



Mémoire présenté par le Conseil d'intervention pour l'accès
des femmes au travail (CIAFT)

Présenté à monsieur Jean Boulet, ministre du Travail,
dans le cadre de la Consultation sur la transformation des milieux de
travail par le numérique

**La modernisation de l'encadrement normatif du travail
du Québec au regard du télétravail, de
l'hyperconnectivité et de l'utilisation de l'intelligence
artificielle : une nécessité afin de contrecarrer la
régression observée des droits de femmes**

24 janvier 2025

Recherche et rédaction :

Sabrina Vigneau-Courchesne, avocate mandatée par le CIAFT

Comité de lecture :

Colette Cummings, Directrice générale, CIAFT

Marianne Lapointe, Responsable de dossiers, CIAFT

Béatrice Monfette, Responsable de dossiers, CIAFT

Pascalie Di Stavolo, Responsable de dossiers, CIAFT

Remerciements :

Nous souhaitons remercier les organisations suivantes qui ont participé à des discussions en vue de la rédaction du présent mémoire et apporter leurs lumières en fonction de leur expertise reconnue :

- L'Union des travailleuses et des travailleurs accidentés ou malades (*uttam*)
- Co-Savoir
- Au bas de l'échelle
- Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (IWC-CTI)
- Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ)

Nous tenons également à remercier Geneviève Richard, Avocate et candidate au doctorat en droit à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et Maroussia Lévesque, Avocate et candidate au doctorat sur la gouvernance de l'IA (Harvard) pour leur expertise et les lectures partagées qui ont nourri nos réflexions.

Nous invitons finalement le ministre du Travail à considérer les avis et mémoires déposés ou qui seront déposés par les organismes du milieu communautaire ainsi que des chercheuses et chercheurs dans le cadre de cette Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique.

Ce mémoire est approuvé par les membres du Conseil d'administration du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).

Ce document est disponible sur le site internet du CIAFT www.ciaft.qc.ca

Ce document a été préparé sans avoir recours à l'intelligence artificielle afin d'en assurer la fiabilité.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition expresse d'en mentionner la source.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
À PROPOS DU CIAFT	4
LISTE DES SIGLES UTILISÉS	5
SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS	6
INTRODUCTION.....	11
Analyse différenciée selon les sexes intégrant une perspective intersectionnelle	11
Modes d'organisation du travail	13
1- Le travail à distance et les lois du travail	13
i. Les lois du travail sont-elles adaptées aux enjeux du télétravail? Si non, quelles modifications législatives devraient être apportées et pourquoi?	13
a) Le télétravail, les changements technologiques, l'intensification du travail et la CFTÉ-PA..	14
b) D'autres difficultés entourant l'utilisation du numérique : Formation, Matériel et Surveillance	17
ii. Comment garantir un lieu de travail sain et exempt de dangers liés à la santé et à la sécurité dans un contexte de télétravail?	19
2- Le droit à la déconnexion	22
i. Quels changements législatifs et/ou réglementaires pourraient favoriser la déconnexion des travailleurs au Québec?	23
Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail	26
1- Les effets de l'utilisation de l'intelligence artificielle sur les rapports de travail individuels et collectifs ainsi que sur la santé et la sécurité du travail	26
i. Quels sont les principaux enjeux liés à l'encadrement de l'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail?	26
2- Une réflexion sur une utilisation éthique de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines et dans la prise de décision.....	31
i. Des mesures spécifiques devraient-elles être incluses dans les différentes lois du travail pour favoriser une utilisation appropriée de l'intelligence artificielle par les employeurs et par les travailleurs? Si oui, lesquelles?	31
CONCLUSIONS.....	34

À PROPOS DU CIAFT

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), fondé en 1982, est un organisme de défense collective des droits ayant une portée nationale au Québec. Il est constitué de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Ses membres proviennent principalement des milieux communautaires d'intégration au marché du travail, des comités de condition féminine, d'organisations syndicales et féministes régionales et nationales. Il compte également des représentantes de milieux institutionnels et du développement économique ainsi que de la défense des droits de la personne.

La philosophie d'intervention du CIAFT repose principalement sur le principe que l'autonomie financière des femmes dépend largement de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur et que leurs droits soient pleinement respectés. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

ADS+ – ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES ET INTERSECTIONNELLE.
Puisque l'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) est le terme utilisé au Québec depuis 1997¹ et est le sigle utilisé par le Secrétariat à la condition féminine, ce sigle sera utilisé pour ce mémoire, mais nous notons que, d'une part, les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) utilisent plutôt l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre (ACSG), qui tient aussi compte « de l'influence de déterminants comme l'ethnicité, le statut socioéconomique, les incapacités, l'orientation sexuelle, le statut migratoire, l'âge et la géographie sur des aspects associés au sexe et au genre »². D'autre part, nous sommes conscientes que plusieurs organisations utilisent désormais le terme analyse différenciée selon les genres plus (ADG+), afin d'être plus inclusifs.

CFTÉ-PA - CONCILIATION FAMILLE, TRAVAIL, ÉTUDES ET PROCHE AIDANCE

CCQ – CODE CIVIL DU QUÉBEC

CNESST – COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

IA : INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

LATMP – LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

LNT – LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

LSST - LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

OCDE - ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

RGPAQ - REGROUPEMENT DES GROUPES POPULAIRES EN ALPHABÉTISATION DU QUÉBEC

¹ Adélaïde Tanguy et Relais-femmes, (2018), « ADS+ : Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle », [en ligne : <https://www.trajetvi.ca/files/publications/fiche-synthe-se-ads-finale.pdf>].

² Instituts de recherche en santé du Canada, (2019), « Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche », [en ligne : <https://cihr-irsc.gc.ca/f/50836.html>].

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Recommandations générales

RECOMMANDATION 1 – ADS+

Nous recommandons de conduire une analyse différenciée selon les sexes, comme stipulé dans le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 » déposé en 2023 par le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec.

Ce cadre permet d'évaluer les effets d'une politique publique sur les femmes et les hommes, en tenant compte de leurs diversités et de leurs réalités spécifiques. Cette démarche est essentielle pour assurer le respect des droits fondamentaux de toutes et tous, et pour favoriser l'égalité réelle entre les citoyennes et les citoyens du Québec.

RECOMMANDATION 2 - Étude perte d'emploi et invisibilisation

Nous recommandons de mandater des acteurs de l'appareil d'État ou de son réseau des partenaires afin de réaliser une analyse d'envergure autour des enjeux sous-jacents à la transformation des milieux de travail par le numérique et de leurs impacts sur les femmes, notamment les pertes d'emploi et l'invisibilisation des problématiques touchant les femmes.

Adapter les lois du travail aux enjeux de télétravail

RECOMMANDATION 3– Loi-cadre en matière de télétravail visant à promouvoir la CFTÉ-PA

Nous recommandons l'adoption d'une loi-cadre en matière de télétravail visant à promouvoir et à soutenir la CFTÉ-PA à la lumière des Principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études pour contrer la discrimination systémique à l'égard des femmes, en vue de se doter de normes équitables et communes pour toutes et tous, et que des améliorations significatives soient apportées à la LNT et à la LSST. Cette loi-cadre devra s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic, pour ainsi couvrir l'ensemble des acteurs visés.

RECOMMANDATION 4 – Modification de la LNT afin de favoriser une meilleure CFTÉ-PA

Nous recommandons de modifier la LNT afin de favoriser la conciliation famille, travail, études et proche aidance :

- a) À son article 79.7 afin d'assurer la rémunération des 10 jours de congé pour obligations parentales, familiales ou de proche aidance et de préciser que ces jours de congé sont distincts de tout autre congé déjà octroyé aux personnes salariées par une loi ou une convention collective.
- b) À son article 79.7 en retirant intégralement le troisième alinéa qui à l'heure actuelle permet toujours à la personne employeuse de demander pour les congés liés à la CFTÉ-PA de fournir un document attestant des motifs de cette absence à l'exception d'un certificat médical.
- c) Afin d'y inclure 5 jours de congés de maladie et d'élargir la restriction aux personnes employeuses d'exiger un billet médical pour une absence maladie à ces 5 jours au Québec en modifiant l'article 79.2 de la LNT.
- d) Inclure une disposition visant le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — un changement d'horaire de travail incompatible avec les obligations parentales, familiales ou de proche aidance des travailleuses et travailleurs.

- e) Inclure une disposition visant le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — de rester au travail plus d'une heure au-delà de son horaire habituel de travail.

RECOMMANDATION 5– Formation numérique

Nous recommandons qu'un financement approprié soit remis aux ressources externes spécialisées afin qu'elles puissent accomplir leur rôle lié à la formation numérique et à l'alphabétisation. La LSST devrait être modifiée de façon à y inclure l'obligation pour les personnes employeuses d'offrir une formation sur toute nouvelle transition technologique, dont l'IA, ainsi qu'une formation continue et des ressources en tout temps accessibles dans le milieu du travail. Ces formations et ressources devraient être adaptées en fonction de la réalité de la travailleuse et du travailleur concerné, incluant à l'embauche, et ce afin de contrer les effets de la fracture numérique.

RECOMMANDATION 6 – Matériel informatique

Nous recommandons de modifier l'article 85.1 de la LNT afin de prévoir qu'en contexte de télétravail, le matériel informatique et de bureau ou autre soit fourni, payé et entretenu par la personne employeuse, pour toutes les personnes salariées et non uniquement à la personne salariée payée au salaire minimum, afin d'éviter toute iniquité et pour assurer une séparation adéquate entre la vie personnelle et professionnelle des travailleuses et des travailleurs.

RECOMMANDATION 7 – Services internet et téléphonie défrayés

Nous recommandons de modifier l'article 85.1 alinéa 3 de la LNT afin que la notion de frais reliés aux opérations de l'entreprise comprenne les services internet et de téléphonie mobile afin d'éviter toute iniquité et pour assurer une séparation adéquate entre la vie personnelle et professionnelle des travailleuses et des travailleurs.

RECOMMANDATION 8 – Obligations sur la surveillance électronique par la personne employeuse

Nous recommandons de modifier la LNT de façon à y inclure des obligations en matière de droit à la vie privée auprès des personnes employeuses, notamment l'obligation d'encadrer la surveillance électronique des travailleuses et travailleurs, y compris les protections contre les représailles.

Adapter les lois du travail afin de garantir un lieu de travail sain et exempt de dangers liés à la santé et à la sécurité dans un contexte de télétravail

RECOMMANDATION 9 – Programme de prévention lié au télétravail

Nous recommandons de modifier la LSST de façon à y inclure un programme de prévention et de sensibilisation sur les conséquences sociales et psychologiques liées au télétravail, sur les obligations de la personne employeuse liées au télétravail et sur les droits des travailleuses et travailleurs, dont leurs conditions de télétravail, et l'étendue de la surveillance dans le cadre de leur prestation de travail³.

RECOMMANDATION 10 – Rencontre périodique et espace de communication

Nous recommandons de modifier les lois du travail de façon à y inclure l'obligation pour les personnes employeuses d'offrir un espace pour une rencontre périodique et un espace de communication pour toutes les équipes de travail afin de contrer les problématiques d'invisibilisation, d'isolement, de harcèlement psychologique, de violence conjugale et de difficulté de progression en emploi principalement subies par les femmes. L'espace de

³ Recommandation initiale issue du CIAFT, (2020), « Le télétravail: un révélateur des inégalités entre les femmes et les hommes en emploi », [en ligne : https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2020/10/CIAFT_avistelettravail_femmes_2020.pdf]. [Avis CIAFT sur le télétravail]

communication devra également mettre de l'avant les ressources et les droits des travailleuses et travailleurs et permettra le partage d'expériences, la construction du collectif et soutiendra l'importance du réseautage entre collègues.

RECOMMANDATION 11 – Représentation légale et représentant itinérant

Considérant que le télétravail augmente la difficulté qui existe déjà dans la création du collectif et la connaissance des droits pour les travailleuses et travailleurs non syndiqué.es, nous recommandons que soient examinés les moyens à mettre en œuvre, dont la modification de la LATMP. Ces mesures visent à ce que les travailleuses et travailleurs non syndiqués aient un meilleur accès à la représentation légale, pour les soutenir dans le processus de réclamation pour lésion professionnelle par la CNESST par exemple, et de prévoir l'ajout d'un dispositif de représentation des travailleuses et des travailleurs itinérants en santé et en sécurité, pour les petits établissements.

RECOMMANDATION 12 – Formation ergonomie

Nous recommandons de modifier la LSST de façon à y inclure l'obligation des entreprises à prodiguer une formation aux personnes salariées en matière d'ergonomie, ainsi que de prévention des troubles musculo-squelettiques et des troubles visuels.

RECOMMANDATION 13 – Politique de prévention de la violence conjugale

Nous recommandons que le paragraphe 16 de l'article 51 de la LSST soit assorti de l'obligation de la personne employeuse d'adopter une politique de prévention de la violence conjugale qui prévoit, notamment, la notion de droit au respect de la vie privée des travailleuses et une procédure de signalement en lien avec les ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale⁴.

RECOMMANDATION 14 – Ressource spécialisée en violence

Nous recommandons qu'un financement approprié soit remis aux ressources externes spécialisées afin qu'elles puissent accomplir leur rôle lié aux risques de violence dans le milieu de travail⁵.

RECOMMANDATION 15 - Formation sur comment détecter des signes de violences conjugales

Nous recommandons de modifier les lois du travail de façon à y inclure l'obligation pour les personnes employeuses d'offrir une formation, par l'entremise d'une ressource spécialisée, à tout son personnel afin de détecter les signes de violences conjugales et les protocoles à suivre, le cas échéant, incluant la confidentialité des signalements.

Changements législatifs pouvant favoriser la déconnexion des travailleuses et travailleurs au Québec

RECOMMADATION 16 – Politique droit à la déconnexion

Nous recommandons de modifier la LNT de façon à y inclure des obligations en matière de droit à la déconnexion auprès des personnes employeuses, notamment l'obligation de mettre en place une politique de droit à la déconnexion qui comprend les périodes durant lesquelles une personne salariée a droit d'être coupée de toute communication relative à son emploi ainsi que les modalités encadrant la connexion aux outils de travail⁶.

⁴ *Ibid.*

⁵ Recommandation initiale issue du CIAFT, (2020), « Pour une véritable modernisation du régime de santé et de sécurité afin de garantir l'équité pour toutes les femmes au travail », [en ligne : https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2021/01/MemoirePL59_CIAFT_VF.pdf]. [Avis CIAFT modernisation régime de santé et sécurité].

⁶ Recommandation initiale issue de l'avis du CIAFT sur le télétravail, *préc.*, note 3.

Les principaux enjeux liés à l'encadrement de l'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail et les mesures spécifiques devant être incluses dans les différentes lois du travail pour favoriser une utilisation appropriée de l'intelligence artificielle

RECOMMANDATION 17 – Encadrement législatif concernant l'IA

Nous recommandons d'adopter une loi-cadre en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle en vue de se doter de normes éthiques et équitables afin d'offrir un encadrement en lien notamment avec les décisions automatisées, l'inclusion des travailleuses et des travailleurs et une utilisation sûre, sécurisée et fiable de l'intelligence artificielle. La loi-cadre devrait minimalement respecter les principes énoncés par l'OCDE afin de contrecarrer les enjeux éthiques relatifs à l'IA, notamment :

- a. Protéger la vie privée;
- b. Assurer la non-discrimination et l'équité notamment pour les personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale conformément aux objectifs de la *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale* ainsi qu'entre les hommes et les femmes conformément aux objectifs de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Loi sur l'équité salariale*;
- c. Assurer la promotion des valeurs humaines et des droits et libertés de la personne;
- d. Améliorer la transparence des algorithmes et la reddition de comptes;
- e. Améliorer la sûreté et sécurité;
- f. Favoriser un contrôle humain de la technologie;
- g. Conserver la responsabilité professionnelle.

RECOMMANDATION 18 – Création d'une entité sur l'IA

Nous recommandons la création d'une entité dédiée à l'IA de type Ombudsman dont le rôle serait de veiller à (1) assurer le respect des droits des citoyennes et citoyens, ou encore des travailleuses et des travailleurs, dans leurs relations avec l'IA, (2) surveiller l'application des lois et règlements encadrant l'IA; (3) informer collectivement et individuellement la population sur l'IA entre autres en offrant des formations et en recevant des plaintes et signalements; (4) favoriser la concertation des acteurs entourant l'IA (Universités, gouvernement, organismes communautaires, regroupements syndicaux, associations représentant les travailleurs et travailleuses ou encore les personnes employeuses, etc.) et (5) représenter les intérêts de la population québécoise auprès d'organismes publics québécois, canadiens et internationaux.

RECOMMANDATION 19 – Recommandations du Conseil du statut de la Femme

Nous appuyons les recommandations du Conseil du statut de la Femme énoncées à son avis « Intelligence Artificielle : Des risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes »⁷.

RECOMMANDATION 20 – Contrôle par un humain des décisions automatisées de l'IA

Nous recommandons de modifier la LNT de façon à y inclure l'obligation des entreprises d'imposer un contrôle humain des décisions automatisées par l'IA dans le cadre du recrutement, de la gestion, de la supervision et des sanctions imposées aux travailleuses et travailleurs, afin notamment d'assurer le droit à la non-discrimination.

⁷ Conseil du statut de la Femme, (2023), « Intelligence Artificielle : Des risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes », [en ligne : https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avis_intelligence_artificielle.pdf]. [Avis du Conseil du statut de la Femme sur AI].

RECOMMANDATION 21 – Droit d’être informé de l’utilisation de l’IA

Nous recommandons de modifier la LNT de façon à y inclure le droit des travailleuses et travailleurs, incluant les candidates et candidats en processus de recrutement, d’être informés de l’utilisation par la personne employeuse d’un système d’intelligence artificielle, l’étendue de cette utilisation les concernant et le droit d’obtenir une explication portant sur des décisions les concernant et d’en demander un réexamen.

RECOMMANDATION 22 – Définition légale

Nous recommandons de revoir les définitions légales de « *travailleur* » au sens de la LSST et de « *personne salariée* » au sens de la LNT, de « *travailleur* » et « *travailleur autonome* » au sens de la LATMP ainsi que la notion d’ « *établissement* » au sens de la LSST et repris à la LATMP afin de tenir compte de l’émergence de nouveaux types de travailleuses et travailleurs en raison de la transition numérique.

RECOMMANDATION 23 - Minimiser l’impact sur les pertes d’emploi

Nous recommandons de modifier l’article 2094 CCQ afin de mentionner expressément que l’utilisation de l’IA ne constitue pas un « motif sérieux » de congédiement au sens de cet article, donnant ainsi droit à la personne perdant son emploi d’avoir accès au délai du congé prévu à l’article 2091 CCQ. De plus, de s’assurer que ces dites personnes soient ajoutées à la liste de Services Québec dans le but de mitiger les dommages liés à leur perte d’emploi par l’implantation de l’IA. Finalement, nous appuyons la recommandation de l’*UTTAM* de favoriser des mesures pour garantir l’accès à des programmes de recyclage et de formation continue soient mises en place pour soutenir les travailleuses et travailleurs devant se former en raison d’une transformation ou d’une suppression de leur emploi causée par les changements technologiques.

INTRODUCTION

Ce mémoire s'inscrit dans le cadre d'une initiative du ministère du Travail intitulé « Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique ». Le 6 décembre 2024, le ministère du Travail a sollicité le CIAFT pour son expertise en transmettant un *Guide du participant* pour recueillir ses réflexions⁸. Dans le *Guide du participant*, le ministère du Travail énonce onze questions spécifiques auxquelles les organismes contactés, dont le CIAFT, sont invités à répondre en fonction de leurs expertises. Les questions sont subdivisées en trois grands thèmes à savoir : 1. Modes d'organisation du travail, 2. Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique et 3. Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail.

Considérant que le mémoire ne doit pas excéder 35 pages et que la date limite de son dépôt est prévue pour le dimanche 26 janvier 2025, cinq questions d'intérêts pour le CIAFT ont été ciblées pour faire l'objet d'une analyse du présent mémoire et nourrir la réflexion sur l'évolution des lois du travail.

Le court délai accordé, pendant la période du temps des fêtes, a laissé peu de temps pour la rédaction du mémoire et la consultation de groupes qui cherchent à défendre les intérêts des femmes⁹ de tous les pans de la société. De surcroît, la date limite du dépôt, prévue un dimanche, s'inscrit en contradiction même des préoccupations énoncées par le ministère du Travail au *Guide du participant* voulant qu'il existe un « chevauchement entre la vie personnelle et la vie privée » et que cette situation puisse mener « à des problèmes d'hyperconnectivité et de surcharge de travail »¹⁰. Dans ce contexte, nous nous questionnons sur la démarche de la présente consultation, laquelle aborde pourtant un sujet d'importance capitale pour les travailleuses et les travailleurs du Québec.

Cela étant dit, nous accueillons positivement la volonté du ministre du Travail de procéder à une réforme des lois du travail à la lumière des trois thèmes exposés au *Guide du participant*. Le travail requis est toutefois colossal et opère des changements profonds dans les lois du travail. Ce mémoire ne pourra les examiner tous. Nous avons porté notre attention sur des modifications susceptibles d'affecter particulièrement les femmes.

Analyse différenciée selon les sexes intégrant une perspective intersectionnelle

Avant d'aborder spécifiquement les questions ciblées, il convient de souligner à grands traits que le *Guide du participant* ne fait aucune mention d'une analyse différenciée selon les sexes et encore moins l'intégration d'une perspective intersectionnelle.

Au contraire, il est indiqué au *Guide du participant* que « cette réflexion s'inscrit dans la mission du ministère du Travail, qui est de contribuer à mettre en place des conditions de travail permettant le développement social et économique du Québec et de soutenir les organisations ainsi que les individus par la promotion de milieux de travail sains et le maintien de relations de travail harmonieuses. Le Ministère se concentre sur ce qui relève de sa mission et, pour cette raison, les questions liées à l'emploi, à la pénurie de main-d'œuvre et à l'immigration ne font pas partie de cette consultation »¹¹ [notre emphase].

⁸ Ministère du Travail, (2024), « *Guide du participant, Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique* », p. 6. [*Guide du participant*].

⁹ Le terme « femmes » est préconisé dans ce document et fait référence, lorsque le contexte s'y prête, à toutes les personnes s'identifiant comme des femmes.

¹⁰ Guide du participant, *préc.*, note 8, p. 6.

¹¹ *Guide du participant, préc.*, note 8, p. 4.

Or, en 2006, par l'adoption de la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) a été formellement inscrite comme étant l'un des instruments de gouvernance au Québec afin de promouvoir l'adoption de solutions qui favorisent une véritable égalité entre les genres¹². De plus, avec l'adoption de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027*, le gouvernement s'est engagé à mettre en place des projets pilotes pour intégrer la perspective intersectionnelle à l'ADS, qui devient l'ADS+¹³. Présentant une définition abrégée, le Secrétariat à la condition féminine indique¹⁴ :

« L'ADS+ reconnaît que les catégories « hommes » et « femmes » ne sont pas des blocs homogènes et que la position sociale d'une personne est façonnée par une multitude de facteurs identitaires et sociaux en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'identité autochtone, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, la situation de handicap, la situation socioéconomique, etc. Ces facteurs, lorsqu'ils se recoupent (intersection), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations. »

Sur le site *Gendered Innovation* de l'Université de Stanford, procédant à une revue approfondie de la littérature académique et scientifique sur le sujet, il est nommé que l'intelligence artificielle est considérée comme l'un des sujets devant faire l'objet d'une réflexion sur la diversité en raison notamment des biais sous-jacents à sa programmation¹⁵.

Néanmoins, le *Guide du participant* ne contient pas d'analyse systématique différenciée selon les sexes ou selon d'autres éléments intersectionnels. Plusieurs des propositions mises de l'avant affecteront les femmes et d'autres groupes de la société vulnérabilisés.

Ce mémoire, dans les limites du court délai imparti et des ressources limitées, a été réalisé dans une perspective analytique qui tient compte des différences entre les hommes et les femmes, mais aussi sous le prisme d'autres variables telles que la situation familiale, la monoparentalité et le statut d'immigration, tous des facteurs impactant la réalité des travailleuses et travailleurs. L'analyse de ces variables n'est cependant pas approfondie faute de temps, et dans certains cas, de statistiques pertinentes.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 1 – ADS+

¹² Secrétariat à la condition féminine, (2006), « *Politique gouvernementale Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* ».

¹³ Secrétariat à la condition féminine en collaboration avec la Direction des communications du ministère des Relations internationales et de la Francophonie, (2023), « *Pour des initiatives publiques égalitaires pour toutes et tous de l'ADS vers l'ADS+* », p.1 : « La Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022- 2027 (Stratégie égalité) lancée le 23 juin 2022 témoigne de la volonté gouvernementale de renforcer l'application de l'ADS. La Stratégie égalité pose également une première balise à l'intégration de la perspective intersectionnelle à l'ADS, soit la mise en place de projets pilotes en ADS+, sous la responsabilité du Secrétariat à la condition féminine (SCF). »

¹⁴ *Ibid.*, p.2.

¹⁵ Gendered Innovation, « *Analyzing Gender and Intersectionality in Machine Learning* », [en ligne : https://genderedinnovations.stanford.edu/methods/gender_ML.html].

Nous recommandons de conduire une analyse différenciée selon les sexes, comme stipulé dans le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 » déposé en 2023 par le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec.

Ce cadre permet d'évaluer les effets d'une politique publique sur les femmes et les hommes, en tenant compte de leurs diversités et de leurs réalités spécifiques. Cette démarche est essentielle pour assurer le respect des droits fondamentaux de toutes et tous, et pour favoriser l'égalité réelle entre les citoyennes et les citoyens du Québec.

RECOMMANDATION 2 - Étude perte d'emploi et invisibilisation

Nous recommandons de mandater des acteurs de l'appareil d'État ou de son réseau des partenaires afin de réaliser une analyse d'envergure autour des enjeux sous-jacents à la transformation des milieux de travail par le numérique et de leurs impacts sur les femmes, notamment les pertes d'emploi et l'invisibilisation des problématiques touchant les femmes.

Modes d'organisation du travail

1- Le travail à distance et les lois du travail

- i. Les lois du travail sont-elles adaptées aux enjeux du télétravail? Si non, quelles modifications législatives devraient être apportées et pourquoi?*

La forme d'organisation du travail qu'est le télétravail fait l'objet d'attention depuis le développement accru des technologies de l'information et de la communication (TIC), vers les années 80¹⁶. En 2024, l'institut de la Statistique du Québec faisant un portrait sur le télétravail au Québec rapportait que selon les données de *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, on estime qu'en 2022 environ 35 % de la population active faisait du télétravail pour la plupart en mode hybride¹⁷.

Dans un récent bilan portant sur la mise en œuvre de la Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel, entrée en vigueur le 4 avril 2022 (ci-après « Politique-Cadre »), le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec note qu'une majorité des personnes employées de la fonction publique préféreraient que le nombre de jours maximal permis en télétravail soit augmenté à 4 ou 5 jours par semaine (63%). Aussi, les écrits scientifiques et le sondage de masse effectué démontrent que le mode hybride constitue un facteur important de mobilisation et de fidélisation pour le personnel¹⁸. De surcroît, il est constaté que la Politique-cadre a permis de pérenniser une diminution récurrente des dépenses courantes de près de 120 M\$ annuellement au sein de l'appareil gouvernemental¹⁹.

¹⁶ Georges A. Tanguay et Ugo Lachapelle, (2018), « Impacts potentiels du télétravail sur les comportements en transport, la santé et les heures travaillées au Québec », [en ligne : <https://www.cirano.qc.ca/files/publications/2018RP-05.pdf>].

¹⁷ Luc Cloutier-Villeneuve, (2024), « Portrait du télétravail au Québec en 2022 : un phénomène à géométrie variable », [en ligne : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/teletravail-quebec-2022.pdf>]

¹⁸ Secrétariat du conseil du trésor, (2024), « Politique-cadre en matière de télétravail – Bilan de mise en œuvre », p. 40, [en ligne : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/secretariat-du-conseil-du-tresor/publications-adm/politique_cadre/bilan_politique_cadre_teletravail.pdf]. [Bilan du Secrétariat du conseil du trésor sur le télétravail].

¹⁹ Bilan du secrétariat du conseil du trésor sur le télétravail, *préc.*, note 18.

Il va sans dire que la pratique du télétravail a perduré bien après la pandémie et demeurera un mode d'organisation du travail privilégié par les personnes employées et employeuses pour diverses raisons.

Dans ce contexte, il est tout à fait avisé d'adresser plusieurs enjeux qui sont inhérents au télétravail, lesquels méritent selon nous d'être adressés dans un cadre législatif. Dans un souci de synthèse et pour une meilleure compréhension, nous regroupons les questions relatives au télétravail, aux changements technologiques et à l'intensification du travail sous cette même section, pour ensuite adresser plusieurs autres enjeux entourant celles-ci, tels que l'absence de compétence et de matériel, et le risque de surveillance abusive.

a) Le télétravail, les changements technologiques, l'intensification du travail et la CFTÉ-PA

Pour la présente analyse, nous résumons la notion de « télétravail » à sa plus simple expression, c'est-à-dire le fait d'effectuer sa prestation de travail en tout ou en partie hors des locaux de la personne employeuse à l'aide des technologies de l'information et de la communication. Nous sommes d'avis que le télétravail est un mode d'organisation du travail et non pas une mesure de CFTÉ-PA. Au contraire, le télétravail peut contribuer, en particulier pour les femmes, à nourrir un conflit entre vie personnelle et emploi, conflit résultant notamment du « brouillage entre vie privée et vie professionnelle », pour reprendre les termes de l'avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur le télétravail²⁰.

Ce glissement a également été souligné par le Conseil du statut de la femme dans son article « Le télétravail des femmes pendant et après la pandémie »²¹. Malgré des opinions divisées sur ce sujet, notre pensée rejoint celle exprimée par les chercheuses Dalia Gesualdi-Fecteau, Geneviève Richard Elizabeth Poulin, Guylaine Vallée et Rachel Cox, voulant que le personnel en télétravail tende à se rendre disponible au-delà des heures normales de travail, ce qui contribue à un déséquilibre entre la vie professionnelle et personnelle²².

Ce risque est d'autant plus préoccupant pour les femmes, sachant que celles-ci « consacraient 33 % plus de temps que les hommes à des activités de travail non rémunérées liées aux tâches domestiques et aux soins »²³. Au Québec, les femmes consacrent en moyenne 3 h 26 par jour aux tâches domestiques contre 2 heures par jour pour les hommes²⁴. S'ajoute à ces données le fait que « seuls 38 % des hommes qui gagnent le plus au sein des ménages peuvent télétravailler, contre 62 % des femmes

²⁰ Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, (2020), « Avis sur le télétravail », [en ligne : https://www.travail.gouv.qc.ca/Avis_CCTM_teletravail.pdf].

²¹ Statut du Conseil de la femme, (2020), « Le télétravail des femmes pendant et après la pandémie », [en ligne : <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/le-teletravail-des-femmes-pendant-et-apres-la-pandemie/>].

²² Dalia Gesualdi-Fecteau, Geneviève Richard, Elizabeth Poulin, Guylaine Vallée et Rachel Cox, (2022), « L'encadrement juridique de la durée du travail à l'épreuve de la pandémie de COVID-19 : vers une reconfiguration des temporalités professionnelles ? », [en ligne : <https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2022-v63-n1-cd06928/1088253ar/>].

²³ Dalia Gesualdi-Fecteau, Geneviève Richard et Guylaine Vallée, (2020), Télétravail et brouillage des temps sociaux, [en ligne : <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/581242/teletravail-et-brouillage-des-temps-sociaux>].

²⁴ Le travail invisible, ça compte! (2020), « Manifeste pour la valorisation du travail invisible », [en ligne : <https://www.travailinvisible.ca/wp-content/uploads/2020/09/Manifeste-Travail-invisible-2020.pdf>].

dans la même situation. Cette option s'offre aussi à la moitié des femmes qui sont la seule source de revenus de leur ménage et des femmes sans attaches, ainsi qu'à près de la moitié des femmes célibataires »²⁵. Toujours au Québec, 45% de femmes rapportent être physiquement épuisée à l'heure du souper²⁶.

Ces statistiques démontrent que le télétravail s'opère de manière asymétrique entre les femmes et les hommes. Pour le CIAFT, le télétravail ne doit pas être considéré comme une mesure de conciliation famille-travail-études et proche aidance (CFTÉ-PA), car bien qu'intéressant comme mode de travail, il ne répond pas aux vrais besoins de conciliation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, encore majoritairement assumées par les femmes.

Dans une perspective intersectionnelle, s'ajoute à cette réalité le contexte socioéconomique dans lequel les femmes vivent. En 2022, des détenteurs de prêts et bourses, le quart des mères-étudiantes (25%) étaient à la tête d'une famille monoparentale comparativement à 8% des pères-étudiants²⁷. Les femmes sont également plus nombreuses que les hommes à agir comme proches aidantes et elles y allouent plus d'heures²⁸. La professeure Ifeoma Ajunwa de l'Université de Cambridge dans son ouvrage *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace* fait une étude approfondie de la réalité du travailleur moderne et souligne à grands traits que le contexte socioéconomique influence le déséquilibre créé par la venue de nouvelles technologies en ce qu'elle exacerbe les intérêts de ceux qui détiennent le pouvoir dans les organisations, il opère tel un biais favorable aux groupes déjà privilégiés²⁹.

Au Québec, très peu de mesures concrètes de conciliation famille-travail-études-proche aidance n'a été mise en place par le gouvernement, jusqu'à aujourd'hui, pour soutenir les femmes. Pourtant, déjà en 2020, les résultats d'un questionnaire conduit par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études révélaient que le télétravail amenait son lot de difficultés auprès des femmes, qui comptait pour 83% des répondant.es. Ces dernières se sentaient surchargées en l'absence de mesures collectives encadrant le télétravail et la conciliation famille-travail-études³⁰.

Dans le but de réduire les facteurs organisationnels du conflit entre vie professionnelle et vie personnelle, plusieurs organisations proposent des mesures formelles de conciliation. Or, cette pratique n'est ni balisée ni universelle. En ce sens, afin d'assurer une uniformité et contrer les iniquités, nous recommandons l'adoption d'une loi-cadre en matière de télétravail visant à mettre des balises claires, et de ce fait soutenir la CFTÉ-PA.

Puisque le présent mémoire est limité à 35 pages, il ne nous est pas possible de faire une revue exhaustive du contenu du droit légiféré du travail au Québec, mais nous vous invitons à prendre connaissance de l'article « *L'encadrement juridique de la durée du*

²⁵ RBC, (2020), « La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active », [en ligne : <https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemiemenace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/>].

²⁶ Conseil du statut de la femme, (2022), Portrait des québécoises : situation familiale, [en ligne : <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoise-edition-famille.pdf>].

²⁷ *Ibid*, p. 34.

²⁸ Conseil du statut de la femme, (2018), Portrait des québécoises, [en ligne : https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Portrait_quebecoises.pdf].

²⁹ Ifeoma Ajunwa, (2023), *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace*, p. 10, [en ligne: <https://books.google.ca/>]

³⁰ Coalition pour la conciliation famille-travail-études, (2020), « Questionnaire sur la conciliation famille-travail-études en temps de pandémie – Présentation des résultats », [en ligne : https://ccfte.files.wordpress.com/2020/08/2020-05-15_ccfte_rapport_1.pdf].

travail à l'épreuve de la pandémie de COVID-19 : vers une reconfiguration des temporalités professionnelles ? »,³¹ qui avance des réflexions juridiques afin de mieux s'adapter à la réalité d'aujourd'hui, dont les répercussions sont principalement subies par les femmes. Vous trouverez également à nos recommandations, plusieurs propositions de modifications à la LNT visant à alléger le fardeau des femmes relativement à la CFTÉ-PA, le tout en cohérence avec les revendications faites par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, dont le CIAFT fait partie. Nous vous recommandons également la lecture du mémoire du CIAFT portant sur le télétravail³².

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 3 – Loi-cadre en matière de télétravail visant à promouvoir la CFTÉ-PA

Nous recommandons l'adoption d'une loi-cadre en matière de télétravail visant à promouvoir et à soutenir la CFTÉ-PA³³ à la lumière des Principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études³⁴, pour contrer la discrimination systémique à l'égard des femmes, en vue de se doter de normes équitables et communes pour toutes et tous et que des améliorations significatives soient apportées à la LNT et à la LSST³⁵. Cette loi-cadre devra s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic, pour ainsi couvrir l'ensemble des acteurs visés.

RECOMMANDATION 4 – Modification de la LNT afin de favoriser une meilleure CFTÉ-PA

Nous recommandons de modifier la LNT afin de favoriser la conciliation famille, travail, études et proche aidance³⁶ :

- a) À son article 79.7, afin d'assurer la rémunération des 10 jours de congé pour obligations parentales, familiales ou de proche aidance et de préciser que ces jours de congé sont distincts de tout autre congé déjà octroyé aux salariés par une loi ou une convention collective.
- b) À son article 79.7, en retirant intégralement le troisième alinéa, qui à l'heure actuelle permet toujours à la personne employeuse de demander pour les congés liés à la CFTÉ-PA de fournir un document attestant des motifs de cette absence à l'exception d'un certificat médical³⁷.
- c) Afin d'y inclure 5 jours de congés de maladie et d'élargir la restriction aux personnes employeuses, d'exiger un billet médical pour une absence maladie à ces 5 jours au Québec en modifiant l'article 79.2 de la LNT³⁸.
- d) Inclure une disposition visant le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — un changement d'horaire de travail incompatible avec les obligations parentales, familiales ou de proche aidance des travailleuses et travailleurs.

³¹ « L'encadrement juridique de la durée du travail à l'épreuve de la pandémie de COVID-19 : vers une reconfiguration des temporalités professionnelles ? », *préc.*, note 22.

³² Avis CIAFT sur le télétravail, *préc.*, note 3.

³³ Voir la plateforme de la CCFTÉ : <https://ccfte.org/une-loi-cadre/>.

³⁴ Coalition pour la conciliation famille-travail-études, Principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, [en ligne : <https://ccfte.org/une-loi-cadre/>].

³⁵ Recommandation initiale issue de l'avis du CIAFT sur le télétravail, *préc.*, note 3.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Nous saluons le fait que les certificats médicaux ne peuvent plus être exigés depuis le 1^{er} janvier 2025 pour les congés liés à la CFTÉ-PA en vertu de l'article 8 et 11(3) de la *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins* modifiant l'article 79.7 alinéa trois de la LNT, mais nous recommandons de retirer le troisième alinéa intégralement.

³⁸ Articles 7 et 11(3) de la *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins*.

- e) Inclure une disposition visant le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — de rester au travail plus d’une heure au-delà de son horaire habituel de travail.

b) D’autres difficultés entourant l’utilisation du numérique : Formation, matériel et surveillance

Pour faire écho aux initiatives lancées par le RGPAQ, *Traversons l’écran*, en 2023 et 2024 dans le cadre de la 7^e et 8^e Semaine de l’alphabétisation populaire, emprunter un virage numérique exclus insidieusement les personnes qui ont des difficultés avec le numérique, et elles sont nombreuses : « des personnes peu alphabétisées et en situation de pauvreté, des personnes immigrées, autochtones, des personnes en situation de handicap, des personnes âgées et même des jeunes »³⁹.

Le numérique comporte de nombreux défis sociaux, d’abord en ce qui concerne l’accès aux appareils, mais aussi pour ce qui a trait aux compétences. Nous partageons l’avis de Caroline Meunier, coordonnatrice au RGPAQ, qui mentionne : « Le numérique exacerbe les inégalités existantes et crée de l’exclusion [...] L’une des solutions est de travailler sur l’inclusion numérique, c’est-à-dire d’offrir un accès à des appareils connectés à faible coût et des lieux qui permettent d’apprendre, oui, à lire et à écrire, mais aussi à s’approprier ces compétences »⁴⁰.

L’aménagement de l’espace de travail et le budget associé au matériel de travail sont tous des éléments qui contribuent à la fracture numérique⁴¹. À la lumière de ce constat, nous recommandons de mettre l’emphase sur des formations entourant l’accès au numérique en amont, par l’entremise d’organismes membres du RGPAQ, et en aval, par la personne employeuse, en incluant à la LSST des obligations pour la personne employeuse de fournir des formations à l’embauche et pendant la durée de vie de l’emploi sur toute nouvelle transition technologique, dont l’IA, adaptées à son personnel.

De surcroît, nous croyons que la portée de l’article 85.1 de la LNT tel que libellé est trop restrictive en ce que l’obligation de la personne employeuse de fournir gratuitement le matériel et l’équipement est limitée aux personnes salariées payées au salaire minimum. Or, nous sommes d’avis que pour éviter toute iniquité et pour assurer une séparation adéquate entre la vie personnelle et professionnelle des travailleuses et des travailleurs, la personne employeuse devrait assumer les frais liés au télétravail pour tout son personnel, incluant le matériel et l’équipement, mais également un téléphone dédié au travail, lorsque requis, et les frais liés aux services internet.

Ce faisant, nous croyons que cela viendra faciliter la délimitation entre vie privée et travail et limiter le pouvoir de surveillance de la personne employeuse, le tout en cohérence avec les avancées notables en matière de protection à la vie privée entrées en vigueur par la

³⁹ RGPAQ, (2023), « Traversons l’écran, pour un virage numérique humain » et (2024) « Traversons l’écran : pour que l’humain demeure au cœur des services publics ! » en collaboration avec le Collectif pour un Québec sans pauvreté, le Front commun des personnes assistées sociales, la Fédération des mouvements personne d’abord du Québec et l’Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées, [en ligne : <https://rgpaq.qc.ca/traversons/>].

⁴⁰ Le Devoir, (2023), « Virage numérique et IA: des facteurs d’inégalités sociales ? », [en ligne : <https://www.ledevoir.com/societe/education/797143/virage-numerique-et-ia-des-facteurs-d-inegalites-sociales/>].

⁴¹ Nous entendons par fracture numérique les inégalités d’accès et d’utilisation des technologies de l’information et de la communication.

réforme majeure de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, communément connu sous le libellé « la loi 25 ».

En lien avec cette ligne de pensée, considérant que la surveillance électronique du personnel par la personne employeuse est un sujet complexe et source fréquente de litiges, nous recommandons de modifier la LNT de façon à y inclure des obligations en matière de droit à la vie privée auprès des personnes employeuses, notamment l'obligation d'encadrer la surveillance électronique des travailleuses et travailleurs y compris les protections contre les représailles. En effet, selon la *Charte des droits et libertés de la personne* et le *Code civil du Québec*, une telle surveillance n'est pas interdite à condition qu'elle soit raisonnablement justifiée. Les conditions dans lesquelles une personne employeuse peut effectuer une surveillance électronique pour contrôler le comportement des personnes employées devraient clairement être énoncées afin d'offrir une transparence et une meilleure compréhension pour le personnel concerné.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 5 – Formation numérique

Nous recommandons qu'un financement approprié soit remis aux ressources externes spécialisées afin qu'elles puissent accomplir leur rôle lié à la formation numérique et à l'alphabétisation. La LSST devrait être modifiée de façon à y inclure l'obligation pour les personnes employeuses d'offrir une formation sur toute nouvelle transition technologique, dont l'IA, ainsi qu'une formation continue et des ressources en tout temps accessibles dans le milieu du travail. Ces formations et ressources devraient être adaptées en fonction de la réalité de la travailleuse et du travailleur concerné, incluant à l'embauche, et ce afin de contrer les effets de la fracture numérique.

RECOMMANDATION 6 – Matériel informatique

Nous recommandons de modifier l'article 85.1 de la LNT afin de prévoir qu'en contexte de télétravail, le matériel informatique et de bureau ou autre soit fourni, payé et entretenu par la personne employeuse, pour toutes les personnes salariées, et non uniquement à la personne salariée payée au salaire minimum, afin d'éviter toute iniquité et pour assurer une séparation adéquate entre la vie personnelle et professionnelle des travailleuses et des travailleurs⁴².

RECOMMANDATION 7– Services internet et téléphonie défrayés

Nous recommandons de modifier l'article 85.1 alinéa 3 de la LNT afin que la notion de frais reliés aux opérations de l'entreprise comprenne les services internet et de téléphonie mobile, afin d'éviter toute iniquité et pour assurer une séparation adéquate entre la vie personnelle et professionnelle des travailleuses et des travailleurs⁴³.

RECOMMANDATION 8 – Obligations sur la surveillance électronique par la personne employeuse

Nous recommandons de modifier la LNT de façon à y inclure des obligations en matière de droit à la vie privée auprès des personnes employeuses, notamment l'obligation d'encadrer la surveillance électronique des travailleuses et travailleurs, y compris les protections contre les représailles.

⁴² Recommandation initiale issue de l'avis du CIAFT sur le télétravail, *prés.*, note 3.

⁴³ *Ibid.*

ii. *Comment garantir un lieu de travail sain et exempt de dangers liés à la santé et à la sécurité dans un contexte de télétravail?*

Les risques entourant la santé et la sécurité dans le contexte du télétravail sont nombreux et peuvent mettre du temps à se manifester⁴⁴. Considérant les limites imposées au présent mémoire, nous avons consciemment décidé de cibler les facteurs de risques suivants : l'isolement, la santé mentale et physique, l'invisibilisation du harcèlement psychologique, la violence conjugale et la difficulté de progression en emploi principalement subie par les femmes.

Dans le bilan du Secrétariat du Conseil du trésor précédemment mentionné, la majorité des personnes employées estiment qu'elles font plus d'heures par jour en étant en télétravail plutôt qu'au bureau (59 %), que les principaux inconvénients concernent l'isolement social (44 %) et la perte d'esprit d'équipe (37 %)⁴⁵. À l'échelle du Canada, une grande proportion des personnes (48%) en situation de télétravail a aussi indiqué travailler plus d'heures qu'auparavant⁴⁶. L'un des facteurs expliquant la hausse du nombre d'heures travaillées serait l'utilisation des technologies de l'information et des communications. Grâce à eux, il est désormais possible, théoriquement, de travailler en tout lieu et à tout moment.

Dans un article récent, la chercheuse Geneviève Richard fait une revue de la littérature sur l'hyperconnectivité professionnelle que permettent les technologies de l'information et de communication et dénote qu'il existe des effets néfastes particulièrement marqués chez les femmes⁴⁷:

- Seules les femmes rapportent souffrir de détresse psychologique (un état psychologique qui réunit notamment de l'inconfort émotionnel, de la dépression, de l'anxiété et la perception de ne pas être en mesure de faire face à un facteur de stress) lors de contacts professionnels hors des heures de travail.
- Les femmes sont également plus à risque de souffrir d'épuisement émotionnel (défini comme le fait de se sentir « vidée » en raison du stress accumulé, et pouvant mener à l'épuisement professionnel).
- Tous ces facteurs contribuent au fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se priver d'emploi ou de promotion nécessitant une forte disponibilité hors des heures régulières. En effet, plutôt que de prioriser plus fortement leur carrière, elles chercheraient à équilibrer cette dernière avec leur vie personnelle et leurs obligations familiales.

Un rapport de l'Institut national de la santé publique confirme que la détresse psychologique est un phénomène observé majoritairement chez les femmes⁴⁸.

Afin de contrer l'isolement, l'invisibilisation du harcèlement et la difficulté de progression en emploi principalement subie par les femmes, nous recommandons de modifier la LSST

⁴⁴ Bilan du Secrétariat du conseil du trésor sur le télétravail, *préc.*, note 18.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Statistique Canada, (2021), « Travail à domicile : productivité et préférences », [en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00012-fra.htm>]

⁴⁷ Geneviève Richard, (2024), « Causes et conséquences de l'hyperconnectivité professionnelle : au-delà de la responsabilité individuelle des travailleurs et travailleuses », [en ligne : <https://journals.openedition.org/pistes/8243#tocto2n3>].

⁴⁸ Institut national de la santé publique (INSPQ), (2020), « Inégalités de santé au travail entre les salariés visés et ceux non visés par les mesures préventives prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail », [en ligne : https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2631_inegalite_sante_travail_activite_economique.pdf].

de façon à y inclure un programme de prévention et de sensibilisation sur les conséquences sociales et psychologiques liées au télétravail, sur les obligations de la personne employeuse liées au télétravail et sur les droits des travailleuses et travailleurs, dont leurs conditions de télétravail et l'étendue de la surveillance, dans le cadre de leur prestation de travail. Nous recommandons également une obligation d'offrir des espaces pour des rencontres périodiques entre collègues, une initiative recommandée dans un article récent du *Harvard Business Review*⁴⁹. Finalement, nous recommandons également un espace de communication mettant de l'avant les ressources sur les droits des travailleuses et travailleurs. Ces initiatives permettront à notre avis le partage d'expériences, la construction du collectif et soutiendront l'importance du réseautage entre collègues.

Considérant que le télétravail augmente la difficulté qui existe déjà dans la création du collectif et la connaissance des droits pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués, nous recommandons que soient examinés les moyens à mettre en œuvre, dont la modification de la LATMP, pour les soutenir dans le processus de réclamation pour lésion professionnelle par la CNESST par exemple,⁵⁰ et que la réforme du régime de prévention prévoie l'ajout d'un dispositif de représentation des travailleuses et des travailleurs itinérants en santé et en sécurité, pour les petits établissements.

Il est de notre avis qu'on ne peut donc pas prétendre à une modernisation des lois du travail, notamment du régime de santé et de sécurité du travail du Québec, sous un seul prisme, ce qui viendrait à sous-estimer les risques pour la santé au travail des femmes et contribuer ainsi à perpétuer les stéréotypes et préjugés sur la valeur de leur travail. À ce sujet, nous vous invitons à prendre connaissance du mémoire du CIAFT portant sur la réforme de la LSST et des recommandations qui avaient été soumises⁵¹.

Étant donné la nature de leurs tâches, les travailleuses sont plus nombreuses à être touchées par certains problèmes de santé reliés au travail : la plus récente Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP 2014-15) indique que 31% des femmes rapportent souffrir de troubles musculo-squelettiques d'origine non traumatique reliés au travail, comparativement à 20% des hommes⁵². En raison de la précarité de leur emploi ou de leur situation, notamment par le fait que les femmes sont moins syndiquées que les hommes (c'est le cas dans le secteur privé), elles sont moins portées à se prévaloir des outils législatifs, et lorsqu'elles utilisent les mécanismes de déclaration prévus, divers facteurs mènent à une sous-estimation des risques présents dans leur situation de travail. Le fait de recourir aux données d'indemnisation pour définir les priorités en matière de prévention a ainsi un effet particulièrement négatif sur les femmes et les travailleuses à statut précaire⁵³, notamment en fonction de leur statut migratoire ou leur situation

⁴⁹ Bolino, Mark C., et Corey Phelps, (2024), « 3 Challenges to Hybrid Work — and How to Overcome Them », [en ligne : <https://hbr.org/2024/05/3-challenges-to-hybrid-workand-how-to-overcome-them>].

⁵⁰ Recommandation initiale issue dans l'avis du CIAFT sur la modernisation du régime de santé et sécurité, *préc.*, note 5.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), (2020). Portrait des troubles musculo-squelettiques d'origine non traumatique liés au travail : résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015, p.1, [en ligne : https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2632_troubles_musculo-squelettiques_non_traumatiques_travail.pdf].

⁵³ Rachel Cox et Katherine Lippel, (2008), « Falling Through the Legal Cracks: The Pitfalls of Using Workers Compensation Data as Indicators of Work-Related Injuries and Illnesses », [en ligne : https://www.researchgate.net/publication/233565652_Falling_through_the_Legal_Cracks_The_Pitfalls_of_Using_Workers_Compensation_Data_as_Indicators_of_Work-Related_Injuries_and_Illnesses].

familiale. Pour toutes ces raisons, nous recommandons de modifier la LSST de façon à y inclure l'obligation des entreprises à prodiguer une formation aux personnes salariées en matière d'ergonomie, ainsi que de prévention des troubles musculo-squelettiques et des troubles visuels.

Nous vous invitons, tout comme le fait Thérèse Villame, ergonome française, à « faire un focus sur le sujet du télétravail du point de vue spécifique des femmes »⁵⁴. Cette dernière met en lumière le fait que la majorité des femmes qui télétravaillaient ne disposaient pas, de façon plus marquée que les hommes, d'un espace adapté pour télétravailler⁵⁵. Plusieurs études et rapports ont également fait état d'une augmentation significative des violences domestiques contre les femmes pendant les périodes de confinement⁵⁶. Cette problématique est également documentée en sol canadien. En 2014, c'est près d'une travailleuse sur trois qui a déjà subi de la violence conjugale⁵⁷. En 2019, le constat s'aggrave, parmi les femmes entre 25 et 54 ans, la moitié ont subi des lésions de violence physique (52,5%) et de violence psychique (49,1 %)⁵⁸.

Les modifications apportées par le législateur québécois pour assurer la protection des travailleuses et travailleurs exposés sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique incluant la violence conjugale ou familiale⁵⁹ constituent un gain important en matière de droits des femmes au travail. Ces nouvelles obligations générales de la personne employeuse doivent néanmoins être pilotées avec prudence afin d'atteindre les objectifs de l'effet préventif. Nous réitérons à cette fin les principaux enjeux soulevés en 2020 au moment de la réforme de la LSST⁶⁰: 1. La prévention de la mise en place d'un climat de délation au sein du milieu de travail 2. Le maintien du droit au respect de la vie privée de la travailleuse, 3. La confidentialité des signalements, 4. La nécessaire sensibilisation des personnes employeuses aux notions complexes et sensibles de violence physique, psychologique, conjugale et familiale et 5. La reconnaissance des expertises des organismes communautaires et des intervenantes qui œuvrent auprès des victimes (Ressources externes spécialisées).

Afin de contrer les problématiques de violence conjugale, principalement subie par les femmes, nous sommes d'avis d'inclure de nouvelles obligations pour les personnes employeuses. D'abord, celle d'offrir de la formation entourant la notion de violence conjugale et d'adopter une politique de prévention de la violence conjugale qui prévoit, notamment, la notion de droit au respect de la vie privée des travailleuses et une procédure de signalement en lien avec les ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 9 – Programme de prévention lié au télétravail

Nous recommandons de modifier la LSST de façon à y inclure un programme de prévention et de sensibilisation sur les conséquences sociales et psychologiques liées au

⁵⁴ Thérèse Villame, (2022), « Télétravail au féminin : quels enjeux sur l'avenir du travail des femmes ? », [en ligne : <https://france.attac.org/auteur/therese-villame>].

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Wathen C., N., C C MacGregor, J. et MacQuarrie B.C., (2015), « The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results From a Pan-Canadian Survey » p 67.

⁵⁸ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), (2020), « Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2016-2019 », [en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-331web.pdf>].

⁵⁹ LSST, art. 51 (16).

⁶⁰ Avis du CIAFT sur la modernisation du régime de santé et sécurité, *préc.*, note 5.

télétravail, sur les obligations de la personne employeuse liées au télétravail et sur les droits des travailleuses et travailleurs, dont leurs conditions de télétravail et l'étendue de la surveillance, dans le cadre de leur prestation de travail⁶¹.

RECOMMANDATION 10 – Rencontre périodique et espace de communication

Nous recommandons de modifier les lois du travail de façon à y inclure l'obligation pour les personnes employeuses d'offrir un espace pour une rencontre périodique et un espace de communication pour toutes les équipes de travail afin de contrer les problématiques d'invisibilisation, d'isolement, de harcèlement psychologique, de violence conjugale et de difficulté de progression en emploi principalement subies par les femmes. L'espace de communication devra également mettre de l'avant les ressources et les droits des travailleuses et travailleurs et permettra le partage d'expériences, la construction du collectif et soutiendra l'importance du réseautage entre collègues.

RECOMMANDATION 11 – Représentation légale et représentant itinérant

Considérant que le télétravail augmente la difficulté qui existe déjà dans la création du collectif et la connaissance des droits pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués, nous recommandons que soient examinés les moyens à mettre en œuvre, dont la modification de la LATMP pour les soutenir dans le processus de réclamation pour lésion professionnelle, par la CNESST par exemple et de prévoir l'ajout d'un dispositif de représentant des travailleuses et des travailleurs itinérants en santé et en sécurité, pour les petits établissements.

RECOMMANDATION 12 – Formation ergonomie

Nous recommandons de modifier la LSST de façon à y inclure l'obligation des entreprises à prodiguer une formation aux personnes salariées en matière d'ergonomie, ainsi que de prévention des troubles musculo-squelettiques et des troubles visuels.

RECOMMANDATION 13 – Politique de prévention de la violence conjugale

Nous recommandons que le paragraphe 16 de l'article 51 de la LSST soit assorti de l'obligation de la personne employeuse d'adopter une politique de prévention de la violence conjugale, qui prévoit notamment la notion de droit au respect de la vie privée des travailleuses et une procédure de signalement en lien avec les ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale⁶².

RECOMMANDATION 14 – Ressource spécialisée en violence

Nous recommandons qu'un financement approprié soit remis aux ressources externes spécialisées afin qu'elles puissent accomplir leur rôle lié aux risques de violence dans le milieu de travail⁶³.

RECOMMANDATION 15 - Formation sur comment détecter des signes de violences conjugales

Nous recommandons de modifier les lois du travail de façon à y inclure l'obligation pour les personnes employeuses d'offrir une formation, par l'entremise d'une ressource spécialisée, à tout son personnel afin de détecter les signes de violences conjugales et les protocoles à suivre, le cas échéant, incluant la confidentialité des signalements.

2- Le droit à la déconnexion

⁶¹ Recommandation initiale issue de l'avis du CIAFT sur le télétravail, *préc.*, note 3

⁶² Avis du CIAFT sur la modernisation du régime de santé et sécurité, *préc.*, note 5.

⁶³ *Ibid.*

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

Il existe différentes interprétations du « droit à la déconnexion », mais, en général, celui-ci vise essentiellement à encadrer l'utilisation des outils de communication et de travail en dehors des heures de travail pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de se déconnecter et pour leur assurer un temps de repos. Les chercheuses Gesualdi-Fecteau et Richard définissent le droit à la déconnexion en ces termes⁶⁴ :

Le droit à la déconnexion, qu'il soit légiféré ou conventionné, vise à renforcer l'étanchéité des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail. Ces frontières sont de plus en plus brouillées par des manifestations de l'hyperconnectivité professionnelle, définie comme « le fait d'être branché de façon quasi permanente aux terminaux de communication mobile »⁶⁵.

Ce concept a émergé en France en 2017 dans le cadre de l'adoption d'une nouvelle législation en réponse aux préoccupations selon lesquelles les technologies mobiles compromettaient la conciliation famille-travail. Un rapport commandé par le ministère du Travail en avait fait la recommandation en 2015⁶⁶, en soulignant l'importance de l'équilibre entre les sphères professionnelle et privée des travailleuses et travailleurs, et la prévention des risques psychosociaux associés à la non-déconnexion⁶⁷. Ainsi, en janvier 2017, le Code du travail français a intégré le droit à la déconnexion visant à « assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale »⁶⁸. Plusieurs autres pays ont par la suite intégré ce droit à leur régime de droit du travail, adoptant certaines lois ou pratiques en ce sens⁶⁹.

L'Ontario est la première province canadienne à avoir légiféré en matière de droit à la déconnexion. Celle-ci a effectivement adopté une loi⁷⁰ qui oblige les personnes employeuses à adopter des politiques qui tiennent compte du besoin de repos des travailleurs. Ainsi, toutes les entreprises comptant 25 personnes employées ou plus sont tenues, depuis juin 2022, d'adopter une politique de « déconnexion du travail ». Dans cette loi, l'expression « déconnexion du travail » est définie comme étant le fait de ne pas transmettre de communications (courriels, appels, messages) à l'extérieur des heures de

⁶⁴ Dalia Gesualdi-Fecteau et Geneviève Richard, (2021), « Le droit à la déconnexion des travailleurs et des travailleuses dans les secteurs sous réglementation fédérale », [en ligne : https://www.researchgate.net/publication/355196845_Le_droit_a_la_deconnexion_des_travailleurs_et_des_travailleuses_dans_les_secteurs_sous_reglementation_federale].

⁶⁵ Dalia Gesualdi-Fecteau et Geneviève Richard, (2021), « L'hyperconnectivité professionnelle et le droit à la déconnexion et au repos : quel encadrement juridique? » dans Jean Bernier, dir, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques* Sociologie contemporaine, p. 153.

⁶⁶ Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, (2015), « Transformation numérique et vie au travail », [en ligne : https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/rapport_mettling_transformation_numerique_vie_au_travail.pdf].

⁶⁷ *Ibid.*, p. 52.

⁶⁸ Code du travail (France), art. L2242-17. Le titre de la section dans laquelle se trouve l'article est d'ailleurs « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail ».

⁶⁹ Italie (2017), Espagne (2018), Belgique (2018), Chili (2020), Argentine (2020), Pérou (2020), Ontario (2021), Portugal (2022), Colombie (2022). Pour des détails sur la portée de ces changements législatifs et leur contexte, voir : Geneviève Richard, (2022), « Droit à la déconnexion : espoirs et limites », [en ligne : <https://unik.caij.qc.ca/>].

⁷⁰ Projet de loi 27, *Loi de 2021 visant à oeuvrer pour les travailleurs*, [en ligne : <https://www.ola.org/fr/affaires-legislatives/projets-loi/legislature-42/session-2/projet-loi-27>].

travail, de manière à être déconnectés du travail. Or, et comme il est clairement énoncé sur le site du Gouvernement de l'Ontario, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* « n'exige pas qu'un employeur crée un nouveau droit dans sa politique permettant aux employés de se déconnecter du travail et d'être libérés de l'obligation de participer à des communications liées au travail »⁷¹. Ainsi, en pratique, l'étendue des obligations entourant le droit à la déconnexion en Ontario est beaucoup plus restreinte que sur la scène internationale.

Le gouvernement du Canada a mené des consultations afin de proposer des solutions qui donneraient aux travailleuses et aux travailleurs sous réglementation fédérale le droit de se déconnecter. En juin 2024, plusieurs modifications au *Code canadien du travail* ont été adoptées, y compris l'ajout de l'exigence d'avoir une politique sur la déconnexion du travail et d'autres obligations connexes⁷². Suivant ces modifications, les personnes employeuses ont un an pour élaborer une politique, et ont l'obligation de consulter les personnes employées dans le cadre de son élaboration et de leur accorder au moins 90 jours pour fournir des observations⁷³.

Les politiques de la personne employeuse sur la déconnexion du travail doivent comprendre les attentes de la personne employeuse en ce qui concerne les communications en dehors des heures de travail prévues à l'horaire ainsi que toute possibilité de se déconnecter des moyens de communication⁷⁴. Une nouvelle disposition interdit également les mesures de représailles ou les menaces contre les personnes employées qui⁷⁵ :

1. Demandent à la personne employeuse de se conformer à sa politique sur la déconnexion du travail;
2. S'enquièrent des droits que leur confère la politique;
3. Déposent une plainte au titre de la politique;
4. Exercent ou tentent d'exercer un droit que lui confère la politique.

Le Québec n'est pas doté d'un encadrement réglementaire précis. Certaines dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, du *Code civil du Québec*, de la *LSST* et de la *Charte des droits et libertés de la personne* comprennent certains principes relatifs au temps de travail, au droit à la vie privée ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail. Ces dispositions couvrent des enjeux liés au droit à la déconnexion, notamment les périodes de repos⁷⁶, des vacances⁷⁷, des congés consacrés aux obligations familiales⁷⁸ ainsi que l'obligation pour la personne employeuse de veiller à la santé et sécurité de son personnel⁷⁹. Il demeure toutefois que ces dispositions sont principalement une entrée en la matière et ne protègent pas toutes les travailleuses et les travailleurs, notamment les cadres, ceux qui ont un horaire flexible ou ceux qui sont rémunérés sur une base annuelle forfaitaire, par exemple.

⁷¹ *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*, [en ligne : <https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/politique-ecrite-deconnexion-travail>].

⁷² *Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 16 avril 2024 (Loi no 1 d'exécution du budget de 2024)*, Projet de loi C-69 adopté le 20 juin 2024, [en ligne : <https://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/44-1/projet-loi/C-69/sanction-royal>].

⁷³ *Ibid.*, art. 177.4.

⁷⁴ *Ibid.*, art. 177.2.

⁷⁵ *Ibid.*, art. 177.61.

⁷⁶ LNT, art. 78.

⁷⁷ LNT, art. 66-77.

⁷⁸ LNT, art. 79.6.1 et s.

⁷⁹ LSST, art. 51 et s.

L'utilisation généralisée des moyens de communication virtuels et l'essor du télétravail auront assurément créé un terreau fertile pour une reconnaissance éventuelle d'un droit à la déconnexion pour les personnes salariées. La surveillance accrue que permettent les technologies de l'information et de communication par les personnes employeuses en contexte de télétravail, pendant le travail, mais aussi à l'extérieur des heures de travail, constitue également un enjeu pour la vie privée des travailleuses et travailleurs.

Le parti politique Québec Solidaire a tenté d'ouvrir le débat sur la question du droit à la déconnexion par l'entremise d'un projet de loi⁸⁰, en juin 2020, et une seconde fois en décembre 2021 en déposant un second projet⁸¹. Aucune loi n'a toutefois été adoptée.

À notre avis, la nécessité d'encadrer le droit à la déconnexion n'est plus à démontrer. Le fait d'être branché de façon quasi permanente aux terminaux de communication engendre un phénomène d'hypervigilance⁸² ainsi qu'une forme de télé pression⁸³, qui désigne le fait d'être constamment à l'affût afin de répondre sans délai aux communications virtuelles. Les impacts de l'hyperconnectivité professionnelle sont nombreux, interreliés et bien documentés : (1) contribue à un déséquilibre entre le travail et la vie personnelle, (2) emporte des conséquences délétères sur la santé physique et mentale incluant le bien-être, le sommeil et la récupération et (3) provoque une augmentation du taux de roulement, des enjeux de performance et l'épuisement professionnel⁸⁴. En raison de la réalité discutée dans la section précédente voulant que les femmes accomplissent toujours plus de tâches domestiques et de soin que les hommes, ces effets néfastes associés à l'hyperconnectivité professionnelle sont notablement marqués chez les femmes, en matière de santé et d'articulation travail-vie personnelle, ce qui peut avoir de fortes répercussions sur leurs trajectoires professionnelles⁸⁵.

Nous sommes d'avis que l'adoption d'un droit à la déconnexion et d'une interdiction de contacter les travailleuses et travailleurs hors de leurs heures régulières de travail contribue à mettre en lumière la problématique de l'hyperconnectivité professionnelle et fournirait un recours à celles et ceux qui souhaitent protéger la frontière entre les sphères personnelle et professionnelle de leur vie. Cependant, l'approche entreprise par l'Ontario nous semble trop peu contraignante en ce qu'elle n'est qu'un simple élément à cocher sur une liste de choses à faire. Nous recommandons que dans l'encadrement de cette obligation soit inclus :

- 1) Un droit de refuser de répondre aux communications électroniques au-delà des heures habituelles de travail et d'une protection corollaire contre les représailles;

⁸⁰ Projet de loi n° 492, Loi sur le droit à la déconnexion, [en ligne : <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-492-42-1.html>].

⁸¹ Projet de loi n° 799, Loi sur le droit à la déconnexion, [en ligne : <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-799-42-2.html>].

⁸² J. Mattern, R. Haines et S. Schellhammer, (2019), « Predicting Constant Connectivity via one's Smartphone – the Role of Work Ethic, Expectations and Emotional Reward, Antecedents of Constant Connectivity, Munich, Fortieth International Conference on Information Systems », p. 3, [en ligne : <https://www.researchgate.net/publication/337592050>]

⁸³ M. J. Grawitch et collab., (2018), « Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination of the construct of workplace telepressure », p. 306-319.

⁸⁴ Pour une revue approfondie des enjeux entourant l'hyperconnectivité : Geneviève Richard, (2024), « Causes et conséquences de l'hyperconnectivité professionnelle : au-delà de la responsabilité individuelle des travailleurs et travailleuses », [en ligne : <https://journals.openedition.org/pistes/8243#tocto1n3>]

⁸⁵ *Ibid.*

- 2) L'introduction d'une définition législative de ce que constitue « être réputé au travail »;
- 3) L'intégration du droit à une rémunération ou à des congés compensatoires aux personnes tenues d'être en disponibilité pour répondre aux possibles demandes de la personne employeuse.

Bien que nous sommes conscientes qu'il n'existe pas une formule universelle applicable à tous, nous croyons que le *statu quo* n'est pas souhaitable. Nous recommandons ainsi une vaste réflexion sur la surcharge et l'intensification du travail inhérent à l'hyperconnectivité et de modifier la LNT de façon à y inclure des obligations en matière de droit à la déconnexion auprès des personnes employeuses, notamment l'obligation de mettre en place une politique de droit à la déconnexion qui comprend les périodes durant lesquelles une personne salariée a droit d'être coupée de toute communication relative à son emploi ainsi que les modalités encadrant la connexion aux outils de travail.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 16 – Politique droit à la déconnexion

Nous recommandons de modifier la LNT de façon à y inclure des obligations en matière de droit à la déconnexion auprès des personnes employeuses, notamment l'obligation de mettre en place une politique de droit à la déconnexion qui comprend les périodes durant lesquelles une personne salariée a droit d'être coupée de toute communication relative à son emploi ainsi que les modalités encadrant la connexion aux outils de travail⁸⁶.

Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail

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

i. Quels sont les principaux enjeux liés à l'encadrement de l'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail?

Le Québec est un acteur d'influence dans le domaine de l'IA, ayant déposé une Stratégie d'intégration de l'intelligence artificielle dans l'administration publique 2021-2026⁸⁷. Cette stratégie s'ajoute au soutien financier important au secteur de l'IA par le gouvernement québécois depuis 2017⁸⁸. Le Québec participe également au Partenariat mondial sur l'intelligence artificielle qui regroupe 150 experts mondiaux en IA provenant tant du secteur public que privé, et à Montréal, on y retrouve le Centre d'expertise de Montréal international en intelligence artificielle⁸⁹.

⁸⁶ Recommandation initiale issue de l'avis CIAFT sur le télétravail, *préc.*, note 3.

⁸⁷ Secrétariat du Conseil du trésor, (2021), « Stratégie d'intégration de l'intelligence artificielle dans l'administration publique 2021-2026 », [en ligne : <https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/vitrine-numeriqc/strategie-integration-ia-administration-publique-2021-2026>].

⁸⁸ À titre indicatif, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE, 2022b) signale que « plus de 2,3 milliards de dollars d'investissements sont annoncés ou disponibles pour la recherche, le développement de technologies ou l'adoption de solutions d'intelligence artificielle ».

⁸⁹ Relations internationales et Francophonie, (2021), « Sommet du PMIA - Le Québec s'engage à respecter la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'IA », [en ligne : <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/sommet-du-pmia-le-quebec-sengage-a-respecter-la-recommandation-du-conseil-de-locde-sur-lia-37970>].

Nous célébrons la volonté du gouvernement québécois de voir à un développement éthique de l'IA notamment par son engagement à respecter Recommandation du Conseil sur l'intelligence artificielle, les principes de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁹⁰, à titre de partenaire de la Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle via le Fonds de recherche du Québec⁹¹ ou encore plus récemment suivant les consultations publiques sur l'encadrement de l'intelligence artificielle⁹². Toutefois, comme le rapporte le Conseil du statut de la femme dans son avis Intelligence Artificielle : Des risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes : « plusieurs spécialistes de l'IA, autant que des sciences humaines et sociales, signalent des enjeux sociaux et éthiques associés à l'IA. Au nombre des préoccupations se trouvent la désinformation, la manipulation d'opinion, l'atteinte à la vie privée, l'exclusion sociale et la discrimination. La situation est telle qu'un groupe de personnes concernées, dont des sommités du secteur de l'IA, a même réclamé, en mars 2023, un moratoire sur le développement de certains systèmes d'intelligence artificielle (SIA) »⁹³.

En revanche, de tels cadres éthiques et engagement ne contiennent généralement pas de lignes directrices claires au sujet des responsabilités des parties prenantes dans l'opérationnalisation des principes promus. Concrètement et comme le souligne à juste titre la professeure Anne-Sophie Hulin, Titulaire de la Chaire de recherche Justice sociale et intelligence artificielle de l'Université de Sherbrooke dans son guide pour démystifier les enjeux éthiques et juridiques des systèmes d'IA⁹⁴ au Québec, aucune loi spécifique ne régit directement le développement et l'utilisation de l'IA. En effet, si plusieurs textes de loi peuvent s'appliquer à des cas d'IA, leur grande majorité n'a pas été conçue dans un contexte d'IA et ne fournit pas une protection suffisante contre des préjudices potentiels ou réels de l'IA⁹⁵.

Bien que nous sommes conscientes qu'il s'agit d'un défi de taille de prévoir un encadrement législatif et réglementaire contraignant au sein duquel les conditions dans lesquelles les IA peuvent être développées et utilisées sont en constante évolution, nous partageons la position du gouvernement fédéral⁹⁶ et de l'Union européenne⁹⁷ voulant que d'encadrer juridiquement les IA permet d'établir un équilibre socialement acceptable entre les bénéfices de l'exploitation des IA, leur développement et la protection des droits et des intérêts des personnes, incluant les travailleuses et travailleurs.

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ Les partenaires de la Déclaration de Montréal, [en ligne : <https://declarationmontreal-iaresponsable.com/a-propos/>].

⁹² Conseil de l'innovation du Québec, (2023), « Réflexion collective sur l'encadrement de l'intelligence artificielle », [en ligne : <https://conseilinnovation.quebec/reflexion-collective-sur-lencadrement-de-lintelligence-artificielle/>].

⁹³ Avis du Conseil du statut de la Femme sur L'IA, *préc.*, note 7.

⁹⁴ Anne-Sophie Hulin, (2024), « Enjeux sociétaux de l'IA 101, Un guide pour démystifier les enjeux éthiques et juridiques des systèmes d'IA », [en ligne : https://www.obvia.ca/sites/obvia.ca/files/ressources/202408-OBV-Pub-Guide_EnjeuxSocietaux_IA_101_1.pdf].

⁹⁵ À titre d'exemple la *Charte des droits et des libertés de la personne* ou le *Code civil du Québec*, s'appliquent même dans un contexte d'IA, mais l'application de ces lois soulève des défis d'interprétation en pratique, lesquels n'ont pas encore été soulevés devant les tribunaux.

⁹⁶ Le gouvernement canadien a déposé en juin 2022 le projet de loi C-2731 édictant trois lois, dont la *Loi sur l'intelligence artificielle et les données* (LIAD). Ce projet de loi n'étant pas adopté au moment de la rédaction du présent document, des amendements pourraient y être apportés. Il mérite néanmoins une attention, car le Québec y serait assujéti, [en ligne : <https://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/44-1/projet-loi/C-27/premiere-lecture>].

⁹⁷ Législation sur l'IA : Règlement (UE) 2024/1689 établissant des règles harmonisées en matière d'intelligence artificielle, [en ligne : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/fr/policies/regulatory-framework-ai>]

D'abord, étroitement circonscrit, l'intelligence artificielle ne peut exister sans données numériques, lesquelles peuvent prendre diverses formes, données numériques qui sont ensuite exploitées par des dispositifs de calcul performants, les algorithmes de l'IA⁹⁸. Certaines solutions d'IA requièrent un vaste volume de données, dont certaines peuvent être des renseignements personnels. Cette situation soulève des défis éthiques et juridiques majeurs concernant la vie privée, la sécurité des données et le risque de biais discriminatoires. En théorie, la collecte et l'utilisation de renseignements personnels par les IA doivent respecter les règles posées dans les lois sur la protection des renseignements personnels. Au Québec, la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*⁹⁹ et la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*¹⁰⁰ protègent les renseignements sensibles. Il est donc crucial de garantir que la collecte massive des données par l'IA respecte les normes éthiques et légales, et que les systèmes d'IA résultants soient conçus et utilisés sans être socialement préjudiciables, garantie que nous n'avons pas dans le présent cadre législatif actuel, en ce que la trace de l'imputabilité n'est pas clairement définie.

La traçabilité et la provenance de ces données sont également un enjeu et méritent à notre avis un encadrement législatif. En effet, la logique du chemin parcouru pour qu'un IA produise ses résultats échappe aux humains, y compris à ses conceptrices et concepteurs¹⁰¹. Cette opacité et cette absence de transparence doivent selon nous être redressées par l'implantation d'un cadre législatif fixant des balises claires à ce sujet.

Nous recommandons également d'énoncer dans un encadrement législatif que les systèmes d'IA dans les milieux de travail devraient être robustes, sûrs et sécurisés tout au long de leur cycle de vie et les risques connexes éventuels devraient être évalués et gérés en permanence. À ce titre, les organisations et les individus chargés de développer, de déployer ou d'exploiter des systèmes d'IA devraient être responsables de leur bon fonctionnement.

Malheureusement, un autre enjeu soulevé par l'IA est qu'en s'appuyant sur des données collectées par les humains, l'IA imite les modes de comportements, les préférences et, souvent les préjugés. Ceci a pour conséquence que l'IA porte en elle le risque de perpétuer, voire d'amplifier, les inégalités existantes au sein de la société telles que les inégalités hommes et femmes. C'est alors qu'il est question de biais et de discriminations algorithmiques¹⁰². Pour reprendre la définition de la professeure Hulin, résumé à une simple expression, un biais algorithmique « désigne le fonctionnement d'un algorithme aux résultats partiels, voire discriminatoires. Par exemple, lorsque les algorithmes sont entraînés avec des données historiques biaisées, ils peuvent reproduire ces mêmes préjugés, affectant négativement les groupes déjà marginalisés »¹⁰³. C'est la

⁹⁸ Avis du Conseil du statut de la Femme sur L'IA, *préc.*, note 7. p. 3-4.

⁹⁹ *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ c P-39.1, art. 12.

¹⁰⁰ *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ c A-2.1, art. 59.

¹⁰¹ Avis du Conseil du statut de la Femme sur L'IA, *préc.*, note 7, p. 12

¹⁰² Un biais algorithmique est un phénomène similaire, mais transposé aux algorithmes d'apprentissage automatique. Il désigne le fonctionnement d'un algorithme aux résultats partiels, voire discriminatoires. Par exemple, lorsque les algorithmes sont entraînés avec des données historiques biaisées, ils peuvent reproduire ces mêmes préjugés, affectant négativement les groupes déjà marginalisés.

¹⁰³ « Enjeux sociétaux de l'IA 101, Un guide pour démystifier les enjeux éthiques et juridiques des systèmes d'IA », *préc.*, note 94, p. 29.

démonstration que fait la professeure Ruha Benjamin de l'Université de Princeton dans son ouvrage *Race after technology*, voulant que le profilage racial soit encodé dans le design que dans la programmation de la technologie, menant à une multitude de discriminations¹⁰⁴.

Dans son grand dossier sur l'IA, le Conseil du statut de la femme cite plusieurs cas concrets illustrant comment des données utilisées par un SIA peuvent participer à la reproduction d'inégalités entre les sexes. Par exemple, une expérience quantitative menée dans quelques pays révèle en effet que Facebook, pourtant conçu sans prise en compte du sexe des personnes à cibler par des publicités, transmettait des offres d'emploi dans d'inégales proportions aux hommes et aux femmes selon le type d'emploi concerné (camionneur aux hommes et éducatrice à la petite enfance aux femmes)¹⁰⁵. D'autres enjeux, notamment au niveau de la reconnaissance vocale et faciale des femmes, ont été notés en raison de données d'entraînement dans lesquelles elles sont sous-représentées¹⁰⁶. Au Québec, il existe en 2021 environ 45 000 postes professionnels en intelligence numérique, dont 19 % sont occupés par des femmes¹⁰⁷. À ce sujet, la doctrine voulant que plus "fabricants de l'IA" soient diversifiés, hommes, femmes, sur le plan de l'origine ethnique, culturelle, du niveau ou type d'étude, plus de points de vue différents pourront être pris en compte, ce qui favorisera la création de bases d'apprentissage plus représentatives de la société, et permettra ainsi de mieux garantir la fiabilité des algorithmes d'IA emporte notre adhésion¹⁰⁸. Ainsi, la participation des femmes au secteur de l'IA est selon nous indispensable à la prise en compte de leurs réalités. L'encadrement législatif et réglementaire doit promouvoir explicitement le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, valeur fondamentale de la société québécoise.

Il n'est plus contesté que l'applicabilité des lois n'est pas chose simple considérant les coûts et les délais inhérents à des procédures judiciaires. Afin de démocratiser la compréhension de l'IA et d'obtenir des mesures réparatrices rapidement. Nous n'avons qu'à penser à l'affaire *Mobley v. Workday, Inc.*, un homme afro-américain en situation de handicap approchant la cinquantaine qui après avoir postulé en vain auprès de 100 emplois via la plateforme RH Workday a déposé une plainte en février 2023 en discrimination en raison du schéma discriminatoire de l'outil d'IA, affaire qui n'est toujours pas résolue¹⁰⁹.

Par ailleurs, les organismes sans but lucratif, souvent sous-financés, ont besoin d'aide pour participer à une discussion nationale sur l'IA. L'exigence additionnelle de comprendre les défis et les répercussions de l'IA n'est tout simplement pas réaliste.

En ce sens, nous sommes d'avis que la mise en place d'une entité dédiée de type Ombudsman à l'instar du Protecteur du citoyen qui depuis 1969 fait rapport à l'Assemblée

¹⁰⁴ Ruha Benjamin, (2019), *Race after technology*, [en ligne: <https://books.google.ca/books>].

¹⁰⁵ Avis du Conseil du statut de la Femme sur L'IA, *préc.*, note 7, p. 7.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 8.

¹⁰⁷ TECHNOCompétences, (2021), « Portrait de la main-d'œuvre dans le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) au Québec », p. 27, [en ligne : https://www.technocompetences.qc.ca/wp-content/uploads/2024/12/TC_Diagnostic-Sectoriel_Page_LowRes_20200802-1.pdf].

¹⁰⁸ Helme-Guizon, Agnès, Céline Ternon et Florence Sèdes, (2021), « Pourquoi est-il important d'avoir une égalité femmes-hommes dans le monde de l'IA? The Conversation », [en ligne: <https://theconversation.com/pourquoi-est-il-important-davoir-une-egalite-femmes-hommes-dans-le-monde-de-lia-157619>].

¹⁰⁹ *Mobley v. Workday, Inc.*, voir décision sur demande de rejet : [en ligne : <https://www.eeoc.gov/litigation/briefs/mobley-v-workday-inc>].

nationale¹¹⁰ ou encore l'Office de la protection du consommateur¹¹¹. Dans le cadre de la mission de cette entité sur l'IA, nous croyons qu'il devrait veiller à (1) assurer le respect des droits des citoyens et citoyennes, ou encore des travailleuses et des travailleurs, dans leurs relations avec l'IA, (2) surveiller l'application des lois et règlements encadrant l'IA; (3) informer collectivement et individuellement la population sur l'IA, entre autres, en offrant des formations et en recevant des plaintes et signalements; (4) favoriser la concertation des acteurs entourant l'IA (Universités, gouvernement, organismes communautaires, regroupements syndicaux, associations représentant les travailleurs et travailleuses ou encore les personnes employeuses, etc.) et (5) représenter les intérêts de la population québécoise auprès d'organismes publics québécois, canadiens et internationaux.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 17 – Encadrement législatif concernant l'IA

Nous recommandons d'adopter une loi-cadre en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle en vue de se doter de normes éthiques et équitables afin d'offrir un encadrement en lien notamment avec les décisions automatisées, l'inclusion des travailleuses et des travailleurs et une utilisation sûre, sécurisée et fiable de l'intelligence artificielle. La loi-cadre devrait minimalement respecter les principes énoncés par l'OCDE afin de contrecarrer les enjeux éthiques relatifs à l'IA, notamment :

- a. La protection de la vie privée;
- b. Assurer la non-discrimination et l'équité notamment pour les personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale conformément aux objectifs de la *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale* ainsi qu'entre les hommes et les femmes conformément aux objectifs de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Loi sur l'équité salariale*
- c. Assurer la promotion des valeurs humaines et des droits et libertés de la personne
- d. Améliorer la transparence des algorithmes et la reddition de comptes;
- e. Améliorer la sûreté et sécurité;
- f. Favoriser un contrôle humain de la technologie;
- g. Conserver la responsabilité professionnelle.

RECOMMANDATION 18 – Création d'une entité sur l'IA

Nous recommandons la création d'une entité dédiée à l'IA de type Ombudsman, dont le rôle serait de veiller à (1) assurer le respect des droits des citoyens et citoyennes, ou encore des travailleuses et des travailleurs, dans leurs relations avec l'IA, (2) surveiller l'application des lois et règlements encadrant l'IA; (3) informer collectivement et individuellement la population sur l'IA entre autres en offrant des formations et en recevant des plaintes et signalements; (4) favoriser la concertation des acteurs entourant l'IA (Universités, gouvernement, organismes communautaires, regroupements syndicaux, associations représentant les travailleurs et travailleuses ou encore les personnes employeuses, etc.) et (5) représenter les intérêts de la population québécoise auprès d'organismes publics québécois, canadiens et internationaux.

RECOMMANDATION 19 – Recommandations du Conseil du statut de la Femme

¹¹⁰ *Loi sur le protecteur du citoyen*, RLRQ c P-32.

¹¹¹ *Loi sur la protection du consommateur*, RLRQ, c.P-40.1, art. 292.

Nous appuyons les recommandations du Conseil du statut de la Femme énoncées à son avis « Intelligence Artificielle : Des risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes »¹¹².

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

- i. Des mesures spécifiques devraient-elles être incluses dans les différentes lois du travail pour favoriser une utilisation appropriée de l'intelligence artificielle par les employeurs et par les travailleurs? Si oui, lesquelles?*

L'IA peut être mobilisée dans tous les cycles de la gestion des ressources humaines passant de l'embauche au licenciement. Il permet notamment de trier des curriculums vitae, d'analyser des émotions lors d'entrevues ou d'évaluer la probabilité qu'une personne s'intègre bien à une équipe de travail¹¹³. Dans certains secteurs, l'IA assigne des tâches et impose des mesures disciplinaires ou émet des avis aux membres du personnel¹¹⁴. Or, dans la section précédente, nous avons démontré que l'introduction de l'IA au travail pose plusieurs enjeux éthiques notamment liés à l'utilisation de données personnelles, l'absence de transparence et la discrimination. Amazon avait d'ailleurs cessé d'utiliser l'un de ces logiciels de recrutement après avoir constaté qu'il rejetait automatiquement les CV contenant le mot-clé « femme »¹¹⁵.

Afin de contrecarrer ces enjeux, nous recommandons, tout comme l'a fait l'Union européenne par sa récente directive relative au travail de plateforme numérique, de rendre les algorithmes aux fins de la gestion des ressources humaines plus transparents, en assurant que les systèmes automatisés soient supervisés par un personnel qualifié et que les travailleuses et les travailleurs aient le droit de contester les décisions automatisées. Ainsi, nous recommandons de modifier la LNT de façon à y inclure l'obligation des entreprises d'imposer un contrôle humain des décisions automatisées par l'IA dans le cadre du recrutement, de la gestion, de la supervision et des sanctions imposées aux travailleuses et travailleurs, afin notamment d'assurer le droit à la non-discrimination. Nous recommandons également de modifier la LNT de façon à y inclure le droit des travailleuses et travailleurs, incluant les candidates et candidats en processus de recrutement, d'être informés de l'utilisation par la personne employeuse d'un système d'intelligence artificielle, l'étendue de cette utilisation les concernant et le droit d'obtenir une explication portant sur des décisions les concernant et d'en demander un réexamen.

Pour certains, l'IA est en fait leur seul donneur d'ouvrage. Entre 2005 et 2016, la part des travailleurs à la demande parmi tous les travailleurs au Canada est passée de 5,5 % à 8,2 %¹¹⁶. L'émergence de l'IA accentue les risques d'exclusions aux protections des lois du

¹¹² Avis du Conseil du statut de la Femme sur L'IA, *préc.*, note 7.

¹¹³ Pegah Moradi et Karen Levy, (2020), « The future of work in the age of AI: Displacement or risk-shifting? », *The Oxford Handbook of Ethics of AI* (p. 270-288), [en ligne: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190067397.013.17>].

¹¹⁴ Alexandra Mateescu et Aiha Nguyen, (2019), « Algorithmic management in the Workplace. », *Data & Society Research Institute*. [En ligne : https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf].

¹¹⁵ World Economic Forum, (2021), « Research shows AI is often biased. Here's how to make algorithms work for all of us », [en ligne: <https://www.weforum.org/stories/2021/07/ai-machine-learning-bias-discrimination/>].

¹¹⁶ Fife Ogunde, (2023), « When Your Boss is an Algorithm: Preserving Canadian Employment Standards in the Digital Economy », *Canadian Journal of Law and Technology*, [en ligne: <https://digitalcommons.schulichlaw.dal.ca/cjlt/vol21/iss1/3/>].

travail en ce qu'ils ne cadrent pas nécessairement toujours avec les définitions légales de « *travailleur*¹¹⁷ » au sens de la LSST et de « *personne salariée*¹¹⁸ » au sens de la LNT, de « *travailleur*¹¹⁹ » et « *travailleur autonome*¹²⁰ » au sens de la LATMP et d'« *établissement*¹²¹ » au sens de la LSST et repris à la LATMP¹²². Ces définitions méritent d'être clarifiées afin d'inclure les travailleuses et travailleurs dépendant d'une seule et même entité ou plateforme. La notion d'établissement cadre également difficilement avec les transformations technologiques.

Nous n'avons qu'à penser aux débats juridiques portant sur les statuts des chauffeuses et chauffeurs de la compagnie UBER¹²³, qui en France en 2020 ont été reconnus par la plus haute cour comme étant des personnes employées et non pas des entrepreneuses et entrepreneurs indépendants¹²⁴. Commentant cette décision, le juriste Guillaume Macaux, de l'Observatoire sur les impacts sociétaux de l'intelligence artificielle et du numérique saluait cette décision : « La Cour de cassation tente de stopper le sabotage du modèle social français par les plateformes ! Un travailleur "autonome" soumis à la dépendance algorithmique n'est pas un travailleur autonome. »¹²⁵. Nous partageons cette idée que l'exploitation du travail des individus, particulièrement vulnérabilisés, ne devient pas acceptable parce qu'il s'effectue par le truchement d'une application en ligne. C'est en ce sens que nous recommandons la revue de certaines définitions législatives précises afin d'être davantage inclusives.

Finalement, pour d'autres, l'IA est en fait à risque de remplacer leur profession. Le 15 janvier 2025, par un communiqué de presse, l'institut du Québec révèle qu'elle a pu identifier quels sont les travailleurs et travailleuses les plus vulnérables à l'automatisation et au déploiement de l'intelligence artificielle (IA) pour la première fois au contexte québécois grâce à une méthodologie éprouvée à l'international en collaboration avec le Centre des compétences futures¹²⁶. Emna Braham, présidente-directrice générale de l'Institut du Québec déclare que c'est « Environ 810 000 Québécois et Québécoises, soit 18 % de la population active, travaillent ou cherchent un emploi dans les 96 professions identifiées comme étant vulnérables à l'automatisation [principalement] dans le secteur de la vente et des services tels que caissiers et caissières, mais aussi dans le secteur des affaires, finances et administration comme adjointes et adjoints administratifs ou encore vérificatrices et vérificateurs comptables »¹²⁷. Bien que les femmes représentent 48 % de la main-d'œuvre active au Québec, elles comptent pour 52 % de la main-d'œuvre vulnérable à l'automatisation. Et si bon nombre d'entre elles sont épargnées par ce phénomène, elles sont particulièrement affectées et surreprésentées dans certaines

¹¹⁷ Article 1 LSST.

¹¹⁸ Article 1(1) LNT.

¹¹⁹ Article 2, LATMP

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ Article 1 LSST.

¹²² Article 2 LATMP.

¹²³ Voir notamment : *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Uber Canada inc.*, 2023 QCCQ 6075; *Uber Technologies Inc. c. Heller*, 2020 CSC 16, [2020] 2 RCS 118

¹²⁴ Cour de cassation, Pourvoi n° 19-13.316, (2020), [en ligne : <https://www.courdecassation.fr/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07>].

¹²⁵ Le Devoir, (2020), « Uber et ses employés », [en ligne : <https://www.ledevoir.com/opinion/chroniques/574564/uber-et-ses-employes>].

¹²⁶ Institut du Québec, (2025), « Quels sont les travailleurs et travailleuses les plus vulnérables à l'automatisation à l'adoption de l'IA », [en ligne : <https://institutduquebec.ca/content/publications/repercussions-de-l-automatisation-et-de-l-ia-sur-la-main-d-oeuvre-au-quebec/idq-202501-ia.pdf>].

¹²⁷ *Ibid.*, p. 18

professions, notamment les adjointes administratives et les réceptionnistes qui sont exposées à l'automatisation par l'IA¹²⁸. L'analyse révèle une surreprésentation d'autres groupes démographiques dans certaines professions vulnérables, éléments pouvant être intersectionnels : l'âge, être titulaire ou non d'un diplôme, le statut migratoire ou encore le fait d'être une personne racisée¹²⁹.

Afin de minimiser cette réalité confrontante et incontournable, nous recommandons de modifier l'article 2094 CCQ afin de mentionner expressément que l'utilisation de l'IA ne constitue pas un « motif sérieux » au sens de cet article, donnant ainsi droit à la personne perdant son emploi d'avoir accès au délai congé prévu à l'article 2091 CCQ. De plus, de s'assurer que ces dites personnes aient le droit d'apparaître sur la liste de Service Québec dans le but de mitiger les dommages liés à leur perte d'emploi par l'implantation de l'IA. Finalement, nous appuyons la recommandation de l'UTTAM de favoriser l'accès à des programmes de recyclage et formation pour les travailleuses et travailleurs.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 20 – Contrôle par un humain des décisions automatisées de l'IA

Nous recommandons de modifier la LNT de façon à y inclure l'obligation des entreprises d'imposer un contrôle humain des décisions automatisées par l'IA dans le cadre du recrutement, de la gestion, de la supervision et des sanctions imposées aux travailleuses et travailleurs, afin notamment d'assurer le droit à la non-discrimination.

RECOMMANDATION 21 – Droit d'être informé de l'utilisation de l'IA et de contester

Nous recommandons de modifier la LNT de façon à y inclure le droit des travailleuses et travailleurs, incluant les candidates et candidats en processus de recrutement, d'être informés de l'utilisation par la personne employeuse d'un système d'intelligence artificielle, l'étendue de cette utilisation les concernant et le droit d'obtenir une explication portant sur des décisions les concernant et d'en demander un réexamen.

RECOMMANDATION 22 – Définition légale

Nous recommandons de revoir les définitions légales de « *travailleur* » au sens de la LSST et de « *personne salariée* » au sens de la LNT, de « *travailleur* » et « *travailleur autonome* » au sens de la LATMP ainsi que la notion d'« *établissement* » au sens de la LSST et repris à la LATMP afin de tenir compte de l'émergence de nouveaux types de travailleuses et travailleurs en raison de la transition numérique.

RECOMMANDATION 23 - Minimiser l'impact sur les pertes d'emploi

Nous recommandons de modifier l'article 2094 CCQ afin de mentionner expressément que l'utilisation de l'IA ne constitue pas un « motif sérieux » au sens de cet article, donnant ainsi droit à la personne perdant son emploi d'avoir accès au délai congé prévu à l'article 2091 CCQ. De plus, de s'assurer que ces dites personnes aient le droit d'apparaître sur la liste de Service Québec dans le but de mitiger les dommages liés à leur perte d'emploi par l'implantation de l'IA. Finalement, nous appuyons la recommandation de l'UTTAM de favoriser des mesures pour garantir l'accès à des programmes de recyclage et de formation continue soient mises en place pour soutenir les travailleuses et travailleurs devant se former en raison d'une transformation ou d'une suppression de leur emploi causée par les changements technologiques.

¹²⁸ *Ibid.*, p. 20

¹²⁹ *Ibid.*, p.

CONCLUSIONS

En somme, nous souhaitons souligner l'initiative du ministre du Travail de faire appel à l'expertise du CIAFT lors de la présente consultation afin de prendre en compte la situation spécifique des femmes au travail. De nombreuses travailleuses doivent faire face à plusieurs enjeux d'envergures, notamment celui de travailler en télétravail dans un milieu non adapté à leurs besoins, sans balises, et de devoir conjuguer famille, travail, études et proche aidance à l'ère de l'hyperconnectivité. S'ajoute à toutes ces problématiques fortement invisibilisées par la distance créée par le télétravail, l'ascension de l'IA qui prend d'assaut les lieux de travail sous de multiples facettes perpétuant des schémas discriminatoires notamment à l'égard des femmes par la présence de biais algorithmiques.

Le constat est clair, de nombreuses travailleuses font face aujourd'hui plus que jamais à une détresse psychologique exacerbée par la transformation des milieux de travail par le numérique, incluant l'IA. Malheureusement, dans plusieurs cas, leur utilisation contribue à la transgression de droits, pour certains fondamentaux, pour lesquels les femmes ont lutté pendant plus de décennies. Est-ce que la transformation des milieux de travail par le numérique implique nécessairement une régression des droits des femmes? Nous gardons espoir que non.

Or, pour que la modernisation souhaitée en soit véritablement une qui ne renforce pas et ne perpétue pas les effets de la discrimination systémique en emploi vécue par toutes les travailleuses, elle doit répondre aux besoins criants des femmes en matière de protection de leurs droits. Nous croyons que les 23 recommandations formulées dans ce mémoire permettraient d'assurer cette cohérence, nécessaire à une modernisation réelle, prenant en compte la réalité des femmes au travail, en évitant de perpétuer les effets perniciose de la discrimination systémique en emploi que vivent les femmes depuis trop longtemps.

Finalement, les femmes sont façonnées par une multitude de facteurs identitaires et sociaux en plus du sexe et du genre, dont l'âge, l'identité autochtone, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle ou ethnique, la situation de handicap, la situation socioéconomique, facteurs qui lorsqu'ils se recoupent (intersection), se renforcent les uns les autres et engendrent de nouvelles discriminations. Cet état de fait, trop peu documenté, doit également être pris en considération dans la démarche du gouvernement. Faire autrement serait d'ignorer ces angles morts, lesquels accentuent les iniquités. Nous n'avons qu'à penser aux femmes qui ne peuvent pas accéder à un emploi en raison des soins qu'elles doivent prodiguer à leur enfant, faute de place en garderie¹³⁰. À ce sujet, nous saluons que plusieurs groupes se mobilisent, dont Ma place au travail¹³¹.

¹³⁰ Conseil du statut de la Femme, (2021), « Pour des services de garde qui tiennent compte des réalités de toutes les mères et de leurs familles », [en ligne : <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/pour-des-services-de-garde-memoire-projet-loi-1.pdf>] : En 2022, « pour 100 enfants âgés de 0 à 4 ans, 66 places en SGEE étaient disponibles au Québec (figure 31) ».

¹³¹ Ma place au travail, « Pour que chaque famille ait droit à une place en service de garde éducatif à l'enfance de qualité et abordable » [en ligne : <https://www.maplaceautravail.org/>].