

# ► Note d'information de l'OIT

## ► Des systèmes algorithmiques durables

En 2021, la Commission européenne<sup>1</sup> a défini un «système d'intelligence artificielle (IA)» comme suit:

*«un logiciel qui est développé au moyen d'une ou plusieurs des techniques et approches [ ] qui peut, pour un ensemble donné d'objectifs définis par l'homme, générer des résultats tels que des contenus, des prédictions, des recommandations, ou des décisions influençant les environnements avec lesquels il interagit.»*

Dans les grandes lignes, pour que l'IA fonctionne, trois éléments doivent être réunis 2: (i) données, (ii) algorithme(s) et matériel. Les **données** font référence aux informations sur lesquelles l'outil d'IA peut agir et qui sont souvent collectées dans l'environnement. Les données peuvent être à la fois recueillies par des machines (par exemple, par leurs capteurs) ou par des êtres humains (par ex., dans le cadre d'entretiens avec les employés) et elles peuvent être structurées (par ex., sous forme de tableau) ou non structurées (par ex., des données textuelles). Un **algorithme**, ou la logique opérationnelle des IA, fait référence à un ensemble d'instructions explicitement définies, décrivant la manière dont un ordinateur doit accomplir une action, une tâche, une procédure, ou résoudre un problème en utilisant les données collectées 3. Le **matériel** fait référence à la machine qui effectue le calcul.

Cependant, sur les lieux de travail, de nombreuses technologies numériques sont souvent regroupées, par erreur, sous le terme «d'intelligence artificielle». L'appellation est trompeuse. Beaucoup de systèmes ne sont ni artificiels, ni particulièrement intelligents (Crawford, 2021). A la place, il serait plus exact de parler de «systèmes algorithmiques». Ce terme fait allusion à la

logique de construction humaine de ces systèmes, ce qui permet à l'homme de garder la maîtrise sur la conception et les instructions de ces technologies numériques.

Ce dossier va d'abord s'employer à clarifier les termes, puis étudiera les systèmes algorithmiques les plus courants sur les lieux de travail, avant d'examiner les avantages et les inconvénients pour les travailleurs. Le dossier se termine par une discussion sur la nécessité d'une cogouvernance des systèmes algorithmiques et par des recommandations d'action syndicale

### Comprendre les algorithmes

De nombreux termes décrivent le fonctionnement interne des systèmes numériques. Au cœur de tous les systèmes numériques, se trouvent des algorithmes, par conséquent nous évoquerons désormais les systèmes numériques comme des systèmes algorithmiques. Les algorithmes sont des séries d'opérations mathématiques – équations, algèbre, logique, probabilité, calculus – qui sont traduites en code informatique. Ce code est alors alimenté par des données, certaines d'entre elles issues du monde réel (par exemple, des informations sur vos allées et venues tout au long de votre journée de travail), d'autres sont «synthétiques» – des données qui simulent le monde réel.

Les algorithmes sont une série de règles ou d'instructions qui, du début à la fin, déterminent la manière d'accomplir une tâche ou de résoudre un problème.

#### Définition d'un algorithme

Ensemble de règles, dans le code de programmation d'un ordinateur, pour résoudre un problème ou accomplir une tâche

<sup>1</sup> Page 45, [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0020.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0020.02/DOC_1&format=PDF)

<sup>2</sup> OCDE, *L'intelligence artificielle dans la société* (Paris: Publications de l'OCDE, 2019).

<sup>3</sup> De manière plus complexe dans le cas de l'apprentissage automatique, un algorithme fournit des paramètres au sein desquels l'IA s'engage/apprend à résoudre un problème aussi efficacement que possible, en fonction de la définition de l'efficacité fournie par le programmeur au système algorithmique. Les algorithmes d'apprentissage automatique s'améliorent automatiquement grâce à l'expérience ou aux données historiques.



Un bon conseil est d'envisager un algorithme comme une recette. L'algorithme a pour mission de préparer la meilleure soupe à la tomate possible. Il a des ingrédients. Il lui est demandé de couper 350 grammes d'oignons, de les frire, d'ajouter de l'ail, puis d'utiliser 2 boîtes de tomates en conserve. Le résultat de l'algorithme sera très différent si vous changez l'ordre des instructions, par exemple si vous faites frire les tomates au lieu des oignons. Donc, ce qui compte ici, c'est 1) les données, 2) les instructions, 3) l'ordre de ces instructions.

Hannah Fry (2018, 8-11) <sup>4</sup> décrit l'existence d'un nombre presque incalculable d'algorithmes et l'absence de consensus sur la façon de les classer ou de les regrouper. Elle suggère de penser aux tâches du monde réel que les algorithmes exécutent et énumère quatre catégories:

#### ► **Hierarchiser (établir une liste ordonnée)**

Vous connaissez cela grâce à votre fil d'actualités sur Facebook – quels sont les messages que vous voyez et que vous ne voyez pas? Ou grâce aux recommandations de Netflix ou de Spotify.

Les listes ordonnées utilisent un processus mathématique pour ordonner tous les choix possibles et vous renvoyer vers ce qui semble «le meilleur» ou «le plus rapide», etc. Songez aux recommandations d'itinéraire que vous obtenez quand vous demandez à votre application cartographique comment aller d'un point A à un point B.

#### ► **Classer/Profiler (mettre les choses dans des cases)**

Peu importe ce que vous faites en ligne, vous êtes classé/profilé: étudiant, infirmière, ingénieur; homme, femme; syndicaliste.

Les algorithmes vous classent parmi les personnes les plus susceptibles d'être intéressées par ce que les annonceurs veulent vous vendre: des vêtements pour bébé si vous êtes une femme d'une petite trentaine d'années; des voitures si vous êtes un homme dans la quarantaine. Cela conduit à des stéréotypes. Etroitement liés aux algorithmes de hiérarchisation, ces algorithmes suppriment les contenus dont ils ne pensent pas que vous les voudriez. Les algorithmes de classification/profilage sont donc très manipulateurs.

#### ► **Associer (trouver des liens)**

Les applications de rencontre fonctionnent sur des algorithmes d'association. Elles mettent en relation des personnes par le biais de connexions d'un type ou d'un autre. Amazon et d'autres sites de commerce électronique exécutent aussi des algorithmes d'association. Avez-vous déjà vu le message «les autres clients ont également acheté x, y ou z»? ou «les personnes qui ont acheté cet article ont aussi consulté celui-là»? Ce sont des algorithmes d'association.

Les algorithmes d'association peuvent inclure des préjugés et les exacerber (en raison des préjugés existant dans les données). Cela peut avoir de graves répercussions sur les groupes minoritaires comme on le voit dans les algorithmes de police prédictive ou les systèmes de notation du crédit (scoring).

#### ► **Filtrer (isoler ce qui est important)**

Siri, Alexa, Cortana et tous les autres systèmes numériques auxquels vous pouvez parler sont des algorithmes de reconnaissance vocale. Ils sont conçus pour filtrer le «bruit» et pour se concentrer sur ce qu'ils pensent que vous, et pas quelqu'un qui se trouve dans la pièce avec vous, dites d'important. La reconnaissance faciale fonctionne de la même manière.

Ces systèmes peuvent classer les mots/traits qu'ils ne reconnaissent pas et filtrer les accents/visages sur lesquels ils n'ont pas été formés comme du bruit. Par exemple, les femmes et les personnes de couleur d'un centre d'appels américain étaient systématiquement moins bien notées que leurs collègues masculins blancs, parce que le système ne reconnaissait pas leur accent ni le ton de leur voix.

La plupart des systèmes algorithmiques utilisent une combinaison des 4 catégories. Par exemple, si des systèmes de profilage antérieurs ont montré que les femmes sont perçues comme des aides à domicile plus dignes de confiance que les hommes (classification/profilage) et qu'un homme aide à domicile est plus susceptible de trouver un autre emploi si on lui demande de travailler tôt (association), alors la probabilité qu'un candidat masculin à un emploi d'aide à domicile tôt le matin soit convoqué à un entretien d'embauche est faible.

Il est important de noter que les systèmes algorithmiques remplissent une finalité définie par les développeurs. «Trouver le meilleur candidat pour un emploi» ou «organiser l'emploi du temps des travailleurs sur le terrain afin d'optimiser la consommation de carburant et le temps de travail». La manière dont les systèmes remplissent cet objectif dépend des instructions données aux algorithmes et des données. Cependant,

dans les systèmes d'apprentissage automatique, la manière dont l'objectif est atteint n'est pas déterminée par des instructions précises mais par l'apprentissage automatique basé sur d'énormes quantités de données.

Quel que soit le type de système, il est important que les processus, les instructions et les résultats des systèmes soient vérifiés, gérés et évalués par des êtres humains. Cela permet surtout de garantir que les systèmes sont conformes à la législation, à l'éthique, et respectent les normes, cultures et mœurs locales.

La connaissance de ces groupes d'algorithmes aidera les travailleurs à comprendre comment ces divers systèmes algorithmiques en vigueur sur les lieux de travail fonctionnent réellement et ont un impact sur les conditions de travail et les droits des travailleurs. Les syndicats/travailleurs peuvent ainsi commencer à formuler leurs réponses.

### Les systèmes algorithmiques au travail

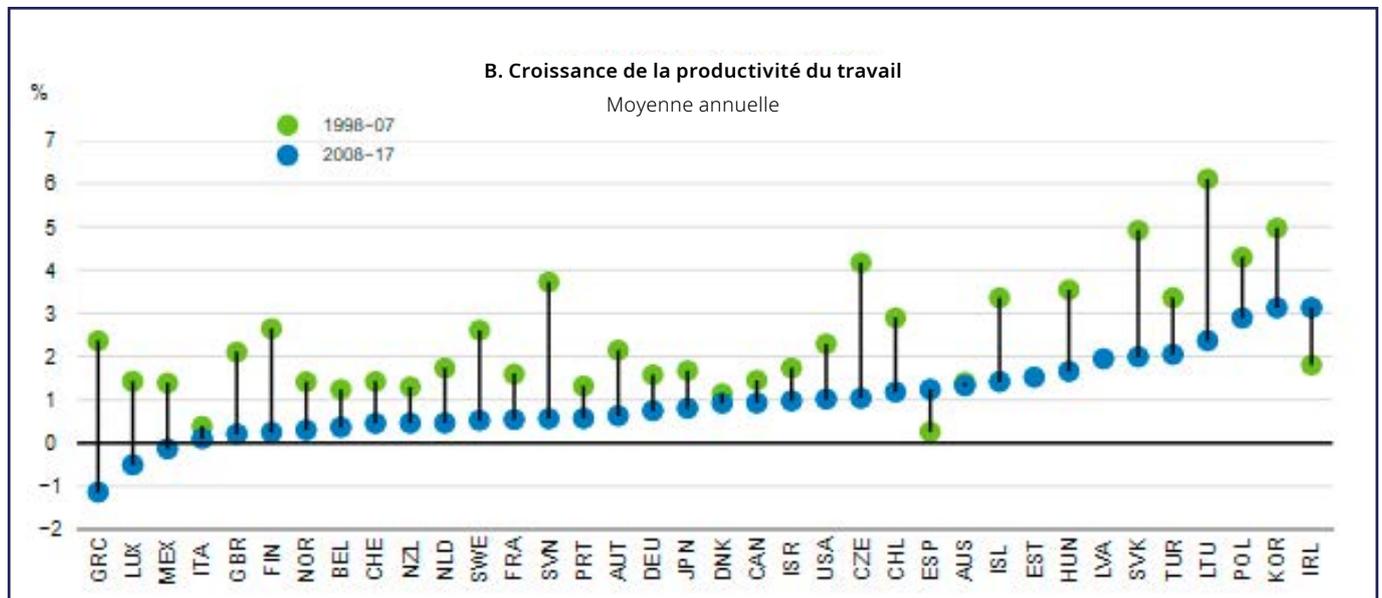
Quels sont les systèmes algorithmiques en vigueur sur les lieux de travail? En voici un aperçu:

- 1 Vérification, contrôle et sélection des candidats (systèmes automatisés de recrutement et de licenciement)
- 2 Surveillance de l'utilisation du clavier
- 3 Contrôle de l'utilisation du PC
- 4 Mesures de la productivité/efficacité
- 5 Surveillance des mots et de la voix (évaluation du ton de la voix, des mots dits et de leur fréquence, taux de « réussite »)
- 6 Capteurs sur le lieu de travail
- 7 Mesures de la productivité/efficacité
- 8 Reconnaissance faciale
- 9 Suivi par géolocalisation

On prétend souvent que ces systèmes vont accroître la productivité et l'efficacité, mais qu'en est-il en réalité? L'OCDE a publié en 2019<sup>5</sup> un rapport qui montre que la croissance de la productivité du travail dans tous les pays,

sauf deux, a diminué au cours de la période 2008-2017 par rapport à la décennie précédente. Et ce, au moment même où les technologies numériques étaient introduites sur les lieux de travail.

5 <https://www.oecd.org/economy/growth/digitalisation-productivity-and-inclusiveness/>



### Tout est une question de pouvoir

Certains chercheurs, dont Yochai Benkler<sup>6</sup>, pensent que la problématique liée au déclin de la productivité du travail a davantage à voir avec l'objectif réel des technologies numériques. En fait, alors qu'elles sont vendues comme permettant d'améliorer la productivité et l'efficacité, l'effet réel de ces technologies est lié au pouvoir et aux asymétries de pouvoir. Cela inclut le pouvoir sur les concurrents mais aussi sur les travailleurs. De nombreuses plateformes numériques de travail l'illustrent parfaitement. Elles obtiennent d'importants avantages commerciaux grâce à leurs modèles d'entreprise qui s'articulent autour de l'extraction massive de données: données sur la circulation, le comportement des consommateurs, les flux de trafic, etc. Parallèlement, ces modèles de gestion portent atteinte aux normes du travail en raison de l'offre de main-d'œuvre excédentaire déterminée par des algorithmes, ce qui permet aux plateformes de garder le contrôle et de maintenir les coûts de main-d'œuvre au plus bas.

En d'autres termes, les technologies de surveillance et de contrôle électroniques génèrent des données pour les entreprises qui font passer le pouvoir des travailleurs aux employeurs. La direction accumule des données, les analyse, et élabore le discours qui est utilisé pour consolider son pouvoir.

### Travailler à domicile

Depuis la pandémie de COVID-19, de nombreux travailleurs travaillent à domicile. Cela a entraîné une forte hausse de la demande d'une nouvelle forme d'outils et de systèmes de surveillance – appelés «tattle ware» (mouchards). Il s'agit de systèmes qui surveillent l'activité des travailleurs, vérifient leur navigation sur internet, les sites web ou les outils qu'ils utilisent et qui peuvent écouter leurs appels téléphoniques. Par exemple, les trois outils les plus populaires sont [Time Doctor](#), [Hubstaff](#), et [FlexiSPY](#), qui représentent près de 60 pour cent de la demande mondiale de logiciels de surveillance. [Hubstaff](#), [Sneek](#), [Prodoscore](#) et [TransparentBusiness](#) ont tous fait part d'une augmentation de leur clientèle de 400 à 600 pour cent lors de la première période de confinement de mars à juin 2020. Cela signifie essentiellement que le contrôle et la surveillance des travailleurs entrent dans les domaines et les formes de travail qui ne sont pas correctement régulés pour le moment, que ce soit par la loi ou par le dialogue social.

<sup>6</sup> Ce discours de Yochai Benkler est fortement recommandé: [https://youtu.be/\\_YDsGSI\\_qUA](https://youtu.be/_YDsGSI_qUA)

## Préjudices et répercussions sur les travailleurs

Dans le monde entier, il n'existe pas de régulation visant à limiter les risques et les violations des droits liés aux systèmes algorithmiques pour les travailleurs, ou elle n'est pas appliquée. Par exemple, la Déclaration universelle des droits de l'homme protège la liberté syndicale des travailleurs, pourtant certains systèmes d'IA sont utilisés pour cibler les efforts de syndicalisation. Ce défaut d'application et/ou de réglementation constitue une incitation à utiliser des pratiques/systèmes algorithmiques qui ont des répercussions profondes et souvent négatives sur le bien-être des travailleurs. Même dans les régions réglementées, par le RGPD par exemple, les syndicats signalent les faits suivants:

1. Un manque de transparence (ils ne savent pas quels sont les systèmes algorithmiques de gestion des travailleurs en place). Il s'agit d'une violation des articles 13-15 du RGPD 7.
2. L'absence de consultation lors de la réalisation par l'employeur des évaluations d'impact sur la protection des données – article 35. La consultation d'un «échantillon représentatif d'employés» est un avis émis par le groupe de travail sur l'article 29<sup>8</sup>, mis en avant par certaines agences de protection des données, bien qu'une poignée seulement de syndicats déclarent avoir été consultés.

Cela laisse le champ libre à l'introduction de systèmes algorithmiques qui nuisent, intentionnellement ou non, aux travailleurs. Voici une liste des préjudices dont nous savons que les travailleurs les ont déjà subis<sup>9</sup>:

- Intensification du travail – durée et rythme de travail accrus
- Discrimination/préjugés dans les pratiques RH automatisées
- Pressions sur la santé mentale et sur la santé physique
- Perte de qualification et perte d'emploi – les formes de travail atypiques se multiplient
- Salaires plus faibles, insécurité économique, moins de mobilité sur le marché du travail
- Répression de la syndicalisation

- Perte d'autonomie et de dignité en raison des pratiques de suivi et de surveillance, perte du respect de la vie privée

Ce qui est clair, c'est que ces préjudices sont des préoccupations syndicales traditionnelles. Ce qui diffère des époques antérieures, c'est qu'il ne s'agit pas de préjudices infligés en raison d'une violation de la législation du travail en vigueur, ou d'un patron mal intentionné ou médiocre, mais par des systèmes algorithmiques opaques qui ne sont pas régis convenablement.

Heureusement, une communauté de plus en plus nombreuse de chercheurs et de militants s'intéresse aux avantages de la conception participative d'algorithmes<sup>10</sup>. Il s'agit de la conception conjointe des systèmes algorithmiques afin que la direction et les travailleurs puissent se mettre d'accord sur les objectifs d'un système, les données qui peuvent être utilisées, ce qui doit être mesuré, quand, et ce qui ne doit pas l'être.

Rien n'empêche d'introduire des technologies numériques qui pourraient être bénéfiques pour les travailleurs. Les objectifs suivants pourraient tout aussi bien être concrétisés:

- Réduction des heures supplémentaires
- Meilleure répartition du temps de travail et des tâches
- Protection des droits des travailleurs
- Contrôle du respect de la convention collective
- Evaluations des travailleurs plus efficaces et équilibrées
- Meilleur contrôle des compétences des travailleurs (savoir-être et compétences techniques)

Pour prévenir les préjudices aux travailleurs, les *finalités* des technologies numériques sur les lieux de travail ainsi les algorithmes et les données qui alimentent ces technologies doivent être définis avec les travailleurs, puis constamment gouvernés avec eux. C'est sur les questions de gouvernance que nous allons maintenant nous pencher.

7 <https://gdpr-text.com/fr/read/article-13/>

8 <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>

9 Moore P.V., *La SST et l'avenir du travail: Avantages et risques de l'utilisation d'outils d'IA dans un environnement de travail* (2019); Duffy V. (sous la dir. de), «Digital Human Modeling and Applications in Health, Safety, Ergonomics and Risk Management. Human Body and Motion», HCII 2019, *Lecture Notes in Computer Science*, 11581. (Cham, Suisse: Springer, 2019).  
<https://datasociety.net/library/explainer-algorithmic-management-in-the-workplace/>  
<https://laborcenter.berkeley.edu/data-algorithms-at-work/>

10 [http://minlee.net/materials/Publication/2021\\_AIES-WorkerWellBeing.pdf](http://minlee.net/materials/Publication/2021_AIES-WorkerWellBeing.pdf)

**Méthodes de gouvernance – s’assurer un siège à la table**

Les systèmes algorithmiques peuvent être gérés de diverses manières, par des lois, des réglementations, la négociation collective et/ou des normes et des bonnes pratiques. La figure ci-dessus montre les divers modèles possibles et réels. Pourtant, il n'existe encore aucune loi sur la gouvernance des systèmes algorithmiques dans aucun pays du monde. L'UE et l'Etat de Washington sont en cours de rédaction de réglementations<sup>11</sup>, mais elles ne sont pas encore entrées en vigueur. Si des modèles de gestion des systèmes algorithmiques existent<sup>12</sup> et proviennent essentiellement d'universitaires et/ou de cercles de réflexions, il est frappant de constater que peu d'entre eux intègrent la voix de ceux qui sont directement affectés par ces systèmes. Il s'agit notamment du projet de loi de l'UE sur l'IA<sup>13</sup>, qui ne mentionne pas du tout les travailleurs, ni le dialogue social au niveau européen. Par conséquent, cela signifie que les évaluations d'impact, les audits et les propositions de gouvernance éthique de l'IA sont menés unilatéralement par la direction sans la participation des travailleurs ou des syndicats.

Le chapitre suivant est consacré à la manière dont les travailleurs et les syndicats pourraient combler ces lacunes réglementaires et pratiques. Il est important de tenir la direction responsable et comptable des systèmes qu'elle déploie et les travailleurs doivent disposer de droits clairs pour limiter, rectifier et influencer l'utilisation des systèmes, à quelle fin et avec quelles données.

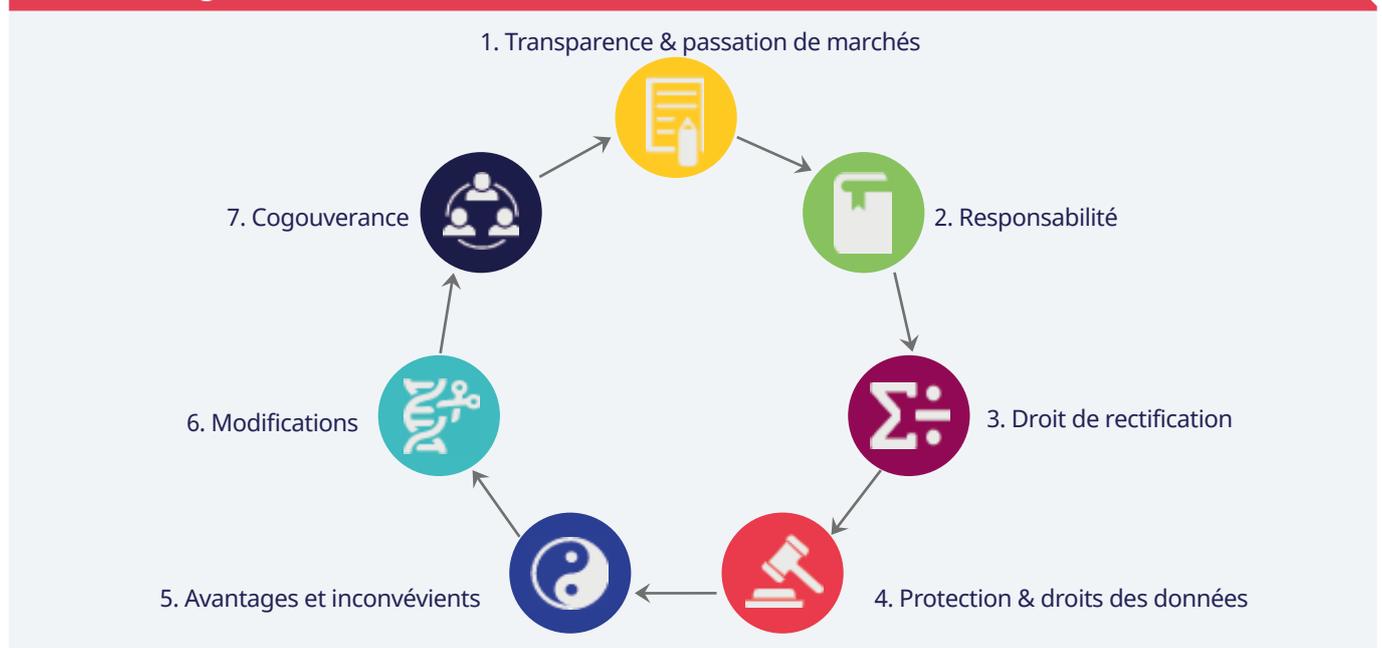
**Solutions – la cogouvernance**

Par le biais de campagnes et du dialogue social bipartite/tripartite, les travailleurs doivent faire pression pour obtenir une réglementation nationale sur le lieu de travail afin d'éviter que ces systèmes algorithmiques ne nuisent aux travailleurs, et pour obliger la direction à rendre des comptes et à assumer ses responsabilités, et favoriser la coconstruction des systèmes afin qu'ils bénéficient aussi aux travailleurs.

Pour appuyer cette pression, Colclough (2021) a élaboré un guide sur la cogouvernance algorithmique<sup>14</sup> qui se compose de sept thèmes et d'une série de questions que les travailleurs peuvent utiliser pour entamer ces conversations cruciales. Les sept thèmes sont les suivants:



**7 thèmes de gouvernance** (Extrait du Guide de WHY NOT LAB)



11 Pour l'UE: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0020.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0020.02/DOC_1&format=PDF). Pour l'Etat de Washington: <https://oag.dc.gov/sites/default/files/2021-12/DC-Bill-SDAA-FINAL-to-file-.pdf>  
 12 Par ex., <https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rsta.2018.0080> et [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3478244](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3478244)  
 13 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>  
 14 <https://www.thewhynotlab.com/hive/#comp-kgnmaxe1>

Les questions elles-mêmes sont présentées dans les sections suivantes, mais voici un récapitulatif de leur raison d'être.

#### 1. Transparence et passation de marchés

- Les travailleurs ne sont pas toujours informés des systèmes algorithmiques en place sur leurs lieux de travail.
- En outre, beaucoup de ces systèmes appartiennent à des tiers dont l'organisation qui les déploie obtient la licence ou achète les droits d'utilisation. En fonction du contrat passé entre le développeur/vendeur et le «déploieur» (l'employeur qui met le système en place), les droits de modification du ou des algorithmes peuvent varier. De même, il est important pour les travailleurs de savoir qui (développeur/vendeur et/ou déploieur) a accès aux données extraites et qui les contrôle.

#### 2. Responsabilité

- Il est clair que l'introduction de systèmes algorithmiques de ressources humaines sur les lieux de travail influence et modifie les responsabilités managériales. De nombreux délégués syndicaux rapportent qu'ils ne savent pas vraiment vers qui se tourner pour obtenir des réponses et des réactions à la suite de décisions managériales automatisées/semi-automatisées. S'agit-il du service des ressources humaines local/central ou du service informatique? Qui réalise les évaluations d'impact et gère les effets de ces technologies? Les travailleurs ont le droit de savoir.

#### 3. Droit de rectification

- Compte tenu de l'impact des systèmes algorithmiques sur les travailleurs, ces derniers doivent avoir le droit de contester les actions et les décisions basées uniquement ou non sur ces systèmes.

#### 4. Protection et droits des données

- Conformément aux recommandations du dossier 1, les travailleurs devraient au moins avoir certains droits pour savoir quelles données sont collectées, pour quelles raisons et ce qu'il advient des données après l'extraction.

- Cependant, les travailleurs doivent également avoir le droit de déterminer conjointement la finalité et l'utilisation de ces données et de les modifier.

#### 5. Avantages et inconvénients

- Pour traiter ces questions, il convient surtout de sonder la direction sur les évaluations et les audits des systèmes algorithmiques qu'elle a conduits, ainsi que sur les recours mis en place en cas de préjudices intentionnels ou non.

#### 6. Modifications des systèmes algorithmiques

- Ce thème est lié au thème 1 sur la transparence et l'approvisionnement et vise à mettre au jour les droits dont disposent la direction et les travailleurs pour amender les algorithmes si l'on identifie des préjudices et autres impacts néfastes. Cela est pertinent dans les cas où l'entreprise qui déploie les systèmes a recours à des systèmes tiers.

#### 7. Cogouvernance

- Le dernier thème découle de tous les autres et permet de prendre en compte la sensibilité des travailleurs et de la direction dans la cogestion de ces systèmes algorithmiques par le biais des conventions collectives<sup>1516</sup>. Etant donné que les chaînes de responsabilité managériales peuvent être très éloignées des travailleurs concernés, il est pertinent que ceux qui ont le contact le plus étroit avec les travailleurs soient parties prenantes à la gouvernance de ces systèmes.
- Ce thème aborde aussi la question de savoir si la direction et les travailleurs possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour réussir à cogouverner les systèmes algorithmiques. De nombreux modèles de gouvernance reposent sur l'hypothèse risquée que la direction comprend réellement les effets potentiels des systèmes algorithmiques qu'elle déploie.

Chacun des thèmes aborde les lacunes des droits actuels des travailleurs et des responsabilités de la direction. Alors que dans certaines régions du monde les travailleurs bénéficient, par exemple, d'une certaine protection des données, les questions sont génériques pour toutes les discussions sur le lieu de travail avec la direction.

15 Voir aussi Moore, P.V. pour le Comité de l'avenir de la science et de la technologie (STOA) du Parlement européen, *Data subjects, digital surveillance, AI and the future of work* (2020)

16 De Stefano, V., «Negotiating the algorithm»: Automation, artificial intelligence and labour protection, Département de l'emploi du BIT, Document de travail no 248 (Genève: BIT, 2018)

## Recommandations

Les menaces pour le bien-être, les conditions de travail et les salaires des travailleurs que fait peser le déploiement de systèmes algorithmiques non réglementés sont ressenties par les travailleurs du monde entier. En plus de la négociation pour le renforcement des droits des travailleurs sur les données (voir dossier 1), les représentants des travailleurs et les syndicats doivent commencer à négocier les algorithmes.

Le guide traduit dans les questions suivantes ce que les syndicats/les délégués syndicaux devraient demander à la direction. Légèrement modifiées, elles s'appliquent aussi aux discussions avec les responsables politiques.

---

<b>Transparence/ Approvisionnement</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Quels systèmes algorithmiques l'employeur utilise-t-il qui affectent les travailleurs et leurs conditions de travail?</li><li>2. Qui conçoit et possède ces systèmes? Qui sont les développeurs et les vendeurs?</li><li>3. Quelles sont les dispositions contractuelles entre le développeur, le vendeur et l'employeur en ce qui concerne l'accès et le contrôle des données, ainsi que la surveillance, la maintenance et la refonte du système?</li><li>4. Quelles mesures de transparence peut-on prendre pour garantir la divulgation de tous les algorithmes utilisés dans le système numérique?</li></ol>
<b>Responsabilité</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>5. Quels sont les mécanismes de supervision mis en place par la direction? Qui est impliqué?</li><li>6. Quels sont les recours possibles si un système n'atteint pas ses objectifs, nuit aux travailleurs et/ou si la direction ne parvient pas à gérer le système numérique?</li><li>7. Comment s'assurer que le système respecte la législation en vigueur?</li><li>8. Quels sont les dirigeants responsables et comptables de ces systèmes?</li></ol>
<b>Droit à rectification</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>9. Quels mécanismes peut-on établir pour garantir que les travailleurs ont le droit de contester les actions et les décisions prises par la direction à l'aide d'algorithmes?</li></ol>
<b>Protection et droits des données</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>10. Si les données personnelles et les informations personnellement identifiables sont traitées dans ces systèmes, quelles sont les protections juridiques ou de l'entreprise actuellement en vigueur pour ces données? De quelles protections supplémentaires a-t-on besoin?</li><li>11. Les bases de données contenant des données personnelles ou des informations personnellement identifiables sont-elles vendues ou transférées en dehors de l'entreprise?</li><li>12. Quels mécanismes peut-on établir pour garantir aux travailleurs un droit d'accès et de rectification des données personnelles et des informations personnellement identifiables.</li></ol>
<b>Avantages et inconvénients</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>13. Quelles évaluations avez-vous faites, vous et/ou un tiers, des risques et répercussions (positives comme négatives) sur le bien-être et les conditions de travail des travailleurs?</li><li>14. Comment contrôlez-vous et suivez-vous les éventuels préjudices subis par les travailleurs dans ces systèmes, par exemple, la sécurité et la santé, la discrimination et les préjugés, l'intensification du travail, la perte de qualifications?</li><li>15. Quel est votre plan pour réévaluer périodiquement les systèmes par rapport à des effets/ répercussions involontaires?</li></ol>

---

---

**Modifications**

16. Quels sont les mécanismes et procédures permettant d'amender les systèmes algorithmiques?
17. Comment allez-vous enregistrer vos évaluations et vos modifications?

---

**Cogouvernance**

18. Quels mécanismes pouvez-vous mettre en place afin que les représentants des travailleurs soient parties prenantes à cette gouvernance?
19. De quelles connaissances et compétences la direction et les travailleurs ont-ils besoin pour mettre en œuvre gérer et évaluer les systèmes algorithmiques de manière responsable et en connaissance de cause?
- 

En outre, il est recommandé aux syndicats de:

1. Renforcer les capacités des délégués syndicaux, des représentants du personnel et du personnel syndical en matière d'IA et de données.
  - a. Envisager de créer une cohorte de «délégués syndicaux numériques»
2. Etablir des liens avec les activistes du numérique de manière plus générale afin de bien comprendre les technologies qui se profilent à l'horizon, et de connaître les risques et les problèmes que ces systèmes peuvent poser aux travailleurs.