourquoi l'on constate cette différence de 10 % entre les femmes et les hommes dans les cas de maladie chronique ou de handicap ?

Dunja Robin : Je n'en suis pas totalement certaine, mais je pense que c'est sans doute en partie dû au fait que les femmes ont tendance à vivre plus longtemps. Beaucoup de personnes acquièrent un handicap en vieillissant. Ce qui révèle un autre problème : les handicaps peuvent être très divers. Il y a des handicaps visibles, par exemple lorsque les personnes sont en chaise roulante, mais aussi des handicaps invisibles, comme l'autisme. Le handicap peut aussi être temporaire, après un traitement contre le cancer, par exemple.

EZA : Les personnes en situation de handicap comptent parmi les groupes les plus marginalisés sur le marché du travail. Cela se montre dans le taux de chômage ou dans la précarité de l'emploi. Selon les statistiques, les femmes et les filles en situation de handicap ou de maladie chronique sont encore plus affectées. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

Dunja Robin : C'est un peu comme regarder à la loupe l'égalité entre les sexes. Des inégalités existent déjà chez les personnes sans handicap, et elles sont renforcées par un handicap ou une maladie chronique. La marginalisation économique des femmes handicapées sur le marché du travail est sans doute le résultat de plusieurs facteurs, comme les préjugés sociaux, le manque de systèmes de soutien ou encore des obstacles liés aux lieux de travail, qui ne sont pas adaptés aux besoins spécifiques des femmes en situation de handicap. Cela est lourd de conséquences : en 2021, une étude de l'institut Sinus révélait qu'en Allemagne, sur le marché du travail, les femmes handicapées gagnent en moyenne 667 euros de moins par mois que les hommes handicapés. Parallèlement, elles sont confrontées à une charge plus lourde de travail informel non-rémunéré et de responsabilités de soin. Les chiffres sont étonnants : 78 % des femmes en situation de handicap sont concernées par cette charge supplémentaire. C'est quasiment le même chiffre que pour les 80 % de femmes sans handicap. Chez les hommes, 40 % des hommes en situation de handicap accomplissent du travail informel non-rémunéré, contre 30 % des hommes sans handicap. Ce chiffre aussi est remarquable.

EZA : Parlons des solutions possibles. Que peuvent faire les employeurs pour améliorer la situation ?

Dunja Robin : La première étape, qui est sans doute aussi la plus essentielle, consiste à prendre conscience du problème et à encourager la réflexion et la recherche de solutions. Mieux encore, les employeurs pourraient considérer l'embauche d'une femme en situation de handicap non pas comme un défi, mais plutôt comme une opportunité, voire une solution à certains de leurs problèmes actuels. Une main d'œuvre diverse et un lieu de travail inclusif ont des avantages évidents pour l'entreprise : une productivité augmentée, un effet positif en termes de réputation, des possibilités plus larges de commercialisation et une amélioration de la créativité. Je suppose que chaque pays de l'Union européenne propose des solutions de soutien pour atténuer les dépenses occasionnées par les ajustements nécessaires ou les outils d'assistance, ainsi que des plateformes de conseil.

En utilisant les connaissances acquises, les employeurs peuvent créer et faire vivre un plan d'inclusion complet, ancré dans la culture d'entreprise et qui encourage la diversité. Il faut tenir compte des diverses facettes comme le recrutement, l'intégration, la formation continue, l'évolution professionnelle, le soutien dans les cas où le handicap est acquis pendant que la personne est employée par l'entreprise, ainsi que les périodes de transition, lorsque l'on revient de congé parental, par exemple, ou à l'approche de la retraite.

EZA : Comment les syndicats peuvent-ils aider ?

Dunja Robin : Les syndicats peuvent aller au-delà de la sensibilisation et mettre en œuvre des mesures concrètes par le biais des conventions collectives. Voici quelques exemples : les syndicats peuvent négocier des clauses de non-discrimination qui excluent explicitement toute discrimination basée sur le handicap. Cela peut aider à garantir l'égalité de traitement et d'opportunités pour les femmes

« UNE MAIN D'ŒUVRE DIVERSE ET UN LIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ONT DES AVANTAGES ÉVIDENTS POUR L'ENTREPRISE : UNE PRODUCTIVITÉ AUGMENTÉE, UN EFFET POSITIF EN TERMES DE RÉPUTATION, DES POSSIBILITÉS PLUS LARGES DE COMMERCIALISATION ET UNE AMÉLIORATION DE LA CRÉATIVITÉ. »

et les filles en situation de handicap. Les syndicats peuvent également obliger les employeurs à fournir des solutions adaptées pour les employé·e·s handicapé·e·s, comme des horaires de travail flexibles, des outils d'assistance ou des aménagements du lieu de travail. Ceci est particulièrement important pour les femmes qui ont également des responsabilités de soin. Certains syndicats négocient la mise en place de quotas d'embauche pour les personnes handicapées, ce qui oblige les employeurs à s'assurer qu'un certain pourcentage de la main d'œuvre est composée de personnes en situation de handicap. Les syndicats peuvent aussi défendre l'établissement, sur le lieu de travail, de comités Équité, Diversité et Inclusion, notamment sur les questions de handicap. Enfin, ils peuvent aider à négocier des politiques souples en matière de congés liés au handicap, qui ne pénalisent pas les personnes concernées.

Infobox 1

En mars 2021, l'EZA a publié une étude intitulée « Personnes en situation de handicap sur le marché du travail – Leviers pour augmenter le taux d'emploi » en collaboration avec l'HIVA, Institut de recherche sur le travail et la société à Louvain, en Belgique. Vous pouvez accéder à cette étude et la télécharger à l'adresse suivante : www.eza.org. Vous y trouverez des informations supplémentaires sur le sujet de cet entretien. L'étude souligne, par exemple, qu'il n'y a pas ou peu d'implication des syndicats dans des projets innovants visant à renforcer l'intégration des personnes en situation de handicap. « Bien que de nombreux syndicats dans les différents pays défendent activement et publiquement les droits des personnes handicapées sur le marché du travail, ils ont rarement été impliqués dans la conception ou la mise en œuvre des différents projets. » Cependant, selon les auteurs, il existe pour les syndicats des possibilités bien réelles de jouer un rôle plus important et d'améliorer les chances des personnes handicapées sur le marché du travail, tout en augmentant le nombre d'adhérents et le soutien apporté aux syndicats eux-mêmes.

« JE VOUDRAIS AUSSI SOULIGNER À NOUVEAU QUE LES INQUIÉTUDES LIÉES AU FAIT QUE CES TRAVAILLEUSES POURRAIENT ÊTRE PLUS SOUVENT MALADES QUE LES AUTRES, MOINS MOTIVÉES OU MOINS PRODUCTIVES POUR QUELQUE RAISON QUE CE SOIT SONT, DANS LA PLUPART DES CAS, INFONDÉES. »

EZA : Le principe 17 du Socle européen des droits sociaux souligne que les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu leur permettant de vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins. En même temps, la plupart des pays de l'Union européenne ont mis en place des systèmes de quotas pour les entreprises privées ou publiques et les institutions. Alors, sensibilisation ou quota ? Avons-nous besoin de plus de réglementation, notamment au niveau européen, ou préférez-vous une stratégie axée sur la sensibilisation et l'éducation ?

Dunja Robin : Pour trouver des solutions visant à promouvoir l'inclusion, une approche équilibrée qui conjugue sensibilisation, éducation et réglementation peut s'avérer la plus efficace. Simplement imposer des mesures sans compréhension ni soutien peut provoquer frustration et résistance, mais se fier uniquement à des engagements non-contraignants n'est souvent pas suffisamment ambitieux pour atteindre les résultats souhaités. Je pense qu'il est crucial d'établir un cadre, avec des directives claires et des conséquences perçues comme équitables. Ce cadre doit comprendre des campagnes de sensibilisation, des initiatives d'information et d'éducation, des mesures incitatives et dissuasives, et des règles bien définies. Les quotas ont fait leurs preuves, surtout à court terme : ils sont un moteur pour initier les transformations souhaitées.

EZA : Une meilleure intégration des femmes et des filles en situation de maladie chronique ou de handicap serait-elle un avantage économique pour l'Union européenne ?

Dunja Robin : Absolument ! L'intégration des femmes et des filles vivant avec une maladie chronique ou un handicap dans le monde du travail et dans la société comporte plusieurs avantages économiques pour l'Union européenne. L'augmentation de la main d'œuvre et de la productivité par exemple : en intégrant les femmes et les filles handicapées sur le marché du travail, l'Union européenne pourrait disposer de plus de main d'œuvre. Leurs points de vue et compétences uniques peuvent aussi contribuer à l'innovation et à la productivité. N'oubliez pas que nous parlons ici de 60 millions de personnes, chacune ayant des compétences individuelles. Je voudrais aussi souligner à nouveau que les inquiétudes liées au fait que ces travailleuses pourraient être plus souvent malades que les autres, moins motivées ou moins productives pour quelque raison que ce soit sont, dans la plupart des cas, infondées. Il faut également tenir compte de la réduction de la dépendance à l'égard des allocations sociales. Lorsque les femmes et les filles handicapées ont un emploi, elles sont moins susceptibles de dépendre de programmes d'aide sociale. Cela peut réduire la charge pour les assurances sociales mais aussi générer des recettes fiscales supplémentaires : des personnes bénéficiant des allocations sociales peuvent ainsi devenir des membres productifs de la société et des contribuables. Troisièmement, comme je l'ai mentionné plus haut, une main d'œuvre plus diverse apporte des avantages clairs aux entreprises.

Infobox 2

En mars 2021, la Commission européenne a adopté la Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030. Elle contient un ensemble de mesures et d'initiatives comme le centre de ressources « AccessibleEU » et la Carte Européenne du Handicap, qui vise à faciliter un soutien approprié lorsque des personnes handicapées voyagent ou déménagent dans un autre pays de l'Union européenne. Une stratégie renouvelée en matière de ressources humaines a également été mise au point pour la Commission européenne. Elle inclut des mesures pour promouvoir la diversité et l'inclusion. Pour plus d'informations : www.ec.europa.eu.

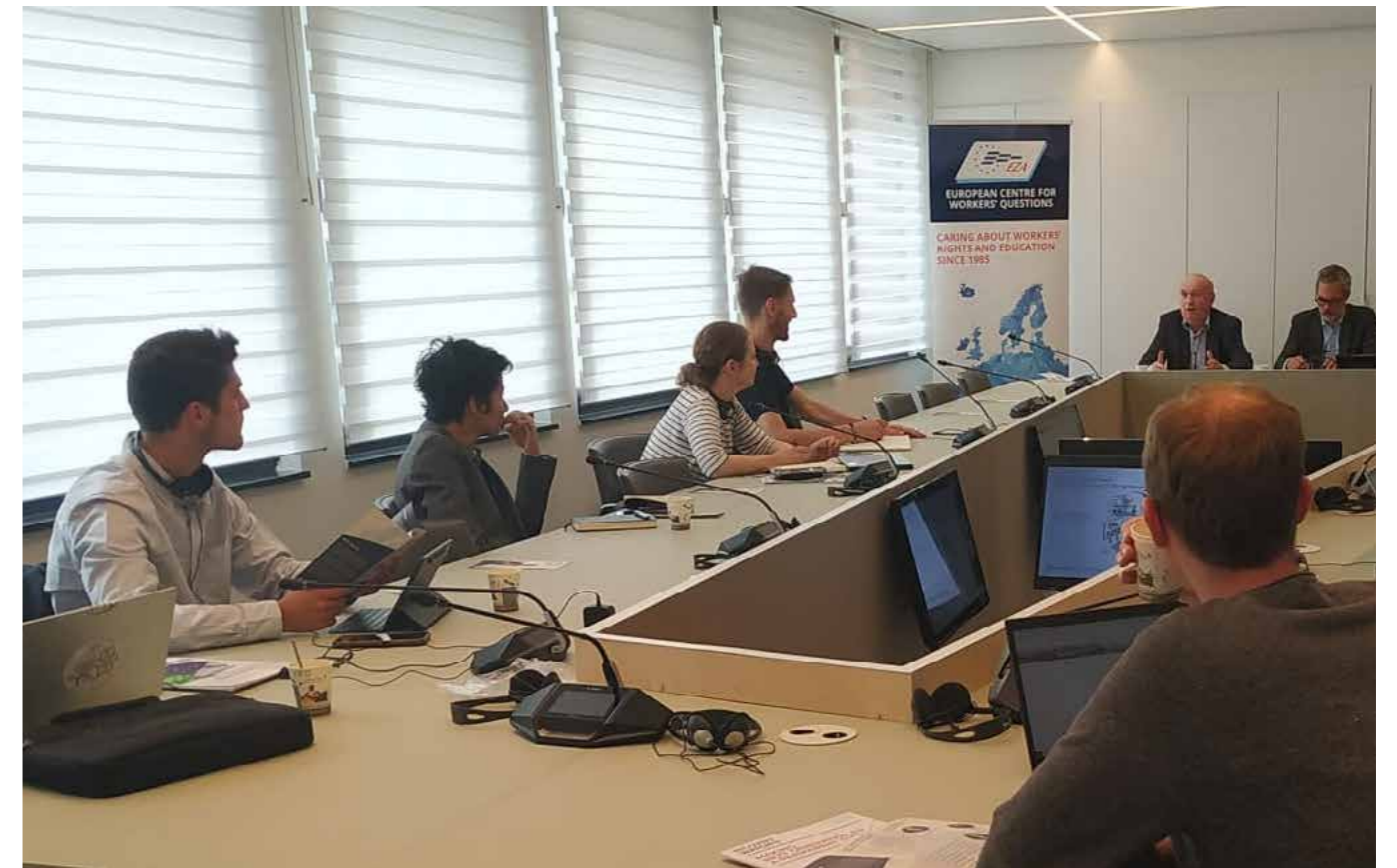


Dunja Robin, née à Ingolstadt en 1985, est directrice du réseau « Netzwerkfrauen Bayern » depuis 2017. Cette association de femmes représente les intérêts des femmes et des filles en situation de handicap ou de maladies chroniques. L'association propose ses conseils en tant que réseau de pairs, ce qui signifie que seules des personnes concernées conseillent d'autres personnes concernées. Elles conseillent leur groupe-cible sur des sujets spécifiques, organisent des réunions afin de permettre des rencontres en direct ou établissent des contacts avec d'autres organisations, personnes ou initiatives. Dunja Robin a étudié le travail social et connaît personnellement et professionnellement les nombreux obstacles que rencontrent les femmes handicapées sur le marché du travail. Pour en savoir plus sur Dunja, vous pouvez écouter le dernier épisode du podcast EZA « We Work Europe ».



« SNACK DEBATES » D'EZA : NOTRE NOUVELLE SÉRIE D'ÉVÈNEMENTS À BRUXELLES

Une nouvelle série d'évènements pour débattre des évolutions les plus importantes de la politique sociale européenne



TEXTE : Sergio De la Parra
PHOTOS : EZA

Au mois de juin, notre équipe de Bruxelles a lancé les « Snack Debates » d'EZA. Ce nouveau format vise à renforcer notre présence à Bruxelles tout en offrant à nos membres et à nos ami·e·s dans la capitale un nouvel espace pour échanger autour des évolutions les plus importantes de la politique sociale européenne. En plus de constituer une plateforme d'échange, ces évènements hybrides ou en présentiel offrent à nos participant·e·s une occasion de créer un réseau avec des organisations aux valeurs similaires.

Pour ce faire, nous invitons des experts dans les domaines concernés, qui nous aident à mieux comprendre le thème du jour dans le cadre d'un débat informel. Pas de grande conférence, pas de banquet coûteux. Seulement des contenus intéressants, servis sous forme de « snack ». Les deux premiers débats – l'un en ligne, l'autre en format hybride – se sont concentrés respectivement sur l'Année européenne des compétences et la réforme du Pacte de Stabilité et de Croissance (PSC). Lors du premier évènement, nous avons eu le plaisir d'accueillir Kristīne Krivmane, chef d'équipe de l'Année

européenne des compétences (DG Emploi, affaires sociales et inclusion, Commission européenne), et Agnès Roman, conseillère à la CES. La discussion a tourné autour des objectifs de l'Année européenne des compétences, des initiatives principales et des acteurs impliqués. Mme Roman a souligné que c'était une erreur de se concentrer uniquement sur l'inadéquation des compétences. Elle a ajouté que les entreprises européennes ne manquent pas de travailleurs qualifiés, mais ne parviennent pas à leur offrir des emplois de qualité.

Notre invité pour le débat sur la réforme du Pacte de Stabilité et de Croissance était Frédéric Allemand, chercheur à l'institut Robert Schuman de l'Université du Luxembourg. Après avoir souligné les principales caractéristiques du nouveau paquet, M. Allemand a parlé de certains aspects controversés de ces nouvelles règles, notamment la dimension sociale du nouveau pacte et la légitimité démocratique du processus ainsi que l'efficacité douteuse du paquet et sa complexité juridique. **Nous avons hâte de vous accueillir lors des prochains évènements !**



MAGAZINE



WE WORK EUROPE

Le magazine d'EZA pour vos oreilles

Dès aujourd'hui, vous pouvez écouter gratuitement le nouveau podcast d'EZA, **We Work Europe**, sur votre smartphone ou votre PC, dans le confort de votre maison ou en déplacement. À l'avenir, trois épisodes seront publiés pour chaque magazine EZA et apparaîtront sur toutes les plateformes de podcast.

Pour **We Work Europe**, nous voyageons dans toute l'Europe et rencontrons des centres membres et des experts dans le domaine du travail. Nous discutons avec eux des affaires courantes et observons les développements du dialogue social et de la politique sociale européenne.

We Work Europe est une production d'Escucha - Culture for the Ear au nom d'EZA. Vous pouvez trouver le podcast sur toutes les plateformes populaires : Apple Podcasts, Audible, Google Podcasts, Spotify et sur de nombreux autres podcatchers. N'hésitez pas à nous laisser un commentaire et à recommander le podcast à d'autres personnes ! Scannez le code avec votre smartphone et accédez directement à la plateforme de votre choix !



ADRESSE

Publication

EZA – Centre Européen pour les Travailleurs
Johannes-Albers-Allee 2 53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-Mail: eza@eza.org www.eza.org

Rédaction

Sigrud Schraml, Lukas Fleischmann (rédacteur responsable), Katrin Brüggem, Sergio De la Parra, Ralph Würschinger

Conception éditoriale et graphisme

Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf
wunderling.myportfolio.com

Fotos

Lukas Fleischmann, EZA, Adobe Stock,
Ralph Würschinger, Andreas Amann

Mode de parution

Trois numéros par an.



Financé par
l'Union européenne