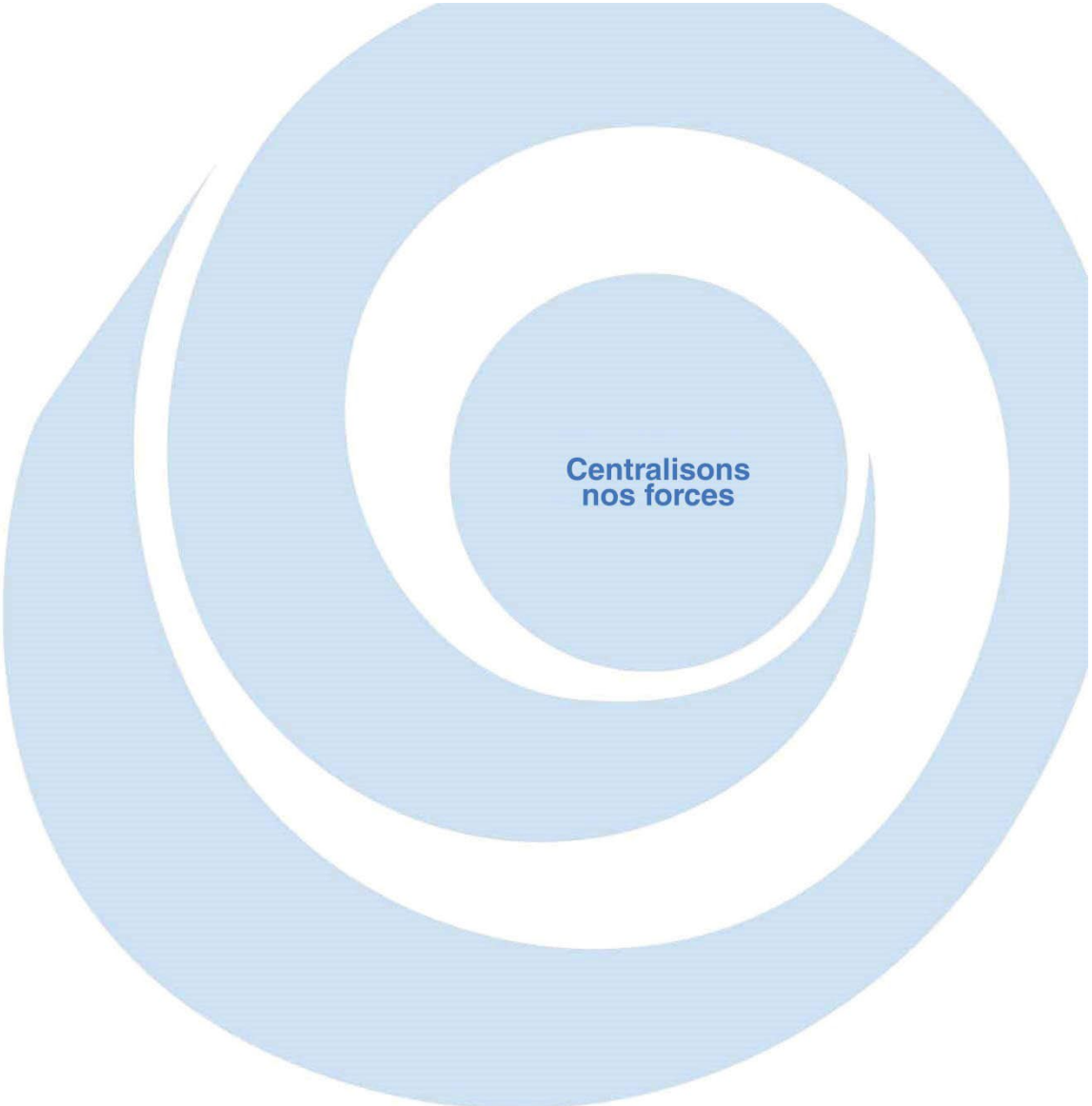




Centralisons
nos forces

La transformation du travail par le numérique : une modernisation nécessaire de notre cadre législatif

Mémoire présenté au ministère du Travail

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Janvier 2025

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente plus de 225 000 membres, dont environ 125 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ, le mouvement des personnes retraitées CSQ.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines des services éducatifs à la petite enfance, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.

De plus, la CSQ compte en ses rangs plus de 80 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Introduction

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) participe à cette consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique. Nous saluons d'ailleurs le courage du ministre d'amorcer ces travaux, devenus plus que nécessaires.

Cette consultation arrive à point nommé. Il est devenu courant dans le milieu des relations industrielles et du droit du travail de dire et d'entendre que nos lois du travail ne sont plus adaptées aux réalités du monde du travail contemporain. Et pour cause. Le *Code du travail* n'a pas subi de transformations majeures depuis l'adoption de la formule Rand et des dispositions anti-briseurs de grève en 1977! Nous pouvons même dire que, depuis l'adoption de la *Loi sur les relations ouvrières* en 1944, notre régime de relations du travail a conservé les mêmes bases, soit celles du modèle Wagner, mis en place aux États-Unis, juste un peu avant de l'être au Québec, dans les années... 30!

Déjà, en 2003, un rapport d'importance faisait état du caractère vétuste de nos lois du travail, relativement à leur capacité de protéger adéquatement les conditions de travail d'une part de plus en plus importante de travailleuses et travailleurs (Québec. Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle et autres, 2003). Malheureusement, un changement de gouvernement a fait en sorte que ce rapport et les recommandations qu'il contenait pour renverser la tendance n'ont pas eu de suite.

Puis, la révolution numérique est arrivée au tournant des années 2000, donnant un dernier coup de grâce à nos régimes de relations du travail. Comment protéger les conditions de travail d'une personne travaillant par l'entremise d'une plateforme numérique et dont on peine à identifier le véritable employeur? Comment ne pas faire plonger cette personne dans l'arbitraire, alors qu'elle peut être évaluée, dans le cadre de son travail, par un clic sur un système à cinq étoiles, fait par un client qui l'a vue pendant cinq à dix minutes lors d'une course en taxi? Et que dire des possibilités de l'intelligence artificielle (IA) et de la dématérialisation des lieux de travail engendrée par le télétravail?

Cette consultation est donc très importante, et notre souhait est que des changements législatifs soient apportés pour garantir à l'ensemble des travailleuses et travailleurs de bonnes conditions de travail et une capacité d'agir, afin que les transformations engendrées par les nouvelles technologies leur soient profitables et non qu'ils aient à les subir.

Préambule

Comme nous le disions précédemment, des institutions québécoises ont déjà amorcé des travaux et des réflexions sur les enjeux du numérique et, surtout, de l'intelligence artificielle (IA). Ainsi, la Commission de l'éthique en science et en technologie (CEST) a produit un rapport contenant seize recommandations, dont neuf relèvent directement du champ d'intervention du ministère du Travail, car elles visent le monde du travail et les lois du travail en lien avec les outils de gestion algorithmique (Commission de l'éthique en science et en technologie [CEST], 2023). Notons à cet effet que le Conseil de l'innovation du Québec (2024) a aussi produit un rapport qui contient plusieurs recommandations visant à encadrer l'implantation de l'IA au Québec. L'une de ces recommandations invite le gouvernement du Québec à **mettre en œuvre l'ensemble des recommandations de la CEST** (2023). Nous tenons d'ailleurs à saluer l'ensemble du rapport de la Commission, autant sur l'identification des enjeux posés par la gestion algorithmique que sur l'argumentaire justifiant les recommandations soumises dans le champ du travail. Un exercice d'autant plus remarquable que le monde du travail n'est pas son champ d'expertise directe. Et pour ces raisons, nous jugeons que les 16 recommandations apportées par la CEST sont un excellent pas en avant pour mieux protéger les travailleuses et travailleurs quant aux risques posés par la gestion algorithmique en milieu de travail, et nous suggérons fortement que le gouvernement du Québec et le ministère du Travail les mettent de l'avant.

Cela étant, la CEST n'est pas à proprement parler une instance de régulation du travail, et il est nécessaire d'approfondir et de préciser ces recommandations afin qu'elles soient adaptées au régime de relations du travail en vigueur au Québec. Ce sera là notre travail tout au long de ce mémoire.

Recommandation 1

La CSQ recommande au ministère du Travail de mettre en œuvre l'ensemble des recommandations du rapport précité de la Commission de l'éthique en science et en technologie (CEST) concernant la gestion algorithmique de la main-d'œuvre.

Section 1 Modes d'organisation du travail

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

Comme il a été précisé d'entrée de jeu dans le document de consultation, l'avis sur le télétravail du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) (2020 : 6) a effectivement établi que les lois du travail

s'appliquent en contexte de télétravail. Par ailleurs, l'article 2 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) (Québec, 2024c) précise expressément que la loi s'applique au salarié, peu importe l'endroit où il exécute son travail. Il n'y a donc pas lieu d'intervenir à ce chapitre.

Par ailleurs, le télétravail est une forme reconnue d'organisation du travail, mais on n'en retrouve pas de définition dans nos lois du travail ni sur le site du ministère du Travail. L'Office québécois de la langue française en propose une qui se lit ainsi : « Activité professionnelle qui s'exerce à l'extérieur des bureaux de l'employeur, au moyen d'outils informatiques et de télécommunication. » (« Télétravail », 2020)

L'Union européenne (UE), qui s'est avérée avant-gardiste en la matière, a intégré une définition de cette modalité de travail dans un accord-cadre sur le télétravail en 2002¹. Elle se libelle ainsi :

Forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière (EUR-LEX, 2005).

Au-delà d'une simple activité professionnelle, l'UE définit le télétravail comme une forme d'organisation ou encore de réalisation du travail, en précisant qu'elle se fait au sein d'une relation d'emploi. Une telle définition s'avère complète. Par ailleurs, elle a été adoptée par les 27 pays membres de l'UE. Pour ces raisons, nous suggérons au ministère du Travail de l'inclure dans la LNT et dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) avec toutefois un seul bémol : le mot « régulière » peut porter à interprétation, et nous recommandons que la définition se termine plutôt par les mots « de ces locaux ».

Enfin, il est clair que le télétravail est une modalité de travail à part entière. Nous trouvons regrettable que certains employeurs estiment encore que le télétravail constitue un avantage offert à la discrétion de l'employeur, compte tenu de son droit de gérance. Nous considérons, à l'instar de ce qui est écrit dans l'avis du CCTM précité, qu'il est souhaitable qu'il y ait des politiques, ou mieux, une entente-cadre pour encadrer cette forme d'organisation du travail. L'avis offre d'ailleurs un modèle type d'entente-cadre à l'annexe E qui propose une longue liste de sujets pouvant en faire partie. Nous suggérons d'ailleurs aux milieux syndiqués de négocier les modalités du télétravail plutôt que de s'en tenir à la rédaction d'une politique unilatéralement faite par l'employeur. Le télétravail étant une modalité de travail, ses paramètres doivent être négociés.

¹ Accord des partenaires sociaux européens CES, UNICE, UEAMP et CEEP du 16 juillet 2002 concernant le télétravail.

Pour ces raisons, nous recommandons au ministère du Travail de l'inclure dans le *Code du travail* afin qu'il fasse partie du champ du négociable.

Recommandation 2

La CSQ recommande d'ajouter, dans la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* de même que, dans le *Code du travail*, la définition du télétravail utilisée par l'Union européenne dans l'accord-cadre de 2002 sur le télétravail, mais en retirant les mots « de façon régulière ».

Recommandation 3

La CSQ recommande d'ajouter, dans le *Code du travail* du Québec, une disposition stipulant que le télétravail constitue une modalité de travail qui fait partie du champ du négociable.

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

Selon la LSST, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs, notamment en s'assurant que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer leur protection². Cette obligation prend forme différemment dans un contexte de télétravail, car l'employeur doit également s'assurer de respecter la vie privée de la personne qui exerce ses fonctions en télétravail. Ce respect de la vie privée est d'ailleurs un facteur important, quand on parle d'un lieu de travail sain et exempt de danger, puisque le spectre de devoir rendre des comptes à son employeur en ce qui a trait à sa propre résidence peut être une source importante d'insécurité.

Un aide-mémoire intéressant en santé et sécurité du travail pour le télétravail a été publié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) (2021), dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Ce document demeure d'actualité, car il traite des deux types de risques prédominants en télétravail, soit les risques ergonomiques et les risques psychosociaux. Il contient également des recommandations aux employeurs concernant ce qu'ils peuvent mettre en place pour favoriser un milieu de télétravail sain et sécuritaire.

Évidemment, tenant compte du respect de la vie privée, il n'est pas surprenant de constater que le rôle de l'employeur se limite beaucoup à informer et à former les

² Obligations prévues notamment à l'article 51, LSST.

travailleuses et travailleurs sur les bonnes pratiques à mettre en place et sur les risques liés au télétravail. Même si ce pouvoir d'intervention de l'employeur est ainsi circonscrit, il n'en demeure pas moins qu'il devrait être obligatoire.

Tout employeur devrait également s'assurer que les personnes en télétravail ont les mêmes informations que celles qui se trouvent sur les lieux physiques de l'entreprise. Cette pratique, basée sur les principes de la justice organisationnelle, permet aussi de briser l'isolement qui peut naître chez la personne qui exerce ses fonctions en télétravail.

Considérant ce qui précède, la CSQ fait la recommandation suivante :

Recommandation 4

La CSQ recommande au ministère du Travail d'obliger les employeurs à offrir aux travailleuses et travailleurs des formations spécifiques portant sur les bonnes pratiques à adopter en télétravail, de même que sur les risques liés à la pratique du télétravail.

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

De prime abord, nous devrions avoir tout ce qu'il faut dans nos lois du travail et nos conventions collectives pour ne pas subir les effets de l'arrivée des technologies de l'information et des communications. En effet, nos lois du travail et nos conventions collectives contiennent des dispositions qui fixent un maximum d'heures de travail sur une période donnée, souvent pour une journée ou pour la semaine de travail. Ainsi, techniquement, une travailleuse ou un travailleur n'a pas l'obligation de travailler au-delà de ce qui est prescrit par la LNT ou dans sa convention collective. Mais voilà, à une autre époque, il fallait se déplacer en un lieu pour pouvoir travailler, répondre aux appels, tenir une réunion, voire rédiger une lettre. Maintenant, il est si facile de répondre à un courriel, de n'importe où, n'importe quand, abolissant la frontière qui existait auparavant entre le lieu de travail et l'ailleurs, cet ailleurs étant maintenant l'autobus, notre voiture, un café, notre domicile ou encore la chambre de l'un de nos enfants. La capacité à respecter la journée ou la semaine régulière de travail s'est considérablement amenuisée.

Cette connectivité a conduit par le fait même à une augmentation des heures réellement travaillées (Pothier-Champagne, 2022). D'ailleurs, dans une étude conduite en nos rangs auprès du personnel de l'éducation et de l'enseignement supérieur en 2017, il a été constaté que les tâches effectuées sur le temps personnel, en dehors des heures normales de travail (consultation de courriels, réponse au téléphone, autres tâches professionnelles liées au numérique), avaient

augmenté ou fortement augmenté pour 76,5 % du personnel répondant (Centrale des syndicats du Québec, 2021).

Ainsi, on parle maintenant de connexion quasi permanente avec le travail. Cette connexion constante avec le milieu de travail facilite l'émergence d'une hyperconnectivité que l'on définit comme le fait, pour une personne, d'être branchée de façon constante aux terminaux de communication mobile. Elle peut constituer une source importante de risques psychosociaux sur plusieurs plans, car elle peut notamment :

- mener rapidement à une surcharge de travail en facilitant le dépassement des heures normales de travail ainsi que la quantité de tâches à effectuer;
- affecter l'autonomie en limitant la portée des actions pouvant faciliter la conciliation travail-vie personnelle et familiale;
- augmenter la pénibilité des conditions de travail et ainsi hausser le sentiment d'insécurité, même chez le personnel expérimenté.

Pour les employeurs, la connexion permanente est un avantage, car elle favorise l'accroissement de la productivité et du sentiment d'appartenance au milieu de travail. Cependant, les risques d'hyperconnectivité sont beaucoup trop grands pour les ignorer, surtout parce que les conséquences psychologiques peuvent avoir des effets importants sur l'absentéisme et le présentéisme des travailleuses et travailleurs. Or, on sait que le présentéisme peut causer des problèmes, notamment et, ironiquement, une augmentation de l'absentéisme³!

De là l'importance de reconnaître un droit réel à la déconnexion.

La LNT ne définit pas expressément **l'absence du travail**, mais on peut comprendre que l'expression correspond aux moments qui ne respectent pas les trois conditions de la présence au travail :

- La personne est à la disposition de son employeur;
- La personne se trouve sur les lieux du travail;
- La personne est obligée d'attendre que du travail lui soit donné.

Dans les faits, les demandes de disponibilités faites par l'employeur et les périodes de congés prescrits par la LNT (Québec, 2024c) permettent de définir les moments où la personne salariée est absente du travail et n'a pas à répondre aux attentes de son employeur. Cependant, la jurisprudence fait ressortir que la disponibilité volontaire qu'offre une personne salariée à son employeur, par souci de

³ Sur les effets négatifs du présentéisme, voir l'étude suivante : Why Employees Choose to Work Over Wellness : The Links Between Absence Policies, Attendance and Mental Health, The Conference Board of Canada.

professionnalisme ou pour toute autre raison, ne saurait entraîner l'application de la LNT. De là l'importance de clarifier les périodes de présence au travail.

Les lois ne définissent donc pas la présence au travail pour les personnes salariées en télétravail ou pour celles qui travaillent en mode hybride. Seule la LSST mentionne la notion de télétravail, sans toutefois la définir.

Il est donc nécessaire de mettre à jour les lois actuelles en matière de protection sociale pour y inclure et y préciser les notions de télétravail et de déconnexion, de temps de travail réputé, d'ajout de dispositions spécifiques interdisant les représailles et les mesures disciplinaires ou d'autres conséquences diverses.

Au niveau des organisations, les comités de santé et de sécurité du travail peuvent jouer un rôle important sur l'identification des risques et des recommandations visant la préparation du programme de prévention. Ainsi, ajouter une fonction aux comités SST en ce qui concerne le droit à la déconnexion, en leur permettant de faire des recommandations sur l'organisation et les conditions de travail, serait une option intéressante, surtout que cela se ferait sur une base paritaire, l'essence même du fonctionnement de ce mécanisme de participation.

Enfin, à l'image de ce qui se fait déjà dans plusieurs législations, la mise en place d'une politique sur le droit à la déconnexion pourrait être une avenue intéressante qui permettrait de protéger à la fois les travailleuses et travailleurs et les employeurs des conséquences négatives de l'hyperconnectivité.

Considérant ce qui précède, la CSQ fait les recommandations suivantes :

Recommandation 5

La CSQ recommande au ministère du Travail d'intégrer dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) une définition du droit à la déconnexion qui se lirait comme suit :

« Le droit, pour une personne salariée, de ne pas être connectée ou de ne pas effectuer des communications liées au travail, notamment les appels téléphoniques, les appels vidéos ou l'envoi et la lecture de messages écrits, de manière à pouvoir être en inactivité en dehors de son temps de travail. »

Recommandation 6

La CSQ recommande que le ministère du Travail modifie la *Loi sur les normes du travail* (LNT) afin d'y introduire l'obligation, pour un employeur, de mettre en œuvre une politique sur le droit à la déconnexion visant toutes les personnes salariées de l'organisation.

Il est important de mentionner que, en recommandant l'ajout d'une définition du droit à la déconnexion dans la LNT, nous présumons que cela équivaut à une reconnaissance de l'existence de ce droit pour les personnes salariées, incluant les protections contre les mesures de représailles prévues à l'article 122 sur les pratiques interdites lorsqu'une personne salariée se prévaut de son droit.

Recommandation 7

La CSQ recommande au ministère du Travail de modifier l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) afin de mandater spécifiquement les comités de santé et de sécurité du travail (SST) pour encadrer le droit à la déconnexion, et pour rédiger et adopter une politique sur la déconnexion.

Dans les organisations n'ayant pas de comité SST, l'employeur devrait consulter l'agente ou l'agent de liaison sur la politique de déconnexion afin de s'assurer du respect du dialogue social, comme il doit le faire pour d'autres sujets.

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?

C'est en 1978 que le gouvernement du Québec a amendé le *Code du travail* pour y introduire des dispositions interdisant le recours à des briseurs de grève (Québec, 2024b : art. 109.1 à 109.4).

Plusieurs motifs ont amené le législateur à introduire ces dispositions. Citons un jugement de la Cour d'appel à propos de l'utilisation de briseurs de grève et de ses effets :

[...] Le régime des relations de travail alors en vigueur permettait trop aisément aux employeurs d'éluider les conséquences économiques de la grève, ce qui avait pour effet de déséquilibrer le rapport de force des parties à la négociation, d'exacerber les tensions entre les employeurs et les salariés, en plus de susciter des comportements violents sur les piquets de grève, le législateur québécois adopte, en 1978, les dispositions anti-briseurs

de grève (*Syndicat des professionnelles...*, 2018 : paragr. 47, c'est nous qui soulignons).

Plus loin dans ce jugement, la Cour d'appel poursuit :

Il en résultait un déséquilibre flagrant du rapport de force favorable à l'employeur qui donnait lieu à des grèves interminables et à des affrontements souvent violents au terme desquels les syndiqués en grève devaient trop souvent céder et accepter les conditions de travail dictées par l'employeur.

C'est donc pour favoriser un rapport de force plus équilibré entre les employeurs et les salariés, mettre en place un processus de négociation collective efficace et productif ainsi que pour favoriser le règlement rapide des conflits de travail et éliminer la violence sur les lignes de piquetage que le législateur a adopté l'article 109.1 C.t. (*Syndicat des professionnelles...*, 2018 : paragr. 81 et 82, c'est nous qui soulignons).

Or, c'est un euphémisme de dire que les technologies ont changé depuis cette époque, créant des enjeux majeurs relatifs à l'application des dispositions concernées. Voyons pourquoi.

Ce que lesdites dispositions interdisent, c'est notamment :

D'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out (Québec, 2024b : art. 109.1 b, c'est nous qui soulignons).

Qu'arrive-t-il si l'employeur embauche une personne travaillant pour un autre employeur, pour effectuer du travail fait par une salariée ou un salarié en grève ou en lock-out, et que le travail en question est réalisé ailleurs que dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré? La question ne se posait pas avant l'ère numérique, soit à l'époque de l'adoption des dispositions précitées. Il était très ardu pour un employeur, voire impossible, de déménager ses installations. Mais avec les technologies comme Internet et le courrier électronique, le travail à distance devient particulièrement aisé.

Nous l'avons d'ailleurs vécu au Québec, et ce fut douloureux pour plusieurs travailleuses et travailleurs, privés de leur gagne-pain pendant de longs mois sans que l'employeur en soit affecté de quelque façon que ce soit.

Ainsi, entre 2007 et 2011, le Québec a connu deux lock-out de longue durée au *Journal de Québec*, puis au *Journal de Montréal*. Le premier, de 2007 à 2008, a

duré 15 mois (Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), 2012). Le second, 764 jours exactement, soit plus de 2 ans et 1 mois (Lévesque, 2019). La raison en est simple : au cours des deux conflits, Québecor, le propriétaire des journaux, a eu recours à divers moyens pour maintenir la production, et tout particulièrement à l'utilisation de personnes salariées pour effectuer le travail du personnel en lock-out (Québec. Assemblée nationale, 2011⁴). Les journaux ont continué d'être publiés comme si de rien n'était, car le produit du travail était entièrement acheminé par voie électronique.

Bien que la Commission des relations du travail (CRT) soit arrivée à la conclusion que l'employeur avait enfreint les dispositions anti-briseurs de grève, la décision a été cassée en 2009 par la Cour supérieure. Cette dernière a interprété la notion d'« établissement » de manière très restrictive, en la ramenant à l'adresse physique qui apparaît sur le certificat d'accréditation. La Cour d'appel a maintenu l'interprétation de la Cour supérieure et, finalement, la Cour suprême du Canada a refusé d'entendre la cause. Conséquemment, depuis 2009, la portée de la notion d'« établissement » est restée très étroite, et les employeurs, durant une grève ou un lock-out, peuvent tout simplement contourner l'application des dispositions anti-briseurs de grève en continuant de faire exécuter la production ailleurs que dans l'« établissement » où elle s'effectuerait en temps normal.

En 2021, en pleine pandémie, le vent tourne. Dans *Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.* (2021), le syndicat conteste la décision de l'employeur de faire exécuter par une salariée le travail normalement fait par les travailleuses et travailleurs en lock-out. La salariée concernée n'exécute pas le travail dans l'« établissement », mais en télétravail.

Dans sa décision, le juge administratif du Tribunal administratif du travail (TAT), Pierre-Étienne Morand, écrit ce qui suit :

[140] [...] le déploiement à très grande échelle du télétravail amène le Tribunal à s'interroger à nouveau sur le sens et la portée du terme « *établissement* » qu'on retrouve à l'article 109.1 du Code. [...]

[146] La notion d'« *établissement* » ne saurait être imperméable à ce phénomène omniprésent, d'où l'importance et la nécessité d'en adopter une interprétation contextuelle et dynamique. [...]

[149] C'est la nature même du télétravail et son déploiement à très grande échelle dans le monde du travail, qui forcent à reconnaître que la notion d'« *établissement* » peut s'entendre non seulement du lieu strictement physique où les salariés fournissent leur prestation de travail, mais aussi des

⁴ Cette publication fait part des détails entourant ces deux lock-out et de tout le cheminement juridique qui a suivi.

lieux où cet « établissement » se déploie même virtuellement et d'où les salariés exécutent leur travail, et ce, au-delà des « frontières traditionnelles » de l'« *établissement* ».

[150] Ainsi, dans la mesure où l'« *établissement* » de l'Employeur se déploie pour permettre l'exécution du travail par des salariés en télétravail à partir de leur domicile et sous l'autorité de l'Employeur, au même titre que s'ils s'étaient trouvés à l'usine de Joliette, il convient de retenir que ces salariés exécutent leur travail dans l'« *établissement* » (*Unifor...*, 2021).

Or, le débat est reparti de plus belle, car la décision du juge Morand a fait l'objet d'un pourvoi à la Cour supérieure, dans *Groupe CRH Canada inc. et Julie Racicot c. Tribunal administratif du travail et Unifor, section locale 177*. La décision a été rendue en janvier 2023.

Citons le juge Cullen qui a rendu cette décision

[91] [...] il appert que la nouvelle portée du mot « établissement » retenue par le juge administratif assimile le lieu où le lock-out a été déclaré à la résidence d'une salariée en télétravail qui ne fait pas partie de l'unité de négociation en lock-out, ce qui, avec égards, n'est ni rationnel ni logique.

[92] L'élargissement ainsi retenu du mot « établissement » au sens de l'article 109.1 *C.t.* est incompatible avec sa portée en matière d'accréditation (tel qu'il est identifié sur la décision d'accréditation et dans les avis de lock-out) et il crée une dichotomie à cet égard (*Groupe...*, 2023).

Plus loin, le juge écrit ceci : « Une telle démarche législative incombe plutôt au législateur, entre autres, par souci de cohérence législative. » (*Groupe...*, 2023, c'est nous qui soulignons)

Nous voici donc de retour à la case départ, et ce, même si la décision du juge Cullen précitée fait l'objet d'une contestation devant la Cour d'appel. Nous osons poser l'hypothèse que, peu importe la décision de la Cour d'appel, elle sera portée en appel à la Cour suprême. Le flou juridique autour de la notion d'établissement, au sens de l'article 109.1 du *Code du travail*, pourrait durer encore longtemps.

Rappelons les objectifs d'une telle disposition :

- Équilibrer le rapport de force entre les deux parties;
- Éviter de faire traîner en longueur des conflits de travail, car, en privant les deux parties de leur gagne-pain, on les force à trouver un règlement dans les meilleurs délais;
- Éviter les affrontements en lien avec la provocation qu'entraîne l'embauche de briseurs de grève.

En clair, **maintenir la paix industrielle**.

Nous sommes en accord sur un point avec le juge Cullen. Il en revient au législateur de changer l'interprétation à donner au mot « établissement ». C'est la voie que nous préconisons.

Il est intéressant de noter qu'en 2023, le gouvernement libéral de Justin Trudeau a amendé le *Code canadien du travail* en y incluant des dispositions interdisant l'utilisation des travailleuses et travailleurs de remplacement⁵. Il va de soi que la loi ne s'applique qu'aux travailleuses et travailleurs exerçant dans les entreprises de juridiction fédérale.

L'intérêt des dispositions adoptées dans le Code canadien réside dans le fait qu'elles sont rédigées de manière large et ne s'arrêtent pas à la définition d'un « lieu de travail ». Elles englobent toute personne qui exécute habituellement ses tâches **à un autre endroit que celui où se déroule la grève et le lock-out**. Nous reproduisons ici une partie du texte en question :

[...] il est interdit à tout employeur ou à quiconque agit pour son compte d'utiliser, pour l'exécution de la totalité ou d'une partie des tâches d'un employé de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie, les services des personnes suivantes :

- a) **tout employé** qui a été engagé après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné ou toute personne qui occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail et qui a été engagée après cette date;
- b) **tout entrepreneur**, autre qu'un entrepreneur dépendant, ou **tout employé d'un autre employeur**;
- c) tout employé qui travaille habituellement **dans un lieu de travail autre que celui où se déroule la grève ou le lock-out** ou qui a été transféré dans le lieu de travail où se déroule la grève ou le lock-out après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné;
- d) **tout bénévole**, étudiant ou **membre du public**.

Avec de telles dispositions, on s'assure qu'un employeur ne peut faire exécuter le travail habituellement fait par une personne en grève ou en lock-out, et ce, peu

⁵ Le terme « travailleur de remplacement » est utilisé dans le *Code canadien du travail* pour désigner des briseurs de grève.

importe le lieu où se trouve cette tierce personne. Ce faisant, l'employeur n'a pas le loisir de laisser trainer en longueur un conflit de travail et de menacer la paix industrielle, simplement par le fait qu'il peut continuer à assurer la production du bien ou du service qui serait normalement interrompue par l'arrêt de travail. Il en va de la dignité des travailleuses et travailleurs et, surtout, du maintien de la paix industrielle et de la diminution des conflits de travail.

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

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?

L'état actuel du droit du travail ne permet pas de protéger les personnes travaillant pour une plateforme numérique comme Uber en raison du flou entourant le statut de la personne qui offre ses services et de la nature même de la plateforme numérique. Cette dernière place en relation un client qui veut obtenir un service (livraison ou transport de personnes) et une personne qui offre ses services. On pourrait considérer que la personne est libre d'offrir ou non ses services et donc, que son statut se rapproche davantage de celui des travailleuses et travailleurs autonomes. Or, l'entité qui gère la plateforme détermine plusieurs aspects de la relation entre le client et la travailleuse ou le travailleur. En plus d'évaluer son assiduité au travail et la qualité de ses interactions avec le client, elle peut même supprimer son compte, si elle juge qu'elle n'a pas assez de disponibilité, ce qui équivaut à un congédiement. On se rapproche clairement d'une relation employeur-salarié, sans les protections claires associées au statut de la personne salariée en vertu de la LNT.

Nous suggérons une modification de la LNT pour faire en sorte que le statut de salarié soit **présumé**, dès que la personne offre sa disponibilité sur la plateforme. Il appartiendrait aux personnes qui gèrent l'application de la plateforme de démontrer que les conditions dans lesquelles se fait la prestation de travail n'est pas du travail salarié au sens de la Loi.

Recommandation 8

La CSQ recommande de modifier le *Code du travail* afin d'introduire une nouvelle disposition anti-briseurs de grève. Une telle disposition doit interdire à un employeur l'utilisation de toute personne, quel que soit le lieu ou par quelque moyen que ce soit, afin de faire exécuter, en tout ou en partie, le travail habituellement fait par les travailleuses et travailleurs en grève ou en lock-out.

Cela permettrait aux travailleuses et travailleurs de plateformes d'avoir une protection minimale et les avantages prévus à la LNT.

Notons que l'Espagne a utilisé une approche similaire et que l'Union européenne (UE) a présenté une proposition voulant que la plateforme soit considérée comme un employeur, si elle satisfait à au moins deux conditions dans une liste qui comprend notamment : l'imposition d'un horaire ou des périodes d'absence, l'acceptation ou le refus d'une tâche, la fixation de règles en matière d'apparence, de conduite à l'égard du client ou d'une limite imposée à la possibilité de se constituer une clientèle (CEST, 2023 : 60-61).

Plus près de chez nous, l'Ontario a adopté la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques*, qui fait en sorte que ces personnes obtiennent le salaire minimum, une période de paie régulière et aussi certaines informations sur le fonctionnement de la plateforme. C'est un bon pas en avant, mais nous croyons qu'en la matière, ce qui est proposé en Europe va plus loin. À cette proposition, nous greffons la présomption du statut de salarié, qui donne alors des droits plus étendus.

Considérant ce qui précède, la CSQ fait la recommandation suivante :

Recommandation 9

La CSQ recommande de modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) de manière à établir qu'une personne offrant ses services à une plateforme numérique est présumée avoir un statut de personne salariée conformément à l'article 1, alinéa 10, de la LNT.

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?

Les publications récentes sur la surveillance électronique permettent de constater l'ampleur de l'offre de logiciels et d'applications permettant la surveillance à distance de la prestation de travail. Cela pose des enjeux considérables, non seulement sur la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs, mais aussi sur le respect de leurs droits fondamentaux, tels que le droit à des conditions de travail raisonnables (Québec, 2024a : art. 46) et au respect de leur vie privée et de leur dignité (Québec, 2024a : art. 4 et 5).

Et cela, parce que ces technologies permettent d'exercer un contrôle beaucoup plus serré et intrusif de la prestation de travail, et même d'évaluer la productivité (Massé-Lacoste et Grenon, 2022).

Impacts de la surveillance électronique sur les travailleuses et les travailleurs

En 2023-2024, une étude réalisée par le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et HEC Montréal, en partenariat avec la CSQ, la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a porté sur la surveillance électronique au Québec (Ollier-Malaterre et autres, 2025a) (Ollier-Malaterre et autres, 2025b). Cette recherche avait pour but de documenter le phénomène de la surveillance électronique au travail et d'analyser la perception des travailleuses et travailleurs quant aux technologies de surveillance.

Près de 795 personnes ont participé à l'enquête dans plusieurs secteurs d'activité économique. Les principaux constats des personnes répondantes sont les suivants :

- La surveillance est très présente. Soulignons que 82 % d'entre elles déclarent au moins une technologie de surveillance, dont 71 % déclarent que cette surveillance se fait par le biais de leur ordinateur de travail.
- Elles sont 30 % à se dire **constamment surveillées**.
- Elles sont entre 25 % et 30 % à préciser que cette surveillance se fait directement par caméra ou encore au moyen de leurs courriels ou de la visioconférence.
- Entre 10 % et 20 % stipulent être géolocalisées dans le cadre de leur travail, que leurs appels sont écoutés ou encore que leur ordinateur capte leurs mouvements ou prend des photos, voire fait de la surveillance d'écran en temps réel.

Bien que près du tiers des personnes répondantes estiment qu'il peut y avoir des raisons légitimes pour pratiquer une telle surveillance (sécurité des infrastructures informatiques, amélioration de l'organisation du travail et la prévention des abus), une forte majorité estime qu'il s'agit davantage de mesures de contrôle ou visant uniquement à augmenter la productivité. Ainsi, à peine 3 à 4 % des personnes répondantes jugent que cette surveillance est transparente et légitime.

Les inquiétudes les plus fréquentes concernent l'utilisation des données récoltées, le caractère intrusif des outils utilisés, le manque de transparence, l'atteinte à la vie privée et l'application variable de ces outils par les gestionnaires.

Les effets constatés sont importants : autocensure, climat de peur, sensation d'oppression, comportement de protection, dégradation du climat de travail et rupture du lien de confiance avec l'employeur. Il en va de même sur le plan des états émotionnels. Plusieurs ont soulevé le fait de se sentir mal à l'aise, d'être abusés, ou d'éprouver de l'indignation.

D'autres études soulèvent des conséquences majeures et nocives de la surveillance. Signalons des risques importants de mauvais jugement de la qualité de la prestation de travail, alors que les informations captées sont parcellaires et ne sont pas replacées dans leur contexte (Satariano, 2020; Lockwood et Nath, 2020).

Citons également des études recensées dans l'excellent ouvrage consacré à la surveillance électronique publié en 2022 dans la collection *Développements récents en droit du travail* (Massé-Lacoste et Grenon, 2022 : 8) qui font ressortir que la surveillance électronique induit une tension chez les personnes et une baisse de la satisfaction au travail, ce qui peut les conduire à quitter leur emploi. Les auteures signalent aussi une détérioration du climat de travail, et des comportements déviants de détournement pour éviter la surveillance ou la contrecarrer, ce qui s'avère, somme toute, peu productif pour les employeurs.

Bref, la surveillance électronique a beaucoup d'effets négatifs, et voilà sans doute pourquoi l'Organisation internationale du travail (OIT) (2020) ne recommande pas l'utilisation des logiciels de surveillance, pas plus que l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec qu'il convient d'ailleurs de citer ici :

32 % des travailleurs disent être soumis à des technologies de surveillance en contexte de télétravail. Elles ne sont cependant pas sans conséquence, alors que 40 % sont d'avis qu'elles augmentent le niveau de stress. Les organisations ont recours à ces systèmes afin notamment d'éviter les abus des employés, de maintenir la productivité et d'assurer la sécurité et la confidentialité de l'information (Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, 2021).

L'Ordre ne voit pas cette surveillance d'un bon œil. « Cette pratique nous apparaît aller à l'encontre de l'instauration d'un climat de confiance et d'autonomie [...]. Nous estimons qu'il est préférable de faire preuve de confiance à cet égard et le cas échéant, gérer l'exception. » (Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, 2021, c'est nous qui soulignons)

Terminons en rappelant que ces enjeux ont été clairement identifiés dans le rapport de la CEST (2023 : 44). Les auteurs ont identifié les risques liés à la qualité du dialogue social, facteur important s'il en est un pour s'assurer d'une motivation et d'un engagement du personnel.

On comprend donc que notre première ligne de défense, à ce stade, serait de restreindre très fortement la surveillance. Mais avant de sauter à ces conclusions, avons-nous au Québec des dispositions légales qui encadrent les pratiques de surveillance de la prestation de travail? Si oui, comment les tribunaux ont-ils traduit cela dans la jurisprudence?

Dispositions législatives

Plusieurs textes de loi ont pour effet de limiter les pouvoirs de l'employeur relativement à la surveillance du personnel par des moyens technologiques et à distance. Il y a évidemment la *Charte des droits et libertés de la personne* (Québec, 2024a) qui confère le droit à des conditions de travail raisonnables, de même qu'au respect de la vie privée et de la dignité. Le Code civil vise aussi le respect de la vie privée. Il faut également ajouter la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, récemment modifiée, visant la protection des renseignements personnels, plus communément appelée loi 25. Une loi similaire protège les renseignements personnels des employées et employés du secteur public.

Ces protections sont-elles suffisantes? Une publication, que nous avons précédemment citée, brosse un portrait complet de ces protections légales, de la jurisprudence liée à ces dernières, mais surtout, des zones grises qui peuvent être exploitées par des employeurs et qui pourraient conduire aux effets négatifs précédemment mentionnés.

Par exemple, s'il est reconnu qu'un employeur se verra interdire de pointer en permanence une caméra pour suivre la prestation de travail de son personnel en continu, c'est moins clair si la surveillance vise les courriels expédiés par son personnel par le biais d'une surveillance aléatoire de tous les postes de travail, dans la mesure où les employées et employés ont été informés de cette surveillance.

Par ailleurs, un passage du rapport de la CEST mérite d'être reproduit ici :

Cependant, il semble y avoir un décalage important, dans la jurisprudence, entre les attentes du public et les décisions relatives à cet équilibre. On observe en effet une tendance des juges administratifs et des tribunaux à « être beaucoup plus permissifs en matière de surveillance, en se basant sur des hypothèses sur le degré d'intrusion "raisonnable" qui sont plus indulgentes que l'opinion publique dominante » (CEST, 2023 : 49).

Il y a donc un décalage entre l'interprétation faite par les tribunaux des textes de loi encadrant la surveillance des employées et employés et l'acceptabilité sociale de l'utilisation des technologies de surveillance.

Conséquemment, en raison de ce qui précède, la CSQ juge qu'il est préférable, malgré les dispositions légales déjà existantes, de donner un tour de vis important pour encadrer davantage la surveillance électronique à distance des travailleuses et travailleurs, ramener la confiance des milieux de travail à cet égard et, comme le mentionne l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, gérer l'exception.

Recommandation 10

La CSQ recommande de modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) afin d'y introduire une disposition générale interdisant aux employeurs l'utilisation de toute forme de technologie de surveillance électronique à distance pour surveiller leur personnel, sauf dans les situations d'exception suivantes :

- L'employeur a un motif très sérieux de le faire, en lien avec un objectif autre que la simple évaluation de la performance ou de la productivité du personnel.
- L'employeur n'avait plus d'autres moyens à sa disposition compte tenu des objectifs qu'il avait à atteindre.
- L'employeur utilise le moyen le moins intrusif possible lorsqu'il n'a pas d'autres possibilités à sa disposition.

Surveillance augmentée par l'analyse des données massives

Finalement, la surveillance des travailleuses et travailleurs peut être augmentée par la puissance de l'IA dans le traitement des données. Les enquêtes effectuées par la CSQ dans le passé ont démontré que la saisie statistique accroît considérablement le fardeau administratif de nombreux emplois. Le déploiement de l'IA ne fera qu'accélérer ce phénomène, puisque celle-ci bénéficie de l'accès massif aux données et du décloisonnement des bases de données. Sans remettre en cause les avancées technologiques ainsi générées, nos membres et nos syndicats déplorent le manque de transparence quant à l'utilité finale de l'accumulation de données dans l'organisation du travail.

Les données saisies à des fins d'amélioration de la qualité des services rendus ou d'efficacité organisationnelle peuvent être utilisées, dans un second temps, pour la surveillance de la personne employée, à son insu. Pour assurer cette transparence, la CSQ croit que la personne employée doit être dûment informée, dès que des données sont collectées pour prendre une décision la concernant.

Recommandation 11

La CSQ recommande que l'employeur ait l'obligation d'informer la personne employée dès la collecte de données la concernant et pouvant faire l'objet d'une décision automatisée. Ainsi, la CSQ est d'accord avec la voie proposée par la Commission de l'éthique en science et en technologie (CEST) (2023 : 41) de modifier les dispositions de la loi 25 afin que l'obligation d'informer la personne employée soit effective, non pas au moment de communiquer la décision, mais bien au moment de la collecte de données.

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

Encadrement général de l'intelligence artificielle

Les systèmes d'intelligence artificielle (SIA) sont désormais présents dans toutes les sphères de la société. Les technologies de l'information ne sont plus utilisées uniquement à des fins de traitement, de calculs ou d'analyse de données. Les technologies informatiques peuvent traiter des quantités astronomiques de données, qui dépassent largement la portée de ce qu'un être humain utilise pour poser des diagnostics et prescrire des actions. Les nouvelles technologies peuvent désormais accomplir de manière automatisée des fonctions de gestion autrefois réservées à des êtres humains, c'est ce qu'il est maintenant convenu d'appeler « la gestion algorithmique » (Pasquier et autres, 2023).

Avec l'apparition de l'IA générative et des grands modèles de langage, il est possible de générer facilement du langage, du son ou de l'image de synthèse, qu'hier encore seuls les humains étaient en mesure de produire. Les enjeux éthiques se multiplient dès lors qu'il devient possible de générer une masse de contenu dans l'immédiateté, sans autre aptitude que l'utilisation simple de logiciels commerciaux. Quelle est désormais la valeur de la formation scolaire, spécialisée ou professionnelle? Comment distinguer le langage généré par des modèles probabilistes, sans égards au sens et à la véracité du contenu, du langage ayant traversé une évaluation rigoureuse comme celle de la science? Ou bien, comment reconnaître et rémunérer le travail des personnes identifiées comme « expertes », qu'elles soient techniciennes ou professionnelles, et même le travail des personnes « talentueuses », comme les artistes? Finalement, comment éviter que ces outils entraînent la propagation incontrôlable de contenu erroné, diffamatoire, discriminatoire ou haineux?

Les enjeux liés au recours à l'IA et à la gestion algorithmique dépassent de loin la seule sphère du travail. Sans réduire la responsabilité individuelle des personnes ou des entreprises utilisatrices, les compagnies qui conçoivent et commercialisent ces outils ont une lourde responsabilité quant à l'incidence de ceux-ci. De plus, puisque l'IA a désormais des répercussions sur tous les domaines, l'adoption de cadres réglementaires disparates et inégaux, selon les sensibilités et les besoins de chaque acteur, nuirait à la cohérence de ce nécessaire encadrement.

Le Conseil de l'innovation du Québec propose l'adoption d'une loi-cadre québécoise sur l'intelligence artificielle (IA). Cette législation servirait de référence pour l'ensemble de la société québécoise, en établissant les rôles et les responsabilités des entités publiques, des entreprises et des particuliers dans l'intégration de l'IA. Ainsi, l'État québécois devrait pouvoir assurer un encadrement cohérent pour l'ensemble des domaines dans son champ de compétences. Bien que nous appuyions la présente démarche du ministre du Travail de revoir les lois

sous sa gouverne, nous croyons que le gouvernement du Québec doit adopter une démarche qui englobe l'ensemble des ministères. Le public pourra ainsi compter sur une approche et des balises cohérentes entre les différents domaines de la société : santé, éducation, justice ou travail.

Cette loi-cadre devrait aussi créer une Autorité de l'intelligence artificielle, un organisme indépendant similaire à l'Autorité des marchés financiers ou à l'Office des professions. Cette entité établirait un système de sanctions logiques et équitables qui tiendrait compte des rôles et des responsabilités différentes des entreprises impliquées dans la conception et la vente, ou encore des entreprises et des individus utilisateurs.

Recommandation 12

La CSQ revendique, à l'instar du Conseil de l'innovation du Québec (2024), une loi-cadre québécoise sur l'intelligence artificielle qui permettrait d'identifier les rôles et responsabilités des organismes publics, des entreprises et des particuliers dans le déploiement de l'IA.

La CSQ recommande que cette loi-cadre institue une Autorité de l'intelligence artificielle (un organisme indépendant similaire à l'Autorité des marchés financiers ou à l'Office des professions du Québec) qui aurait le mandat d'émettre des recommandations, de surveiller et d'auditer les entreprises conceptrices et leurs produits, ainsi que d'élaborer un cadre de sanction à l'encontre des mauvaises utilisations de l'IA.

Normalisation et certification

La fiabilité des agents d'IA varie considérablement, surtout pour les résultats des agents conversationnels. Bien que les entreprises mettent de l'avant la performance de leurs produits, il manque de critères clairs permettant d'évaluer la qualité de ces derniers et de vérifier leurs affirmations.

Un défi majeur réside dans le manque de transparence sur les algorithmes et les données utilisées pour entraîner ces agents. Sans accès à cette information, il est difficile pour les utilisatrices et utilisateurs et les expertes et experts indépendants d'évaluer la précision et l'impartialité des réponses fournies par les agents d'IA. De plus, les biais présents dans les données d'entraînement peuvent se traduire par des réponses tendancieuses, ce qui pose des problèmes éthiques et pratiques.

L'intelligence artificielle tire sa principale force de sa capacité à effectuer une analyse extrêmement détaillée à partir du traitement de vastes quantités de données hétérogènes. Pour ce faire, elle s'appuie sur des réseaux de neurones dont les mécanismes échappent souvent à la compréhension, tant des personnes

qui utilisent le SIA que de celles qui le conçoivent. Ce phénomène est connu sous le nom d'« effet boîte noire ».

Pour résoudre ces problèmes, il est essentiel de développer des normes et des protocoles d'évaluation robustes. Cela pourrait inclure des tests indépendants effectués par des tiers, ainsi que des audits réguliers des systèmes d'IA. En outre, encourager les entreprises à publier des rapports de transparence détaillant leurs méthodes d'entraînement et les sources de leurs données pourrait aider à instaurer une plus grande confiance dans les technologies d'IA.

Recommandation 13

La CSQ appuie la recommandation formulée par la Commission de l'éthique en science et en technologie (CEST, 2023) afin que le Bureau de normalisation du Québec identifie des moyens de certifier la qualité des outils d'intelligence artificielle (IA) qui font l'objet d'une commercialisation pour les entreprises et le grand public.

Droit à la décision humaine

La gestion des ressources humaines s'est complexifiée avec l'avancée de nos sociétés. Il est tentant pour les employeurs d'effectuer de l'optimisation à travers la gestion algorithmique et de faire ainsi l'économie de personnel de gestion. La question de la responsabilité, en cas d'erreurs ou de décisions préjudiciables prises par des systèmes d'IA, est un problème réel et insoluble. Il est donc essentiel qu'un être humain soit responsable des décisions qui touchent directement une travailleuse ou un travailleur, lorsque cela concerne son embauche, sa rémunération, son avancement, ses sanctions disciplinaires ou ses conditions de travail.

Dans le cadre des réflexions en cours sur les lois du travail, nous considérons qu'il est essentiel de faire en sorte que toute décision d'un employeur à l'égard d'une personne employée ne puisse pas être rendue par un système technologique automatisé.

Mais ce qui est bon pour les relations du travail l'est également pour la vie en société. La CSQ juge également essentiel d'établir un droit à la décision humaine pour éviter des dérives potentielles d'un envahissement de l'IA dans le champ décisionnel qui touche les droits de la personne. Elle en appelle à une réflexion de société afin que le corpus supralégislatif québécois soit modifié en ce sens, que ce soit par le Code civil ou par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Recommandation 14

La CSQ recommande de modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en y introduisant une disposition garantissant à toute personne salariée un droit à la décision humaine et que toute décision d'un employeur à l'égard d'une personne employée ne puisse être rendue par un système technologique automatisé.

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

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

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

Autonomie professionnelle

Les promoteurs de l'IA promettent l'élimination de plusieurs tâches intellectuelles pénibles ou répétitives, comme la confection d'horaire, la répartition de tâches et de ressources, ou l'analyse et la saisie de données. Avec l'IA générative, les promesses sont encore plus hautes, alors que les systèmes d'IA deviennent assez performants pour générer du contenu audiovisuel, reformuler et corriger du texte, produire des traductions et interagir avec la clientèle. Certains métiers disparaîtront ou seront transformés par les SIA, tandis que de nouveaux métiers apparaîtront, comme celui d'ingénieur de requête. Au Québec, environ 810 000 emplois, soit 18 % de la main-d'œuvre, seraient ainsi vulnérables au déploiement de l'IA (Migneault, 2025).

Toutefois, les répercussions de l'IA dans le monde du travail sont beaucoup plus larges et complexes que la question de l'automatisation et de la perte d'emplois. Dans le milieu de l'éducation, l'arrivée des outils d'intelligence artificielle affecte principalement le rythme et la nature des « tâches », tout comme la frontière des tâches entre divers corps d'emploi, plutôt que les « emplois » eux-mêmes. Ainsi, les attentes créées par les promoteurs de ces technologies se confrontent à leurs effets réels souvent imprévisibles.

Par exemple, au cours des dernières années, des enseignantes et enseignants affiliés à la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ) ont expérimenté un logiciel innovant de correction d'épreuves en français. Ce logiciel

permet l'évaluation automatisée des élèves à partir d'une grille de pointage prédéterminé par l'enseignante ou l'enseignant. Il peut même numériser l'écriture manuscrite et permet la caractérisation des élèves selon leurs difficultés d'apprentissage.

Dans cet exemple, il y a un gain indéniable de temps consacré à la correction, qui est souvent une tâche fastidieuse. Cela permet de dégager du temps pour la préparation de contenu de cours ou pour le suivi personnalisé des élèves. Par contre, l'utilisation de la correction automatisée ne va pas de soi. Le temps investi par les enseignantes et enseignants dans l'apprentissage et l'utilisation adéquate du logiciel varie d'une personne à l'autre, et il faut y ajouter le temps dévolu à identifier les failles et les limites du logiciel lui-même. Ensuite, une utilisation hâtive et routinière de la correction automatisée peut entraîner une méconnaissance des élèves. La correction, en réalité, est une manière pour la personne enseignante de connaître l'élève et de communiquer avec cette dernière ou ce dernier.

La ligne est mince entre la facilitation de la tâche et la déprofessionnalisation de l'enseignement. Parmi les membres de la CSQ, plusieurs s'inquiètent du danger de devenir des automates ou des techniciennes ou techniciens appliquant des décisions ou des opérations dictées par l'IA. Les systèmes technologiques qui induisent des décisions pédagogiques imposent la prudence.

La CSQ appelle les employeurs et le gouvernement à respecter l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants. L'utilisation de l'IA doit répondre à « l'intention pédagogique » de ces derniers (Conseil supérieur de l'éducation et CEST, 2024; Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 2024). En somme, les instruments utilisés en IA sont des outils et doivent le demeurer. Ce sont donc des moyens dont disposent les enseignantes et enseignants pour accomplir leur tâche, mais dont le recours relève du jugement professionnel de chacune et chacun d'entre eux. Les personnes enseignantes sont les plus aptes à choisir les outils qui leur conviennent, que ce soit à titre d'aide à la tâche ou d'aide aux élèves.

Un autre exemple d'implantation récente de l'IA dans les services publics, notamment en éducation et en santé, est celui des logiciels prédictifs. Grâce à leurs capacités de calculs et aux décloisonnements des données concernant des individus, les systèmes d'IA peuvent prédire de manière précoce des troubles d'apprentissage ou de santé. Dans le milieu scolaire, par exemple, un nombre grandissant de centres de services utilisent Dalia, un logiciel qui identifie de manière précoce les élèves qui présentent un risque de décrochage scolaire ou de difficultés d'apprentissage. Cet outil semble d'emblée efficace pour mieux cibler les ressources restreintes que l'équipe-école se doit d'offrir à une ou un élève à risque.

Pourtant, des risques de préjugés et de biais cognitifs demeurent. Le personnel doit éviter l'effet Pygmalion qui veut que, plus on croit en la réussite ou en l'échec de l'élève, plus il y ait de chances que cela se produise. Ce recours technologique peut aussi entraîner des inquiétudes et des réticences pour le personnel professionnel quant à l'effet boîte noire de l'introduction des logiciels prédictifs en éducation. Est-ce qu'une professionnelle devra répondre des constats déterminés par les calculs probabilistes de l'IA, et ce, sans aucune explication des mécanismes à l'origine des résultats? Comment assurer la confiance envers les interventions professionnelles si le diagnostic n'est pas complètement explicable à travers une relation humaine porteuse de sens?

La Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ) regroupe 17 corps d'emplois différents offrant des services directs à l'élève. Chaque service professionnel doit être bien compris et reconnu par l'élève lui-même et par ses parents, mais aussi par la direction et les autres corps d'emploi. La transparence dans l'utilisation de l'IA est essentielle pour construire et maintenir la confiance entre chacune des parties prenantes.

Dans ce dernier exemple encore, le respect de l'autonomie professionnelle peut servir de rempart aux risques que des décisions automatisées remplacent des décisions humaines.

Recommandation 15

La CSQ recommande que le ministère du Travail, en collaboration avec les parties prenantes du système professionnel québécois, mette en place un cadre garantissant la préservation de la responsabilité et de l'autonomie professionnelle lors de l'intégration des systèmes d'intelligence artificielle dans leurs pratiques.

Rythme du travail

Au début de la présente section, nous mentionnions la place grandissante qu'occupe la gestion algorithmique sur les lieux de travail. Nous croyons essentiel de ne pas laisser les technologies informatiques dicter le rythme et la nature du travail, mais de replacer l'humain au centre des décisions et la justice sociale comme cible des objectifs. La comparaison que nous pourrions faire ici est celle de la révolution industrielle, lors de laquelle l'implantation des machines à propulsion thermique dictait les manœuvres des ouvriers et des ouvrières. Aujourd'hui, les technologies numériques pénètrent la quasi-totalité des sphères sociales et tous les secteurs de l'économie.

L'IA rend aujourd'hui possible une prise de décision rapide, tout comme l'optimisation des processus de travail. Il peut en résulter une intensification du rythme du travail et une augmentation de la pression sur les travailleuses et travailleurs pour atteindre les objectifs de l'employeur.

Les modules d'IA tendent à multiplier le nombre de communications et de requêtes diverses que reçoit la travailleuse ou le travailleur, dans un contexte où l'hyperconnectivité brouille la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée. Tout cela arrive au moment où de nombreux drapeaux rouges se lèvent sur les effets négatifs du temps d'écran et des communications numériques sur la santé mentale. Dans les réseaux sociaux numériques, largement tributaires des algorithmes de l'IA dans leur fonctionnement, les individus sont soumis à l'angoisse de la performance et de la présence continue. Nous pouvons observer la similitude avec l'hyperconnectivité des travailleuses et travailleurs au réseau de communication de leur employeur.

Nous croyons utile de réitérer ici la recommandation n° 5 que nous faisons dans la section précédente concernant le droit à la déconnexion.

Payer pour travailler

Les enquêtes que nous avons effectuées parmi les membres de la CSQ indiquent que 90 % des personnes répondantes sont favorables à l'utilisation des outils numériques. L'augmentation de l'utilisation des outils numériques dans la vie privée démontre aussi le caractère incontournable des technologies et de leur adoption.

Nos enquêtes dénotent cependant que les travailleuses et travailleurs utilisent souvent leurs propres outils technologiques, à leurs frais, qu'il s'agisse des appareils ou des logiciels d'application. Depuis l'apparition des applications d'IA génératives fortes, comme ChatGPT, cette tendance ne fait que s'alourdir, puisque les applications permettent d'accomplir à la fois des tâches personnelles et professionnelles. Par exemple, il y a de fortes probabilités que les comptes et les abonnements personnels soient utilisés pour l'accomplissement de tâches sur le temps de travail. La multiplication rapide des applications issues de l'IA augmente le risque de faire porter sur la personne salariée le fardeau des dépenses liées aux technologies.

Travail atypique

L'essor de l'intelligence artificielle (IA) pose également un risque notable pour l'augmentation du travail atypique. Les plateformes numériques et les applications basées sur l'IA permettent de connecter rapidement les travailleuses et travailleurs indépendants, les pigistes et les employées et employés temporaires avec les employeurs, tout en recrutant des personnes aux compétences spécifiques pour

des projets ponctuels. Cependant, cette flexibilité et cette accessibilité accrues peuvent entraîner une plus grande précarisation des conditions de travail. Les travailleuses et travailleurs atypiques, souvent privés de protections sociales et des droits habituels liés au travail, pourraient devoir utiliser leurs propres ressources technologiques pour accomplir les tâches demandées. Cette tendance n'est pas propre à l'entreprise privée, mais touche largement le secteur public et le milieu communautaire.

Cette situation perpétue les iniquités de traitement entre les catégories de travailleuses et travailleurs à plusieurs égards. La CSQ souligne l'importance de règlementer ces pratiques pour garantir une rémunération équitable et des conditions de travail décentes pour tous les types de travailleuses et travailleurs, indépendamment de leur statut. Elle rappelle que peu de mesures ont été adoptées en ce sens par le gouvernement du Québec depuis la parution du rapport Bernier, en 2003.

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

Dialogue social dans le changement technologique

En parallèle de la plus récente rencontre du G7 se tenaient également les rencontres des organisations de gens d'affaires de ces pays (B7) et des organisations syndicales (L7), dont la CSQ fait partie. À cette occasion, une déclaration commune du L7 et du B7 a souligné l'importance cruciale du dialogue social pour encadrer l'intégration de l'intelligence artificielle dans les milieux de travail.

Ce dialogue doit permettre aux travailleuses et travailleurs, et aux personnes qui les représentent de participer activement aux décisions concernant les nouvelles technologies, afin de garantir que l'IA soit utilisée de manière éthique et bénéfique pour tous. Il est essentiel que les bénéfices produits par l'implantation de l'IA soient répartis de manière équitable, en assurant non seulement une amélioration de la productivité, mais aussi une qualité de vie accrue pour les employées et employés. Cela inclut la répartition des gains financiers issus de l'IA le long de la chaîne de production, mais également des avantages, tels que la réduction de la charge de travail, l'amélioration des conditions de travail et l'accès à des formations continues pour développer de nouvelles compétences. Faire bénéficier les travailleuses et travailleurs des gains issus de l'IA est la meilleure manière de faciliter l'adoption rapide des nouvelles technologies.

La collaboration entre les employeurs et les syndicats peut également permettre de mettre en place des mesures pour éviter les dérives potentielles de la surveillance

automatisée et garantir la transparence dans l'utilisation des données collectées. Cette approche coopérative est essentielle pour construire la confiance et assurer une utilisation responsable et juste de l'intelligence artificielle.

Le Québec doit saisir l'occasion d'œuvrer en ce sens. La CSQ propose d'engager les travailleuses et les travailleurs et leurs syndicats dans le développement des outils algorithmiques, ce qui ne peut qu'améliorer la qualité et l'acceptabilité de ces derniers.

Dans notre mémoire présenté à la CEST, en février 2020, nous mentionnions que plusieurs affirmations sur l'IA s'appuient sur des hypothèses et des scénarios. Nous faisons la recommandation de renforcer les efforts pour documenter la transformation du milieu du travail par les nouvelles technologies utilisant l'IA. Nous croyons qu'un effort de documentation de cette transformation technologique historique est toujours aussi crucial.

Dans certains métiers, le personnel syndiqué appréhende l'exigence de maîtrise des SIA qui risque de s'ajouter à des tâches de plus en plus hétéroclites et d'augmenter la charge de travail déjà lourde. Cela est d'autant plus risqué au regard des failles évidentes des grands modèles de langage dans la production de contenu. Paradoxalement, un besoin inusité émerge : celui que le personnel lui-même balise l'utilisation et effectue la validation des SIA.

Nous croyons que les instances tripartites, telles que le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, doivent être mises à contribution et collaborer avec les organismes de recherches pour documenter les transformations en cours.

Recommandation 16

La CSQ recommande de mandater le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour qu'un sous-comité permanent soit formé afin d'encadrer les changements technologiques et l'utilisation de l'IA dans l'ensemble des secteurs d'activité. De plus, le gouvernement devrait s'assurer que tout changement technologique et toute utilisation de l'IA sont faits dans une perspective paritaire, par une obligation aux employeurs à cet effet.

L'IA redéfinit les compétences requises. Certaines deviennent obsolètes alors que d'autres, souvent émergentes, sont valorisées. La formation est cruciale pour que les employés continuent d'offrir des services publics de qualité et adaptés à l'ère numérique.

Malgré cette évidence, le manque de formation est identifié constamment par le personnel syndiqué affilié à la CSQ comme le principal obstacle à l'adoption des nouvelles technologies. Rares sont les milieux de travail qui offrent un niveau de formation suffisant à l'acquisition de compétences numériques. Lors des enquêtes

effectuées à l'interne en 2019, la part du personnel syndiqué qui avait suivi 8 heures ou moins de formation en lien avec le numérique représentait 75 % du personnel issu du milieu de l'éducation et 70 % du personnel de la santé et des services sociaux.

Pour l'essentiel, la situation sur le terrain n'a pas changé depuis. Dans les faits, l'absence de politique de formation vigoureuse de la part de l'État québécois conduit à faire porter la responsabilité de la formation essentiellement sur les individus, en ajoutant informellement cette tâche à leur charge de travail ou en les obligeant à s'en acquitter sur leur temps personnel non rémunéré. Il est plus que temps d'obtenir un engagement gouvernemental fort en ce sens pour rehausser le niveau de formation sur le numérique dans tous les réseaux du secteur public ainsi que dans le milieu communautaire.

Dans son rapport, le Conseil de l'innovation du Québec (2024 : 36) recommande que la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) soit mandatée en ce sens. Plus précisément, le gouvernement devrait confier à la CPMT le mandat de faire de ce pôle un lieu de concertation démocratique et multipartite dédié à l'évaluation des impacts positifs et négatifs de l'IA, à l'élaboration de stratégies d'implantation, à la diffusion d'outils de soutien et à l'utilisation responsable de l'IA. Nous croyons que ce mandat devrait aussi inclure le soutien à la formation sur l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle. La CSQ soutient donc la création d'une telle instance de concertation sur l'IA à l'intérieur d'une institution québécoise déjà existante.

Conclusion

La mise à jour de nos lois du travail est un vaste chantier. Elle était déjà nécessaire lors de la publication du rapport Bernier en 2003. L'avènement du numérique à grande échelle, et surtout de l'IA, impose un important coup de barre. En ce sens, notre souhait est que le ministre du Travail mette en œuvre nos recommandations.

Par ailleurs, les conséquences potentielles du numérique et de l'IA sont telles, qu'il est impératif que cette modernisation de nos lois du travail se fasse de concert avec tous les acteurs du travail, et même de l'ensemble de nos secteurs d'activité, comme l'a bien précisé le Conseil de l'innovation dans son rapport. Nous réitérons donc notre invitation faite au ministre du Travail de travailler de concert avec les autres ministères concernés par le chantier du numérique, afin que l'ensemble de la société québécoise puisse bénéficier des avantages associés à la révolution numérique et en limiter au maximum les effets délétères potentiels.

La CSQ, en tant qu'acteur majeur dans les services publics et dans le monde du travail, répondra présente à toute invitation susceptible de faire évoluer la société québécoise dans le déploiement du numérique.

Liste des recommandations

Recommandation 1

La CSQ recommande au ministère du Travail de mettre en œuvre l'ensemble des recommandations du rapport précité de la Commission de l'éthique en science et en technologie (CEST) concernant la gestion algorithmique de la main-d'œuvre.

Recommandation 2

La CSQ recommande d'ajouter, dans la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* de même que, dans le *Code du travail*, la définition du télétravail utilisée par l'Union européenne dans l'accord-cadre de 2002 sur le télétravail, mais en retirant les mots « de façon régulière ».

Recommandation 3

La CSQ recommande d'ajouter, dans le *Code du travail* du Québec, une disposition stipulant que le télétravail constitue une modalité de travail qui fait partie du champ du négociable.

Recommandation 4

La CSQ recommande au ministère du Travail d'obliger les employeurs à offrir aux travailleuses et travailleurs des formations spécifiques portant sur les bonnes pratiques à adopter en télétravail, de même que sur les risques liés à la pratique du télétravail.

Recommandation 5

La CSQ recommande au ministère du Travail d'intégrer dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) une définition du droit à la déconnexion qui se lirait comme suit :

« Le droit, pour une personne salariée, de ne pas être connectée ou de ne pas effectuer des communications liées au travail, notamment les appels téléphoniques, les appels vidéos ou l'envoi et la lecture de messages écrits, de manière à pouvoir être en inactivité en dehors de son temps de travail. »

Recommandation 6

La CSQ recommande que le ministère du Travail modifie la *Loi sur les normes du travail* (LNT) afin d'y introduire l'obligation, pour un employeur, de mettre en œuvre une politique sur le droit à la déconnexion visant toutes les personnes salariées de l'organisation.

Recommandation 7

La CSQ recommande au ministère du Travail de modifier l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) afin de mandater spécifiquement les comités de santé et de sécurité du travail (SST) pour encadrer le droit à la déconnexion, et pour rédiger et adopter une politique sur la déconnexion.

Dans les organisations n'ayant pas de comité SST, l'employeur devrait consulter l'agente ou l'agent de liaison sur la politique de déconnexion afin de s'assurer du respect du dialogue social, comme il doit le faire pour d'autres sujets.

Recommandation 8

La CSQ recommande de modifier le *Code du travail* afin d'introduire une nouvelle disposition anti-briseurs de grève. Une telle disposition doit interdire à un employeur l'utilisation de toute personne, quel que soit le lieu ou par quelque moyen que ce soit, afin de faire exécuter, en tout ou en partie, le travail habituellement fait par les travailleuses et travailleurs en grève ou en lock-out.

Recommandation 9

La CSQ recommande de modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) de manière à établir qu'une personne offrant ses services à une plateforme numérique est présumée avoir un statut de personne salariée conformément à l'article 1, alinéa 10, de la LNT.

Recommandation 10

La CSQ recommande de modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) afin d'y introduire une disposition générale interdisant aux employeurs l'utilisation de toute forme de technologie de surveillance électronique à distance pour surveiller leur personnel, sauf dans les situations d'exception suivantes :

- L'employeur a un motif très sérieux de le faire, en lien avec un objectif autre que la simple évaluation de la performance ou de la productivité du personnel.
- L'employeur n'avait plus d'autres moyens à sa disposition compte tenu des objectifs qu'il avait à atteindre.
- L'employeur utilise le moyen le moins intrusif possible lorsqu'il n'a pas d'autres possibilités à sa disposition.

Recommandation 11

La CSQ recommande que l'employeur ait l'obligation d'informer la personne employée dès la collecte de données la concernant et pouvant faire l'objet d'une décision automatisée. Ainsi, la CSQ est d'accord avec la voie proposée par la Commission de l'éthique en science et en technologie (CEST) (2023 : 41) de modifier les dispositions de la loi 25 afin que l'obligation d'informer la personne

employée soit effective, non pas au moment de communiquer la décision, mais bien au moment de la collecte de données.

Recommandation 12

La CSQ revendique, à l'instar du Conseil de l'innovation du Québec (2024), une loi-cadre québécoise sur l'intelligence artificielle qui permettrait d'identifier les rôles et responsabilités des organismes publics, des entreprises et des particuliers dans le déploiement de l'IA.

La CSQ recommande que cette loi-cadre institue une Autorité de l'intelligence artificielle (un organisme indépendant similaire à l'Autorité des marchés financiers ou à l'Office des professions du Québec) qui aurait le mandat d'émettre des recommandations, de surveiller et d'auditer les entreprises conceptrices et leurs produits, ainsi que d'élaborer un cadre de sanction à l'encontre des mauvaises utilisations de l'IA.

Recommandation 13

La CSQ appuie la recommandation formulée par la Commission de l'éthique en science et en technologie (CEST, 2023) afin que le Bureau de normalisation du Québec identifie des moyens de certifier la qualité des outils d'intelligence artificielle (IA) qui font l'objet d'une commercialisation pour les entreprises et le grand public.

Recommandation 14

La CSQ recommande de modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en y introduisant une disposition garantissant à toute personne salariée un droit à la décision humaine et que toute décision d'un employeur à l'égard d'une personne employée ne puisse être rendue par un système technologique automatisé.

Recommandation 15

La CSQ recommande que le ministère du Travail, en collaboration avec les parties prenantes du système professionnel québécois, mette en place un cadre garantissant la préservation de la responsabilité et de l'autonomie professionnelle lors de l'intégration des systèmes d'intelligence artificielle dans leurs pratiques.

Recommandation 16

La CSQ recommande de mandater le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour qu'un sous-comité permanent soit formé afin d'encadrer les changements technologiques et l'utilisation de l'IA dans l'ensemble des secteurs d'activité. De plus, le gouvernement devrait s'assurer que tout changement technologique et toute utilisation de l'IA sont faits dans une perspective paritaire, par une obligation aux employeurs à cet effet.

Bibliographie

- CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2021). *Le droit à la déconnexion : un droit essentiel pour limiter les conséquences néfastes de la connexion permanente*, mémoire présenté dans le cadre de la consultation du gouvernement fédéral sur le droit à la déconnexion, [En ligne] (avril), 5 p. [documentation.lacsq.org/in/documentViewer.xhtml?id=ca850594-9a94-4752-87b3-a95adb4815f5&locale=fr].
- CONSEIL DE L'INNOVATION DU QUÉBEC (2024). *Prêt pour l'IA : répondre au défi du développement et du déploiement responsables de l'IA au Québec*, [En ligne] (janvier), 142 p. [conseilinnovation.quebec/wp-content/uploads/2024/02/Rapport_IA_CIQ-1.pdf].
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION et COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE (2024). *Intelligence artificielle générative en enseignement supérieur : enjeux pédagogiques et éthiques*, [En ligne], Le Conseil; La Commission, 113 p. [cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2024/04/50-0566-RP-IA-generative-enseignement-superieur-enjeux-ethiques.pdf].
- COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE (2020). *Avis sur le télétravail*, [En ligne] (octobre), 30 p. [travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf].
- COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE (2023). *La gestion algorithmique de la main-d'œuvre : analyse des enjeux éthiques*, [En ligne], La Commission, 79 p. [ethique.gouv.qc.ca/media/eq5lu33j/cest-gestion-algorithmique-enjeux-ethiques.pdf].
- COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2021). *Aide-mémoire en santé et sécurité du travail pour le télétravail*, [En ligne], La Commission, 5 p. [cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc200-7010-aide-memoire-teletravail_2020-10_v6.pdf].
- EUR-LEX (2005). *Le télétravail*, [En ligne]. [eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:c10131].
- Groupe CRH Canada inc. et Julie Racicot c. Tribunal administratif du travail et Unifor, section locale 177 (2023). QCCS 1259.
- LÉVESQUE, Lia (2019). « Il y a 10 ans, le lockout au "Journal de Montréal" était décrété », *Le Devoir*, [En ligne] (23 janvier). [ledevoir.com/culture/medias/546226/il-y-a-10-ans-le-lockout-au-journal-de-montreal-etait-decrete].

- LOCKWOOD, Graeme, et Vandana NATH (2020). « The monitoring of tele-homeworkers in the UK: legal and managerial implications », *International Journal of Law and Management*, [En ligne], vol. 63, n° 4 (28 décembre), p. 396-416. [doi.org/10.1108/IJLMA-10-2020-0281].
- MASSÉ-LACOSTE, Catherine, et Camille G. GRENON (2022). « Télésurveillance : le contrôle de la prestation de travail à l'ère du télétravail et ses limites », dans BARREAU DU QUÉBEC (2022). *Développements récents en droit du travail*, [En ligne], vol. 511. [edoctrine.caij.gc.ca/developpements-recents/511/c-a6859d9a3721abaadf2983152183aebd/].
- MIGNEAULT, Anthony (2025). *Répercussions de l'automatisation et de l'IA sur la main-d'œuvre au Québec : quels sont les travailleurs et travailleuses les plus vulnérables?*, [En ligne]. [institutduquebec.ca/publications/repercussions-de-l-automatisation-et-de-l-ia-sur-la-main-d-oeuvre-au-quebec] (Consulté le 20 janvier 2025).
- OLLIER-MALATERRE, A, et autres (2025a). *Employees' Perceived Use of and Concerns towards Workplace Surveillance Technologies*. [À paraître].
- OLLIER-MALATERRE, A, et autres (2025b). *Real and Imagined Workplace Surveillance: How Workers and Union Representatives Make Sense of Surveillance and Resist It*. [À paraître].
- ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS (2021). *Modes de travail et télétravail durables post-pandémie : des discussions à prévoir pour favoriser l'adhésion* (14 juin). Repéré à [ordrecrha.org/salle-de-presse/communiqués-de-presse/2021/06/teletravail-durables-post-pandemie].
- ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE (2024). *Orientations pour l'intelligence artificielle générative dans l'éducation et la recherche*, France, L'UNESCO, 45 p. [unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389901].
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2020). *Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après : guide pratique*, [En ligne], Suisse, L'Organisation, 45 p. [ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_758339.pdf].
- PASQUIER, Vincent, et autres (2023). *Négocier la gestion algorithmique : un guide pour les acteurs du monde du travail*, [En ligne], Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (décembre), 30 p. [doi.org/10.61737/APFH2979].

- POTHIER-CHAMPAGNE, M., et M. LAURIE (2022). « Hyperconnectivité : attention à la surcharge », [En ligne], *Revue RH*, vol. 25, n° 1 (4 mars). [carrefourrh.org/ressources/revue-rh/volume-25-no-1/hyperconnectivite-attention-surcharge-travail].
- QUÉBEC (2024a). *Charte des droits et libertés de la personne, chapitre C-12, à jour au 1^{er} novembre 2024*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12].
- QUÉBEC (2024b). *Code du travail, chapitre C-27 à jour au 1^{er} octobre 2024*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-27].
- QUÉBEC (2024c). *Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1, à jour au 1^{er} octobre 2024*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1].
- QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE, COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL (2011). *La modernisation des dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code du travail : mandat d'initiative*, Assemblée nationale du Québec, Direction des travaux parlementaires (novembre), 59 p.
- QUÉBEC. COMITÉ D'EXPERTS CHARGÉ DE SE PENCHER SUR LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE DES PERSONNES VIVANT UNE SITUATION DE TRAVAIL NON TRADITIONNELLE et autres (2003). *Les besoins de protections sociales des personnes en situation de travail non traditionnelle : rapport final*, [En ligne], Québec, 568 p. [collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs52142].
- SATARIANO, Adam (2020). « How My Boss Monitors Me While I Work From Home », *The New York Times*, [En ligne] (6 mai). [nytimes.com/2020/05/06/technology/employee-monitoring-work-from-home-virus.html?fbclid=IwAR2f9EGXsR-Y-Bt5VW5BMAfFhgnSghTpSSdLfF6tJnBysDYsaiHWsm77nm8] (Consulté le 20 janvier 2025).
- SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (FTQ) (2012). *Lock-out au Journal de Québec en 2007-2008 : la Cour suprême refuse d'entendre les plaidoiries des syndiqués* (5 avril). Repéré à newswire.ca/fr/news-releases/lock-out-au-journal-de-quebec-en-2007-2008---la-cour-supreme-refuse-dentendre-les-plaidoiries-des-syndiques-509990611.html.
- Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec (2018). CanLII 2161 (QCCA), [En ligne]. [canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2018/2018qcca2161/2018qcca2161.html?resultId=1]

[4212cd539a64d499078e308e5942a76&searchId=2025-01-22T11:06:42:405/edec75ec295b45d9abeb9cc21c5d43b0](https://canlii.org/can/doc/5639/2025-01-22T11:06:42:405/edec75ec295b45d9abeb9cc21c5d43b0)].

Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc. (2021). CanLII 5639 (QCTAT).

« Télétravail » (2020). *Grand dictionnaire terminologique*, [En ligne].
[vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8393674/teletravail]
(Consulté le 23 janvier 2023).

