

Commentaires du CPQ

**Consultation
sur la transformation
des milieux de travail
par le numérique**

3 février 2025



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca

Table des matières

Introduction et mise en contexte	3
Réponses aux thématiques abordées lors de la présente consultation	6
1. Modes d'organisation du travail	6
1.1 Le travail à distance et les lois du travail	6
1.2 Les moyens de pression en contexte de télétravail	9
1.3 Le droit à la déconnexion	10
2. Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique	12
2.1 Le statut indéfini des plateformes numériques et de leurs travailleurs	12
2.2 Les changements technologiques et l'intensification du travail	13
3. Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail	14
3.1 Les effets de l'utilisation de l'intelligence artificielle sur les rapports de travail individuel et collectif ainsi que sur la santé et la sécurité du travail	15
3.2 Une réflexion sur une utilisation éthique de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines et dans la prise de décision	18
Autres enjeux relatifs aux thèmes présentés, mais qui ne font pas l'objet d'un questionnement dans le guide	20
Conclusion	21

Introduction et mise en contexte

Les évolutions technologiques rapides, comme l'intelligence artificielle (IA), la montée en puissance du télétravail et la transformation des milieux de travail par les plateformes numériques posent indéniablement des défis importants aux entreprises, aux travailleurs et aux législateurs. Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) est heureux de participer à la consultation du ministère du Travail sur ces enjeux essentiels et reconnaît que le dialogue social est fondamental pour les aborder et développer une approche commune, sans freiner l'implantation des technologies qui améliorent les capacités humaines et la productivité.

D'entrée de jeu, le CPQ souligne que l'adaptation des entreprises aux changements technologiques reposera essentiellement sur des actions qui ne sont pas dans la mission du ministère du Travail. Pensons seulement à l'importance d'investir dans la formation continue des employés pour développer leurs compétences numériques et les préparer aux nouvelles technologies, et celle de favoriser une culture d'apprentissage permanent et d'adaptation face aux changements. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, l'inquiétude sur le marché du travail porte essentiellement sur le fait que certains travailleurs et travailleuses ne parviendront pas à se réorienter professionnellement. Cette main-d'œuvre occupe des postes à haut risque d'automatisation et dispose de peu d'options de reconversion rapide vers des emplois moins menacés¹.

Au-delà des changements législatifs et réglementaires qui pourraient être apportés par le gouvernement, nous sommes d'avis que les entreprises devront s'adapter afin de demeurer attractives pour la main-d'œuvre et maintenir leur compétitivité face à des entreprises étrangères qui pourraient opter plus rapidement pour des technologies avant-gardistes. Les employeurs devront nécessairement se doter d'une plus grande flexibilité organisationnelle afin d'adopter des modèles de travail hybrides ou flexibles pour répondre aux attentes des employés et aux réalités du télétravail, et intégrer des outils numériques adaptés pour faciliter la collaboration et la productivité, même à distance.

Pour faire face aux défis posés par les développements technologiques, il est crucial que les entreprises choisissent une approche proactive en formant leurs employés, en repensant leurs organisations et en collaborant avec les parties prenantes. Du côté des législateurs, il s'agit de concevoir des cadres juridiques souples et capables de se modular rapidement aux avancées technologiques sans brimer la possibilité pour les entreprises d'avoir recours à ces nouvelles technologies. Les processus législatifs traditionnels sont souvent longs et impliquent de nombreuses étapes (consultations,

¹ Institut du Québec, *Répercussions de l'automatisation et de l'IA sur la main-d'œuvre au Québec*, janvier 2025, 44 pages.

débats, amendements, promulgation). Pendant ce temps, la technologie évolue, rendant la loi parfois inadaptée dès son application. En outre, les technologies de pointe, comme l'IA, nécessitent des connaissances spécialisées et les décideurs politiques doivent pouvoir s'appuyer sur l'expertise du milieu et des parties prenantes pour concevoir des lois adaptées.

Nous devons garder à l'esprit que nous œuvrons dans une économie ouverte. D'une part, il faut éviter le recours à une réglementation qui s'ajouterait à celles qui s'appliquent déjà. Par exemple, les entreprises québécoises qui exportent vers l'Union européenne sont déjà soumises à la *Loi sur l'intelligence artificielle* adoptée en juin 2024 et qui entrera en vigueur le 2 février 2025². D'autre part, la portée de nos réglementations peut être limitée du fait que bon nombre d'entreprises de plateforme numérique ont leur siège social en dehors du Québec. Il importe de nous assurer d'un équilibre entre le respect requis de notre Code du travail et la nécessité d'éviter que des mesures trop contraignantes poussent ces entreprises à quitter le Québec.

Outre notre ouverture sur le monde, notre réflexion sur la transformation numérique doit se faire en tenant compte de la particularité du Québec dont l'environnement d'affaires diffère de celui de nos partenaires commerciaux et de nos concurrents. En premier lieu, nous continuerons à être en rareté de main-d'œuvre au cours des prochaines années, ce qui incitera nos entreprises à amorcer le virage technologique et numérique très rapidement. En second lieu, notre productivité plus faible est un frein à notre développement et à la possibilité de nous tourner vers de nouveaux marchés d'exportation. Enfin, il est acquis que nos compétiteurs internationaux se tourneront vers la transformation numérique et utiliseront l'IA pour être plus compétitifs.

La combinaison d'une évolution technologique rapide et d'une mondialisation accrue exige des approches hybrides : des lois nationales flexibles et adaptables, mais aussi des collaborations internationales ambitieuses. L'équilibre réside dans une régulation qui favorise l'innovation tout en protégeant les citoyens et en assurant une concurrence équitable. Le législateur doit s'armer d'outils prospectifs (analyse des tendances,

² Cette loi établit :

- a) des règles harmonisées pour la mise sur le marché, la mise en service et l'utilisation des systèmes d'IA dans l'Union ;
- b) l'interdiction de certaines pratiques d'IA ;
- c) des exigences spécifiques pour les systèmes d'IA à haut risque et des obligations pour les exploitants de ces systèmes ;
- d) des règles de transparence harmonisées pour certains systèmes d'IA ;
- e) des règles harmonisées pour la mise sur le marché de modèles d'IA à usage général ;
- f) les règles relatives au suivi et à la surveillance du marché, à la gouvernance et à l'exécution ;
- g) les mesures de soutien à l'innovation, avec un accent particulier sur les PME, y compris les *start-ups*.

partenariats avec des experts) et encourager un dialogue constant avec les entreprises, les travailleurs et les organismes internationaux pour rester pertinent dans un monde en mutation.

Enfin, au fil des consultations que le CPQ a menées auprès de ses membres, deux constats ont rapidement émergé et ont fait consensus :

- 1) Depuis quelques années, les entreprises ont été contraintes de s'adapter à de nombreuses législations au chapitre de la gestion du personnel et de celle des données qui ont entraîné une lourdeur administrative. Pensons notamment à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (2021), à la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* (2022), à la *Loi sur la gouvernance des renseignements personnels* (2023), l'encadrement du travail des enfants et les modifications en matière de harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel – pour ne nommer que celles-ci – qui ont grandement alourdi et complexifié la gestion quotidienne d'une entreprise, affaiblissant ainsi l'agilité nécessaire pour améliorer l'environnement d'affaires du Québec qui, de façon générale, s'est détérioré depuis quelques années³.
- 2) Bien que les employeurs se réjouissent de la possibilité qui leur est offerte de s'exprimer sur les orientations que pourrait prendre le ministère du Travail sur la transformation des milieux de travail par le numérique, ils reconnaissent que toute législation ne peut se faire sans tenir compte de la participation et de la prise en compte des actions que devront prendre d'autres ministères et organismes gouvernementaux à cet égard. L'ajustement des milieux de travail à la transformation numérique nécessitera une étroite collaboration entre, notamment, les ministères de l'Emploi, de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur, de l'Économie et de l'Innovation, voire de l'Immigration.^{4 5}

³ Conseil du patronat du Québec, Pour un environnement d'affaires prospère : Plateforme économique 2025-2027, janvier 2025, page 5.

⁴ Idem, page 8. Dans son rapport sur la transformation numérique, l'Institut du Québec propose que pour mieux anticiper les besoins à venir, les gouvernements doivent intégrer systématiquement l'impact des nouvelles technologies dans les prévisions des besoins en main-d'œuvre, lesquelles servent notamment à planifier l'offre de formation professionnelle et collégiale et les politiques d'immigration.

⁵ L'Innovateur en chef du Québec signalait, dans le rapport *Prêt pour l'IA* publié en janvier 2024, que pas moins de 17 organismes du gouvernement du Québec avaient déjà entamé des travaux sur l'IA et sur son encadrement (page 16 du rapport).

Réponses aux thématiques abordées lors de la présente consultation

Par l'entremise du cahier de consultation remis aux participants en décembre 2024, le ministère du Travail nous demande de nous pencher sur onze questions réparties sous trois grands thèmes. Les trois prochaines sections aborderont donc les trois thématiques proposées, soit les modes d'organisation du travail, la transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique et l'encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail. Chaque section débute en encadré par la ou les questions proposées dans le document de consultation pour chacun des thèmes.

1. Modes d'organisation du travail

1.1 Le travail à distance et les lois du travail

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

L'employeur n'est pas responsable et ne peut pas contrôler ce qui se passe dans le cadre privé du domicile, mais doit intervenir si la situation affecte directement le travail (ex. : incidents liés au harcèlement ou à la violence ayant un impact sur le milieu de travail). Les lois du travail ont été rédigées à une époque où les employés effectuaient majoritairement leur prestation de travail en établissement, sous le contrôle de l'employeur, ou dans un lieu de travail, parfois défini comme se situant à l'intérieur de l'établissement ou en dehors de celui-ci.

Plusieurs obligations légales font référence à la notion d'établissement, d'autres à la notion de lieu de travail. Or, ni l'une ni l'autre de ces définitions ne sont applicables en ce qui a trait au télétravail puisque le milieu de télétravail est sous le contrôle de l'employé et protégé par la Charte des droits et libertés de la personne en ce qui a trait à la vie privée, notamment. Par ailleurs, seule la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoit

une notion législative d'établissement. Nous proposons que les lois du travail doivent être uniformisées quant aux définitions, qu'il y ait lieu de prévoir la notion d'établissement dans toutes les lois, de prévoir une nouvelle définition de « milieu de télétravail » et de la distinguer clairement de la notion de lieu de travail. L'interaction entre la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) crée une complexité dans ces situations, particulièrement avec les nouvelles obligations relatives à la violence conjugale et familiale. Ces obligations, bien que pertinentes, nécessitent des ajustements pour être applicables dans un contexte de télétravail.

À notre avis, les personnes exerçant leur prestation de travail en télétravail ont déjà droit à la protection en santé et en sécurité au travail en vertu des législations actuelles qui comportent plusieurs obligations. Nous ne croyons pas pertinent de modifier la notion d'établissement afin qu'elle s'étende au lieu de prestation du travail. Étant donné les limites imposées aux employeurs sur le respect de la vie privée des employés, il s'agit d'une question d'équilibre du contrôle que peut exercer l'employeur⁶. Il importe d'éviter d'avoir recours à une « notion d'établissement déployé » où chaque domicile pourrait être considéré comme un établissement, ce qui compliquerait la gestion et ouvrirait des questions juridiques importantes. L'objectif est de clarifier les responsabilités des employeurs et celle des employés, sans empiéter sur la vie privée de ces derniers.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a récemment modifié sa politique et accepte désormais l'enregistrement des entreprises sans établissement au Québec⁷. Cependant, la situation reste confuse, avec des allers-retours dans l'application des règles. Il faudrait permettre l'enregistrement dès qu'un employeur a des travailleurs au Québec. Cela éviterait d'élargir la notion d'établissement, ce qui pourrait avoir des implications légales plus vastes. En contrepartie, le CPQ serait favorable à l'ajout d'une disposition qui confirme que les entreprises n'ayant pas d'établissement au Québec, mais ayant un employé résidant au Québec et effectuant son travail exclusivement à partir du Québec, puissent sur une base volontaire s'enregistrer auprès de la CNESST afin de bénéficier du régime de responsabilité sans faute. Cela répondrait à la problématique identifiée et la CNESST.

Employeurs et employés doivent être conscients des enjeux du télétravail. L'employé en télétravail doit accepter ses responsabilités en ce qui concerne son environnement de télétravail, tout en limitant celles de l'employeur. Les employeurs ne peuvent pas être

⁶ L'article 179.1 de la LSST précise qu'un inspecteur ne peut pénétrer dans un lieu où s'exécute du télétravail lorsque celui-ci est situé dans une maison d'habitation sans le consentement du travailleur, sauf si l'inspecteur est muni d'un ordre de la cour l'y autorisant.

⁷ Il s'agit ici d'une politique interne mise en œuvre par la CNESST. Les articles 7 et 8 de la LATMP ne dérogent pas au concept d'entreprises ayant un établissement au Québec.

responsables des éléments de sécurité ou de conformité dans les résidences privées des employés (alarme, climatisation, etc.). Si un changement législatif doit être apporté, nous recommandons d'adapter les articles 49 et 51 de la LSST qui traitent respectivement des obligations des travailleurs et des employeurs dans le milieu de travail. Ainsi des obligations supplémentaires pour chacun pourraient être introduites en lien avec le milieu de télétravail. Quant à la définition, celle-ci devrait être ajoutée à l'article 1 de la LSST permettant de venir définir le concept de base cadrant avec celui-ci.

La modification quant à l'ajout du télétravail comme lieu de travail faciliterait la compréhension des obligations et responsabilités de l'employeur dans un contexte où il n'a pas le contrôle sur plusieurs éléments et que la possibilité de contrôle est très limitée. La conséquence d'un défaut de respecter ses obligations en matière de prévention peut entraîner des sanctions administratives (dérogations), voire des sanctions pénales. Actuellement, l'employeur se retrouve donc à devoir effectuer l'exercice de déterminer quelles sont les dispositions conciliables afin d'établir ses obligations en matière de prévention, et ce, sans connaître la position des inspecteurs de la CNESST, ce qui va à l'encontre de son droit à une défense pleine et entière.

Par conséquent, l'article 5.1 devrait être amendé afin de retirer la mention que le télétravail est un lieu de travail et la LSST devrait plutôt être modifiée afin de prévoir une nouvelle définition de milieu de télétravail et ainsi, préciser les obligations et responsabilités de chacun des intervenants spécifiquement en matière de télétravail. La LSST a comme objectif d'éliminer à la source les dangers. Il faut revoir les dispositions législatives afin de déterminer les obligations de l'employeur uniquement quant à ce qui est sous son contrôle. Le fait d'imposer des obligations à l'employeur quant à la conformité d'un environnement où il n'a pas le droit de regard, est complètement incohérent, et lui impose une contrainte excessive, qui relève plutôt de la responsabilité de l'employé.

Plutôt que d'ajouter des contraintes législatives, il est préférable de se concentrer sur des approches de sensibilisation, de documentation volontaire et de mise en place de politiques adaptées aux réalités de chaque entreprise. Plusieurs employeurs nous ont témoigné de mesures efficaces de sensibilisation aux bonnes pratiques pour la confidentialité des informations de l'entreprise et des clients, de même que du soutien afin d'assurer l'intégrité physique de l'employé et la sécurité du matériel⁸.

⁸ Les employeurs et les travailleurs peuvent notamment s'inspirer des mesures proposées par l'Autorité des marchés financiers (AMF) à l'intention des personnes en télétravail qui œuvrent dans les secteurs sous la juridiction de l'AMF : <https://lautorite.qc.ca/professionnels/obligations-et-formalites-administratives/protection-des-donnees-et-des-renseignements-personnels>

Certains de nos membres ont soulevé le fait qu'une partie des difficultés provenait de la définition des unités de classification qui sont obsolètes. Elles ne tiennent pas compte des nouvelles réalités comme l'intelligence artificielle ou le télétravail. Par exemple, certaines unités sont conçues pour des activités réalisées en présentiel, mais elles ne reflètent pas les contextes d'entreprises qui opèrent principalement en ligne. Il faut adapter les unités de classification pour inclure les activités liées au télétravail ou mettre en place des unités d'exception pour des cas particuliers, par exemple, des entreprises dont la majorité des employés travaillent à distance ou dans le cadre d'activités non traditionnelles. L'ajout d'unités de classification liées au télétravail, où les risques physiques liés au milieu de télétravail pourraient être exclus et offrir une tarification à moindres coûts, plus adapté à la réalité des employeurs qui en font le choix.

Du même fait, les entreprises où une partie ou la totalité des activités est réalisée à distance, comme le soutien aux technologies de l'information pour des commerces électroniques, ne bénéficient pas de classifications adaptées. Ce manque de flexibilité entraîne des débats avec la CNESST et complique la gestion des dossiers. En outre, l'accréditation et les comités de santé et sécurité doivent rester liés à l'établissement physique, même pour les travailleurs en télétravail.

Conséquemment, il est proposé d'assurer une harmonisation des régimes pour éviter des zones grises en matière de couverture et de classification.

1.2 Les moyens de pression en contexte de télétravail

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

D'emblée, le CPQ est d'avis que le Code du travail dans sa forme actuelle est approprié pour faire face à la réalité du télétravail. Certaines unités d'accréditation pourraient chercher à redéfinir le domicile comme un établissement, ce qui entraînerait des débats juridiques complexes. Une telle évolution risquerait de fragiliser l'équilibre établi et d'ajouter des obligations pour les employeurs.

Le CPQ appelle le gouvernement à la prudence sur cette question. Il y a actuellement un litige devant les tribunaux sur la définition du lieu de travail, et le gouvernement devrait attendre la décision qui sera rendue avant de s'immiscer dans le débat et de proposer une réforme du Code du travail.

Il faut garantir que les employeurs conservent les mêmes droits pour le travail de remplacement et la gestion des relations de travail, que les employés soient en télétravail ou en présentiel.

1.3 Le droit à la déconnexion

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

La nouvelle organisation du travail offre plus de flexibilité que jamais. Mais qui dit flexibilité, dit connectivité. En effet, la liberté de choisir ses horaires de travail vient aussi avec la possibilité de travailler à des heures atypiques – par exemple les soirs et les fins de semaine. Alors que les limites entre le travail et la vie personnelle sont de plus en plus floues, les technologies sont devenues omniprésentes, si bien que nous avons de la difficulté à nous accorder des moments pour nous déconnecter.

Afin de concilier la vie personnelle et professionnelle, de nombreux employeurs ont adopté une politique de conciliation qui facilite grandement la gestion des communications en dehors des heures normales de travail. Ces mesures bien encadrées répondent également au besoin exprimé par les employés de plus en plus nombreux qui sont en situation de proche aide⁹.

De prime abord, le CPQ est d'avis que les risques psychosociaux qui pourraient résulter d'une absence de déconnexion, comme la surcharge de travail ou le harcèlement, sont déjà couverts par les lois existantes. La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* englobe toute situation potentielle afin de pallier et d'indemniser les risques. Le CPQ et ses membres sont d'avis qu'il est préférable de miser sur le bon jugement des employeurs et sur une organisation du travail efficace, plutôt que d'imposer des balises rigides.

Plusieurs pays ont adopté des lois sur le droit à la déconnexion, notamment la France, l'Espagne, la Belgique et le Portugal. Le Parlement européen a formulé une demande afin que le droit à la déconnexion soit reconnu comme un droit fondamental. Ces exemples nous permettent d'évaluer s'il est pertinent et efficace d'encadrer le droit à la déconnexion par des moyens législatifs.

De l'avis de nombreux experts, le droit à la déconnexion ne règle pas tous les problèmes liés à l'hyperconnectivité et au déséquilibre entre travail et vie personnelle. Une loi ne

⁹ La norme Concilivi qui existe au Québec depuis 2018 nous apparaît comme une bonne pratique en ce sens (<https://www.concilivi.com/fr/sceau-concilivi>).

remplacera jamais l'efficacité de politiques novatrices en matière de conciliation travail-vie personnelle et de santé mentale au travail¹⁰.

Même son de cloche du côté de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) du Québec pour qui légiférer sur le droit à la déconnexion présente de sérieuses limites. « La loi ne peut que demander aux entreprises d'avoir une politique. Il est impossible de généraliser quoi que ce soit parce que les usages varient trop selon le contexte de chaque organisation et même selon les individus ». L'exemple de certains pays d'Europe est assez révélateur. Quelques entreprises avaient pris l'initiative de déconnecter leurs serveurs en début de soirée jusqu'au lendemain matin. Cette pratique n'a pas duré, parce que bien des employés préféraient partir tôt pour retrouver leur famille, pour ensuite reprendre le travail en début de soirée. Une politique rigide ne cadrerait pas avec leur réalité¹¹.

En somme, le droit à la déconnexion peut sembler un idéal pour ceux qui sont susceptibles d'avoir des problèmes, mais peut devenir aliénant pour ceux qui sont plus à l'aise avec leur gestion de temps et qui arrivent à s'autodiscipliner. Le droit à la déconnexion ne devrait pas être perçu comme un concept séparé, mais faisant plutôt partie de la culture organisationnelle. S'il peut être une solution intéressante et un atout pour certaines entreprises, s'en servir pour régler des problèmes en entreprise n'est pas nécessairement la bonne approche. Bien que les technologies soient primordiales dans la nouvelle organisation du travail, les relations humaines devraient demeurer en tête de la liste des priorités.

Si, malgré notre proposition, le gouvernement devait aller de l'avant avec une loi encadrant la déconnexion, il pourrait s'inspirer de la loi ontarienne¹² qui impose aux employeurs de 25 employés et plus de se doter d'une politique sur le droit à la déconnexion. Cette loi ne contient aucune directive particulière sur le contenu de ces politiques. Les formulations utilisées dans ces politiques sont basées sur des principes, offrant une grande flexibilité aux employeurs. Elle permet aux entreprises d'élaborer des politiques adaptées à leurs réalités, et certaines choisissent même de le faire volontairement.

¹⁰ Source : <https://actualites.uqam.ca/2023/le-droit-a-la-deconnexion/>

¹¹ Source : <https://www.ledevoir.com/societe/784838/fatigue-au-travail-et-droit-a-la-deconnexion-les-limites-de-la-loi>.

¹² <https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/politique-ecrite-deconnexion-travail>

En 2022, le gouvernement fédéral avait créé le Comité consultatif sur le droit à la déconnexion¹³ afin d'étudier cette question. Au cours des discussions du comité, un certain nombre de points communs ont été identifiés. Employeurs et travailleurs ont conjointement recommandé que tout droit législatif à la déconnexion doive être conçu de manière que les employeurs conservent la possibilité de contacter les travailleurs dans les cas d'urgence et de communiquer des informations essentielles sur la santé et la sécurité.

Pour leur part, les employeurs ont demandé que le gouvernement n'adopte pas d'exigence législative ou réglementaire relative au droit à la déconnexion, mais qu'il encourage les parties à élaborer des politiques visant à assurer un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle des employés. Il existe actuellement de nombreuses dispositions dans le Code canadien du travail (et ses règlements) concernant les heures de travail et la rémunération appropriée pour le travail effectué.

De plus, compte tenu de l'économie mondiale hautement interconnectée d'aujourd'hui, une loi sur le droit à la déconnexion pourrait nuire à la souplesse nécessaire pour faire des affaires tant avec les secteurs réglementés à l'échelle provinciale qu'avec d'autres entreprises dans le monde.

2. Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique

2.1 Le statut indéfini des plateformes numériques et de leurs travailleurs

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

Avec le recul nécessaire, le CPQ s'interroge sur la nécessité de vouloir régir tout gagnepain. Quel est le besoin, et quel est le problème à régler ?

¹³ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/droit-deconnexion-comite-consultatif.html>

Le secteur des plateformes numériques se caractérise par l'impossibilité pour l'employeur d'intervenir sur les conditions d'emploi. Il ne s'agit pas d'un contrat d'emploi, mais plutôt un contrat commercial que le Code du travail ne peut réellement modifier.

Ce secteur relativement nouveau est en pleine évolution. Récemment, l'adoption par le Parlement canadien du Projet de loi C-47 (*Loi portant sur l'exécution de certaines dispositions du budget*) contient à la partie XX (20) de nouvelles règles de déclaration pour les opérateurs de plateformes numériques (articles 282 à 295). En vertu de cette nouvelle réglementation, ces entreprises sont désormais tenues de déclarer les salaires à Revenu Canada et Revenu Québec, ce qui marque un premier pas significatif vers une meilleure régulation.

Le CPQ propose que le gouvernement exerce une surveillance sur l'évolution de ce secteur, sans toutefois imposer de nouvelles mesures pour l'instant, afin de permettre un développement naturel et de mieux comprendre les impacts potentiels de toute intervention législative future. Toute intervention prématurée pourrait entraver cette progression ou manquer de s'adapter aux réalités changeantes.

2.2 Les changements technologiques et l'intensification du travail

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

Le document de consultation semble s'appuyer sur le postulat que les changements technologiques, notamment l'intelligence artificielle (IA), entraîneront une intensification du travail. Cette hypothèse est contestable, car les outils technologiques actuels tendent plutôt à simplifier et alléger certains travaux, pas seulement des tâches administratives et de bureau.

Sur quelles études ou données repose cette association entre technologies et intensification du travail ? Au contraire, l'expérience a démontré que les technologies les plus prometteuses – pour la société dans son ensemble, mais aussi pour les entreprises privées – sont celles qui améliorent les capacités humaines plutôt que de les remplacer¹⁴. Dans de très nombreux cas, les changements technologiques réduisent la nécessité pour les travailleurs de réaliser des tâches répétitives, dangereuses ou physiquement exigeantes (par ex., levage de charges lourdes, travaux dans des environnements hostiles). En outre, certaines technologies, comme les capteurs et l'IA, préviennent les

¹⁴ Institut du Québec, *op. cit.*, page 4.

risques d'accident (par exemple, détection de mouvements dangereux sur des chaînes de production). De façon générale, nous sommes d'avis que les tâches répétitives ou ingrates seront progressivement remplacées par des fonctions nécessitant davantage de créativité, de résolution de problèmes ou d'interaction humaine, augmentant la valeur ajoutée du travail.

La véritable problématique liée à ces changements réside davantage dans l'anxiété qu'ils génèrent, notamment la nécessité pour les travailleurs de s'adapter, se former, et redéfinir leur rôle.

Nous réitérons que la clé du succès repose sur l'importance de la formation et de la sensibilisation pour accompagner les travailleurs dans cette transition, plutôt que de légiférer sur des hypothèses qui s'avèrent non fondées.

3. Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail

L'une des plus importantes préoccupations ayant trait au développement de l'IA est sans contredit celle de son impact sur le monde du travail. D'abord, des machines artificiellement intelligentes promettent d'automatiser un nombre de plus en plus important de tâches réduisant significativement les tâches à forte pénibilité, mais pouvant mettre à risque l'emploi de certains travailleurs et travailleuses. Ce développement pourrait faire en sorte que les employés devront collaborer de manière plus intensive avec des machines, modifiant les tâches de leur emploi et le caractère habituel de leur travail. Il pourrait également y avoir un impact non négligeable sur l'organisation du travail, entre autres, par le recours accru à des outils de gestion des ressources humaines qui utilisent l'IA. Enfin, il est possible que l'IA ait un impact, dans certains secteurs, sur la nature et le nombre d'emplois actuellement disponibles. L'étude de l'Institut du Québec publiée en janvier 2025 estimait qu'environ 810 000 personnes¹⁵ – soit 18 % de la main-d'œuvre québécoise – étaient vulnérables à l'automatisation à la fois par la robotisation et par des applications d'IA¹⁶.

À l'instar de celles qui l'ont précédée, la quatrième révolution industrielle que représente l'IA a le potentiel d'améliorer la qualité de vie des populations à travers le monde. À ce jour, la technologie a permis de créer de nouveaux produits et services qui ont pu

¹⁵ Institut du Québec, *op. cit.*, page 6.

¹⁶ À cet égard, des experts consultés par le CPQ ont avancé que certains métiers dont nous prévoyons la disparition en raison de l'IA pourraient au contraire profiter du paradoxe de Jevons : l'augmentation de l'efficacité entraîne de fortes réductions des coûts se traduisant par une forte augmentation de la demande.

accroître l'efficacité et le plaisir de chacun ; un film à distance, des algorithmes qui proposent des produits aux consommateurs, l'organisation du transport avec des véhicules autonomes, l'usage de l'IA en médecine, etc.

Plusieurs avantages sont associés au déploiement de l'IA. En automatisant des tâches, elle permettrait d'optimiser les processus de travail, de rendre les tâches moins routinières et moins difficiles (sur le plan physique ou cognitif), de potentiellement réduire les coûts et de renforcer la performance des organisations. Le défi qui se pose aux employeurs et aux travailleurs est de se doter des meilleurs outils afin de tirer profit des nouvelles technologies sans brimer la créativité, le tout en respectant les individus dans leur processus d'apprentissage.

Dans une récente réflexion sur l'IA, les experts de l'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (Obvia) militent pour le « déploiement d'approches constructives et capacitanes de l'éthique, dont le rôle ne saurait se réduire à la seule énonciation de principes, ainsi qu'à la construction d'une gouvernance axée sur la collaboration et la participation des différents acteurs touchés par l'IA »¹⁷. Selon eux, l'encadrement responsable de l'IA ne passe pas par la réglementation, mais par une réflexion éthique et critique des différentes parties prenantes touchées par l'IA, rendue possible par la littératie en IA et la sensibilisation et l'éducation en matière d'éthique, mais aussi en développant des mesures et des outils institutionnels et organisationnels qui leur permettront de déployer une telle réflexion.

Conséquemment, le CPQ propose que plutôt que d'ajouter des lois spécifiques à l'IA, l'objectif devant être de simplifier et adapter les lois actuelles pour répondre aux nouvelles réalités technologiques, sans créer de fardeau supplémentaire.

3.1 Les effets de l'utilisation de l'intelligence artificielle sur les rapports de travail individuel et collectif ainsi que sur la santé et la sécurité du travail

- L'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail affecte-t-elle les rapports individuels et collectifs ainsi que la santé et la sécurité du travail ? Si oui, de quelles manières ?

On peut supposer que l'arrivée massive de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) en milieu de travail aura un impact sur les rapports individuels et collectifs ainsi que sur la santé et la sécurité au travail. Les outils d'IA peuvent surveiller en temps réel les performances des employés, ce qui peut augmenter la pression et l'anxiété au travail.

¹⁷ Obvia. (2024). *État de la situation sur les impacts sociétaux de l'intelligence artificielle et du numérique*, 2024, page 51.

Cette surveillance accrue peut créer un sentiment d'intrusion et altérer la confiance entre les employés et l'employeur. Comme les algorithmes permettent de proposer des tâches ou des formations adaptées aux compétences et aux besoins de chaque employé, certaines personnes peuvent se sentir plus motivées. À l'opposé, cela peut aussi contribuer à créer des inégalités, en fonction de l'habileté de chaque personne à maîtriser ces nouveaux outils.

L'IA peut également transformer les dynamiques collectives, notamment si certains travailleurs risquent de voir leur emploi dévalorisé ou supprimé ou si l'introduction de l'IA provoque des conflits collectifs, particulièrement dans le cas où les employés ne seraient pas impliqués dans le processus de mise en œuvre.

Il faudra probablement veiller aux répercussions que pourrait introduire l'IA sur les interactions entre les travailleurs et travailleuses et les machines, ainsi que sur les pratiques de gestion des ressources humaines. Les effets de l'IA sur les modèles de gestion des ressources humaines actuels appelleront certainement à de grandes réflexions.

L'IA en milieu de travail offre des opportunités pour améliorer l'efficacité et la sécurité, mais elle soulève aussi des défis majeurs en matière de rapports humains. Pour minimiser les effets négatifs, il est essentiel d'encadrer l'utilisation de l'IA par des règles claires, d'impliquer les parties prenantes (employés, syndicats, experts en SST) et de veiller à l'équité et à la transparence dans son déploiement.

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

L'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) en milieu de travail présente de nombreuses opportunités, mais elle soulève également plusieurs enjeux qu'il est important d'encadrer pour protéger les droits des travailleurs, garantir l'éthique et éviter les dérives. Les discussions que le CPQ a eues avec ses membres et un survol de la littérature nous ont permis de dégager les principaux enjeux suivants.

La protection de la vie privée et des données personnelles. L'IA repose souvent sur l'analyse de grandes quantités de données, y compris celles des employés. Cela peut inclure des données sensibles comme les performances, les comportements ou même

les données biométriques¹⁸. Les entreprises doivent respecter des cadres juridiques bien établis, comme ceux énoncés dans la *Loi sur la gouvernance des renseignements personnels* au Québec et dans le règlement général de l'Union européenne sur la protection des données (RGPD)¹⁹ pour éviter une surveillance abusive.

Surveillance et contrôle des employés. L'IA peut être utilisée pour surveiller en temps réel les performances des employés, ce qui peut créer une pression excessive ou un climat de méfiance, et parfois au détriment du respect de la dignité et l'autonomie des travailleurs.

Biais et discrimination algorithmique. Les algorithmes d'IA peuvent reproduire ou amplifier des biais présents dans les données utilisées pour les entraîner, ce qui peut conduire à des discriminations (genre, origine ethnique, âge, etc.) dans les processus de recrutement, d'évaluation ou de promotion²⁰. Les travailleurs doivent comprendre sur quelles bases l'IA prend des décisions qui les concernent.

Impact sur les conditions de travail. L'IA peut automatiser certaines tâches, mettant en danger certains emplois, notamment dans les secteurs répétitifs ou administratifs. Les travailleurs doivent être formés aux nouvelles technologies pour éviter le risque de devenir obsolètes.

Responsabilité en cas d'erreurs. Lorsqu'une décision prise par une IA a des conséquences négatives (par exemple, un licenciement abusif ou une erreur de jugement), il est souvent difficile de déterminer qui est responsable : l'entreprise, le concepteur de l'IA ou l'utilisateur final. Les entreprises doivent se doter de politiques claires concernant l'utilisation de l'IA et anticiper les litiges.

Transparence, éthique et équité. Les employés doivent être informés de la manière dont l'IA est utilisée dans leur travail et comprendre les critères des algorithmes. Les entreprises doivent rendre les décisions des systèmes d'IA claires et justifiables. L'IA ne doit pas remplacer totalement les décisions humaines, notamment dans des situations

¹⁸ Dans son Rapport annuel d'activités et de gestion 2023-2024, la Commission d'accès à l'information indique qu'elle a reçu 124 déclarations de collecte de données biométriques, ce qui représente une augmentation de 59 % par rapport à l'année 2022-2023.

¹⁹ <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/data-protection/data-protection-regulation/#:~:text=Le%20r%C3%A8glement%20g%C3%A9n%C3%A9ral%20de%20l,peuvent%20%C3%AAtre%20trait%C3%A9s%20et%20transf%C3%A9r%C3%A9s>

²⁰ Du moment où l'algorithme a pour mission d'exclure des candidatures sur la base de critères prédéterminés, il forge des préférences pour certains types de postulants au détriment des autres, comme le ferait un être humain. Référence : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1949452/outil-recrutement-intelligence-artificielle-prejuges-embauche>

nécessitant de l'empathie ou un jugement moral. Il est crucial de veiller à ce que l'IA n'exacerbe pas les inégalités existantes entre les employés.

Sécurité des systèmes. Les systèmes d'IA peuvent être vulnérables aux attaques, mettant en péril les données des employés et les opérations de l'entreprise. Les entreprises doivent ainsi s'assurer que leurs systèmes d'IA sont fiables et sécurisés.

L'encadrement de l'utilisation de l'IA en milieu de travail doit donc passer par un cadre réglementaire clair, des pratiques éthiques et une gouvernance adaptée. L'objectif est de maximiser les avantages de l'IA tout en minimisant ses risques pour les travailleurs et les organisations.

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

- 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 ?

Selon nous, il est prématuré d'intégrer des modifications légales concernant l'IA dans les lois du travail. Le secteur est encore en développement rapide, et toute intervention pourrait créer des limites inutiles ou des conflits juridiques.

L'IA n'est pas fondamentalement différente des grandes innovations passées, telles que l'automatisation ou l'arrivée d'Internet. Ces changements technologiques ont été intégrés sans nécessiter d'interventions législatives majeures.

Le Québec dispose déjà d'un encadrement rigoureux sur l'utilisation des données privées. La section i.1 de la *Loi sur la gouvernance des renseignements personnels* (chapitre P-39.1) établit les responsabilités relatives à la protection des renseignements personnels. Notons particulièrement l'article 3.3 qui précise que « toute personne qui exploite une entreprise doit procéder à une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée de tout projet d'acquisition, de développement et de refonte de système d'information ou de prestation électronique de services impliquant la collecte, l'utilisation, la communication, la conservation ou la destruction de renseignements personnels ». Cette notion, connue sous le nom d'EFVP (évaluation des facteurs de la vie privée), est

documentée et a notamment fait l'objet d'un Guide d'accompagnement à la démarche et à sa documentation de la part de la Commission d'accès à l'information²¹.

- Sans égard aux lois existantes, quels moyens les employeurs et les travailleurs (y compris leurs représentants) pourraient-ils déployer pour favoriser une utilisation appropriée de l'intelligence artificielle ?

Les employeurs peuvent utiliser des guides existants et des pratiques qui ont fait leurs preuves afin de mieux surveiller et encadrer l'utilisation des données et des algorithmes.

La priorité devrait être donnée à des principes généraux (transparence, explicabilité, proportionnalité) tout en laissant les parties négocier dans leurs cadres respectifs, notamment dans les milieux syndiqués.

Les employeurs sont invités à travailler avec leurs employés afin d'éliminer des clauses existantes dans certaines conventions collectives sur l'innovation technologique (introduites il y a des décennies) qui ont pour conséquences de freiner aujourd'hui l'adoption de nouvelles technologies, même si elle favorise la compétitivité et la viabilité des entreprises.

Il ressort de nos consultations que les outils et les nombreuses applications d'IA diffèrent grandement selon les secteurs (ressources humaines, marketing, construction, etc.), ce qui rend impossible une approche standardisée. Nous décourageons une approche unique qui serait difficilement applicable en entreprise, notamment en raison de la diversité de notre tissu économique et de la présence de nombreuses entreprises de petite taille au Québec.

Le CPQ opte plutôt pour sensibiliser les employeurs à intégrer des politiques internes non obligatoires, inspirées des codes de déontologie ou des politiques de conciliation travail-vie personnelle. Spécifiquement à l'égard de l'IA, il existe déjà des outils d'encadrement à l'égard du respect des normes éthiques et de la transparence.

²¹ https://www.cai.gouv.qc.ca/uploads/pdfs/CAI_GU_EFVP.pdf

Outre la *Loi sur l'intelligence artificielle* de l'Union européenne que nous avons mentionnée en introduction, il existe de très nombreuses références internationales²² et notamment la *Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle* (2018) qui souligne l'importance de préserver la santé des travailleurs dans un cadre numérique. Cette déclaration poursuit trois objectifs²³ :

1. Élaborer un cadre éthique pour le développement et le déploiement de l'IA ;
2. Orienter la transition numérique afin que tous puissent bénéficier de cette révolution technologique ;
3. Ouvrir un espace de dialogue national et international pour réussir collectivement un développement inclusif, équitable et écologiquement soutenable de l'IA.

Autres enjeux relatifs aux thèmes présentés, mais qui ne font pas l'objet d'un questionnaire dans le guide

Quelques entreprises et emplois ont été créés spécifiquement en mode télétravail, notamment pendant la pandémie. Avec la fin des restrictions sanitaires, plusieurs employeurs demandent un retour en présentiel au bureau, ce qui crée des tensions, surtout dans les contextes où des employés ont été embauchés à distance et sont délocalisés. Ces mesures ont parfois été prises en réponse aux contraintes liées à l'accès limité aux domiciles des employés (uniquement sur ordonnance judiciaire) et les risques liés à une potentielle expansion des obligations des employeurs.

²² Parmi les référents que nous avons recensés, soulignons :

- Le projet de loi C-27 au fédéral (qui risque de mourir au feuillet avec la prorogation du Parlement) ;
- Le processus dit d'Hiroshima sur l'IA générative adopté par les pays du G7 ;
- La déclaration de Bletchley qui engage 29 États (dont le Canada) à collaborer pour contenir les risques reliés au développement de l'IA
(<https://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/vecteurs/vecteurs-economie-et-innovation-detail/la-declaration-de-bletchley-propose-une-augmentation-sans-precedent-des-capacites-en-ia-particulierement-aux-etats-unis-et-au-royaume-uni>) ;
- Plusieurs organismes mondiaux de normalisation, dont la norme ISO 27001, celle de l'Institute of Electrical and Electronic Engineers (IEEE) et le Conseil canadien des normes qui travaillent sur des règles techniques qui pourront s'appliquer à l'IA.

²³ https://declarationmontreal-iaresponsable.com/wp-content/uploads/2023/01/UdeM_Decl_IA_Resp_LA_Declaration_FR_web_4juin2019.pdf

Le CPQ préconise une approche équilibrée qui respecte les besoins organisationnels des employeurs tout en tenant compte des attentes des travailleurs, particulièrement dans un contexte d'attraction et de rétention des talents.

Conclusion

L'environnement d'affaires au Québec est déjà empreint de nombreuses contraintes légales et réglementaires. Le CPQ doute de la pertinence de modifier le Code du travail ou d'ajouter d'autres obligations afin de faire face à la recrudescence du numérique et de l'adoption accrue de l'IA. Sensibiliser les employés en matière d'éthique, adopter des mesures de transparence, éliminer des risques d'exfiltration des données, assurer la sécurisation de l'environnement de travail numérique (surtout en télétravail) et limiter certaines tâches critiques ou sensibles pour éviter des problèmes d'usurpation d'identité représentent à notre avis les éléments pour bien encadrer la transformation numérique.

Les entreprises, employeurs comme employés, devront mettre davantage l'accent sur la formation continue des travailleurs et des travailleuses pour développer leur esprit critique vis-à-vis des résultats, les sensibiliser aux limites de l'IA et aux risques liés à son adoption. En somme, une politique d'intégration du numérique ne devrait pas être différente de celle mise en place pour l'accueil d'un nouvel employé.

À l'avenir, l'innovation technologique conduira sans doute à des gains en efficacité et en productivité. Les coûts de transport et de communication pourraient chuter, la logistique et les chaînes d'approvisionnement mondiales deviendraient plus efficaces et le coût du commerce diminuera, ce qui permettra probablement d'ouvrir de nouveaux marchés et stimulera la croissance économique. Dans le contexte actuel d'incertitude dans lequel le monde est plongé, ce n'est certes pas à dédaigner.

Parallèlement, cette quatrième révolution industrielle, si nous ne sommes pas préparés à la contrôler, risque de perturber fortement les marchés du travail, l'organisation du travail et le contenu des emplois. L'automatisation se substituant à la main-d'œuvre dans plusieurs secteurs de l'économie – même si cela implique que le nombre d'emplois sûrs et valorisants pourrait augmenter – nous oblige à être plus proactifs et innovants sur l'organisation du travail et la formation de la main-d'œuvre.

Pour que notre société se prépare à ce passage, il faudra investir afin que les entreprises soient soutenues dans leurs efforts d'innovation. Les gouvernements devront également proposer des programmes de soutien financier afin que les employeurs investissent dans le capital humain. Il faudra aussi que les gouvernements rehaussent le niveau de littératie et de numératie de la population. En fait, pour le CPQ, la formation de base sera cruciale, de même que celle tout au long de la vie, pour assurer la mise à niveau des connaissances, mais aussi la requalification de milliers de travailleurs et travailleuses en fonction de nouveaux besoins inconnus à ce jour.

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510

Montréal (Québec) H3A 2R7

Téléphone : 514-288-5161

Sans frais au Québec : 1-877-288-5161

Courriel : info@cpq.qc.ca

cpq.qc.ca



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca