



Novembre 2019

POSITION D'
UNI EUROPA ICTS
SUR L'INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE
SOMMAIRE EXÉCUTIF



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	_____	page 6
COLLECTE ET GESTION DES DONNÉES	_____	page 7
COMPÉTENCES ET FORMATION	_____	page 8
UN CADRE CONTRIBUANT À UNE TRANSITION JUSTE ET ÉQUITABLE	_____	page 10
CONCLUSION	_____	page 11

INTRODUCTION

UNI Europa ICTS reconnaît le potentiel bénéfique innovant de l'intelligence artificielle (IA) et d'autres technologies nouvelles qui sont en train de transformer notre économie mondiale. Dans l'idéal, nous sommes convaincus que les progrès scientifiques et technologiques devraient améliorer la vie des gens et combattre le changement climatique, à ce moment crucial de l'histoire humaine. UNI Europa est déterminé à rejoindre le dialogue sur l'intelligence artificielle et à travailler à l'instauration d'une transition juste, qui soit au service des besoins des travailleurs dans tous les emplois et tous les secteurs.

Nous savons que toutes les technologies nouvelles suscitent des opportunités et des défis. Dans le cas de l'IA, les défis liés à la qualité et au volume de travail ainsi qu'aux compétences et à la formation, à l'éthique, à l'égalité et aux questions de santé & sécurité sont très préoccupants. Nous voulons aider nos membres lors de leur entrée dans le nouveau monde du travail au cours des prochaines années et nous voulons les sensibiliser aux opportunités et aux risques que représente l'intelligence artificielle. Sans dialogue social, nous ne pouvons élaborer la meilleure stratégie en matière d'IA. Les organisations patronales et les syndicats européens ont un rôle essentiel à jouer en tant que partenaires sociaux dans la résolution de questions complexes concernant l'emploi, la formation, la nature du travail, l'inégalité et les systèmes de protection sociale.

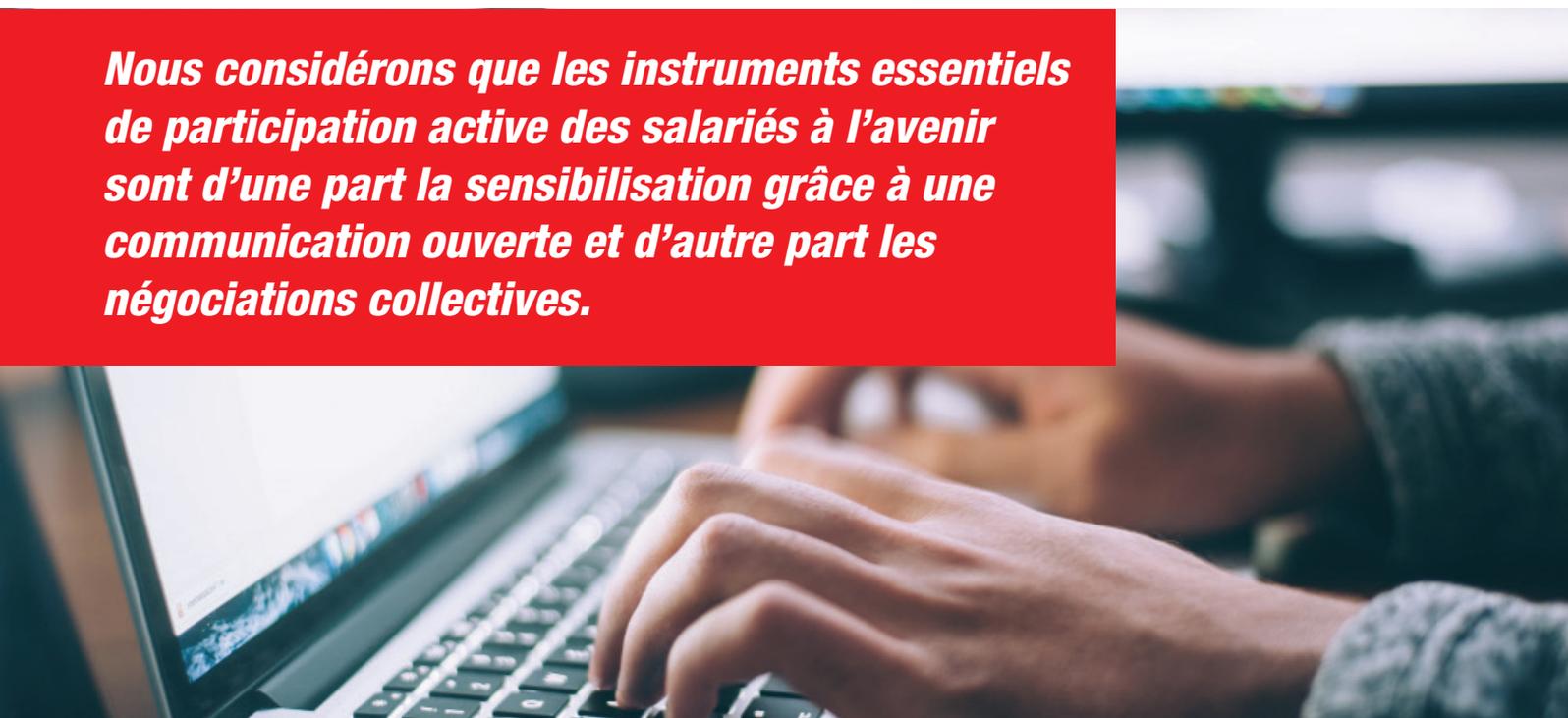
Dans ce rapport, UNI Europa met en évidence plusieurs moyens par lesquels les syndicats doivent s'engager dans le débat sur l'intelligence artificielle afin de protéger les droits des travailleurs, les droits humains et des normes de travail décentes. Nous sommes heureux qu'un grand nombre de nos organisations membres aient déjà mis au point leurs propres stratégies sur l'IA, fournissant ainsi un fondement aux négociations actuelles et futures.

Nous considérons que les instruments essentiels de participation active des salariés à l'avenir sont d'une part la sensibilisation grâce à une communication ouverte et d'autre part les négociations collectives. En conséquence, dans le but d'arriver à accroître la sensibilisation et sur la base de l'apport de nos membres, nous avons identifié trois sujets de préoccupation:

- La collecte et la gestion des données
- Les compétences et la formation
- Une transition juste et équitable.

Dans chacun de ces domaines, nous discuterons de nos exigences et de nos préoccupations cruciales en ce qui concerne les négociations collectives en matière d'IA et d'autres sujets connexes. Nous sommes conscients que les résultats des négociations seront différents en fonction du contexte de chaque nation, secteur ou entreprise.

Nous considérons que les instruments essentiels de participation active des salariés à l'avenir sont d'une part la sensibilisation grâce à une communication ouverte et d'autre part les négociations collectives.



COLLECTE ET GESTION DES DONNÉES



Quel que soit l'objet des systèmes d'IA et la manière dont ils sont mis en œuvre, la plupart nécessitent l'apport de données. Dans la section suivante, nous discuterons des réponses des syndicats et des recommandations liées aux données dans trois catégories: la collecte des données, la gestion des données et le biais associé à l'analyse des données.

COLLECTE DES DONNÉES ET NÉGOCIATIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les défis qui concernent la collecte des données ont des dimensions éthiques, pratiques et juridiques. La conception et la mise en œuvre des systèmes d'IA doivent respecter les droits relatifs à la protection de la sphère privée de toutes les personnes concernées, en particulier des salariés qui participent à l'élaboration et à l'utilisation de ces systèmes. Les syndicats devraient prôner des négociations entre les partenaires sociaux en ce qui concerne la collecte des données. Ces négociations pourraient entre autres inclure les questions suivantes:

- **Justification, pertinence et principe d'intrusion minimum.**

Il faudrait déterminer l'objectif légitime de la collecte des données et clarifier les liens entre le modèle spécifique de collecte des données et les résultats désirés.

- **Précision.** Les méthodes de collecte des données devraient être suffisamment sophistiquées pour ne recueillir que les données se rapportant au lieu de travail concerné. Toutes les parties impliquées devraient être sûres que les données collectées sont bien les données correctes et uniquement les données correctes, dans le respect du principe de minimisation des données.

- **Ethique.** Les négociations devraient stipuler quels sont les types de collecte de données qui constitueraient une violation des frontières personnelles et éthiques et qui ne devraient donc jamais être collectées.

- **Responsabilité et transparence.** Les cadres dirigeants devraient rendre des comptes au groupe collectif des travailleurs en ce qui concerne le cycle de vie des données, notamment la collecte, l'utilisation, le stockage, le transfert et la "procédure d'offboarding" ou encore la vente de données personnelles. Cette responsabilité directe à l'égard du collectif est une énorme lacune dans le Règlement général de l'UE sur la protection des données (RGPD), à laquelle il faut remédier.

- **Gouvernance.** Il faudrait mettre sur pied un conseil sur la gouvernance des données et de l'IA, ou bien rajouter les devoirs et les responsabilités d'un tel conseil à des structures de dialogue existantes, comme les comités d'entreprise.¹ En coopération avec les syndicats, les entreprises devraient créer des mécanismes permettant de faire le suivi de la collecte des données, de l'évaluer et de l'améliorer.

Les entreprises qui sont soumises au RGPD européen sont censées respecter certaines des exigences discutées plus haut et fournir une documentation à l'appui. Toutefois, les syndicats n'ont pas nécessairement le droit d'avoir accès à cette documentation ou de négocier la finalité et la méthode d'utilisation des systèmes d'IA et autres systèmes axés sur des données. Il s'agit d'un défi important pour les futures négociations.

LES DIFFÉRENTS RÔLES DES TRAVAILLEURS DANS LA GESTION DES DONNÉES

Comme avec la collecte des données, les défis se rapportant à la gestion des données doivent être traités dans le cadre de négociations entre les partenaires sociaux. La gestion des données doit se conformer à la législation et la réglementation existantes, y compris le RGPD. La direction d'une entreprise devrait rendre des comptes et pouvoir faire l'objet de contrôles en ce qui concerne la gestion de toutes les données qui comportent des données à caractère personnel. Bien que la responsabilité soit une exigence

du RGPD, il n'est pas obligatoire, à l'heure actuelle, que les entreprises fassent l'objet d'un audit sur leur gestion des données des travailleurs. Nous sommes convaincus que les travailleurs ont le droit de savoir et d'avoir leur mot à dire sur la manière dont leurs données sont stockées et le lieu de stockage. Ils devraient également savoir et avoir leur mot à dire sur le moment et le lieu où leurs données sont transférées ainsi qu'au sujet de ceux qui ont accès à leurs données. Les impératifs concernant les négociations des partenaires sociaux en la matière comportent les éléments suivants:

- **Justification et consultation préalable.** Toute méthode de gestion des données qui sont générées par les travailleurs devrait être légitimée par la finalité de la collecte des données, y compris la détermination des personnes et des systèmes informatiques pouvant avoir accès aux données et la détermination du temps de stockage de ces données. Les représentants des travailleurs devraient être consultés au sujet de ces processus.

- **Contrôle et accès.** Avant d'activer un système de gestion des données, il faudrait indiquer aux travailleurs quelles sont les entités juridiques qui contrôlent et/ou ont le droit d'avoir accès à leurs données. Les syndicats devraient avoir accès aux données de leurs membres, sous réserve du consentement des membres.

- **Patrimoine numérique.** Lorsque les travailleurs cessent d'exercer un emploi, ils devraient avoir le droit de décider du sort des données collectées par leur employeur au sujet de leur travail, conformément aux dispositions du RGPD.

- **Redistribution des bénéfices.** Si un employeur profite économiquement ou par d'autres moyens de l'utilisation, de la concession sous licence de l'utilisation, ou de la vente à un tiers des données générées par les travailleurs, ces bénéfices devraient être redistribués aux travailleurs.

- **Transparence.** Si les systèmes d'IA utilisent des données à caractère personnel, ces données devraient être utilisées d'une façon légale et compréhensible par toute personne concernée. Toutes les parties devraient être obligées de procéder au marquage des systèmes d'IA afin que les utilisateurs et les consommateurs soient informés comme il convient des méthodes d'intelligence artificielle.

- **Traçabilité.** Les systèmes d'IA devraient être conçus et documentés de manière à permettre la traçabilité et la compréhension des décisions prises. Ceci devrait être particulièrement le cas pour les applications qui sont sensibles en termes de droits fondamentaux ou qui comportent des risques financiers, sociaux ou liés à la santé. Les exigences concernant la documentation, la transparence et la traçabilité pourraient différer selon la fonction de chaque système, le champ de l'application et les risques encourus.

- **Analyse de risques.** Si un système d'IA est susceptible d'avoir un impact important sur les droits personnels ou les conditions de travail ou d'avoir d'autres conséquences sur le plan social, il est bon de procéder à une analyse de risques. Cette analyse devrait comprendre les risques liés au processus décisionnel humain, à la discrimination sociale et à l'impact sur les conditions de travail. Pour effectuer une analyse de risques, toutes les parties concernées – en particulier les représentants des travailleurs – devraient être impliquées dans la définition des lignes directrices.

- **Evaluation.** Les systèmes d'IA devraient être évalués en fonction de leur impact social, sauf si une analyse préalable des risques a démontré qu'il n'existait aucun impact pertinent. Les évaluations devraient reposer sur des critères de réussite prédéterminés mais aussi permettre l'analyse des expériences et des résultats nouveaux et inattendus. Il faudrait procéder à une évaluation lors de la phase pilote afin de pouvoir découvrir de bonne heure les défauts et les problèmes, en faisant participer les salariés. Ceci aidera les représentants des salariés à jouer un rôle au niveau de la préservation du design humain des systèmes d'intelligence artificielle.

1 - Ce conseil devrait être composé de travailleurs et de membres de la direction ; il faudrait que la direction soit tenue responsable des pratiques en matière d'IA et de données ainsi que du respect de la réglementation. Le conseil pourrait avoir pour tâches de surveiller, vérifier et faire l'audit des algorithmes et des stratégies de gouvernance des données. Il devrait aussi répondre aux demandes des salariés et faciliter les pratiques de dénonciation des dysfonctionnements. Ce conseil pourrait aussi veiller au respect des droits des travailleurs vis-à-vis de leurs données et à la mise en œuvre de pratiques éthiques en matière d'intelligence artificielle.

PRINCIPES POUR ÉVITER LE BIAIS LIÉ À L'ANALYSE DES DONNÉES

Les relations de travail n'ont jamais été neutres et les syndicats ont toujours reconnu l'importance des négociations pour établir des normes et des réglementations destinées au milieu de travail. La politique ainsi que les valeurs sociales et personnelles jouent des rôles importants dans le monde du travail, un fait dont le caractère essentiel est reconnu dans la stratégie des syndicats depuis des décennies.

Nous pensons que des décisions prises par algorithme peuvent conduire à des lieux de travail moins démocratiques si elles ne sont pas suivies par une supervision adéquate. C'est ainsi que les participants doivent pouvoir disposer des éléments leur permettant de déterminer exactement comment chaque conclusion a été atteinte. Il faut veiller à la neutralité en termes d'âge, de genre, d'ethnicité et de statut politique. Dans les milieux de travail, les négociations devraient se focaliser sur un certain nombre de principes essentiels visant à éviter le biais, y compris - mais sans s'y limiter - les principes suivants:

- **Transparence.** Dans tout système d'IA effectuant une analyse des données générées par les travailleurs, la transparence devrait être présente à tous les stades de conception du système et une personne non initiée devrait être capable de comprendre le système.

- **Egalité.** Pour révéler et combattre la discrimination qui pourrait être inhérente à un système d'IA, les entreprises devraient intégrer dans l'analyse les mécanismes permettant d'identifier le biais et les procédures de rectification de ce biais.

- **Garde-fous.** Les procédures permanentes de consultation, de modification et de révocation sont quelques-uns des garde-fous et des vérifications qui peuvent être mis en œuvre pour atténuer le biais. Parmi les autres garde-fous, on peut citer la procédure d'appel par laquelle les personnes peuvent faire appel des décisions d'IA et les faire abroger ainsi que la procédure de traçage permettant de suivre les décisions d'IA et de les comparer automatiquement pendant une certaine période pour repérer si les décisions changent dans des cas similaires.

COMPÉTENCES ET FORMATION



Nous sommes convaincus que les partenaires sociaux doivent participer à la mise au point des compétences et de la formation nécessaires pour gérer la transition vers un milieu de travail équitable à l'avenir. Les syndicats disposent d'une richesse d'expérience sans précédent dans l'identification des besoins de formation et de main-d'œuvre. Les changements technologiques, les nouvelles interactions entre les êtres humains et les machines et l'évolution des compétences ne donneront lieu à une augmentation de la productivité ou à une satisfaction professionnelle que si les employeurs y participent.

Les syndicats doivent intégrer nos propres objectifs en matière de formation équitable et de transition de la main-d'œuvre dans toutes nos conventions au niveau national et transnational. Nous devons nous servir de notre mécanisme de négociation collective et de nos organes de consultation pour convaincre les employeurs de donner la priorité aux investissements dans les effectifs existants tout autant qu'à l'automatisation et au recrutement de demandeurs d'emploi extérieurs.

Nous reconnaissons l'importance de la formation sur le lieu de travail et pendant les heures de travail; nous jugeons donc important d'accroître la sensibilisation à l'égard des opportunités de formation existantes. La formation devrait améliorer l'employabilité des travailleurs individuels tandis que les employeurs devraient financer la formation et le temps nécessaire.

L'ampleur des changements qui touchent notre économie mondiale signifie que les syndicats doivent aussi faire campagne, négocier dans le contexte des négociations collectives et faire pression sur les gouvernements afin de mettre en place des changements bénéfiques, et notamment les éléments suivants:

- Veiller à ce que les établissements d'enseignement et les entreprises assurent une formation permettant d'acquérir des compétences de valeur dans le domaine de la technologie numérique.
- Indiquer clairement qu'il faut promouvoir l'employabilité via des programmes de reconversion et de perfectionnement et qu'il est essentiel que les entreprises investissent dans un apprentissage formel, informel et tout au long de la vie.
- Elaborer des plans d'action au niveau local, national et européen en coopérant avec les prestataires de services éducatifs et les partenaires sociaux pour moderniser l'enseignement et la formation professionnelle.
- Réclamer que l'intelligence artificielle donne la possibilité aux travailleurs de mettre en œuvre au maximum leurs qualifications et leurs compétences tout en conservant le contrôle du processus de production.
- Veiller à ce que les personnes impliquées dans l'élaboration et la commercialisation de l'IA (chercheurs, ingénieurs, concepteurs et autres) agissent conformément aux critères éthiques et sociaux en matière de responsabilité. Ceci devrait se faire en changeant les priorités éducatives pour les sujets techniques et en fournissant des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie, telles que l'incorporation de l'éthique et des sciences humaines dans les programmes de formation en ingénierie.
- Exiger que les employeurs soient transparents au sujet des nouvelles avancées afin que les salariés puissent évaluer s'ils préfèrent se former ou quitter leur travail.

- Insister pour que les entreprises préparent un “plan axé sur l’humain” et n’investissent pas uniquement dans la technologie. Ces plans devraient être appliqués tout au long de la chaîne de valeur de chaque entreprise et pourraient comporter les éléments suivants:

- Modéliser les profils de compétences des travailleurs actuels.
- Déterminer de façon coopérative les nécessités de reconversion et de perfectionnement.
- Proposer des formations pendant les heures de travail.
- Aider les travailleurs transférés à mettre au point des plans de développement de carrière.
- Travailler avec des agences pour l’emploi et autres entreprises afin d’aider les travailleurs à évoluer avec succès.

- Exiger que les employeurs aient un plan stratégique à long terme sur la manière dont les stratégies de reconversion et de perfectionnement sont mises en œuvre et que les syndicats y participent par le biais du dialogue social.

- Réclamer que les employeurs financent la formation ainsi que le temps nécessaire à la formation du salarié, établissant ainsi un droit à la formation.

- Indiquer clairement aux salariés, dans le cadre de l’enseignement syndical et autres forums axés sur les travailleurs ainsi que dans les négociations collectives, qu’ils doivent être proactifs dans la recherche de formations mais que la responsabilité de rester en phase avec l’évolution rapide des technologies ne leur incombe pas totalement.

D’autres domaines où nous estimons que les syndicats peuvent avoir une influence sur l’agenda et effectuer de véritables changements positifs sont les suivants:

- **Redevances de formation.** Il peut être utile de prélever des redevances de formation auprès des employeurs, montants qu’ils peuvent se faire rembourser s’ils utilisent l’argent pour la reconversion de leurs travailleurs. Lorsque les fonds n’ont pas été utilisés, ils peuvent servir à l’Etat pour aider les petites entreprises qui n’ont pas les moyens d’avoir des budgets de formation.

- **Paiements et subventions de reconversion.** Dans le cas d’entreprises et d’industries obsolètes et extrêmement vulnérables, comportant des milliers de licenciements, les syndicats doivent

appuyer les paiements et les subventions de reconversion dans le cadre des indemnités de licenciement en vue de faciliter le retour des travailleurs sur le marché du travail. Le secteur public et les systèmes éducatifs doivent aussi y participer.

- **Réforme éducative.** Nous soutenons les changements à apporter au niveau de l’enseignement qui ne mettent plus l’accent sur la mémorisation des informations mais qui aident les étudiants à transformer les informations en connaissances par l’enseignement de compétences créatives, analytiques et sociales.

- **Garanties d’emploi.** Dans un avenir proche, les décideurs publics devront explorer les programmes de garanties d’emploi qui viendraient compléter le marché normal du travail. Garantir des activités rémunérées à ceux qui perdent leur emploi maintiendrait leur confiance et utiliserait les compétences existantes des travailleurs. Si les gouvernements deviennent l’employeur “de la dernière chance”, ce serait utile pour les travailleurs qui se retrouveraient sans cela en dehors du marché du travail pendant une période considérable. Un tel plan pourrait promouvoir activement le perfectionnement des compétences si l’apprentissage de nouvelles compétences était un élément central des activités garanties.

- **Formation financée par les syndicats.** Enfin, soit séparément soit de concert avec les employeurs, les syndicats peuvent proposer des formations à leurs membres à des coûts compétitifs, grâce à leur impressionnant pouvoir d’achat.

UN CADRE CONTRIBUANT À UNE TRANSITION JUSTE ET ÉQUITABLE



Jusqu'ici, nous avons rencontré peu d'exemples d'approches reposant sur des conventions collectives spécifiquement conçues en vue d'une transition juste et équitable vers un nouveau monde du travail. Toutefois, de nombreux syndicats ont commencé à élaborer leurs propres idées sur ce que devrait être cette transition. Certaines de ces idées sont exposées ci-dessous.

PARTICIPATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Pour assurer une transition équitable, il faut inclure les syndicats dans les débats publics sur les nouvelles technologies. D'autre part, les décideurs et les leaders du marché doivent reconnaître que les travailleurs sont des parties prenantes essentielles. Cette reconnaissance devrait conduire à la participation des travailleurs et des syndicats dans tous les aspects de la transition :

- Les syndicats et les représentants des salariés devraient participer à la conception, au développement et au déploiement des systèmes d'IA dans les organisations avant que les décisions finales ne soient prises. Faire participer à temps les salariés concernés aidera à protéger les droits personnels, à maintenir la souveraineté humaine sur les systèmes d'intelligence artificielle et à développer avec humanité les tâches des salariés et l'interopérabilité des systèmes d'IA.
- Les partenaires sociaux devraient coopérer à l'identification des besoins de formation, à la conception de nouveaux parcours éducatifs et à la recherche d'opportunités de financement.
- Les partenaires sociaux doivent promouvoir la sensibilisation au sujet des défis et des opportunités que comportent les nouvelles technologies. Ils devraient aider à ce que le "nouveau monde du travail" ne crée pas davantage d'inégalités mais qu'il améliore la vie de tous.
- La participation des travailleurs et des syndicats devrait se faire au niveau régional, national et transnational. Les salariés devraient également participer aux comités consultatifs d'éthique établis par les entreprises.

- Enfin, personne ne devrait faire l'objet de décisions automatisées qui ont pour résultat un impact juridique ou autre conséquence lourde sur l'individu.

L'ÉQUILIBRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Au niveau sectoriel, les conventions collectives devraient inclure les préoccupations en matière d'intelligence artificielle, de robotique et de numérisation afin que la participation et les protections des travailleurs puissent être adaptées à chaque secteur et à chaque entreprise. Des accords d'entreprise transnationaux et des accords d'entreprise sur les problématiques de la qualité des emplois numériques sont déjà en place dans de nombreuses sociétés.

Etant donné la polarisation probable des emplois, qui sépare ceux qui peuvent être aisément remplacés par l'IA (souvent appelés "emplois faiblement qualifiés") et ceux qui continuent de nécessiter de la créativité et un apport humain important (souvent appelés "emplois hautement qualifiés"), il sera important de trouver un équilibre entre les secteurs qui perdront des emplois et les secteurs où des emplois seront créés. Pour favoriser cet équilibre dans l'ensemble de la société, les bénéfices des technologies devraient être réinvestis dans l'éducation, les soins de santé et autres aspects du bien commun.

TEMPS DE TRAVAIL, ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE, FORMATION

En outre, l'objectif d'une transition juste et équitable est étroitement lié aux débats autour des nouveaux modèles de temps de travail, par exemple un plein temps réduit à quatre jours de travail et un jour de formation par semaine. La question à laquelle ces modèles cherchent à répondre est la manière de redistribuer le travail restant après que l'automatisation et l'IA aient pris le relais de la plupart des tâches répétitives faiblement qualifiées. Il s'agit de distribuer le travail avec équité et de permettre d'améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée chez tous.

Certaines organisations ont déjà pris des mesures concrètes pour atteindre ces objectifs de transition équitable. Le syndicat espagnol UGT (Unión General de Trabajadores) a exigé un nouveau contrat social pour le monde numérique, fondé sur le principe de faire passer en premier les besoins des personnes. L'Association des Ingénieurs suédois (SI) et un groupe de parties prenantes ont présenté un modèle de formation à mi-carrière, appelé "Le Vendredi d'étude". Dans le cadre de ce Vendredi, les professionnels peuvent se perfectionner dans leur milieu de travail pour répondre aux exigences des nouvelles technologies. La gestion du programme se fait grâce à la coopération des syndicats, des universités et des entreprises. Le contenu et les pratiques en matière de perfectionnement sont négociés par les partenaires sociaux au sein de conventions collectives au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Une leçon à tirer de cette initiative est le fait que la formation – y compris le niveau, le champ d'application, le contenu et la disponibilité – peut être adaptée plus rapidement lorsque certains groupes, fonctions professionnelles ou entreprises sont touchés.

PROGRAMMES DE RECLASSEMENT ET DE DÉLOCALISATION EXTÉRIEURE

Les programmes de reclassement régis par des conventions collectives fournissent des exemples de la manière satisfaisante dont les transitions vers les compétences numériques peuvent se dérouler au niveau national ou sectoriel. Ces programmes durent entre trois mois et deux ans et comportent une formation et une aide à la recherche d'emploi. Les fondations qui gèrent ces programmes de reclassement sont financées par les syndicats et les organisations patronales et font l'objet de négociations par les partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives nationales ou sectorielles. Toute personne qui risque d'être licenciée peut participer à ces programmes, qui fonctionnent un peu comme une assurance.

TRANSFERTS LOCAUX DE COMPÉTENCES

Ericsson a mis en place un programme de transfert local de compétences en vue d'éviter les licenciements. Les salariés se reconvertissent dans leur milieu de travail ou y perfectionnent leurs compétences pour éviter le chômage et rester dans l'entreprise. Les accords définissant les compétences nécessaires et les personnes qui doivent participer, sont négociés dans le cadre de conventions locales par les syndicats et les employeurs.

SÉCURITÉ SOCIALE ET PARTAGE DES BÉNÉFICES

Les conventions collectives distribuent aux travailleurs les bénéfices de l'entreprise sous la forme d'augmentations de salaires et de meilleures conditions de travail mais elles peuvent aussi servir à réinvestir les bénéfices dans la formation, comme il a été discuté plus haut. Dans certains cas, les programmes de reclassement peuvent être financés dans le cadre d'une coopération entre les organisations patronales et les syndicats afin de donner une plus grande sécurité aux travailleurs.

CONCLUSION

L'intelligence artificielle ne se résume pas au dernier concept à la mode; elle fait déjà partie intégrante de la vie professionnelle de beaucoup de nos membres. Par cette Position, nous souhaitons apporter au débat général en la matière un point de vue davantage axé sur les salariés.

Les partenaires sociaux, et en particulier les syndicats, ont un rôle clé à jouer au cours de ces prochaines années où prend forme le marché du travail du futur. Nous voulons une transition juste et équitable vers une société où les systèmes d'IA profitent à tous, où personne n'est laissé pour compte et où les compétences et les qualifications de chaque travailleur sont respectées et appréciées. Les syndicats devraient se montrer proactifs pour faire advenir cette vision et nous devons commencer par traiter dès maintenant les questions liées à l'intelligence artificielle dans les négociations collectives.

