

**Comité consultatif  
du travail et de  
la main-d'œuvre**

**Québec** 

**AVIS DU CCTM CONCERNANT LES ENJEUX ENTOURANT  
L'IMPLANTATION ET L'USAGE DES SYSTÈMES D'INTELLIGENCE  
ARTIFICIELLE EN MILIEUX DE TRAVAIL AU QUÉBEC**

**TRANSMIS À**

**M. JEAN BOULET, MINISTRE DU TRAVAIL**

**9 avril 2026**

Table des matières

1. Présentation .....	4
La consultation du ministère du Travail : une première étape .....	4
La demande d'avis du ministre du Travail : une deuxième étape .....	4
Les enjeux .....	4
Demande d'avis .....	6
Travaux du sous-comité de travail sur les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail .....	6
2. Contexte économique et social .....	7
3. Les principes fondamentaux .....	8
4. Contexte juridique .....	9
Au Québec .....	9
Au Canada .....	13
À l'international .....	14
5. Réflexions et recommandations des partenaires du CCTM .....	15
Formation continue de la main-d'œuvre et développement des compétences lors de l'implantation et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail .....	15
Enjeux de santé et de sécurité lors de l'implantation et de l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail et mécanismes de prévention .....	16
Enjeux de la gestion algorithmique lors de l'implantation et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail .....	18
Implantation et utilisation de systèmes d'intelligence artificielle : enjeux susceptibles d'entraîner des biais discriminatoires et mécanismes de prévention .....	19
Approche sociotechnique et dimension humaine lors de l'implantation et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail .....	20
L'importance du dialogue social lors de l'implantation et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail .....	21
Bilan annuel des recommandations de l'Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec .....	22
Guide d'accompagnement dans les milieux de travail .....	23
Conclusion .....	24
Annexes .....	25
Annexe 1 – Mandat du ministre .....	26
Annexe 2 – Composition du sous-comité de travail sur les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail et du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre .....	27

Annexe 3 – Groupes représentatifs de la société civile et experts consultés par le sous-comité de travail sur les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail..... 28

Annexe 4 - Revue de l'encadrement législatif de l'intelligence artificielle et des technologies en droit du travail ..... 29

# 1. Présentation

## La consultation du ministère du Travail : une première étape

Le présent avis se veut un complément à la consultation faite en 2025 par le ministère du Travail concernant la transformation des milieux de travail par le numérique. Pour rappel, soulignons que les thématiques principales abordées lors de cette consultation portaient principalement sur les modes d'organisation du travail, la transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique et l'encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail.

À cet effet, les parties consultées ont déposé des mémoires entourant ces thématiques. Certains groupes ont demandé des modifications législatives relatives à ces thématiques alors que d'autres ne souhaitaient pas un tel encadrement juridique. Lors de cette consultation, les propositions formulées relèvent des positions asymétriques et peu consensuelles. À cette première étape, l'équipe du ministère du Travail poursuit l'analyse de l'ensemble des positions et finalise un portrait de la situation concernant cette consultation.

## La demande d'avis du ministre du Travail : une deuxième étape

À cette deuxième étape, le ministre du Travail poursuit ses réflexions et, pour ce faire, souhaite recevoir un avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) qui axe principalement son contenu et ses recommandations sur tous les enjeux entourant l'implantation et l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail. Il désire recevoir des recommandations consensuelles répondant à ces enjeux (Annexe 1).

## Les enjeux

Le Québec a toujours su transformer les défis en occasions de progrès. De la Révolution tranquille à l'économie du savoir, nous avons fait le choix de l'audace, mais surtout, celui du dialogue. Aujourd'hui, une nouvelle révolution est à nos portes : celle de l'intelligence artificielle.

L'intelligence artificielle s'inscrit notamment dans une transformation technologique d'envergure susceptible de modifier de manière significative l'organisation du travail, les conditions de travail et les dynamiques professionnelles. Dans un contexte marqué par le vieillissement de la population, par le manque de main-d'œuvre et une pression accrue sur la productivité, elle est souvent présentée comme un levier stratégique pour soutenir notre croissance et renforcer notre compétitivité.

L'intelligence artificielle doit être intégrée avec discernement, transparence et responsabilité. Notre modèle québécois repose sur le dialogue social, notamment sur la concertation entre employeurs, syndicats et gouvernement. Des institutions comme le CCTM incarnent cette culture unique où l'on choisit de se parler plutôt que de s'affronter.

Les enjeux sont réels et multiples. Il y a des craintes légitimes, notamment concernant la protection des emplois, la formation des personnes salariées, la protection des renseignements personnels, l'intensification du travail, la santé et la sécurité au travail, la surveillance, le contrôle, l'autonomie professionnelle, la transparence algorithmique et les biais discriminatoires.

Les membres s'inquiètent également de la transformation du domaine juridique, dont l'arbitrage de griefs, car s'il est vrai que l'intelligence artificielle peut améliorer la rapidité des processus comme la recherche juridique, l'analyse de la preuve, la rédaction, une gestion plus rapide des dossiers et peut contribuer à réduire les délais, l'intelligence artificielle soulève des enjeux importants. À cet effet, l'actualité récente démontre qu'il y a eu dépôt de fausse jurisprudence générée par l'intelligence artificielle – parfois appelées « hallucinations » – ce qui met à mal la fiabilité du processus judiciaire et l'intégrité de la preuve. Pour les membres, ces dérives démontrent qu'il faudra un suivi de la part du CCTM dans le milieu des relations de travail pour préserver un contrôle humain rigoureux.

Cela étant et malgré ces craintes tout à fait légitimes dont il faudra tenir compte tout en faisant un suivi, l'intelligence artificielle peut constituer une occasion stratégique tant pour les entreprises que les personnes salariées, notamment en matière d'amélioration de la productivité et en atténuation de certains risques à la santé et la sécurité des personnes salariées – par exemple en diminuant l'exposition à des tâches répétitives. Ainsi, nous devons y répondre avec rigueur. Cela signifie accompagner certes, mais aussi impliquer les personnes salariées, les gestionnaires et la haute direction dans cette transformation majeure de notre organisation du travail.

Le Québec possède déjà un écosystème d'intelligence artificielle compétent et reconnu au Québec, au Canada et à travers le monde, avec des organismes comme le Conseil de l'innovation du Québec, l'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (OBVIA), l'Institut québécois d'Intelligence artificielle (Mila) et plusieurs autres. Cette expertise doit maintenant s'ancrer encore davantage dans nos milieux de travail, au bénéfice de tous.

Le Québec a toujours progressé lorsque ses forces vives ont choisi la concertation et le dialogue social. Ensemble, nous pouvons faire de cette transition technologique une réussite économique et sociale. Ensemble, nous pouvons démontrer qu'innovation et justice sociale ne sont pas opposées, mais indissociables.

## Demande d'avis

Le 20 octobre 2025, M. Jean Boulet, ministre du Travail, transmettait au CCTM une demande d'avis sur les enjeux de l'intelligence artificielle. Cette demande d'avis fait suite à la consultation du ministère du Travail sur la transformation des milieux de travail par le numérique qui s'est tenue du 6 décembre 2024 au 26 janvier 2025.

Je demande donc au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre de poursuivre la réflexion dans le but de dégager une vision commune en lien avec les enjeux et les perspectives de l'utilisation de l'intelligence artificielle, notamment quant à l'évolution possible du corpus législatif et réglementaire. Dans le cadre de ce mandat et sans s'y limiter, les travaux du Comité devront aborder les aspects suivants :

- Les mécanismes de concertation appropriés à la réalité du recours à l'intelligence artificielle dans les milieux de travail;
- Les principes éthiques, de gouvernance et de transparence dans la prise de décisions en matière de ressources humaines;
- La prévention des risques émergents en matière de santé et sécurité au travail.

(Extrait de la demande d'avis du 20 octobre 2025)

## Travaux du sous-comité de travail sur les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail

Un sous-comité de travail sur les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail, composé respectivement de quatre représentants syndicaux et patronaux, a été mis sur pied par les membres du CCTM (Annexe 2).

Le sous-comité a tenu 14 séances de travail entre le 2 décembre 2025 et le 2 avril 2026.

Afin de mener à terme ses travaux, le sous-comité a procédé à des consultations auprès de 8 groupes d'experts de la société québécoise, c'est-à-dire le Conseil de l'innovation du Québec, l'OBVIA, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, l'expert en protection des renseignements personnels, Me Simon Du Perron, ainsi que le professeur émérite en droit du travail à la faculté de droit de l'Université de Montréal, Me Gilles Trudeau (Annexe 3).

Ces consultations ont notamment permis aux membres de prendre connaissance des données les plus récentes relatives aux transformations du travail liées au numérique et à l'intelligence artificielle, ainsi qu'aux constats et recommandations des intervenants. Les présentations ont fourni un éclairage pertinent sur les enjeux soulevés par l'intégration de

l'intelligence artificielle dans les milieux de travail et ont nourri les échanges subséquents des membres.

Les travaux ont également permis aux membres du sous-comité et du CCTM de partager leurs perspectives sur l'évolution du monde du travail et sur les enjeux que soulèvent, dans leurs secteurs respectifs, le déploiement du numérique et de l'intelligence artificielle.

Le 9 avril 2026, le présent avis a été présenté aux membres du CCTM, lesquels ont convenu des recommandations qui y sont énoncées.

Les travaux du sous-comité s'inscrivent dans un contexte économique et social en profonde transformation, marqué par l'accélération de l'implantation et de l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail. La compréhension de ce contexte est essentielle afin d'apprécier la portée des enjeux soulevés et des recommandations formulées.

## 2. Contexte économique et social

La transformation de l'économie mondiale s'accompagne de profondes mutations qui redéfinissent les milieux de travail. Les tensions commerciales internationales, notamment la guerre tarifaire entre les États-Unis et leurs partenaires, plus particulièrement le Canada, affectent durement notre économie, nos chaînes d'approvisionnements et nos emplois. Parallèlement, les avancées technologiques rapides, la numérisation et l'essor de l'intelligence artificielle transforment les modes de production, d'organisation et de gestion du travail.

De plus, le vieillissement démographique et la rareté de main-d'œuvre s'évaluent en termes de plusieurs milliers de postes à pourvoir dans les cinq prochaines années. Les seuils d'immigration posent également d'importants défis de recrutement et de maintien en emploi.

En fait, le contexte économique et social actuel impose des réflexions profondes concernant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail, notamment en raison des défis structurels auxquels font face les économies avancées, dont le Québec.

L'implantation de systèmes d'intelligence artificielle au sein des petites entreprises au Québec, soulève des enjeux particuliers qui diffèrent sensiblement de ceux rencontrés par les grandes organisations, et ce, autant en termes de contraintes des ressources financières, que de contraintes humaines, constituant ainsi un défi majeur. Concrètement, les petites entreprises doivent composer avec un déficit d'accompagnement structuré dans leur transformation numérique. De plus, les enjeux organisationnels sont importants, car l'introduction de l'intelligence artificielle transforme l'organisation du travail, exige une adaptation des compétences, tout en pouvant susciter des inquiétudes importantes chez les personnes salariées.

Malgré ces défis, les petites entreprises représentent un levier pour le développement économique du Québec. Pour tenir compte des réalités qui leur sont propres, l'implantation de l'intelligence artificielle pour les petites entreprises doit être soutenue par des politiques publiques adaptées, favorisant l'accès à l'expertise, au financement et à des outils d'accompagnement.

Ce contexte impose de définir des principes fondamentaux afin d'encadrer cette transformation majeure des milieux de travail.

### 3. Les principes fondamentaux

Au regard des transformations économiques, technologiques et organisationnelles exposées précédemment, les membres du CCTM ont jugé essentiel lors de sa séance du 13 novembre 2025, avant même la constitution du sous-comité de travail, de s'entendre sur des principes fondamentaux appelés à guider leurs travaux.

Ces principes constituent le cadre de référence à partir duquel doivent être analysées les incidences de l'implantation et de l'usage de l'intelligence artificielle dans les milieux de travail et de la façon dont seront formulées les recommandations du présent avis.

Les principes retenus sont les suivants :

- Les systèmes d'intelligence artificielle, incluant l'intelligence artificielle générative, se développent et se répandent à une vitesse fulgurante;
- À l'ère de la transformation numérique, l'intelligence artificielle s'impose comme un enjeu incontournable qui reconfigure en profondeur les dynamiques du monde du travail et de la société;
- Face aux opportunités, mais aussi aux défis posés par cette technologie émergente, il devient essentiel d'adopter un cadre éthique et responsable pour guider son développement et son utilisation dans les milieux de travail. Cela est particulièrement vrai dans le domaine des ressources humaines, où l'intelligence artificielle influence désormais les processus de recrutement, d'évaluation et de gestion du personnel, soulevant des enjeux importants en matière d'équité, de transparence et de respect de la vie privée;
- Reconnaissant les impacts potentiels de l'intelligence artificielle sur l'emploi, les compétences, la protection des données personnelles, la santé et la sécurité, il importe de promouvoir des principes qui placent la productivité, l'humain et les droits fondamentaux au cœur de cette évolution;
- L'usage de l'intelligence artificielle dans les pratiques de gestion des ressources humaines doit notamment garantir l'absence de biais discriminatoires et préserver le rôle du jugement humain dans les décisions ayant une incidence sur les personnes;
- L'intelligence artificielle doit être utilisée de manière à servir le bien commun, favoriser l'inclusion et la diversité ainsi que protéger la dignité et les droits des individus.

## 4. Contexte juridique

### Au Québec

L'intelligence artificielle, en tant qu'outil ou modalité d'organisation du travail, est assujettie au cadre juridique applicable aux relations de travail. À ce titre, son utilisation dans les milieux de travail est régie par l'ensemble des normes encadrant les contrats de travail et les conventions collectives, de même que par les dispositions pertinentes de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>1</sup>, du *Code civil du Québec*<sup>2</sup>, du *Code du travail*<sup>3</sup>, de la *Loi sur les normes du travail*<sup>4</sup>, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>5</sup>, de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*<sup>6</sup>, de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*<sup>7</sup> ainsi que de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*<sup>8</sup>.

L'implantation et l'usage de l'intelligence artificielle ne suspendent ni ne transforment les obligations légales respectives des employeurs et des personnes salariées relatives à toutes les lois en droit du travail et en droit de l'emploi. À cet effet, les parties soulignent que ce cadre juridique continue de s'appliquer indépendamment du recours à des outils technologiques comme l'intelligence artificielle.

Le contexte d'implantation et d'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle évoluant rapidement, des travaux subséquents sont nécessaires afin de documenter adéquatement la nécessité d'adaptation législative ou réglementaire.

La clé est d'avoir une approche sociotechnique centrée sur l'humain et s'édifiant sur le dialogue social.

À cet effet, les parties proposent la recommandation suivante :

---

<sup>1</sup> RLRQ c. C-12.

<sup>2</sup> RLRQ c. CCQ-1991.

<sup>3</sup> RLRQ c. C-27.

<sup>4</sup> RLRQ c. N-1.1.

<sup>5</sup> RLRQ c. S-2.1.

<sup>6</sup> RLRQ c. P-39.1.

<sup>7</sup> RLRQ c. A-2.1.

<sup>8</sup> RLRQ c. C-1.1.

**Recommandation 1 :**

Sous réserve de l'évolution du droit et des pratiques liées à l'intelligence artificielle en milieu de travail ainsi que des potentielles difficultés d'application ou d'adaptation de certaines dispositions législatives, les membres conviennent que le cadre juridique actuel en droit du travail et de l'emploi au Québec s'applique lors de l'implantation et de l'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail. De sorte que les règles existantes continuent de régir les relations de travail, la santé et la sécurité du travail, la protection de la vie privée, les droits fondamentaux et la non-discrimination.

De plus, à la lumière des principes fondamentaux adoptés par les membres du CCTM en novembre 2025, en particulier l'énoncé à l'effet de « préserver le rôle du jugement humain dans les décisions ayant une incidence sur les personnes », il nous semble important de préciser que les systèmes d'intelligence artificielle ne peuvent se substituer à la responsabilité humaine dans l'application du cadre juridique en droit de l'emploi et du travail au Québec. Les parties font donc consensus pour avancer la recommandation suivante :

**Recommandation 2 :**

Les membres conviennent que les décisions automatisées relatives à la main-d'œuvre doivent préserver le rôle essentiel et la responsabilité du jugement humain.

En ce qui concerne plus particulièrement la protection des renseignements personnels, les membres font la recommandation suivante :

**Recommandation 3 :**

Les membres conviennent que la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* et la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* s'appliquent lors de la conception, de l'implantation, et de l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle, notamment lorsque ces systèmes collectent, analysent ou utilisent des données permettant d'identifier une personne. À cet effet, les membres recommandent que soient privilégiées des approches qui limitent le recours à la surveillance électronique, en mettant de l'avant des mécanismes respectueux de la vie privée et des données personnelles afin d'éviter des situations pouvant mener à des intrusions possibles dans la vie privée des personnes.

Les recommandations de la Commission de l'accès à l'information (ci-après la « CAI ») faites dans le cadre de la consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique du ministère du Travail ont également été analysées dans le cadre des travaux menant à cet avis. Les recommandations sont présentées ci-dessous, suivies de la recommandation du CCTM qui en découle.

*Recommandation 1 de la CAI : La Commission recommande d'exiger que les organisations, telles que les employeurs, divulguent dans leur politique de confidentialité toute utilisation de l'IA ou de technologies de surveillance, avec des précisions portant notamment sur :*

- *Le nom des systèmes utilisés et des fournisseurs, le cas échéant;*
- *Les finalités poursuivies;*
- *Les renseignements concernés, tant en entrée qu'en sortie;*
- *L'incidence prévue sur les droits des personnes concernées, comme les travailleurs, et les mesures d'atténuation;*
- *La manière dont les résultats sont produits - quels indicateurs sont retenus, quels sont les principaux facteurs et paramètres pris en compte;*
- *La manière dont les résultats seront utilisés dans la prise de décision;*
- *L'exercice des droits en lien avec ces technologies;*
- *Les audits ou évaluations réalisés.*

**Recommandation 4 :**

Les membres recommandent que la CAI mette à jour son guide pour la rédaction d'une politique de confidentialité en y ajoutant la divulgation de toute utilisation de l'intelligence artificielle ou de technologies de surveillance ainsi que des précisions portant notamment sur :

- Le nom des systèmes utilisés et des fournisseurs, le cas échéant;
- Les finalités poursuivies;
- Les renseignements concernés, tant en entrée qu'en sortie;
- L'incidence prévue sur les droits des personnes concernées, comme les travailleurs, et les mesures d'atténuation;
- La manière dont les résultats sont produits - quels indicateurs sont retenus, quels sont les principaux facteurs et paramètres pris en compte;
- La manière dont les résultats seront utilisés dans la prise de décision;
- L'exercice des droits en lien avec ces technologies;
- Les audits ou évaluations réalisés.

*Recommandation 2 de la CAI : La Commission recommande d'exiger que l'intention de recourir à des décisions partiellement ou entièrement automatisées en contexte de travail soit divulguée aux employés dès qu'elle est confirmée.*

**Recommandation 5 :**

Les membres recommandent que la CAI incite les employeurs à informer les personnes salariées, de son intention de recourir à une décision partiellement ou entièrement automatisée relative à la main-d'œuvre dès qu'elle est confirmée.

*Recommandation 3 de la CAI : La Commission recommande de prévoir un mécanisme permettant aux employés d'obtenir collectivement certaines données utilisées dans les systèmes d'IA ou générées par ceux-ci.*

**Recommandation 6 :**

Les membres font consensus sur la recommandation 3 et recommandent que les demandes collectives concernant certaines données utilisées dans les systèmes d'intelligence artificielle ou générées par ceux-ci peuvent être prises en charge par les milieux de travail par l'entremise de mécanismes paritaires dans les milieux syndiqués et de concertation dans les milieux non syndiqués, lesquels sont à déterminer, en fonction d'ententes à être convenues entre les parties.

*Recommandation 4 de la CAI : La Commission recommande d'imposer, pour tout système d'IA prenant des décisions partiellement ou entièrement automatisées, la réalisation d'une analyse algorithmique prenant en considération l'impact sur les droits fondamentaux et incluant les considérations relatives à la vie privée.*

**Recommandation 7 :**

Les membres recommandent, pour tout système d'intelligence artificielle prenant des décisions partiellement ou entièrement automatisées relatives à la main-d'œuvre, de mettre de l'avant un processus d'impact algorithmique prenant en considération l'impact sur les droits fondamentaux incluant les considérations relatives à la vie privée.

*Recommandation 5 de la CAI : La Commission recommande de prévoir l'implication des employés dans le processus d'impact algorithmique.*

**Recommandation 8 :**

Les membres font consensus sur le fait de prévoir l'implication des employés dans le processus d'impact algorithmique, et ce, par l'entremise de mécanismes paritaires dans les milieux syndiqués et de concertation dans les milieux non syndiqués, lesquels sont à déterminer, en fonction d'ententes à être convenues entre les parties.

*Recommandation 6 de la CAI : La Commission recommande d'interdire certains usages inacceptables de l'IA, notamment la reconnaissance des émotions ou des états psychologiques, la plupart des formes de catégorisation biométriques et la prise de décision entièrement automatisée produisant des effets importants sur les employés.*

**Recommandation 9 :**

Les membres conviennent que, pour le secteur privé, la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* et, pour le secteur public, la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, couvrent toutes les formes de catégorisations biométriques.

## Au Canada

Un projet de loi fédéral<sup>9</sup> qui comportait la *Loi sur l'intelligence artificielle et les données* a été déposé, par le gouvernement en juin 2022.

Sans adresser spécifiquement l'usage de l'intelligence artificielle en milieu de travail, cette loi aurait notamment visé à interdire certaines conduites relativement aux systèmes d'intelligence artificielle qui peuvent causer un préjudice sérieux aux individus ou à leurs intérêts. La loi aurait imposé une responsabilité d'établir des mesures visant à cerner, évaluer et atténuer les risques de préjudice ou de résultats biaisés que pourrait entraîner l'utilisation d'un système d'intelligence artificielle. La loi aurait également obligé à diffuser publiquement l'utilisation visée du système d'intelligence artificielle, le contenu qu'il est censé générer, les prédictions ou recommandations qu'il est censé faire ou les décisions qu'il est censé prendre, et les mesures d'atténuation établies à son égard, par exemple.<sup>10</sup>

Ce projet de loi est toutefois mort au feuillet à la suite du déclenchement des élections en 2025.

---

<sup>9</sup> PL C-27, *Loi édictant la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, la Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et la Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois*, 1<sup>re</sup> sess, 44<sup>e</sup> législature, 2021.

<sup>10</sup> Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, *Revue de l'encadrement législatif de l'intelligence artificielle et des technologies en droit du travail*, janvier 2026, à la page 9.

Le gouvernement fédéral a néanmoins publié la stratégie du Canada en matière d'intelligence artificielle<sup>11</sup>. Celle-ci vise, entre autres, à renforcer le leadership du Canada en matière d'intelligence artificielle en soutenant la recherche et les talents, en favorisant la commercialisation et l'adoption de l'intelligence artificielle dans l'économie canadienne, et en promouvant un développement responsable et digne de confiance de cette technologie<sup>12</sup>.

## À l'international

Lors des présentations des groupes d'experts, l'Ordre des conseillers en ressources humaines (CRHA) a notamment soumis un tableau synthèse des initiatives législatives adoptées par différentes juridictions à travers le monde en matière d'intelligence artificielle (Annexe 4). Ce tableau met en lumière une grande hétérogénéité des approches réglementaires actuellement en vigueur. À cet égard, les cadres adoptés par l'Union européenne et le Japon illustrent bien deux types d'approches, tant par leur degré de contrainte que par leur philosophie d'intervention.

En effet, l'Union européenne a adopté la *Loi sur l'intelligence artificielle*<sup>13</sup> dont « plusieurs dispositions se rapportent directement ou indirectement au milieu de l'emploi »<sup>14</sup>. En effet, la loi interdit certaines utilisations de l'intelligence artificielle jugées particulièrement intrusives dans le milieu de travail, c'est le cas notamment pour les systèmes de reconnaissance des émotions, de certaines formes de catégorisation biométrique sensible et des mécanismes de « social scoring »<sup>15</sup>. Elle qualifie également de « haut risque » les systèmes d'intelligence artificielle utilisés dans le recrutement et la sélection d'employés, la prise de décisions en matière d'emploi ou l'évaluation et la surveillance des personnes salariées<sup>16</sup>. Ces systèmes sont soumis à des exigences renforcées, notamment en matière de gestion des risques, de transparence, de supervision humaine et de formation des personnes appelées à les utiliser<sup>17</sup>.

D'autre part, le Japon a adopté, en 2025, l'*AI Promotion Act*<sup>18</sup>, une loi qui vise à encourager le développement, la recherche et l'utilisation de l'intelligence artificielle tout en gérant les risques de manière flexible<sup>19</sup>. Cette approche repose sur des lignes directrices non contraignantes et sur la coopération volontaire entre le gouvernement, les entreprises, les chercheurs et les citoyens, ce qui permet de promouvoir l'innovation sans imposer de sanctions strictes ou de lourdes obligations réglementaires. Le cadre législatif

---

<sup>11</sup> Gouvernement du Canada, *Stratégie pancanadienne en matière d'intelligence artificielle*, en ligne : [<https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-ia/fr>].

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Règlement UE 2024/1689.

<sup>14</sup> Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, *Revue de l'encadrement législatif de l'intelligence artificielle et des technologies en droit du travail*, janvier 2026, à la page 18.

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> *Ibid.*, à la page 19.

<sup>18</sup> Japon, *Act on the Promotion of Research, Development and Utilisation of Artificial Intelligence-Related Technologies*, 2025.

<sup>19</sup> Japon, *Act on Promotion of Research and Development, and Utilization of Artificial Intelligence-related Technology Now in Full Effect*, dans *Highlighting Japan*, vol. 209, novembre 2025, p. 24-25, en ligne : [[https://www.gov-online.go.jp/en/assets/hj\\_november\\_2025\\_p24-25.pdf](https://www.gov-online.go.jp/en/assets/hj_november_2025_p24-25.pdf)].

est aussi conçu pour être agile : il s'appuie sur les lois existantes et des orientations ministérielles pour répondre rapidement aux nouveaux enjeux liés à l'intelligence artificielle, tout en évitant de freiner le développement technologique<sup>20</sup>.

Ainsi, en raison des enjeux évolutifs fulgurants de l'intelligence artificielle, les partenaires font la recommandation suivante :

**Recommandation 10 :**

Les membres recommandent que des organismes de recherche neutres sur l'intelligence artificielle et le numérique se voient confier le mandat par le CCTM d'assurer une vigie des pratiques et des législations en matière d'intelligence artificielle, et ce, afin d'alimenter le sous-comité de travail sur les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail et la société québécoise.

## 5. Réflexions et recommandations des partenaires du CCTM

### Formation continue de la main-d'œuvre et développement des compétences lors de l'implantation et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail

L'implantation et l'utilisation de l'intelligence artificielle transformeront les compétences requises dans plusieurs secteurs d'activité économique au Québec.

Dans ce contexte, il faudra anticiper les besoins en formation et soutenir l'adaptation des gestionnaires, de la haute direction, des représentantes et représentants syndicaux, ainsi que des personnes salariées, afin que les principaux intéressés soient en mesure de comprendre et d'interagir avec des systèmes automatisés, d'interpréter les résultats produits par les systèmes d'intelligence artificielle, d'en saisir la portée, les limites et les risques, et d'exercer un jugement éclairé quant à leur utilisation et à leurs effets sur l'organisation du travail et les conditions de travail.

Il faudra également valoriser le développement des compétences numériques et analytiques tout au long de la vie, en s'appuyant sur un socle solide de compétences de base, notamment en littératie et en numératie, afin de faciliter les apprentissages futurs, de soutenir l'adaptation des milieux de travail et de favoriser la requalification de la main-d'œuvre face aux transformations technologiques.

---

<sup>20</sup> International Bar Association, *Japan's emerging framework for responsible AI: legislation, guidelines and guidance*, en ligne: [<https://www.ibanet.org/japan-emerging-framework-ai-legislation-guidelines>].

Les entreprises et les gouvernements devront investir dans des stratégies de formation permettant aux gestionnaires, à la haute direction, aux personnes salariées et à leurs représentants, de développer les compétences nécessaires pour évoluer dans un environnement technologique en constante transformation.

À cet effet, les membres soumettent la recommandation suivante :

**Recommandation 11 :**

Les membres constatent qu'en raison des transformations du monde du travail, des besoins en main-d'œuvre, de l'évolution des métiers et des enjeux de productivité, il y a la nécessité fondamentale de développer les compétences de tous et toutes, notamment afin de maintenir la capacité des personnes à occuper un emploi et à faire face aux défis de l'intelligence artificielle. À cet effet, les membres recommandent que les entreprises soutiennent la formation continue et la mobilité des personnes salariées tout au long de la vie afin de faire face aux défis de la numérisation et de l'intelligence artificielle. La formation continue peut notamment s'effectuer avec l'aide des établissements d'enseignement du Québec. Les membres recommandent de promouvoir la formation sur les systèmes d'intelligence artificielle et leurs impacts sur l'organisation du travail auprès des gestionnaires, de la haute direction, des personnes salariées et de leurs représentants, afin que ceux-ci aient une compréhension fine des enjeux et des impacts sur les milieux de travail.

## Enjeux de santé et de sécurité lors de l'implantation et de l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail et mécanismes de prévention

Les présentations de l'IRSST et de la CNESST ont mis en évidence que l'intelligence artificielle est susceptible d'avoir des effets à la fois positifs et négatifs sur les enjeux de santé et de sécurité du travail.

L'implantation et l'usage de l'intelligence artificielle en milieu de travail pourraient considérablement améliorer la santé et la sécurité des personnes salariées en automatisant des tâches dangereuses ou répétitives, limitant ainsi l'exposition aux risques physiques. L'intelligence artificielle permettrait également une détection des dangers en temps réel, une surveillance du port des équipements de protection individuelle, ainsi qu'un monitoring continu de l'état des équipements, ce qui réduirait les incidents liés aux défaillances mécaniques ou humaines. Elle contribuerait aussi à mieux évaluer l'ergonomie des postes de travail, soutenant la prévention des troubles musculosquelettiques. Par ailleurs, dans un contexte plus large de transformation numérique, les technologies d'intelligence artificielle pourraient soutenir une meilleure prise de décision, une organisation du travail plus efficace et une diminution des erreurs,

permettant aux entreprises de créer des environnements plus sécuritaires et résilients pour leurs employés<sup>21</sup>.

L'implantation et l'usage de l'intelligence artificielle en milieu de travail soulèvent néanmoins plusieurs enjeux importants en matière de santé et de sécurité. Ces enjeux ne sont pas seulement technologiques : ils touchent notamment la prévention des accidents et des risques, l'ergonomie et l'organisation du travail, la charge mentale de travail et du stress, la surveillance numérique et des systèmes d'intelligence artificielle des personnes salariées, la prise de décision en matière de santé et de sécurité du travail et les interactions humain-machine<sup>22</sup>.

Dans une perspective de prévention, qui est le cœur même de notre modèle québécois de santé et de sécurité, ces risques doivent être anticipés dès la conception et l'implantation des systèmes d'intelligence artificielle. En fait, dans le contexte québécois, ces enjeux devraient être abordés dans une logique de prévention, de dialogue social et de gestion paritaire des risques, notamment à travers les mécanismes de santé et de sécurité prévus par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>23</sup>(ci-après la « LSST »).

Les mécanismes de prévention sont désormais applicables à l'ensemble des milieux de travail au Québec, et ce, depuis la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail en 2021<sup>24</sup>. Le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*<sup>25</sup>, entré en vigueur en octobre 2025, est venu préciser les modalités d'application, notamment dans les situations où les parties ne s'entendent pas. Concrètement :

- Dans les établissements de plus de 20 employés, cela implique la mise en place d'un comité de santé et de sécurité, d'un programme de prévention ainsi que la désignation d'un représentant en santé et sécurité;
- Dans les établissements de moins de 20 employés, on prévoit la désignation d'un agent de liaison ainsi que l'élaboration d'un plan d'action.

Cette mise en conformité implique des coûts et du temps pour les petites entreprises laquelle nécessite notamment des mesures et des outils d'accompagnement.

La LSST prévoit notamment l'obligation pour tous les lieux de travail, d'identifier et d'analyser les risques psychosociaux.

À ce titre, l'identification et l'analyse des risques psychosociaux doit inclure les éléments notamment documentés par l'INSPQ<sup>26</sup>, que sont :

- la violence à caractère sexuel<sup>27</sup>;
- le harcèlement psychologique;

---

<sup>21</sup> IRSST, *Travail et IA: État de la question*, janvier 2026, à la page 10.

<sup>22</sup> *Ibid.*, à la page 12.

<sup>23</sup> RLRQ c. S-2.1.

<sup>24</sup> *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c. 27.

<sup>25</sup> RLRQ c. S-2.1, r. 8.3.

<sup>26</sup> Québec, Institut national de santé publique du Québec, *Risques psychosociaux du travail*, en ligne : [<https://www.inspq.qc.ca/risques-psycho-sociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psycho-sociaux-du-travail>].

<sup>27</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c. S-2.1, articles 51, 59 et 61.2.

- la charge de travail ;
- l'autonomie décisionnelle ;
- le soutien social ;
- la reconnaissance au travail ;
- la justice organisationnelle ;
- les conflits de valeurs et l'insécurité d'emploi.

Dans ce contexte, il apparaît tout à fait pertinent d'envisager l'intégration des risques psychosociaux potentiels de l'intelligence artificielle à partir des mécanismes mis en place dans la LSST par le législateur. L'analyse des risques offre une porte d'entrée concrète, structurée et adaptée aux milieux de travail. Enfin, l'intégration explicite de la santé psychologique et des risques psychosociaux dans notre cadre législatif constitue une assise solide pour encadrer, de manière pragmatique et évolutive, l'intégration de l'intelligence artificielle dans les milieux de travail.

Les partenaires traduisent ces enjeux dans la recommandation suivante :

**Recommandation 12 :**

Les membres recommandent que les mécanismes de prévention et les structures paritaires existantes en matière de santé et de sécurité soient mobilisés et associés afin d'anticiper, d'évaluer et de prévenir les risques associés à ces transformations liés aux systèmes d'intelligence artificielle.

## Enjeux de la gestion algorithmique lors de l'implantation et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail

La gestion algorithmique, signifie l'utilisation de système automatisé pour superviser, organiser, évaluer ou contrôler le travail.

Ces technologies soulèvent des enjeux liés à la responsabilité organisationnelle en matière de transparence, d'explicabilité, d'équité, d'organisation du travail, de santé et de sécurité du travail, de protection des renseignements personnels, de prévention de biais potentiellement discriminatoires, de respect des droits fondamentaux et de la vie privée.

En fait, les parties font consensus sur l'un des principes reconnus dans la gouvernance de l'intelligence artificielle, soit que les décisions automatisées relatives à la main-d'œuvre doivent préserver le rôle essentiel et la responsabilité du jugement humain.

À la suite de discussions et conversations de fond, les membres font la recommandation suivante :

**Recommandation 13 :**

Les membres recommandent d'encadrer la conception, le déploiement et l'utilisation des algorithmes qui soutiennent les systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail par de saines pratiques de gouvernance favorisant la transparence et l'explicabilité des décisions algorithmiques, notamment lorsque celles-ci influencent la gestion du personnel, l'organisation du travail ou l'évaluation de la performance. Enfin, les membres soulignent qu'une telle gestion responsable des algorithmes contribue à renforcer la confiance dans les technologies numériques et d'intelligence artificielle, à prévenir les biais ou les discriminations et à assurer que l'usage de l'intelligence artificielle demeure compatible avec les principes d'équité, de responsabilité et de respect des droits des gestionnaires, de la haute direction et des personnes salariées.

## Implantation et utilisation de systèmes d'intelligence artificielle : enjeux susceptibles d'entraîner des biais discriminatoires et mécanismes de prévention

Les systèmes d'intelligence artificielle peuvent produire ou amplifier certains biais présents dans les données utilisées pour leur entraînement. Ces biais peuvent soulever des enjeux de santé et de sécurité du travail, porter atteinte au droit à la vie privée ainsi qu'aux droits fondamentaux contenus dans les chartes des droits et libertés de la personne<sup>28</sup>.

Il est donc essentiel de veiller à prévenir les biais discriminatoires dans la conception et l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle.

À cet effet, les membres font la recommandation suivante :

---

<sup>28</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12; *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c. 11.

**Recommandation 14 :**

Les membres recommandent d'apporter une attention particulière aux biais discriminatoires susceptibles d'être reproduits ou amplifiés par les systèmes d'intelligence artificielle utilisés en milieu de travail. Les membres recommandent de porter une attention spécifique à la qualité, à la représentativité et à la gouvernance des données utilisées pour concevoir et entraîner ces systèmes, ainsi qu'aux effets potentiels des décisions impliquant l'intelligence artificielle sur les gestionnaires, la haute direction et les personnes salariées. Les membres recommandent de favoriser la mise en place de mécanismes préventifs afin d'identifier et de corriger les biais pouvant entraîner des effets discriminatoires, notamment en matière d'embauche, d'évaluation, d'affectation du travail ou de gestion de la performance.

Les membres font consensus sur le fait qu'une vigilance en continu contribuera à assurer que le développement et l'utilisation de l'intelligence artificielle se fassent dans le respect des principes d'équité, d'inclusion et des droits fondamentaux.

## Approche sociotechnique et dimension humaine lors de l'implantation et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail

L'adoption d'une approche sociotechnique lors de l'implantation des systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail joue un rôle important parce que l'intelligence artificielle ne transforme pas seulement les outils technologiques : elle peut transformer aussi l'organisation du travail, les compétences, les relations professionnelles et les conditions de travail.

Une approche sociotechnique vise précisément à concevoir et implanter les technologies dans une logique de prévention et de responsabilité en tenant compte simultanément des dimensions de gouvernance, techniques, humaines et organisationnelles.

En fait, l'humain doit être au cœur des décisions entourant l'implantation et l'usage de l'intelligence artificielle.

Une approche sociotechnique concrète et responsable reconnaît que la réussite d'un projet technologique dépend avant tout de l'interaction entre les systèmes techniques et les systèmes sociaux.

À cet effet, les membres font la recommandation suivante :

**Recommandation 15 :**

Les membres recommandent que l'implantation et l'utilisation de l'intelligence artificielle s'inscrivent dans une approche sociotechnique intégrée, qui considère de manière indissociable les dimensions technologiques et humaines du travail. À cet égard, les milieux de travail doivent privilégier des démarches d'implantation qui associent les employeurs, les personnes salariées ainsi que leurs représentants respectifs à la réflexion sur l'organisation du travail, les compétences requises et les transformations des tâches découlant de l'introduction de ces technologies.

Les membres font consensus sur le fait qu'une telle approche favorise une meilleure appropriation des outils numériques, contribue à la qualité du travail, permet d'orienter l'innovation technologique vers des gains durables de productivité tout en favorisant le bien-être au travail.

## L'importance du dialogue social lors de l'implantation et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail

Le modèle québécois de relations de travail repose sur la concertation et le dialogue tripartite entre les organisations syndicales, patronales et les gouvernements.

L'implantation et l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle auront des impacts sur l'organisation du travail, les conditions de travail et les emplois des gestionnaires, de la haute direction, des personnes salariées et leurs représentants et représentantes. Un dialogue social de haut niveau et à tous les paliers est un levier pour faire face à ces défis.

C'est la raison pour laquelle les humains doivent être au cœur de ces transformations technologiques, et ce, afin d'en demeurer les maîtres d'œuvre et mieux contrôler ses impacts potentiels. Dans ce contexte, les mécanismes de dialogue social, de paritarisme et de concertation contribuent à favoriser une implantation au service de l'humain et ainsi à prévenir des conflits organisationnels importants.

À cet effet, les membres font la recommandation suivante :

**Recommandation 16 :**

Lors de la conception, de l'implantation et de l'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail, les membres recommandent de favoriser une approche proactive qui permet de renforcer et d'inciter la mise en place de mécanismes de dialogue social. Ces mécanismes peuvent prendre diverses formes de participations et faire l'objet d'entente au niveau des milieux de travail. Cela permettra entre autres de collaborer à l'établissement de balises claires élaborées par des mécanismes paritaires dans les milieux syndiqués et de concertation dans les milieux non syndiqués, lesquels sont à déterminer en fonction d'ententes à être convenues entre les parties.

## Bilan annuel des recommandations de l'Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec

Compte tenu de l'évolution rapide des systèmes d'intelligence artificielle au Québec, dans le reste du Canada et à travers le monde, il apparaît important pour les organisations syndicales et patronales du CCTM de réaliser un bilan annuel des initiatives d'intelligence artificielle implantées dans les milieux de travail, de même que de l'évolution de la législation et de la réglementation, et des principaux impacts observés sur l'organisation du travail.

À cet effet, les membres font la recommandation suivante :

**Recommandation 17 :**

Les membres recommandent qu'un bilan annuel des recommandations contenues dans le présent avis leur soit fait par le sous-comité de travail sur les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail, et ce, afin de suivre l'évolution de ce nouveau modèle d'organisation du travail. Pour ce faire, le sous-comité peut obtenir la collaboration des organismes reconnus pour leur expertise en matière d'intelligence artificielle, et ce, afin de suivre l'évolution de la législation et de la réglementation afférentes aux présentes recommandations.

## Guide d'accompagnement dans les milieux de travail

Dans un contexte où l'intelligence artificielle transforme en profondeur l'organisation du travail et les pratiques de gestion des ressources humaines, l'élaboration d'un guide d'accompagnement constitue pour les parties un levier essentiel pour assurer une implantation responsable, conforme et socialement acceptable.

Rappelons que le cadre juridique québécois en droit du travail s'applique à l'intelligence artificielle. Son interprétation et son opérationnalisation dans des contextes de travail intégrant ces systèmes technologiques peuvent soulever des zones d'incertitudes, notamment en raison de leur complexité, de leur opacité et de leur caractère évolutif. Le guide peut ainsi agir comme un outil d'information pédagogique, facilitant l'appropriation des règles pour les personnes salariées, les gestionnaires et la haute direction.

Un tel guide structuré permettrait d'assurer une cohérence des pratiques dans les milieux de travail. Enfin, pour les parties, l'existence d'un tel guide renforcerait la confiance de tout le monde en milieu de travail en démontrant que l'implantation de l'intelligence artificielle s'inscrit dans un cadre balisé, transparent et respectueux des droits fondamentaux. En ce sens, les parties soulignent que le ministère du Travail, en raison de la confiance dont il bénéficie auprès des partenaires sociaux et en raison de son expertise en matière de relations de travail, représente une valeur ajoutée pour élaborer un tel guide d'accompagnement pour les personnes salariées, les gestionnaires et la haute direction lors de l'implantation des systèmes de l'intelligence artificielle dans les milieux de travail.

À cet effet, les parties font la recommandation suivante :

### **Recommandation 18 :**

Les membres recommandent que le ministère du Travail produise, en collaboration avec le CCTM, un guide d'accompagnement et prévoie des mesures de soutien et des ressources pour les milieux de travail s'inspirant des recommandations contenues dans l'avis du CCTM afin d'informer et de former les personnes salariées, les gestionnaires et la haute direction des enjeux et droits entourant l'implantation et l'usage de systèmes d'intelligence artificielle pour une utilisation éthique, responsable et respectueuse du cadre juridique au Québec.

## Conclusion

En définitive, l'implantation de l'intelligence artificielle dans les milieux de travail constitue l'une des transformations les plus marquantes de l'organisation du travail depuis plusieurs décennies. Cette transition technologique, porteuse d'opportunités importantes en matière de productivité, d'innovation et de compétitivité, soulève des enjeux significatifs pour les personnes salariées, les représentants syndicaux, les gestionnaires, la haute direction d'entreprises et l'ensemble de la société. Dans ce contexte, la capacité des partenaires du CCTM à convenir du présent avis revêt une importance particulière.

Un tel consensus témoigne d'abord d'une vitalité du modèle québécois de dialogue social. En réunissant autour d'une même réflexion les organisations syndicales et patronales, les travaux du CCTM permettent d'aborder les transformations technologiques dans un esprit de responsabilité, où l'innovation économique et la qualité du travail ne sont pas opposées, mais plutôt envisagées comme des objectifs complémentaires.

Au-delà des orientations que nous proposons, un tel avis porte aussi un message fort : celui d'une volonté collective d'aborder les transformations numériques et des systèmes d'intelligence artificielle dans un esprit de collaboration, de confiance, et de responsabilité sociale. Dans une période où les mutations technologiques s'accélèrent, cette capacité à construire des consensus constitue un atout précieux pour assurer une transition technologique qui profite à la fois aux personnes salariées, aux entreprises et à l'ensemble de l'économie québécoise.

Ainsi, en convenant d'un avis commun sur l'implantation des systèmes d'intelligence artificielle en milieu de travail, les partenaires du CCTM contribuent non seulement à éclairer les pratiques organisationnelles, mais aussi à affirmer un leadership québécois solide en matière de dialogue social tout en démontrant sa capacité professionnelle et organisationnelle à faire face aux grands enjeux de l'avenir du travail.

## Annexes

## Annexe 1 – Mandat du ministre



Gouvernement du Québec  
Député de Trois-Rivières  
Ministre du Travail  
Ministre responsable de la région de la Mauricie

Québec, le 20 octobre 2025

Monsieur François Lamoureux  
Président  
Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre  
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 17.100  
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Monsieur le Président,

Le ministère du Travail (Ministère) a entamé, à l'automne 2024, une consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique dans l'objectif de s'assurer que l'encadrement législatif et réglementaire réponde aux enjeux liés à celle-ci. Trois thèmes sont abordés à savoir :

1. Les modes d'organisation du travail;
2. La transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique;
3. L'encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail.

L'appel de mémoires réalisé du 6 décembre 2024 au 26 janvier 2025, ainsi que les rencontres avec les chercheurs tenues au printemps 2025 ont permis d'identifier certaines initiatives intéressantes pour lesquelles des analyses complémentaires seront menées par le Ministère. Par ailleurs, considérant l'importance du troisième thème et la complexité des enjeux qu'il soulève, il apparaît nécessaire de pousser davantage la réflexion.

Rappelons que la consultation sur ce thème abordait d'une part, 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 et d'autre part, l'utilisation éthique de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines et dans la prise de décision.

Je demande donc au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre de poursuivre la réflexion dans le but de dégager une vision commune en lien avec les enjeux et les perspectives de l'utilisation de l'intelligence artificielle, notamment quant à l'évolution possible du corpus législatif et réglementaire. Dans le cadre de ce mandat et sans s'y limiter, les travaux du Comité devront aborder les aspects suivants :

- Les mécanismes de concertation appropriés à la réalité du recours à l'intelligence artificielle dans les milieux de travail;
- Les principes éthiques, de gouvernance et de transparence dans la prise de décisions en matière de ressources humaines;
- La prévention des risques émergents en matière de santé et sécurité au travail.

Je souhaiterais recevoir votre avis au plus tard le 31 mars 2026.

Veillez agréer, Monsieur le Président, mes plus sincères salutations.

  
Jean Boulet

Québec  
200, chemin Sainte-Foy, 6<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5S1  
Téléphone : 367 777-3092  
ministre@travail.gouv.qc.ca

Montréal  
500, boulevard René-Lévesque Ouest, 7<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2Z 1W7  
Téléphone : 367 777-3092

## Annexe 2 – Composition du sous-comité de travail sur les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail et du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

### Sous-comité de travail sur les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail

#### *Membres patronaux*

**M. Denis Hamel**<sup>29</sup>, **M. Frédéric Lalande**<sup>30</sup>, **M. Daye Diallo**, Conseil du patronat du Québec (CPQ)

**M. Stéphane Pageau**<sup>31</sup>, **Mme Miriane Bouthillier**, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

**Mme Jolyanne Gagné**<sup>32</sup>, Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)

**M. Vincent Pâquet**, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

#### *Membres syndicaux*

**Mme Lucie Enel**, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

**Mme Julie Marquis**, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

**M. Antoine Casgrain**, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

**M. Francis Fortier**, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

### Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

#### *Membres patronaux*

**Mme Michelle LLambías Meunier**, Conseil du patronat du Québec (CPQ)

**Mme Isabelle Simoneau**, Conseil du patronat du Québec (CPQ)

**M. Denis Hamel**, Conseil du patronat du Québec (CPQ)

**Mme Véronique Proulx**, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

**Mme Julie White**, Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)

**M. François Vincent**, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

#### *Membres syndicaux*

**Mme Magali Picard**, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

**M. Guillaume Lavoie**, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

**M. François Énault**, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

**M. Jean-François Lapointe**, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

**M. Éric Gingras**, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

**M. Luc Vachon**, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

---

<sup>29</sup> M. Lalande a remplacé M. Hamel en cours de mandat.

<sup>30</sup> M. Diallo a remplacé M. Lalande en cours de mandat.

<sup>31</sup> Mme Bouthillier a remplacé M. Pageau en cours de mandat.

<sup>32</sup> Mme Gagné a quitté les MEQ en cours de mandat et n'a pas été remplacée.

## Annexe 3 – Groupes représentatifs de la société civile et experts consultés par le sous-comité de travail sur les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail

- Mme Anne Nguyen pour le Conseil de l'innovation du Québec (CIQ);
- Mme Tania Saba, professeure titulaire de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, pour l'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'intelligence artificielle et du numérique (OBVIA);
- Mme Manon Poirier et Mme Noémie Ferland-Dorval pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA);
- Mme Myrlande Pierre et M. Tim Seah pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ);
- Mme Lyne Sauvageau, M. Alain Marchand et Mme Sophie De Serres pour l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST);
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- Me Simon Du Perron, expert en protection des renseignements personnels;
- Me Gilles Trudeau, professeur émérite en droit du travail à la faculté de droit de l'Université de Montréal.

## Annexe 4 - Revue de l'encadrement législatif de l'intelligence artificielle et des technologies en droit du travail



### Revue de l'encadrement législatif de l'intelligence artificielle et des technologies en droit du travail

Note de recherche présentée par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés à l'attention du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)

Janvier 2026

- Ce document est réservé aux travaux du CCTM et sa diffusion n'est pas autorisée -

		ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
CANADA	AB	La <i>Protection of Privacy (Ministerial) Regulation</i> , Alta Reg 143/2025, adoptée en vertu de la <i>Protection of Privacy Act</i> , SA 2024, c P-28.5, régit entre autres l'usage et le recours à l'intelligence artificielle (par exemple la création et l'utilisation de « données non-personnelles ») par les organismes publics. Le règlement ne concerne pas spécifiquement les lieux de travail, mais ses dispositions pourront certainement avoir un impact sur l'usage de l'intelligence artificielle par les organismes publics au sein de leurs lieux de travail. Des politiques internes détaillant l'usage de l'information personnelle dans les systèmes d'intelligence artificielle utilisés doivent notamment exister.	En 2008, l'Office of the Information and Privacy Commissioner of Alberta a publié un <a href="#">guide</a> sur la surveillance vidéo dans les secteurs privés, dont dans les milieux de travail, conformément aux prescriptions de la <i>Personal Information Protection Act</i> (PIPA), bien que celle-ci ne prévoit pas spécifiquement de dispositions concernant la surveillance électronique au travail. (PIPA), bien que celle-ci ne prévoit pas spécifiquement de dispositions concernant la surveillance électronique au travail.	S.O.	S.O.
	C.-B.	Le ministre du Travail a demandé à un panel de réviser le <i>Labour Relations Code</i> et de proposer des modifications notamment pour tenir compte des nouvelles réalités numériques, incluant l'intelligence artificielle. Le <a href="#">rapport</a> a été remis le 31 août 2024, et contient notamment les propositions suivantes : - Que le gouvernement provincial entreprenne un processus de consultation sur les répercussions de l'IA, auquel doivent participer les syndicats, les employeurs et les employés, afin de déterminer, entre autres, si des modifications doivent être	Le Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de la Colombie-Britannique a publié un <a href="#">guide</a> sur le droit à la vie privée des employés, explicitant les balises entourant la surveillance vidéo et audio, les employés et la localisation et le suivi GPS, à partir des fondements de la <i>Personal Information Protection Act</i> (PIPA) et de la <i>Freedom of Information and Protection of Privacy Act</i> (FIPPA), bien que celles-ci n'abordent pas ces sujets directement.	Les articles 1 "online platform worker" et 1.1 du <i>Workers Compensation Act</i> prévoient que toute personne qui effectue un travail prescrit par règlement et qui accepte ce travail par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne est considérée comme un « travailleur de plateforme en ligne ». Peu importe son statut en vertu d'autres lois, ce travailleur est réputé être un « travailleur » au sens de la loi. De plus, l'opérateur de la plateforme par laquelle le travail est accepté est considéré comme l'employeur du travailleur.	Les articles 53-54 du <i>Labour Relations Code</i> prévoient un processus de consultation obligatoire lors de changements ayant une influence sur le lieu de travail (bien que l'article ne mentionne pas explicitement les changements technologiques).  Le ministre du Travail a demandé à un panel de réviser le <i>Labour Relations Code</i> et de proposer des modifications pour tenir compte des nouvelles réalités technologiques. Le <a href="#">rapport</a> a été remis le 31 août 2024, et contient notamment la proposition suivante :

## Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	<p>apportées à la législation relative à l'emploi au sens large</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajouter un article au Code encourageant la consultation entre employeur et syndicat sur l'introduction et la gestion de l'intelligence artificielle générative au sein du lieu de travail</li> </ul> <p>Une <a href="#">consultation publique</a> a ensuite eu lieu au courant de l'été, laquelle a pris fin le 19 septembre 2025. Il s'agit du dernier développement à ce jour.</p>		<p>Le <i>Online Platform Workers Regulation</i>, BC Reg 141/2024 définit ce « travail effectué pour la collecte et la livraison d'une commande en ligne, et le travail consistant à transporter un ou plusieurs passagers via une plateforme de covoiturage (« ride-hail »). Plusieurs autres notions et définitions relatives au travail de plateforme sont également fournies.</p> <p>Le <i>Employment Standards Act</i> prévoit spécifiquement que les travailleurs de plateforme sont des employés assujettis à la loi (articles 1, 3.1).</p> <p>Les <i>Employment Standards Regulations</i> contiennent des sections spécifiques sur les travailleurs de plateforme (articles 1, 1.1), et prévoient le salaire minimum horaire de ces travailleurs (article 18.2), présentement à 20.88\$.</p> <p>Les articles 45.27 et suivants (partie 7.2 du Règlement) prévoient également des conditions d'emploi spécifiques à ces travailleurs, comme le fait que l'employeur peut exiger que les travailleurs contribuent à certains frais, les informations à fournir pour chaque trajet ou commande, des allocations pour les dépenses liées à la distance parcourue, des relevés de paie spécifiques, les modalités de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modifier le paragraphe 53(4) du Code pour prévoir explicitement que l'une des missions du comité consultatif est de promouvoir la résolution collaborative d'enjeux relatifs au milieu de travail, dont les changements technologiques</li> </ul> <p>Une <a href="#">consultation publique</a> a ensuite eu lieu au courant de l'été, laquelle a pris fin le 19 septembre 2025. Il s'agit du dernier développement à ce jour.</p>

3

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
			<p>suspension temporaire du travailleur à l'accès à la plateforme et du retrait permanent du travailleur de la plateforme.</p> <p>Des <a href="#">directives d'interprétation</a> pour ces dispositions sont disponibles.</p> <p>Le ministre du Travail a demandé à un panel de réviser le <i>Labour Relations Code</i> et de proposer des modifications pour tenir compte des nouvelles réalités numériques, incluant le travail de plateforme. Le <a href="#">rapport</a> a été remis le 31 août 2024, et contient notamment les propositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintenir la définition existante d'« employé »;</li> <li>- Dans un processus d'accréditation, publication d'une liste d'employés qui inclut les travailleurs de plateforme, qui sont habituellement plus difficiles à identifier et rejoindre;</li> <li>- Mise sur pied d'un comité consultatif en vertu de l'ESA pour les travailleurs de plateforme, visant à mettre en œuvre des mécanismes adaptés à leurs réalités.</li> </ul> <p>Une <a href="#">consultation publique</a> a ensuite eu lieu au courant de l'été, laquelle a pris fin le 19 septembre 2025. Il s'agit du dernier développement à ce jour.</p>	

4

## Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
IPE	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
MAN	S.O.	Rien de spécifique, outre les lois générales en matière de protection de la vie privée, dont la <i>Loi sur la protection de la vie privée</i> , CPLM c. P125. L'article 3 de cette loi identifie la surveillance auditive ou visuelle d'une personne, de son domicile, de son lieu de résidence ou d'un véhicule automobile comme un exemple potentiel d'atteinte à la vie privée.	S.O.	Les articles 83 à 86 de la <i>Loi sur les relations du travail</i> , CPLM c. L10 prévoient le mécanisme d'introduction des changements technologiques dans les milieux syndiqués. L'employeur doit donner un préavis d'au moins 90 jours au syndicat avant d'effectuer un changement technologique qui aura vraisemblablement pour effet de modifier les conditions de travail ou la sécurité d'emploi d'un nombre important des employés compris dans l'unité ou de modifier considérablement les éléments qui ont servi de base à la négociation de la convention collective, auquel cas le syndicat a la possibilité de signifier à l'employeur un avis d'entamer la négociation collective en vue du renouvellement ou de la révision de la convention, ou de la conclusion d'une nouvelle convention. La question de l'effet anticipé d'un changement technologique ou du défaut de donner le préavis requis peut être soumise à l'arbitrage. Les dispositions d'une convention collective peuvent suppléer à ce qui est prévu par la loi.
NB	Le gouvernement brunswickois a lancé un processus d'examen de la <i>Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée</i> (organismes publics), visant à tenir compte des tendances telles que la transformation numérique, l'essor des technologies, et l'intelligence artificielle.	S.O.	S.O.	L'article 55.1 de la <i>Loi sur les relations industrielles</i> , LRN-B 1973, c 1-4, oblige toute convention collective à contenir des dispositions sur les changements technologiques, lesquelles doivent définir le changement technologique, obliger l'employeur à donner un préavis,

5

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	Le processus de consultation du public a pris fin le 12 septembre 2025. Le rapport à l'Assemblée législative est prévu pour le 31 mars 2026, avec le dépôt d'un projet de loi en ce sens à l'automne 2026. Ceci pourrait avoir une incidence indirecte sur les lieux de travail des organismes publics.			et décrire le contenu de l'avis. À défaut, la convention collective est réputée contenir une disposition prévoyant le recours à l'arbitrage quant à tout désaccord portant sur un changement technologique.
NE	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
ON	La <i>Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs</i> , LO 2024, c. 3, accompagnée des <i>Rules and Exemptions re Job Postings</i> , O Reg 476/24, oblige (sous réserve d'exceptions prévues dans le règlement) les employeurs qui font une annonce publique de poste et qui ont recours à l'intelligence artificielle pour trier, évaluer ou sélectionner des candidats au poste, d'inclure dans ladite annonce une déclaration divulguant le recours à l'intelligence artificielle. Cette disposition est entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026.	La <i>Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs</i> , LO 2022, c. 7 introduit la nouvelle partie XI.1 de l'ESA, laquelle oblige les employeurs qui, le 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année, emploient 25 employés ou plus à avoir en place une politique écrite sur la surveillance électronique des employés. La politique doit inclure une mention indiquant si l'employeur surveille électroniquement les employés, la description de la manière dont il le fait, les circonstances dans lesquelles il peut le faire, les fins auxquelles l'employeur peut utiliser les renseignements obtenus, et tout autre renseignement prescrit par règlement. Les employés doivent obtenir copie de cette politique. Ces obligations sont en vigueur depuis le 11 avril 2022.  Un <u>résumé</u> et une interprétation de ces dispositions sont disponibles ici.	La <i>Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques</i> , LO 2022, c 7, ann 1, entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2025 (accompagnée des <i>Dispositions générales</i> , Règl de l'Ont 344/24) vise à encadrer les droits des travailleurs de plateformes et leur conférer certains droits minimaux, qu'ils soient ou non des employés. Entre autres : - Droit au salaire minimum prévu par l'ESA. - Droit à une période de paie et une journée de paie répétitive - Interdiction aux exploitants de plateformes d'effectuer des déductions ou des retenues sur les revenus des travailleurs, à moins d'y être autorisés par une loi ou une ordonnance d'un tribunal. - Obligation des exploitants de fournir aux travailleurs certains renseignements à des moments précis, dont dans les 24h suivants l'accès du travailleur à la plateforme numérique.	S.O.

6

**Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec**

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalités d'imposition du retrait de l'accès d'un travailleur à une plateforme, incluant l'obligation de fournir une explication et un préavis dans certains cas.</li> <li>- Droit aux mécanismes et forums de règlement des différends ontariens</li> <li>- Interdiction de représailles.</li> <li>- Diverses obligations en matière de tenue de dossiers pour les exploitants.</li> <li>- Responsabilité conjointe et individuelle aux administrateurs à l'égard du versement de certaines sommes dues aux travailleurs.</li> <li>- Droit à une évaluation du rendement.</li> </ul> <p>Certaines précisions ou modifications additionnelles à ce régime ont également été édictées par l'annexe 1 de la Loi de 2024 visant à oeuvrer pour les travailleurs, quatre, LO 2024, c. 3.</p> <p>Un <u>résumé</u> et une interprétation de ces dispositions sont disponibles.</p>	
QC	L'article 12.1 de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé</i> , RLRQ c. P-39.1, prévoit que toute personne qui exploite une entreprise et qui utilise des renseignements personnels afin qu'une décision soit rendue fondée exclusivement sur le traitement automatisé de ces renseignements doit en informer la personne concernée.	Aucune disposition spécifique, mis à part les dispositions plus générales telles l'article 46 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> , l'article 35 du <i>Code civil du Québec</i> et la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé</i> .	S.O.	S.O.

7

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	Cette personne doit également être informée des renseignements personnels utilisés pour rendre la décision, des raisons, ainsi que des principaux facteurs et paramètres, ayant mené à la décision, et de son droit de faire rectifier les renseignements personnels utilisés pour rendre la décision.			
SK	Ceci réfère indirectement au recours à l'intelligence artificielle, par exemple dans le cadre d'un processus de recrutement, d'évaluation ou de promotion.			Les articles 6-54 à 6-57 du <i>Saskatchewan Employment Act</i> , SS 2013, c. S-15.1 prévoient que dans des milieux syndiqués, l'employeur doit donner un préavis écrit au syndicat et au ministre avant d'implanter un changement technologique qui affectera les conditions d'emploi des salariés. À ce moment, le syndicat pourra transmettre un avis de négociation collective à l'employeur afin de développer un « workplace adjustment plan ».
TNL	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
FÉD.	Le projet de loi C-27, <i>Loi édictant la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs</i> , la <i>Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données</i> et la <i>Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives</i>	Rien de spécifique, outre la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques</i> , plus générale.	La <i>Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 28 mars 2023</i> , LC c. 26 introduit certaines obligations fiscales pour les plateformes numériques, devant déclarer certaines informations relatives à ses travailleurs, dont	Les articles 51 à 53 du <i>Code canadien du travail</i> prévoient un mécanisme, dans un milieu syndiqué, de préavis de changement technologique de nature à influencer les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre « appréciable » d'employés. Le syndicat peut alors

8

## Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	<p>et connexes à d'autres lois est mort au feuilleton lors de prorogation du début de 2025.</p> <p>Ce projet de loi visait notamment à édicter la <i>Loi sur l'intelligence artificielle et les données</i>. Sans adresser spécifiquement l'usage de l'intelligence artificielle en milieu de travail, cette loi aurait notamment visé à interdire certaines conduites relativement aux systèmes d'intelligence artificielle qui peuvent causer un préjudice sérieux aux individus ou à leurs intérêts. La loi aurait imposé une responsabilité d'établir des mesures visant à cerner, évaluer et atténuer les risques de préjudice ou de résultats biaisés que pourrait entraîner l'utilisation d'un système d'intelligence artificielle. La loi aurait également obligé à diffuser publiquement l'utilisation visée du système d'intelligence artificielle, le contenu qu'il est censé générer, les prédictions ou recommandations qu'il est censé faire ou les décisions qu'il est censé prendre, et les mesures d'atténuation établies à son égard, par exemple.</p> <p>Le gouvernement fédéral s'est également doté d'une <i>Directive</i> sur la prise de décisions automatisée, s'appliquant aux ministères qui utilisent des systèmes décisionnels automatisés</p>	<p><i>directives</i> sur la protection des renseignements personnels au travail, laquelle comprend une courte section sur la surveillance des salariés.</p>	<p>notamment les revenus des travailleurs qui gagnent plus de 2 800\$ pour 30 activités et + au cours de l'année.</p> <p>La <i>Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 16 avril 2024</i>, LC c. 17 a modifié le <i>Code canadien du travail</i> pour renforcer les protections des « travailleurs à la demande ». Entre autres, une présomption qu'une personne qui reçoit une rémunération d'un employeur est présumée être son employée (articles 6.1, 123.2 et 167.01) a été ajoutée.</p>	<p>demander au CCRI de rendre une ordonnance lui donnant l'autorisation de signifier à l'employeur un avis de négociation collective en vue de réviser les dispositions de la convention collective traitant des conditions ou de la sécurité d'emploi, ou d'incorporer dans la convention des nouvelles dispositions concernant ces questions.</p>

9

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	<p>pour prendre une décision administrative fondée complètement ou en partie sur un traitement automatisé. Un <i>Guide</i> sur la portée de cette Directive a également été publié. Cette Directive, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, prévoit notamment la réalisation et la publication d'une évaluation de l'impact algorithmique, une obligation d'informer les usagers que la décision est automatisée, la conduite de tests pour détecter les biais ou effets non voulus, une surveillance continue pour assurer la conformité légale et technique du système, une validation de la qualité des données, un examen du système par des experts qualifiés, une formation du personnel sur le fonctionnement et les impacts des systèmes d'IA, des mécanismes pour préserver la sécurité en cas de décision automatique, et la publication régulière de données sur l'efficacité et les performances des systèmes d'IA.</p>			
Événements <sup>5</sup>	<p>CO</p> <p><i>Senate Bill 24-205</i>, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2026, interdit aux employeurs d'utiliser l'IA pour discriminer leurs employés et requérant des entreprises de prendre des mesures extensives pour lutter contre la « discrimination algorithmique ». Des obligations pour les développeurs de systèmes d'IA à haut risque de même que pour les utilisateurs de ces systèmes sont prévues, incluant, pour ces derniers, la mise en place d'un programme de</p>			<p>Mis à part des mécanismes d'information au préalable, tels qu'illustrés par les lois et projets de loi dans les trois colonnes précédentes, nous n'avons pas répertorié de dispositions législatives ou réglementaires portant sur la consultation des employés.</p>

10

## Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
IL	gestion des risques, et la réalisation obligatoire d'évaluations d'incidence.			
	<p><a href="#">House Bill 3773</a>, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026, interdit l'utilisation de l'IA dans les décisions d'emploi lorsqu'elle entraîne un traitement discriminatoire fondé sur des caractéristiques protégées. Les employeurs qui utilisent l'IA devront en informer les employés ou candidats à l'emploi.</p> <p><a href="#">(920 ILCS 429) Artificial Intelligence Video Interview Act</a>, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, prévoit que lors d'un processus d'embauche ou d'entretien où un employeur demande à un candidat de participer à un entretien vidéo analysé par l'IA, les candidats doivent être informés au préalable que l'IA sera utilisée. L'employeur doit fournir des informations claires sur le fonctionnement de l'IA et les types de caractéristiques évaluées. L'analyse par IA ne peut se faire qu'avec le consentement écrit préalable du candidat. Les données vidéos doivent être à partage restreint, et doivent être supprimées sur demande du candidat. Si l'entretien vidéo évalué par l'IA est le seul critère pour analyser l'entretien, l'employeur doit collecter la race et l'origine ethnique des candidats retenus</p>			

11

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
CA	<p>ou non, et en rendre compte chaque année au gouvernement.</p> <p>Le <a href="#">Illinois House Bill 4762</a>, entré en vigueur en 2024, prévoit qu'une clause dans un contrat (personnel ou professionnel) est contraire à l'ordre public et non exécutoire si elle autorise la création ou l'utilisation d'une réplique numérique de la voix ou de l'image de la personne à la place d'une prestation en personne, elle ne décrit pas de manière raisonnablement précise l'usage prévu de cette réplique, et la personne n'a pas été représentée, soit par un avocat ou par un syndicat dont la convention collective prévoit expressément l'usage des répliques numériques.</p>			
	<p>Le <a href="#">Senate Bill 7 Employment, automater decision systems (« No Robo Bosses Act »)</a>, ayant fait l'objet d'un veto en octobre 2025 l'ayant fait avorter, aurait interdit aux employeurs de se baser exclusivement sur un système automatisé (IA) pour prendre une décision d'emploi, sans supervision humaine significative. Par ailleurs, l'usage de l'IA pour prédire des comportements non professionnels (immigration, santé mentale), qui infère des données sensibles (origine, santé, orientation, croyances) ou qui interfère avec la conformité aux normes du travail ou de sécurité aurait été interdit. Les employés et candidats à l'emploi</p>	<p>Le <a href="#">Assembly Bill 1221</a>, introduit en 2025, encadre la surveillance électronique au travail. 30 jours avant la mise en place d'un outil de surveillance, l'employeur doit informer chaque salarié de la finalité et des besoins justifiant la surveillance, des données collectées, de la localisation et des modalités de la surveillance, de la fréquence de la collecte de données, de la durée de conservation des données, des personnes autorisées à y accéder, du lien avec des décisions en emploi, etc. Les données récoltées ne peuvent être transférées, vendues ou louées à des tiers, sauf exception. Certaines technologies, comme les technologies</p>	<p>Le <a href="#">Assembly Bill 5 Worker status: employees and independent contractors</a> est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. La loi vise à accroître les protections des employés en requalifiant la majorité des travailleurs indépendants comme des salariés. Pour qu'une personne se qualifie à titre de travailleur indépendant, celle-ci doit être libre de tout contrôle par l'entreprise, effectuer des tâches hors du cours habituel de l'activité de l'entreprise, et exercer habituellement une activité indépendante, c'est-à-dire avoir une entreprise ou une profession établie dans le même domaine. Selon ces critères, les chauffeurs Uber, Lyft, les</p>	

12

## Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	<p>auraient eu à être avisés au préalable et postérieurement à la décision prise que l'IA a été utilisée à leur égard.</p> <p>Le <a href="#">Assembly Bill 2602</a>, en vigueur, prévoit qu'en certaines circonstances, une clause dans un contrat d'emploi qui permet l'utilisation d'une réplique numérique (voix ou image) d'une personne en remplacement de sa présence est considérée comme contraire à l'ordre public et inapplicable.</p>	<p>de reconnaissance faciale, de reconnaissance de la démarche (gait) ou de l'émotion, sont interdites. Les décisions d'emploi telles celles se rapportant à la discipline ne peuvent se fonder uniquement sur la surveillance automatisée, et si un employé est sanctionné, un humain doit revoir les données et compléter le tout avec des preuves corroborantes.</p>	<p>livreurs Doordash et autres correspondent à la définition de salarié.</p> <p>Par contre, en novembre 2022, la <a href="#">Proposition 22</a> a été approuvée par les lecteurs (contestée devant les tribunaux puis entièrement confirmée en 2023-2024 par la Cour suprême de la Californie). Celle-ci modifie l'AB-5 en créant une exception pour les travailleurs de plateforme (« app-based drivers and services »). Ces individus demeurent des travailleurs indépendants, sous réserve de certaines protections spécifiques (120% du salaire minimum pour le temps engagé, heures de travail maximales, indemnité kilométrique, assurance et autres avantages, etc.).</p>	
NY	<p>Le <a href="#">Senate Bill S7623</a> et le <a href="#">Assembly Bill A9315</a>, présentés en 2023, visent entre autres à réglementer l'utilisation des outils automatisés dans le cadre de l'emploi. Avant utilisation des outils d'IA, un audit des biais potentiels doit obligatoirement être conduit, et ensuite être refait régulièrement. Les décisions prises ne peuvent être uniquement prises à partir de l'outil sans intervention humaine, et les candidats et employés doivent être notifiés au préalable de l'usage de l'outil, de son objectif, des données utilisées, des résultats générés. Certains usages sont interdits, par exemple, pour intensifier le travail ou imposer des quotas irréalistes, pour</p>	<p>Le <a href="#">Senate Bill S7623</a> et le <a href="#">Assembly Bill A9315</a>, présentés en 2023, visent notamment à encadrer la surveillance électronique au travail au sens large. Un outil de surveillance ne peut être utilisé que pour servir un objectif légitime autorisé, et doit être proportionné et minimal. Les employés doivent être informés de la finalité de la surveillance, du type, des données collectées, et de la durée de conservation des données. Est interdite la surveillance excessive ou nuisible à la santé, la collecte de données biométriques ou personnelles sensibles, et la surveillance hors du temps de travail ou sur appareils personnels.</p>	<p><a href="#">Ville de New York</a> : En 2021, la ville a adopté la Local law 115, laquelle prévoit un salaire minimum aux « app-based delivery workers ». Des projets de loi additionnels ont ensuite été déposés dans les années suivantes, incluant en juillet 2025 (<a href="#">Intro. 737-A</a>, <a href="#">Intro. 738-A</a>, <a href="#">Intro. 659-A</a>, <a href="#">Intro. 1133-A</a>, and <a href="#">Intro. 1135-A</a>), lesquels encadrent les périodes de paie, les relevés de paie, la conservation des documents, les recours pour les travailleurs, etc.</p>	

13

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	<p>prédire des émotions, des croyances, des intentions ou un état psychologique, pour ajuster la rémunération de façon dynamique et injuste, ou effectuant une reconnaissance biométrique avancée.</p> <p><a href="#">Ville de New York: Local Law 144 of 2021</a>, entrée en vigueur en janvier 2023, réglemente l'usage de l'intelligence artificielle par des employeurs auprès de candidats à l'emploi ou d'employés, afin de prendre ou d'orienter des décisions de recrutement et de promotion. Avant l'utilisation, l'outil d'IA doit être soumis à un audit indépendant de biais fondés sur la race, l'origine ethnique et le sexe, lequel audit doit être refait annuellement. Les résultats de l'audit doivent être publiés. Les candidats et employés doivent savoir au préalable que l'outil d'IA sera utilisé. Des pénalités sont prévues pour les contrevenants.</p>	<p>La <a href="#">Civil Rights Law, Laws 1909, Chap. 14, article 5, section 52-C12</a>, prévoit que les employeurs qui exercent de la surveillance électronique doivent transmettre un préavis écrit aux employés.</p>		
MD	<p>Le <a href="#">House Bill 1202 – An Act concerning Labor and Employment – Use of Facial Recognition Services – Prohibition</a>, en vigueur depuis octobre 2020, encadre l'utilisation des technologies de reconnaissance faciale par les employeurs lors des entrevues d'embauche. Un employeur ne peut pas utiliser un tel système de reconnaissance faciale pour créer un</p>			

14

**Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec**

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	modèle facial (facial template) pendant l'entretien, sauf si le candidat y consent.			
VA	Le <a href="#">House Bill 2094</a> , ayant avorté en raison d'un veto, encadre l'usage de l'IA « à haut risque » (i.e. qui influence ou prennent des décisions de manière autonome ou substantielle) pour des décisions importantes, dont en emploi, afin de prévenir la discrimination algorithmique et garantir la transparence. Avant l'usage, les employeurs doivent mettre en place un programme de gestion des risques, réaliser un « impact assessment », informer les candidats à l'emploi ou les employés que l'IA sera utilisée, comment et pourquoi, et postérieurement à la prise de décision, communiquer les raisons et le rôle de l'IA dans celle-ci de même que donner la possibilité de corriger les données et faire appel de cette décision au moyen d'une révision effectuée par un humain.			
TX	Le <a href="#">House Bill 149</a> en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2026, s'adresse aux exploitants et usagers de systèmes d'IA, et interdit entre autres d'utiliser l'IA pour discriminer intentionnellement des groupes protégés, ou encore pour effectuer de la reconnaissance biométrique sans consentement. Un AI			

15

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	Council est créé pour superviser la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.			
DE		Le <a href="#">Delaware Code, Title 19 – Labor</a> encadre à l'article 705 la surveillance par les employeurs des communications et usages numériques des employés. Un employeur ne peut pas surveiller ou intercepter les conversations téléphoniques, les courriels, et l'accès ou l'usage d'Internet, à moins qu'il ait notifié l'employé concerné au préalable.		
CT		Les <a href="#">2024 Connecticut General Statutes, Title 31 – Labor, Chapter 557 – Employment Regulation, section 31-48d</a> prévoient qu'avant toute surveillance électronique, l'employeur doit donner un avis écrit préalable à tous les employés concernés, et afficher un avis clair et visible sur les types de surveillance pratiques. Un préavis n'est toutefois pas nécessaire si l'employeur a des motifs raisonnables de croire que l'employé viole la loi, porte atteinte aux droits de l'employeur ou des autres employés, ou crée un environnement de travail hostile, et que la surveillance est susceptible de fournir des preuves en ce sens.		

16

## Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
WA			Les chapitres 8.37, 8.39 et 8.40 du <a href="#">Municipal Code de la ville de Seattle</a> prévoient diverses protections aux travailleurs de plateformes numériques (app-based workers), comme l'imposition d'un paiement minimum basé sur le temps passé à travailler, à attendre, ou à se déplacer entre les tâches, l'introduction d'un taux équivalent au salaire minimum, des obligations de transparence, des interdictions contre les mesures punitives, un droit au congé de maladie payé et autres congés, et régit la procédure de retrait d'accès d'un travailleur à une plateforme.	
FÉD.	Le <a href="#">Senate Bill 2419 – No Robot Bosses Act</a> , présenté en 2023, mais n'ayant pas évolué depuis, visait à interdire les décisions d'emploi (embauche, promotion, discipline, licenciement, etc.) purement automatisées, sans intervention humaine indépendante significative. L'usage de systèmes d'IA aurait à être précédé de tests et validations de ces systèmes, et ces derniers auraient à être retestés périodiquement. Les employés auraient à être informés avant l'utilisation d'un tel système pour une décision d'emploi. Une autorité au sein du Department of Labor aurait été créée pour superviser et appliquer ces règles.  Le <a href="#">Senate Bill 2892 – Algorithmic Accountability Act of 2023</a> , présenté en	Le <a href="#">Senate Bill 262 – Stop Spying Bosses Act</a> , déposé au Congrès américain, a été présenté en février 2023, mais n'a jamais abouti. Le projet de loi visait à encadrer la surveillance des employés par les employeurs, s'appliquant aux employeurs comptant plus de 10 employés. La loi aurait imposé aux employeurs, avant de mettre en place une surveillance au travail (y compris via IA ou systèmes automatisés), d'expliquer clairement aux employés et candidats le type de données collectées, comment ces données sont utilisées, à quelle fin, et l'impact sur les décisions d'emploi. La surveillance aurait été interdite dans divers cas, notamment pour surveiller les activités en lien avec un syndicat, pour collecter des données sur la santé	Le <a href="#">Senate Bill 2489 – Empowering App-Based Workers Act</a> a été introduit en juillet 2025. Ce projet impose de nouvelles obligations de transparence et d'information envers les travailleurs avant qu'ils débutent leur travail de plateforme, de même que l'obligation de leur remettre des reçus détaillés et des relevés hebdomadaires. Le projet érige un plafond du % que les plateformes peuvent retenir pour les services de transport à la demande (take rate), interdit d'utiliser des algorithmes pour fixer des salaires individualisés basés sur des données personnelles (sauf exception), interdit de collecter ou d'infléner des données sensibles, interdit les interfaces trompeuses sur la rémunération ou les bonus, prévoit une plus grande protection et conservation	

17

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	2023, mais n'ayant pas avancé depuis, visait à réglementer la manière dont les entreprises assujetties à la juridiction de la FTC utilisent l'IA pour prendre des « décisions critiques », notamment celles qui ont une influence significative sur l'emploi d'une personne. Les entreprises auraient notamment été tenues d'évaluer les impacts de leurs systèmes d'IA lorsqu'ils prennent des décisions critiques, ce qui aurait impliqué d'identifier tout biais ou discrimination, et de fournir une formation et une éducation continues à tous les employés et sous-traitants concernés.	non liées aux fonctions professionnelles, ou pour cibler un employé hors de ses heures de service ou dans des endroits plus sensibles (ex. toilettes). Les employés auraient eu le droit d'être informés de toute décision en emploi basée sur les données issues de la surveillance, et auraient eu le droit d'examiner les données utilisées à leur égard. Une nouvelle autorisée au sein du Department of Labor, chargée d'assurer la mise en application de ces nouvelles règles, aurait également été instituée.	des données des travailleurs, et accordé diverses protections supplémentaires, tel le droit de mandater un agent autorisé (ex. syndicat), une interdiction contre les mesures de représailles, et divers recours.	
Europe <sup>5</sup>	UE	L'Union européenne s'est dotée d'une <a href="#">Loi sur l'intelligence artificielle (Règlement (UE) 2024/1689)</a> , très détaillée. Plusieurs dispositions se rapportent directement ou indirectement au milieu de l'emploi. L'article 5 énonce les pratiques d'IA interdites, ce qui inclut les systèmes de reconnaissance des émotions au travail, de même que la catégorisation biométrique sensible (origine ethnique, opinions) et le « social scoring » des employés. La Loi identifie également comme « hauts risques » les systèmes d'IA utilisés dans le recrutement et la sélection d'employés, les décisions RH, la surveillance et l'évaluation de la performance ou du comportement des employés. De ce fait, ces outils doivent être soumis à	En mars 2024, le Conseil de l'Union européenne a adopté la <a href="#">Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme</a> . Entre autres, la proposition de directive prévoit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsqu'il existe des faits indiquant un contrôle ou une direction par la plateforme, la relation avec le travailleur est présumée être une relation de travail (le travailleur est présumé être un salarié). Il revient à la plateforme de renverser cette présomption.</li> <li>- La protection des données personnelles des personnes</li> </ul>	L'Union européenne a adopté en 2002 (Directive 2002/14/CE) des <a href="#">Règles générales européennes en matière d'information et de consultation des travailleurs</a> , établissant un cadre général fixant des obligations minimales pour informer et consulter les employés. Ces règles prévoient notamment une obligation de consultation en ce qui a trait à la structure de l'emploi, ou toute autre décision susceptible d'entraîner des changements importants quant à l'organisation du travail ou aux relations de travail. Bien que ceci ne mentionne pas explicitement les changements technologiques, ceux-ci y sont visés indirectement.

18

## Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	<p>diverses règles, incluant l'assujettissement à un système de gestion des risques. Les systèmes utilisés doivent être suffisamment transparents pour que leurs résultats soient interprétables par les employeurs, et une supervision / révision humaine significative est obligatoire. Les employeurs doivent s'assurer de déployer un niveau suffisant de formation en IA aux personnes utilisant ou supervisant ces systèmes. Plusieurs mesures d'évaluation du risque et de la qualité des systèmes d'IA doivent également être implantées. L'usage de l'IA doit également être clairement divulgué et signalé. Plusieurs sanctions sont prévues en cas de manquement. Une pleine entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions est prévue pour août 2025.</p> <p>À noter que la majorité des pays de l'UE n'ont pas de loi additionnelle, puisqu'elles ne feront qu'intégrer la Loi sur l'IA de l'UE dans leurs lois respectives.</p>		<p>travaillant via des plateformes numériques est renforcée, et une meilleure transparence, équité, responsabilité et un contrôle humain de la gestion algorithmique de la plateforme et de ses données est assurée</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Évaluation des risques psychosociaux liés à la gestion algorithmique, et obligation de consultation des représentants des travailleurs avant l'introduction ou la modification des systèmes automatisés</li> <li>- Déclaration obligatoire du travail exécuté aux autorités nationales, communication d'informations clés, et mise à jour régulière des données obligatoire</li> <li>- Protection contre les reprises et le congédiement</li> <li>- Les pays membres doivent mettre en place des procédures pour corriger les cas de faux travail indépendant (mauvaise classification du travail)</li> </ul> <p>Des <u>explications additionnelles</u> ont été rendues disponibles par l'UE.</p>	
ES	<a href="#">Anteproyecto de Ley para el buen uso y la soberanía de la Inteligencia Artificial</a> , déposé le 11 mars 2025, vise à transposer et implanter la Loi sur l'IA de l'UE dans les lois nationales	<a href="#">La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales</a> , confère un droit à la vie privée dans l'usage des outils numériques	La « <a href="#">Riders Law</a> », adoptée en 2021, instaure un cadre légal pour les travailleurs de plateformes de livraison (riders). Ces travailleurs sont présumés être des salariés, sauf preuve du	

19

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	espagnoles. Le contenu est quasi identique.	rendus disponibles par l'employeur. De plus, l'employeur peut accéder au contenu découlant de l'usage des médias numériques fournis aux employés dans le but de surveiller la conformité aux obligations liées à l'emploi des employés ou aux obligations légales, et assurer l'intégrité de ces outils technologiques. De plus, l'employeur peut recourir à des mécanismes de géolocalisation afin d'exercer des fonctions de contrôle des employés, à condition que cela se fasse dans le cadre légal et dans des limites légitimes. Avant d'installer et d'utiliser de tels dispositifs, l'employeur doit en informer de manière expresse, claire et sans ambiguïté les employés et leurs représentants, le cas échéant.	contraire. La plateforme assume le fardeau de démontrer le contraire. Les représentants des travailleurs ont le droit d'être informés sur les algorithmes et systèmes d'intelligence artificielle utilisés pour gérer les conditions de travail (affectation des commandes, évaluation, etc.). Les plateformes sont également tenues de fournir certaines assurances (accident et responsabilité) aux travailleurs, de même qu'une obligation de dispenser une formation gratuite spécifique à la sécurité routière et normes applicables. Les plateformes ont l'obligation de fournir aux travailleurs des informations précises sur chaque commande. Les plateformes doivent conduire des évaluations des risques pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs, de même qu'informer ces derniers des mesures de santé et de sécurité à leur égard. Les travailleurs ont un droit à la syndicalisation.	
IT	<a href="#">La Loi 132/2025 sur l'IA</a> , entrée en vigueur en octobre 2025, vise à compléter (ajouter à) la Loi sur l'IA de l'UE. L'article 11 de la loi prévoit qu'au travail, l'IA ne peut être utilisée <u>que</u> si elle contribue à améliorer les conditions de travail, protéger l'intégrité physique et mentale, ou augmenter la qualité du travail et la productivité. Dans ces cas, l'IA doit être sécurisée, fiable, transparente, tout en respectant la dignité humaine et la confidentialité des données. Les employeurs doivent	<a href="#">La Loi 300/1970</a> interdit les systèmes de surveillance audiovisuels et à distance à moins qu'ils soient utilisés exclusivement pour des besoins organisationnels ou de production, pour la sécurité au travail ou pour la protection des biens de l'entreprise, et le tout, seulement après accord avec le syndicat. La loi précise que ce qui précède ne s'applique pas aux outils utilisés par les employés pour effectuer leur prestation de travail et aux instruments d'enregistrements des	<a href="#">La Loi 9/2025</a> transpose la directive de l'UE dans ses lois nationales. Un observatoire national pour suivre l'application et collecter des données sur le travail via des plateformes est créé. Des canaux de signalement adaptés pour la protection contre le harcèlement et la violence sont prévus.	

20

## Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
	également informer clairement les employés sur l'usage des systèmes d'IA. La loi introduit également une obligation de dialogue avec les syndicats et les autorités pertinentes. Un observatoire national d'IA au travail est créé, afin de surveiller l'impact de l'IA sur les emplois, promouvoir la formation professionnelle, et émettre des recommandations.	accès et des présences au travail. Au surplus, les informations collectées peuvent être utilisées à toutes fins liées à la relation de travail, à condition que l'employé en soit informé.		
AL		§ 26 BDSG encadre le traitement des données personnelles en emploi, ce qui inclut la surveillance au travail. Entre autres, les données des employés ne peuvent être traitées que si cela est nécessaire pour établir, exécuter ou mettre fin à la relation de travail, ou respecter des obligations légales ou conventionnelles. Spécifiquement, la surveillance sur soupçon d'infraction est autorisée uniquement si des indices factuels documentés justifient un soupçon sérieux, et que la surveillance est nécessaire, et proportionnée.		Le « <a href="#">Works Constitution Act</a> » (Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG) prévoit à son article 87 que le comité d'entreprise (instance élue par les salariés dans une entreprise, dont la mission est de représenter les intérêts des employés vis-à-vis de l'employeur) a un droit de co-détermination sur plusieurs sujets intéressant le milieu de travail, dont l'introduction et l'usage d'outils technologiques visant à surveiller le comportement et la performance des employés. Cet article est d'interprétation très large, faisant en sorte que pratiquement tous les systèmes informatiques traitant les données des employés sont soumis à cette obligation de co-détermination. Cette co-détermination s'applique aussi à l'organisation du télétravail. L'article 90 prévoit aussi que l'employeur doit informer le comité en temps opportun de tout plan ou projet concernant des procédés de travail ou des opérations qui incluent un recours à l'intelligence artificielle.

21

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
			En 2023, la <i>Loi des relations de travail</i> a été modifiée afin d'instaurer une présomption que les travailleurs de plateforme sont des employés, si certains critères sont satisfaits. Le fardeau de preuve du contraire incombe aux plateformes.	
BE			Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2026, les travailleurs indépendants opérant via des plateformes devront désormais bénéficier d'une assurance obligatoire contre les accidents du travail, financée exclusivement par les plateformes. En cas de non-souscription à l'assurance, un Fonds d'accidents du travail sera créé pour compenser les victimes ou leurs ayants droit.	L'article 15 de la <i>Loi du 20 septembre 1942 portant organisation de l'économie</i> prévoit que le conseil d'entreprise (organe de concertation sociale obligatoire dans les entreprises comptant au moins 50 employés) a notamment pour mission de donner son avis et de formuler des suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise, ce qui inclut indirectement les technologies. En l'absence d'un tel conseil, les employés sont informés directement.  Par ailleurs, la <i>convention collective 39</i> (convention nationale négociée entre les organisations patronales et syndicales au sein du Conseil national du travail; une fois rendue obligatoire par arrêté, elle s'applique à toutes les entreprises du champ concerné, même non syndiquées) porte spécifiquement sur l'information et la consultation du conseil d'entreprise en cas d'introduction de nouvelles technologies. L'employeur doit informer le conseil au moins 3 mois avant la mise en œuvre, décrire la technologie, ses conséquences sur l'emploi, la formation, et la santé et la sécurité, et présenter les mesures d'accompagnement.

22

## Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
FR			<p>La <a href="#">loi no 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités</a> accorde diverses protections aux travailleurs de plateforme. La plateforme doit informer le travailleur de la distance du trajet, de sa destination et du tarif minimal garanti avant toute acceptation. Le travailleur dispose d'un délai raisonnable pour accepter ou refuser, et peut le faire sans pénalisation ni sanction. La plateforme ne peut suspendre ou rompre la relation pour ce refus. La plateforme doit également publier chaque année sur son site internet des indicateurs relatifs à la durée d'activité des travailleurs et à leurs revenus réalisés via la plateforme. Les travailleurs disposent d'un choix libre de leurs plages horaires et d'une possibilité de se déconnecter sans contrainte. Ils peuvent choisir librement leur matériel ou équipement, sous réserve des contraintes de santé, de sécurité et environnementales. Ils peuvent travailler sur plusieurs plateformes ou de manière indépendante. Ils peuvent déterminer l'itinéraire, en fonction des conditions réelles. L'ensemble de ces droits ne peut donner lieu à aucune sanction ou rupture de contrat. Des négociations obligatoires sectorielles sont organisées aux 2 ans suivant la mise en place d'instances représentatives, portant entre autres sur les modalités de détermination des revenus, les conditions d'exercice du travail, de</p>	<p>Les <a href="#">articles L2323-29 et L2323-30 du Code du travail</a> prévoient un système de consultation en cas d'introduction de nouvelles technologies au travail. L'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise (comités constitués dans les entreprises ayant pour objet d'assurer l'expression collective des salariés et la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de travail) préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail. De plus, lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il doit établir un plan d'action (transmis pour information et consultation au comité d'entreprise). Les <a href="#">tribunaux français</a> ont déjà jugé que ces dispositions couvrent l'introduction d'outils d'IA au travail.</p>

23

	ENCADREMENT DE L'IA (SPÉCIFIQUEMENT EN CONTEXTE DE TRAVAIL) <sup>1</sup>	ENCADREMENT DE LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE PAR L'EMPLOYEUR <sup>2</sup>	TRAVAIL DE PLATEFORME (MESURES DE PROTECTION) <sup>3</sup>	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES <sup>4</sup>
			<p>même que la gestion des algorithmes et de leurs effets. Une meilleure représentation collective des travailleurs de plateformes est prévue au Code du travail.</p>	

<sup>1</sup> Dispositions législatives ou réglementaires (en vigueur ou au stade de projets, sanctionnés, en cours ou avortés) qui encadrent d'une façon ou d'une autre l'utilisation de l'intelligence artificielle en contexte de travail.

<sup>2</sup> Dispositions législatives ou réglementaires (en vigueur ou au stade de projets, sanctionnés, en cours ou avortés) qui encadrent d'une façon ou d'une autre le recours aux technologies de surveillance électronique du travail par l'employeur (mouvement de souris, géolocalisation, dash cam, biométrie, etc.). Il est entendu que toutes les provinces contiennent des lois de protection de la vie privée, et que tout mécanisme d'encadrement de la surveillance électronique par l'employeur doit respecter ces lois. Dans le tableau, nous nous en sommes tenus aux textes spécifiques sur la surveillance au travail.

<sup>3</sup> Dispositions législatives ou réglementaires (en vigueur ou au stade de projets, sanctionnés, en cours ou avortés) qui encadrent d'une façon ou d'une autre le travail de plateforme numérique (ex. : Uber, Doordash, Skip, Lyft, etc.). Parfois appelé « gig work » en anglais.

<sup>4</sup> Dispositions législatives ou réglementaires (en vigueur ou au stade de projets, sanctionnés, en cours ou avortés) qui encadrent ou prévoient d'une façon ou d'une autre les mécanismes de participation des employés aux changements technologiques qui peuvent survenir dans l'entreprise ou le milieu de travail.

<sup>5</sup> Recension partielle et non-exhaustive du cadre législatif dans certains états des États-Unis et pays de l'Europe.

24