

Québec, le 11 décembre 2024

[REDACTED]

Objet : Décision à la suite de votre demande d'accès à l'information

[REDACTED]

Nous donnons suite à votre demande d'accès à l'information, reçue le 13 novembre 2024 par courriel, qui vise à obtenir, concernant la consultation sur l'avenir des milieux de travail à l'ère du numérique, la liste de tous les partenaires qui seront consultés et la liste détaillée des thématiques qui seront couvertes par la consultation ainsi que de savoir si cette consultation portera également sur le droit à la déconnexion et si les avis recueillis seront rendus publics.

Après vérification, deux documents permettent de répondre à votre demande.

- La liste des organisations invitées – Consultation sur l'avenir des milieux de travail à l'ère du numérique;
- Le guide du participant - Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique.

Conformément à l'article 51 de la Loi, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de celle-ci. Nous joignons une note explicative à cet effet.

Veuillez agréer, [REDACTED] l'expression de mes sentiments les meilleurs.

[REDACTED]

Renaud Laroche
Secrétaire général
Responsable ministériel de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels

p. j. 3

Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique

Guide du participant



Guide du participant à la consultation

Le présent guide a été conçu pour alimenter la réflexion des participants¹ sur les questions relatives à la transformation des milieux de travail par le numérique. Il présente la situation actuelle et des questions pour chacune des thématiques. Les contenus recueillis serviront à la réflexion sur l'évolution des lois du travail.

Le lecteur est invité à prendre connaissance du contenu des références indiquées en notes de bas de page s'il souhaite obtenir plus d'informations sur les sujets synthétisés dans le présent document.

Le ministère du Travail vous remercie à l'avance de votre participation à cette réflexion collective sur la transformation des milieux de travail par le numérique.

1. L'emploi du masculin désigne l'ensemble des genres et permet d'alléger le texte.

Mise en contexte

Le monde du travail est en évolution constante et les développements technologiques actuels en accélèrent le rythme : le recours à l'intelligence artificielle, la croissance rapide du télétravail et la transformation des milieux de travail par le numérique sont quelques-unes des avancées qui transforment le monde du travail et qui affectent les employeurs et les travailleurs.

Le développement et l'utilisation de l'intelligence artificielle, par exemple, se répercutent sur l'organisation du travail, la nature et la fonction des emplois et bien plus encore. Le télétravail permet l'embauche de travailleurs de partout dans le monde et favorise l'hyperconnectivité, alors que la transition numérique peut augmenter l'intensité du travail et mettre à risque la santé physique et psychologique des travailleurs.

À la fois défi et opportunité, la transformation des milieux de travail par le numérique s'ajoute aux préoccupations quotidiennes des milieux de travail en matière de santé et de sécurité du travail ou encore de pratiques de gestion des ressources humaines. Dans une perspective gouvernementale, des enjeux éthiques, sociaux et économiques s'ajoutent à ces défis.

Le gouvernement doit prévoir ce que sera le travail de demain et veiller à ce que cette transformation se réalise au bénéfice des employeurs et des travailleurs québécois. Le ministère du Travail a pour mission de contribuer à mettre en place des conditions de travail permettant le développement social et économique du Québec, et de soutenir les organisations ainsi que les individus par la promotion de milieux de travail sains et le maintien de relations du travail harmonieuses. Pour ce faire, le Ministère souhaite consulter les acteurs du monde du travail sur l'encadrement législatif et normatif du travail (Code du travail, Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail, etc.) au regard de la transformation des milieux de travail par le numérique.

Thématiques abordées lors de la consultation

Modes d'organisation du travail :

- le travail à distance et les lois du travail;
- les moyens de pression en contexte de télétravail;
- le droit à la déconnexion.

Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique :

- le statut indéfini des plateformes numériques, des travailleurs de plateforme numérique et de leurs travailleurs;
- les changements technologiques et l'intensification du travail.

Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail :

- les effets de l'utilisation de l'intelligence artificielle sur les rapports de travail individuels et collectifs ainsi que sur la santé et la sécurité du travail;
- une réflexion sur une utilisation éthique de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines et dans la prise de décision.

Le sujet de la transformation des milieux de travail par le numérique est vaste et pourrait être couvert sous différents angles. Dans le cadre de cette consultation, le ministère du Travail se concentre sur ce qui relève de sa mission et, pour cette raison, **les questions relatives à l'emploi, à la pénurie de main-d'œuvre et à l'immigration, notamment, ne font pas partie des sujets abordés.**

Modes d'organisation du travail

Depuis la pandémie de COVID-19, la réorganisation du travail ne cesse d'évoluer dans nos entreprises et nos organisations.

Au Québec, les lois du travail visent les télétravailleurs au même titre que les salariés. Dans un [avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre](#), publié en 2020, ce dernier a considéré que le cadre législatif existant était suffisant pour l'encadrement du télétravail, mais il a toutefois recommandé aux employeurs d'adopter des politiques en la matière. Au regard des évolutions postpandémiques et de la percée du télétravail dans les milieux de travail, il convient de poursuivre les réflexions sur le cadre législatif.

- En 2022, 34,6 % des personnes en emploi au Québec effectuaient l'ensemble de leurs heures de travail à domicile ou en mode hybride².

Un tour d'horizon

Même si les normes du travail ne tiennent pas compte des enjeux spécifiques³ du télétravail, la jurisprudence au Canada et aux États-Unis permet d'encadrer ces enjeux, comme la surveillance excessive par caméra⁴. Par ailleurs, l'Ontario oblige les employeurs de 25 employés ou plus à se munir d'une politique sur la déconnexion du travail et d'une autre sur la surveillance électronique des employés.

En Europe, des lois ou des ententes négociées ont été implantées pour l'encadrement des enjeux propres au télétravail, notamment le droit à la déconnexion, la conciliation travail-vie personnelle, la santé et la sécurité, le respect de la vie privée, les responsabilités en matière de fournitures et d'équipements, la surveillance électronique et les droits collectifs des télétravailleurs⁵.

2. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Portrait du télétravail au Québec en 2022 : un phénomène à géométrie variable », *Marché du travail et rémunération*, n° 36, février 2024, p. 2. Également disponible en ligne : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/teletravail-quebec-2022.pdf>.

3. CHIKOC BARREDA, Naivi et Stéphanie BERNSTEIN. *Enjeux juridiques du télétravail transfrontalier*, Conseil de recherches en sciences humaines, 2021, note 21.

4. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Fabrimet inc. (T.A., 2010-10-17); Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-Saint-Luc–Hampstead–Montréal-Ouest).

5. DE MIGUEL, Pablo Sanz, Maria CAPRILE et Juan ARASANZ. *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*, European Agency for Safety and Health at Work, 2021.

La consultation

Bien que le télétravail contribue à un meilleur équilibre travail-vie personnelle, des enjeux, notamment en lien avec l'hyperconnectivité, le lieu physique de travail et d'autres éléments, imposent une réflexion. Les sous-thèmes retenus dans le cadre de la consultation sont les suivants :

1 - Le travail à distance et les lois du travail

Le travail à distance est bien implanté dans certains secteurs et de nombreux salariés établis au Québec travaillent pour des employeurs situés ici comme à l'étranger. Le travail à distance en général ainsi que les enjeux de territorialité relatifs à ces salariés exigent une réflexion sur les lois du travail applicables.

Questions à développement

- Les lois du travail sont-elles adaptées aux enjeux du télétravail? Si non, quelles modifications législatives devraient être apportées et pourquoi?
- Est-ce que les lois du travail sont adaptées aux enjeux liés aux travailleurs québécois qui travaillent pour des employeurs situés à l'étranger? Si non, quelles modifications législatives devraient être apportées?
- Comment garantir un lieu de travail sain et exempt de dangers liés à la santé et à la sécurité dans un contexte de télétravail?

2 - Les moyens de pression en contexte de télétravail

L'avènement massif du télétravail dans certains secteurs a mis en lumière les enjeux liés à l'application effective de moyens de pression économiques par les associations syndicales. L'interprétation faite par les tribunaux de notions en lien avec le lieu physique de travail ou les travailleurs de remplacement (en cas de grève ou de lock-out) pourrait susciter une réflexion sur les moyens de pression en contexte de télétravail.

Questions à développement

- Est-ce que le Code du travail nécessite d'être adapté face à la réalité du télétravail? Si oui, pourquoi et quelles seraient les adaptations nécessaires?

3 - Le droit à la déconnexion

Le télétravail contribue au chevauchement entre la vie professionnelle et la vie privée. Cette situation peut mener à des problèmes d'hyperconnectivité et de surcharge de travail. Il y a donc lieu de s'interroger sur le besoin d'encadrer le droit des travailleurs à la déconnexion, tant pour prévenir les risques psychosociaux que pour s'assurer du respect des normes du travail dans un contexte de travail à distance.

Question à développement

- Quels changements législatifs et/ou réglementaires pourraient favoriser la déconnexion des travailleurs au Québec?

II

Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique

La transition numérique a amené l'émergence de nouveaux types de travailleurs, tels que les travailleurs de plateforme numérique, tandis que le recours aux technologies, notamment pour définir des objectifs de production et surveiller la productivité, a entraîné une accélération du rythme de travail qui peut nuire à la santé physique et psychologique des travailleurs. Ces nouveaux modèles d'affaires échappent au cadre législatif actuel à certains égards et imposent une réflexion en la matière.

Les transformations technologiques ont mené au développement de nouvelles pratiques de gestion et de contrôle. Dans cette mouvance, un rapport de [la Commission de l'éthique en science et en technologie](#) a recommandé au gouvernement d'encadrer le travail de plateforme numérique et de moderniser les normes entourant la durée et l'intensité du travail afin que celles-ci rendent compte des nouvelles formes d'organisation du travail induites par la gestion algorithmique et les technologies de l'information.

- En octobre 2020, 21 309 chauffeurs offraient les services de transport de personnes et/ou de livraison de repas par automobile au Québec⁶.
- Statistique Canada dénombre plus de 10 types de travail de plateforme numérique effectués au Canada. Les plus fréquents sont le transport de personnes, la livraison de repas ainsi que la vente de biens en vue d'en tirer un revenu⁷.

6. VULTUR, Mircea et autres. *Les travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de repas au Québec : profil et motivations*, [Fichier PDF], 2022s-15, CIRANO, 2022, p. 7 [<https://doi.org/10.54932/XPZK8254>].

7. HARDY, Vincent. *Définition et mesure de l'économie à la demande à l'aide des données d'enquête*, [Fichier PDF], Statistique Canada, 2024, p. 16 [https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/statcan/75-004-m2024001-fra.pdf].

Un tour d'horizon

En matière d'encadrement du travail de plateforme numérique, deux approches sont généralement adoptées par les pays :

- certaines administrations délèguent l'encadrement du travail de plateforme numérique aux tribunaux;
- d'autres privilégient la voie législative⁸.

Au Canada, une loi ontarienne⁹ a prévu certains droits minimaux aux travailleurs de plateforme numérique, notamment le droit au salaire minimum et à certaines informations. La Colombie-Britannique, quant à elle, a ajouté dans ses lois du travail les définitions de travailleurs et d'exploitant de plateforme numérique considérés respectivement comme salariés et employeur, ce qui permet de leur octroyer des droits et des obligations.

Aux États-Unis, dans l'État de New York, les livreurs de plateforme ont accès à un salaire minimum de 17,96 \$ l'heure depuis juillet 2023 contre un taux général de 15 \$ l'heure¹⁰.

En Europe, les initiatives de régulation du travail de plateforme regroupent : des balises législatives pour combattre la fausse indépendance des travailleurs (Portugal, Belgique); la création d'un statut de travailleurs intermédiaires (Italie, Allemagne, Espagne); ou encore une loi spécifique aux plateformes numériques (France¹¹). À l'échelle de l'Union européenne, une directive datant de mars 2024 vise le développement des conditions de travail des plateformes numériques quant au statut professionnel et aux règles d'utilisation de systèmes d'algorithmes sur le lieu de travail¹².

En ce qui concerne les mesures d'encadrement du rythme de travail, de récentes évolutions législatives sont observées dans certains États américains (Californie, New York, Washington, Minnesota), ce qui oblige notamment les employeurs à divulguer les objectifs de production et le rythme de travail imposé et ce qui leur interdit de pénaliser les travailleurs et les travailleuses qui n'atteignent pas les quotas en raison de besoins de santé et de sécurité¹³.

8. Il s'agit de l'affaire Berwick contre Uber en juin 2015 en Californie et de la décision d'octobre 2016 du Tribunal du travail de Londres sur les chauffeurs.

9. GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO, *Loi édictant la Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques et modifiant diverses lois*, [En ligne], [<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/s22007>] (Consulté le 13 novembre 2024).

10. LES ÉCHOS, *New York va imposer un salaire minimum aux livreurs de repas*, [En ligne], 29 septembre 2023. [www.lesechos.fr/monde/etats-unis/new-york-va-imposer-un-salaire-minimum-aux-livreurs-de-repas-1982853] (Consulté le 13 novembre 2024).

11. DIRINGER, J. « Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme? », *La Nouvelle Revue du Travail*, 2018.

12. CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, *Règles de l'UE sur le travail via une plateforme*, [En ligne], [<https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/platform-work-eu/>] (Consulté le 13 novembre 2024).

13. HAMEL-ROY L. et autres. (2023) *Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agences au taylorisme numérique*, rapport de recherche, Montréal, Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS), Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTTI) et Association des travailleurs et travailleuses d'agence de placement (ATTAP), 56 p.

La consultation

Deux sous-thèmes ont été retenus pour la consultation dans le cadre de la transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique.

1 - Le statut indéfini des plateformes numériques et de leurs travailleurs

Le travail de plateforme numérique accorde une flexibilité tant au travailleur qu'à l'exploitant de la plateforme dans son offre de services. Cependant, la nature du contrat établi entre le travailleur et l'exploitant pose des défis au cadre usuel d'un contrat de travail. Ces défis imposent une réflexion pour les lois du travail en ce qui a trait aux obligations et aux protections pour chacune des parties.

Questions à développement

- Des changements sont-ils nécessaires concernant les droits et obligations des travailleurs de plateformes numériques? Si oui, quels changements pourraient leur assurer des conditions minimales de travail?

2 - Les changements technologiques et l'intensification du travail

Au fil des ans, l'entrée massive des technologies visant à suivre la productivité des employés sur le marché du travail, notamment dans certains entrepôts et centres de distribution, a mené à une accélération de la prestation des services offerts. Les technologies permettent de soutenir le travail, mais elles augmentent aussi les cadences de livraison avec des contraintes définies dans des objectifs de production, ce qui exige une réflexion quant aux protections garanties aux employés face à ces changements.

Questions à développement

- Est-ce que le cadre législatif actuel est adapté à la prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs face aux nouvelles technologies de contrôle et d'évaluation de la productivité? Si non, quelles modifications seraient nécessaires?



Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail

Les lois existantes peuvent donner un cadre juridique à l'usage de l'intelligence artificielle par les entreprises et les organisations. Il en est ainsi des obligations d'assurer un milieu de travail exempt de discrimination¹⁴, de prévenir les risques, de protéger la santé des travailleurs¹⁵, de pouvoir justifier les décisions de congédiement¹⁶ et l'obligation de protéger les données des travailleurs^{17,18}.

Pour alimenter la réflexion sur les enjeux de l'introduction de l'intelligence artificielle au travail, deux rapports d'institutions publiques québécoises ont recommandé des mesures pour l'adaptation des lois du travail. D'abord, la Commission de l'éthique en science et en technologie, dans son rapport sur [la gestion algorithmique de la main-d'œuvre](#) recommande un meilleur encadrement en lien avec les décisions automatisées, l'information et l'inclusion des travailleurs, et notamment avec la surveillance électronique au travail.

Ensuite, [le Conseil de l'innovation du Québec](#) appuie les recommandations de cette commission et suggère une adaptation du droit du travail à l'évolution technologique rapide de l'intelligence artificielle.

- En 2022, au Québec, 6,7 % des entreprises sondées dans le cadre de *l'Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise* de Statistique Canada utilisaient de l'intelligence artificielle et 47,4 % utilisaient des technologies de pointe ou émergentes¹⁹.
- Pour le troisième trimestre de 2024, 11,6 % des entreprises au Québec prévoyaient utiliser l'intelligence artificielle pour produire des biens ou fournir des services au cours des 12 prochains mois, comparativement à 10,6 % pour le reste du Canada²⁰.

14. QUÉBEC, *Charte des droits et libertés de la personne* : RLRQ, chapitre C-12, à jour au 8 juin 2024, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2024, art. 16.

15. QUÉBEC, *Code civil du Québec* : RLRQ, chapitre CCQ-1991, à jour au 8 juin 2024, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2024, art. 2087 et QUÉBEC, *Loi sur la santé et la sécurité du travail* : RLRQ, chapitre S-2.1, à jour au 31 mai 2024, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2024.

16. La Loi sur les normes du travail impose de justifier qu'un congédiement repose sur des causes justes et suffisantes.

17. Voir les lois sur la protection des données.

18. PASQUIER, V. et autres. *Négocier la gestion algorithmique : un guide pour les acteurs du monde du travail*, Montréal, Obvia, 2023, 32 p.

19. STATISTIQUE CANADA. *Utilisation de technologies de pointe ou émergente, selon l'industrie et la taille de l'entreprise*, [En ligne], [<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=2710036701>] (Consulté le 13 novembre 2024).

20. STATISTIQUE CANADA. *Utilisation de l'intelligence artificielle (IA) par des entreprises ou des organismes pour produire des biens ou fournir des services au cours des 12 prochains mois, troisième trimestre de 2024*, [En ligne], [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310087801] (Consulté le 2 décembre 2024).

Un tour d'horizon

Les initiatives de régulation de l'intelligence artificielle en général et de l'intelligence artificielle au travail en particulier sont encore en développement.

Aux États-Unis, un décret de 2023 sur le développement et l'utilisation sûrs, sécurisés et fiables de l'intelligence artificielle²¹ prévoit une concertation entre les travailleurs, les syndicats, les employeurs et les formateurs pour garantir une utilisation qui améliore la vie des travailleurs, augmente positivement le travail humain et aide tous les individus à profiter en toute sécurité des gains et des possibilités de l'innovation technologique. Le décret interdit une utilisation de l'intelligence artificielle qui porte atteinte aux droits, qui encourage une surveillance excessive, qui introduit de nouveaux risques pour la santé et la sécurité ou qui approfondit la discrimination.

En Europe, le règlement de l'Union européenne sur l'intelligence artificielle et ses usages (*Artificial Intelligence Act*), adopté le 13 mars 2024²², considère comme systèmes d'intelligence artificielle à haut risque les systèmes utilisés dans l'emploi, la gestion des travailleurs et l'accès au travail indépendant. Le règlement précise que les représentants des travailleurs et les travailleurs qui seront soumis à l'utilisation du système d'intelligence artificielle à haut risque devraient être informés avant son implantation.

Pour sa part, la directive de l'Union européenne relative au travail de plateforme numérique datant de mars 2024²³ établit les règles d'utilisation de systèmes d'algorithmes sur le lieu de travail. Elle prévoit notamment que les travailleurs soient dûment informés de l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés relatifs à leur recrutement, à leurs conditions de travail et à leur rémunération. Elle impose une évaluation et un contrôle par un humain des décisions automatisées. Les personnes concernées par les décisions doivent notamment avoir le droit d'obtenir une explication concernant ces décisions et d'en demander le réexamen²⁴.

21. THE WHITE HOUSE. *Executive Order on the Safe, Secure, and Trustworthy Development and Use of Artificial Intelligence*, [En ligne], 30 octobre 2023, [www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2023/10/30/executive-order-on-the-safe-secure-and-trustworthy-development-and-use-of-artificial-intelligence/] (Consulté le 13 novembre 2024).

22. PARLEMENT EUROPÉEN. *Artificial Intelligence Act*, [En ligne], 13 mars 2024, [www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-03-13_EN.html#sdocta2] (Consulté le 13 novembre 2024).

23. CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (2024, 11 mars). *Travailleurs des plateformes : le Conseil confirme l'accord sur de nouvelles règles visant à améliorer leurs conditions de travail*. Repéré au <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>.

24. *Loc. cit.*

La consultation

Le recours à l'intelligence artificielle au travail peut poser des problèmes éthiques, puis affecter les rapports de travail individuels et collectifs et les conditions de travail, et présenter de nouveaux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ces évolutions suscitent des réflexions sur la capacité de la régulation du travail à couvrir efficacement ces nouvelles conditions et les risques générés par l'utilisation de l'intelligence artificielle au travail.

Les thèmes retenus dans le cadre de la consultation

Deux sous-thèmes ont été retenus pour la consultation sur l'encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail.

1 - Les effets de l'utilisation de l'intelligence artificielle sur les rapports de travail individuels et collectifs ainsi que sur la santé et la sécurité du travail

Le recours à l'intelligence artificielle au travail, dont la gestion algorithmique des travailleurs, présente de nouveaux enjeux pour les rapports de travail individuels et collectifs ainsi que pour la santé et la sécurité du travail. Ces enjeux nécessitent des réflexions en vue d'une éventuelle adaptation du droit et des relations de travail.

2 - Une réflexion sur une utilisation éthique de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines et dans la prise de décision

L'introduction de l'intelligence artificielle au travail pose des enjeux éthiques liés notamment à la discrimination, à la transparence, à la collecte et à l'utilisation des données personnelles, à la prise de décisions justes, équitables et respectueuses des droits fondamentaux des travailleurs, à l'explicabilité des décisions ainsi qu'à la possibilité de faire appel de ces décisions.

Questions à développement

- L'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail affecte-t-elle les rapports individuels et collectifs ainsi que la santé et la sécurité du travail?
Si oui, de quelles manières?
- Quels sont les principaux enjeux liés à l'encadrement de l'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail?
- Des mesures spécifiques devraient-elles être incluses dans les différentes lois du travail pour favoriser une utilisation appropriée de l'intelligence artificielle par les employeurs et par les travailleurs? Si oui, lesquelles?
- Sans égard aux lois existantes, quels moyens les employeurs et les travailleurs (y compris leurs représentants) pourraient-ils déployer pour favoriser une utilisation appropriée de l'intelligence artificielle dans leur milieu de travail?

Quelques consignes

Ce guide peut être communiqué à vos partenaires internes aux fins de leur participation.

Le mémoire déposé au Ministère présente :

- l'ensemble de vos réponses aux questions formulées dans le guide ou;
- les réponses aux questions auxquelles vous aurez choisi de répondre en fonction de votre expertise;
- les enjeux relatifs aux thèmes présentés, mais qui ne font pas l'objet d'un questionnaire dans ce guide. Ces enjeux doivent toutefois s'intégrer à la mission du ministère du Travail.

Le mémoire ne doit pas excéder 35 pages.

Il doit être transmis à l'adresse suivante : consultation@travail.gouv.qc.ca

Date limite de dépôt : 26 janvier 2025.

Les mémoires transmis au ministère du Travail en réponse à cette consultation seront rendus disponibles sur son site Web au terme de l'exercice de consultation. Les auteurs autorisent le Ministère à les publier sur son site Web.

CONSULTATION SUR L'AVENIR DES MILIEUX DE TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

Liste des organisations invitées

Conseil du patronat du Québec (CPQ)
Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
Fédération canadienne des entreprises indépendantes (FCEI)
Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA)
Association du camionnage du Québec (ACQ)
Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ)
Confédération syndicats nationaux (CSN)
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
Conseil d'intervention pour accès des femmes au travail (CIAFT)
Uber
DoorDash
Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM)
Office des professions du Québec (OPQ)
Association québécoise des technologies (AQT)
Institut gouvernance numérique
Institut québécois d'intelligence artificielle (MILA)
Département des relations industrielles de l'Université Laval
Département des relations industrielles de l'Université de Montréal
Département des relations industrielles de l'Université du Québec à Montréal
Département des relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais
Institut national de recherche scientifique (INRS)
École des sciences de l'administration - Université TELUQ
Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT)
Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (Obvia)
Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)