

26 janvier 2025

Frédéric Hanin², professeur titulaire au département des relations industrielles, Université Laval

Résumé : Ce document envisage les modifications nécessaires aux lois du travail au Québec à l'ère numérique caractérisée principalement par le télétravail, l'emploi à la demande, et la généralisation de l'intelligence artificielle (IA). En réponse aux trois parties du document de consultation, nous recommandons plus particulièrement : de faire par voie législative du télétravail un droit individuel tout en l'accompagnant d'une obligation de déconnexion; d'assurer l'équité et la transparence dans l'usage de l'IA dans le domaine des relations du travail dans un contexte particulier comme celui du Québec pouvant aller jusqu'à la création d'un robot conversationnel dans le domaine des lois du travail; de favoriser la négociation de comptes personnels de formation pour accompagner la transition numérique des emplois sur la base d'un avis du CCTM ; de relancer l'enquête ECQOTESST en l'adaptant au contexte numérique comme modalité d'évaluation des changements législatifs.

Mots clés : Ère numérique, changements législatifs et réglementaires, polarisation et segmentation de l'emploi, contexte du Québec, évaluation des politiques publiques.

1. Mise en contexte : le numérique, à la fois du capital et du travail

L'ère du numérique pose d'épineux problèmes pour le monde du travail et la législation sur l'emploi, au Québec, comme au Canada, ainsi que dans la plupart des pays de l'OCDE. Le document de consultation rappelle utilement les principales informations concernant les modifications législatives et réglementaires en Amérique du Nord et en Europe. Cela montre en première analyse que **le Québec affiche un certain retard** vis-à-vis de ces questions au point de vue de la législation du travail, ce qui est paradoxal étant donné les atouts que possède la province dans le domaine du numérique, et plus particulièrement de l'IA.

La consultation nous apparaît une **initiative utile**, car les éléments associés à l'ère du numérique sont problématiques dans le domaine de l'emploi et du travail. En effet, comment catégoriser l'IA dans la distinction traditionnelle entre le capital et le travail qui sert généralement de base à l'analyse des enjeux en relations industrielles ? Les outils numériques dans le monde du travail appartiennent aux deux catégories.

La technologie numérique doit être considérée comme du **capital** lorsque l'on s'intéresse à l'IA, aux données massives, ou aux plateformes numériques uniquement en tant que ressources

¹ Le texte a été rédigé sur une courte période, ce qui explique les lacunes potentielles dans l'édition ainsi que la brièveté de certains arguments. L'adresse pour contacter l'auteur est frederic.hanin@rtl.ulaval.ca. L'auteur n'a aucun conflit d'intérêt à déclarer, ni avec des fournisseurs de services numériques, ni avec des organisations du monde du travail.

² Les propos présentés ici engagent uniquement son auteur et par conséquent, ni le département des relations industrielles, ni l'Université Laval. Les analyses présentées ici ne résultent pas de recherches scientifiques originales, mais uniquement de la littérature secondaire dans le domaine. Voir également, Hanin, F. (2023) *D'où vient l'emploi ? Marché, État, action collective et mobilisations*, 3^e édition, PUL, chapitre 12 : la numérisation de l'emploi, p. 327-346.

technologiques externes aux organisations, notamment dans le cas des entreprises au Québec qui achètent, directement ou indirectement (par l'intermédiaire d'un fournisseur ou d'un consultant), ce service auprès de compagnies étrangères. Or, les choix technologiques sont considérés comme relevant du droit d'administration des gestionnaires et des propriétaires. Ce sont d'emblée des éléments du droit de gérance de l'employeur dans le domaine du travail et de l'emploi, quitte à ce que la négociation collective vienne encadrer dans un second temps les modalités d'utilisation de ces ressources et les conséquences pour le personnel.

La technologie numérique doit être considérée comme du **travail** lorsque l'on s'intéresse à l'IA, aux données massives, ou aux plateformes numériques comme des ressources d'information, de communication ou d'aide à la décision dans le cadre de fonctions ou de prérogatives associées à des emplois dans les organisations. Ici on peut penser aux technologies qui permettent le travail à distance, le recrutement ou la prestation de personnel externe sur une base temporaire, le support à la réalisation du travail (on parlerait ici d'assistant artificiel comme les Chatbots ou robots conversationnels), ou encore l'usage de l'IA comme outil stratégique de décision au travers de modèles de prédiction ou les plateformes de communication avec une IA³. La technologie numérique vient ainsi modifier les conditions de travail et d'emploi.

Le numérique, comme toutes les technologies précédentes, a ainsi un impact sur l'emploi et les conditions de travail et il nous semble qu'il faut distinguer **trois usages** du numérique – comme technologie d'information, comme technologie de communication, et comme outil de décision – pour analyser les enjeux législatifs. Comme toutes les technologies précédentes, le numérique par rapport à une personne humaine ne prend pas en compte le cerveau droit⁴ ni la réflexivité, mais elle comporte une spécificité importante.

À la différence des technologies précédentes (la vapeur ou l'électricité par exemple), les modèles numériques comme l'IA sont des « boîtes noires » pour lesquels il n'est pas possible de décomposer le résultat en processus élémentaires pour en comprendre les « étapes » (c'est ce qu'on appelle généralement la **complexité**). Cela signifie notamment qu'une autorité ne pourra jamais « questionner une IA » pour expliquer une décision ni directement par l'observation du modèle logique (mathématique, informatique), ni indirectement comme dans le cas d'un témoin-expert devant un juge par exemple, ou encore par le témoignage d'une personne humaine qui a la responsabilité de la décision. Chaque réponse d'un outil numérique dépend à la fois des données, de l'entraînement du modèle, et des variables de l'algorithme, sans oublier que ce sont généralement des modèles probabilistes.

Les caractéristiques du numérique peuvent expliquer la difficulté à faire de la **gestion des risques** (prévention ou réparation) comme avec les autres technologies existantes, car il peut même être

³ Comme ChatGPT ou le site <http://www.poe.com> qui a été utilisé comme exemple d'IA pour tester certaines idées présentées dans le document. Le texte est disponible en cas de demande motivée.

⁴ Voir P. Watzlawick, J. Wiener-Renucci, and D. Bansard. *Le langage du changement: éléments de communication thérapeutique*. Ed. du Seuil, 1980; D. Purves, G. Augustine, D. Fitzpatrick, W. Hall, A. LaMantia, J. McNamara, and L. White. *Neurosciences*. 5^e édition de Boeck. 2015. Le langage analogique comprend : les images du monde construites avec les émotions, les expériences, les influences ; l'absence de temps linéaire (passé, présent, avenir) ; absence de négation, de conditionnalité, et d'alternative ; l'addition de nombres maximum dont la somme est inférieure ou égale à 20 ; le langage figuratif dont la partie est une représentation du tout (condensation, suggestion, métaphore).

difficile d'établir un préjudice de manière certaine, la plupart des modèles numériques étant basés sur des probabilités et proposant une réponse à chaque fois différente à une même question. Il n'est pas possible non plus d'envisager à l'avance tous les usages possibles de la technologie dès lors que cette dernière repose en grande partie sur l'état des connaissances (via des données) à un moment donné et sur les analogies possibles entre les domaines d'activité.

Pour toutes ces raisons, nous recommandons :

- 1.1 De **ne pas considérer le numérique comme un élément « extérieur » au monde du travail**, mais bien au cœur des principes et des règles qui encadrent les décisions concernant le travail et l'emploi (les droits de la personne, les droits collectifs, la responsabilité professionnelle, l'argumentation en cas de différend, le jugement sur des décisions, etc.).
- 1.2 D'évaluer la possibilité **d'enregistrer directement ou indirectement** (enregistrements à l'image des boîtes noires dans les cas de catastrophe aérienne) les usages du numérique dans les milieux de travail. Dans le domaine de l'informatique, on parle souvent de « documentation » en lien avec le développement d'un outil numérique. Il s'agirait par exemple d'insérer une **section obligatoire dans les rapports annuels des comités sectoriels de main d'œuvre** sur les différents usages du numérique dans le secteur et les enjeux pour la main d'œuvre.
- 1.3 De favoriser la présence de **processus « réflexifs »** (audit, assemblée, comité paritaire, norme sectorielle) en lien avec l'usage du numérique dans le monde du travail.
- 1.4 D'encourager **l'accès le plus large possible aux connaissances** sur les liens entre les outils numériques et le travail (MOOC, Chaîne YouTube, Balado, etc.), autant sur le contenu du travail que sur les conditions d'emploi qui accompagnent le développement et l'utilisation de ces technologies. L'accès pourrait être la responsabilité de la CNESST ou d'un comité auprès de la CPMT.
- 1.5 D'évaluer, par des **enquêtes statistiques** et pas seulement par des témoignages ou des études de cas, les usages et les impacts du numérique sur le monde du travail (voir la proposition 3.5).

Pour l'ensemble de ces points, il s'agirait en priorité de modifier la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

2. Modes d'organisation du travail : comment considérer le télétravail ?

Les outils numériques permettent aujourd'hui de travailler à distance, en dehors d'un établissement, pour un grand nombre d'emplois. Le travail à distance n'est pas nouveau en soi – que l'on pense aux métiers commerciaux, aux services de vente à domicile ou de livraison, ou encore au travail sur site – mais le télétravail combine à la fois l'absence de lieu de travail fixe tout en restant connecté à des sources de communication, la possibilité de travailler depuis un lieu privé comme son domicile, ainsi que la capacité de surveiller à distance la réalisation du travail sans supervision physique⁵.

⁵ On distingue généralement 4 catégories de télétravail : le télétravail à domicile et à temps plein, le télétravail à domicile en alternance ou pendulaire, le télétravail nomade ou mobile, et le télétravail dans des tiers-lieux dédiés. Voir Florence Cros, Julie Bodin, Marc Fadel, Alexis Descatha, Yves Roquelaure. Télétravail : effets sur la santé et les conditions de travail - Revue de la littérature. Anses. 2023. hal-04701456.

En soi le télétravail comporte un **fort potentiel d'avancées sociales** et devrait être considéré beaucoup plus largement que simplement comme un mode d'organisation du travail. Cette façon de présenter cet enjeu comporte d'emblée une connotation « patronale », car elle implique que le télétravail ne soit pas un droit pour la personne qui travaille mais un domaine du droit de gérance qui peut être encadré éventuellement par la négociation collective pour le personnel syndiqué, mais en échange d'autres éléments dans les conditions de travail⁶. L'accès au télétravail ne doit pas faire l'objet d'une transaction, même collective, dans laquelle il est présenté implicitement comme une manière d'échapper à la surveillance du supérieur hiérarchique. Le télétravail doit être distinct de la relation de subordination associée aux statuts d'employeur et d'employé, les responsabilités en matière de prévention des risques à la santé ne disparaissant d'ailleurs pas.

Dans le cas où le télétravail n'est pas considéré comme un droit, mais comme une modalité d'organisation du travail, il faut qu'il soit pleinement intégré à la relation d'emploi. Par exemple, lorsque l'employeur décide de modifier l'accès au télétravail, une personne qui quitte son emploi (ou dans le cas d'un congédiement) ne devrait pas être catégorisée comme une démission volontaire ou comme une in conduite, mais bien comme une **perte involontaire de son emploi**, et elle devrait donc avoir accès aux prestations régulières d'assurance-emploi.

La possible généralisation du télétravail impose la mise en place de **politiques de déconnexion** comme c'est le cas par exemple en Ontario. L'Assemblée nationale du Québec a déjà vu par le passé une telle proposition lui être soumise. Il est grand temps de l'insérer en bonne et due forme dans la législation du travail.

Le télétravail, si l'on considère que c'est un droit, doit être accompagné également d'obligations, tant du côté de l'employeur que du côté de l'employé. Pour cela il nous semble qu'il faut distinguer différentes modalités de télétravail :

1. Le télétravail **à la demande** par l'intermédiaire d'une application. Dans cette situation, le principal risque est celui de la surcharge de travail et de la sous-rémunération. Le travail à la demande, depuis les formes les plus anciennes comme le travail à la tâche, comporte un risque de déstructuration du travail (ou de l'emploi si l'on considère un ensemble de tâches) qui induit un risque de travail insoutenable, c'est-à-dire l'impossibilité d'occuper ce type d'emploi à long terme. C'est une forme de précarité qui demande un encadrement d'ordre public particulier, notamment lorsque le statut d'emploi est celui de « faux » travailleur indépendant, alors que la dépendance économique et la relation de subordination sont toujours présentes. Pour cette forme de télétravail, il est particulièrement important de définir les notions d'horaire de travail, de rémunération journalière minimale, de frais associés à l'emploi (comme le téléphone portable ou les frais de connexion par exemple) et de discrimination/pénalités liées à l'évaluation de la performance. L'esprit de la relation d'emploi s'applique toujours ici, c'est-à-dire que l'employé a une obligation de moyen (et non de résultat financier) et l'employeur une obligation de fournir toutes les ressources nécessaires à la réalisation des objectifs du travail.

⁶ Voir par exemple le cas d'Ubisoft à l'automne 2024. https://www.lemonde.fr/economie-francaise/article/2024/12/17/ubisoft-cas-d-ecole-des-debats-autour-du-teletravail_6453535_1656968.html#:~:text=Au%20sein%20d'Ubisoft%2C%20une,du%20jeu%20vid%C3%A9o%20de%20Paris.

2. Le télétravail sur un **lieu de travail qui n'est pas celui de son employeur**, comme dans le cas des informaticiens qui travaillent chez un client par exemple. Ici, le principal enjeu est celui de l'incomplétude la fonction d'employeur. La notion de quasi-employeur sert à nommer cette réalité. Dans le domaine des lois du travail, il faudrait par exemple avoir la possibilité d'utiliser la notion d'employeur unique⁷ que l'on trouve dans le Code canadien du travail. On pourrait même considérer que le télétravail s'apparente à du prêt de personnel lorsque c'est une relation stable sur le long terme.
3. Le télétravail **à domicile**, sous-entendu seul et plus de la majorité du temps de travail. Dans ce cas, les enjeux concernent surtout la santé « au travail », que ce soit physique avec l'aménagement de l'environnement de travail ou que ce soit mentale avec le risque d'isolement ou d'épuisement professionnel. Le télétravail à domicile comme forme exclusive de réalisation du travail **devrait être interdite en début de carrière**, sauf lorsqu'il est impossible de faire autrement. Dans tous les cas, elle devrait **s'accompagner d'obligations particulières** autant de la part de l'employé que de l'employeur afin de surveiller l'état de santé de la personne. En particulier, le télétravail « isolé » doit s'accompagner d'une politique obligatoire de déconnexion (ou d'une clause obligatoire dans une politique de déconnexion plus générale), étant entendu que les usages des outils numériques ont montré qu'une forme de dépendance avait toutes les chances de se développer⁸. Il n'est donc pas possible de faire reposer l'encadrement du télétravail sur la seule volonté des personnes ou des organisations.

La présence du télétravail nous apparaît nécessiter une réflexion particulière sur les moyens de pression. Du côté de la grève, le télétravail devrait donner le droit à l'utilisation du **vote électronique** lorsqu'il concerne une proportion significative des personnes qui ont le droit de vote. De plus, la grève devrait s'accompagner d'une interruption obligatoire des communications électroniques entre l'employeur et le personnel en grève. Le Québec a la particularité d'interdire l'utilisation de personnel de remplacement en cas de conflit de travail. Il faut donc que cette règle soit respectée en situation de télétravail, notamment **en interdisant les communications concernant le travail qui fait l'objet du conflit**. Comme il n'existe pas un seul lieu de travail pour le piquetage, nous proposons que l'on envisage que ce soit à l'entreprise de faire la preuve de la non-utilisation de travailleurs de remplacement sous la forme de télétravail en cas de plainte auprès du tribunal du travail.

En conclusion de cette section sur les modes d'organisation du travail, nous voulons rappeler les avancées possibles en matière de lois du travail au Québec.

⁷ **Déclaration d'employeur unique par le Conseil**

35 (1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

Source : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/TexteComplet.html>

⁸ Voir par exemple, Castillo, J. M., Galy, E., & Thérouanne, P. (2023). Le Technostress et sa relation avec la charge mentale en contexte professionnel. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 29(4), 197-213.

- 2.1 **Le télétravail devrait être intégré en tant que droit social** (universel, obligatoire, offrant une protection), qui peut dans un second temps être aménagé de manière raisonnable lorsque le contexte économique et social l'exige. Le télétravail peut également être associé à de nouveaux droits : le droit à la déconnexion, le droit à la conciliation famille-travail, le droit au congé, le droit de refuser certaines tâches qui seraient contraire aux règles professionnelles ou à l'image de l'organisation, le droit à la vie privée, le droit à un compte personnel de remboursement des frais associés au travail à domicile, etc.⁹.
- 2.2 Intégrer un salaire minimum, incluant la règle des 3H, sur le modèle de la Loi sur les normes d'emploi en Ontario pour les **personnes qui travaillent régulièrement à domicile**, incluant un supplément pour couvrir les cotisations patronales habituelles lorsque ce n'est pas le cas.
- 2.3 L'adoption d'une **politique de déconnexion** doit devenir une règle dans les milieux de travail et non une exception, indépendamment de la question du télétravail.
- 2.4 L'encadrement du télétravail nécessite une analyse approfondie des différentes situations possibles, car les enjeux ne sont pas les mêmes selon les cas. Cependant, dans les tous les cas, une amélioration de la législation existante au Québec est nécessaire, afin de garantir la **santé physique et mentale des personnes**. La négociation collective seule ne peut être un cadre suffisant, sans même aborder la situation des personnes non syndiquées, mais des **normes sectorielles** pourraient être définies par exemple dans le cadre des CSMO ou étendues sur le modèle des décrets de convention collective.
- 2.5 Le Code du travail doit être modifié afin de tenir compte des **modalités particulières d'encadrement du conflit** en situation de télétravail, dans le respect de l'esprit du Code tel qu'il existe au Québec. Ainsi, il s'agirait au minimum d'insérer la notion de « l'établissement déployé » dans la législation¹⁰, même si l'idéal serait d'interdire la réalisation du travail pendant un conflit de travail, la grève étant actuellement le seul moyen de pression reconnu aux salariés par les lois du travail (voir proposition 3.5).

L'encadrement du télétravail au Québec nécessite donc au minimum la modification de plusieurs législations existantes, ou plus probablement une section d'une proposition législative plus large.

3 Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique

Les outils numériques dans le monde du travail ont de multiples usages, dont un certain nombre restent à découvrir. Nous les avons classés plus haut en trois catégories qui nous semblaient les plus utiles pour présenter les enjeux en termes de politiques publiques. La diffusion de ces outils est encore très hétérogène selon les domaines d'activité économique. Cependant, il semble maintenant évident qu'ils contribuent à la polarisation et à la segmentation des milieux de travail et ces deux enjeux sont mal régulés par le cadre législatif existant.

⁹ Voir

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf

¹⁰ Voir par exemple Trudeau, G. (2023). Les mesures anti-briseurs de grève au cœur d'une controverse jurisprudentielle au Québec. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, (3), 140-145.

Les outils numériques contribuent d'abord à la **polarisation des milieux de travail** en reconfigurant le travail vers les extrêmes – le travail très qualifié d'expertise et le travail très peu qualifié de soutien à la production ou aux services professionnels – tout en contribuant à la disparition des emplois « moyens » à forte dimension technique. Il existe maintenant une large littérature qui documente le phénomène depuis le milieu de la décennie 2010¹¹. Or, les politiques publiques ne sont pas faites actuellement pour tenir compte de cette polarisation. Les politiques universelles contiennent souvent des maximums qui limitent de fait la contribution des hauts revenus à la solidarité nationale, rendant même les politiques publiques régressives¹² dans ces cas-là. De plus, le taux de cotisation varie rarement avec le niveau des revenus pour les politiques du travail et de l'emploi. Dans une situation de polarisation de l'emploi comme c'est le cas actuellement, les politiques publiques doivent absolument contribuer à la redistribution des revenus. Sinon, c'est la notion même de collectivité ou de société qui est en cause. Certes, cette question dépasse les lois du travail considérées isolément, mais il est sûrement utile de rappeler que des notions comme le monopole de représentation et l'unité de négociation sont particulièrement sensibles à la croissance des inégalités. Deux solutions existent déjà face à la problématique de la polarisation.

La première solution consiste à conserver l'idée du monopole de représentation et à multiplier les régimes particuliers de rapports collectifs. On pourrait ainsi penser à la création d'un régime particulier pour le travail numérique et les plateformes.

La seconde solution consiste à constater que l'expression institutionnelle du conflit – la grève ou le lock-out – devient un élément secondaire dans l'expression de la conflictualité au travail et qu'il vaut mieux mettre les efforts sur l'encadrement des autres formes de conflictualité : plaintes devant les tribunaux, campagnes médiatiques, utilisation des réseaux sociaux, manifestations sur la voie publique, pétitions, lobbyisme politique, blocages ou détournement des outils numériques, etc. Il s'agit ici de **reconnaitre de nouvelles formes de conflit et de les encadrer** pour éviter la perte de légitimité du modèle « officiel » du Code du travail. Il ne s'agit pas ici de trancher une question qui devrait faire l'objet d'une réflexion beaucoup plus large, mais il faut reconnaître que la transition numérique contribue fortement à la déstabilisation du modèle institutionnel dominant. Dans le domaine électoral, on peut déjà observer les manifestations de la polarisation de l'opinion publique dans plusieurs pays, alors même que de plus en plus de gens utilisent les outils numériques comme principale source d'informations.

Le second enjeu est complémentaire du premier. La transition numérique en l'état actuel de la législation du travail contribue à la **segmentation des milieux de travail** – aussi bien à l'intérieur des organisations qu'entre les différentes organisations – à travers la création d'une « segmentation numérique », c'est-à-dire le développement d'une frontière relativement étanche entre le personnel qui a accès et bénéficie des outils numériques et le personnel qui n'a pas du tout accès aux outils numériques ou de manière très marginale pour la réalisation du travail. Évidemment la segmentation

¹¹ Voir par exemple Godechot, O. (2023). Des lieux de travail de plus en plus ségrégués. In *Que sait-on du travail?* (pp. 238-248). Presses de Sciences Po ; Kolade, O., & Owoseni, A. (2022). Employment 5.0: The work of the future and the future of work. *Technology in Society*, 71, 102086; Acemoglu, D. (2021). *Harms of AI* (No. w29247). National Bureau of Economic Research; Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2022). Tasks, automation, and the rise in US wage inequality. *Econometrica*, 90(5), 1973-2016.

¹² Le financement régressif des politiques publiques signifie ici que plus le revenu est important, plus le taux individuel moyen de cotisation est faible.

est encore rarement complète dans la pratique, mais on pourrait déjà en observer la manifestation dans des milieux de travail par exemple qui interdisent l'utilisation de l'IA ou l'accès au télétravail pour certaines catégories de personnel. Ici, la segmentation numérique vient autant des outils eux-mêmes que des modalités de gestion et de contrôle du personnel. La segmentation des milieux de travail se définit actuellement à travers les questions suivantes :

- 1 Peut-on exercer son activité de manière asynchrone à distance ou bien encore de manière synchrone en ligne ? La réponse à cette question n'est pas uniquement technologique, comme dans le cas des professions de santé par exemple.
- 2 La rentabilité des activités peut-elle être améliorée par l'intermédiaire de la transition numérique ? La rentabilité comprend à la fois une dimension directe (les coûts d'opération par exemple) et à la fois une dimension indirecte par les économies générées à plus long terme dans le cadre de la transition numérique (bâtiments par exemple).
- 3 La transition numérique peut-elle déstabiliser le climat de travail dans les différents établissements et vis-à-vis de la réputation de l'organisation dans son ensemble ?

Selon les réponses à ces questions, Il est bien possible que toutes les organisations, des petites comme des grandes, n'empruntent pas la voie de la transition numérique, notamment dans le cas de l'intelligence artificielle qui pose actuellement le plus de questions sur ses effets. Dans le cadre actuel des lois du travail, on risque ainsi d'assister à un **nouveau dualisme du marché du travail** entre les emplois dans un environnement numérique et les emplois dans un environnement non numérique, avec le risque d'une frontière étanche entre les deux. Si cette logique se généralise, on pourra bientôt mesurer la différence de salaire selon que la personne travaille ou non dans un environnement numérique, et ce pour une même profession, un même secteur d'activité, ou encore un même territoire. Les indicateurs statistiques habituels du travail et de l'emploi devront alors être réévalués.

Face à cette question de la transition numérique, nous proposons les mesures législatives et réglementaires suivantes.

- 3.1 Adapter l'enquête ECQOTESST¹³ à la question de la transition numérique afin d'avoir des données statistiques pour comprendre l'ampleur et les modalités de la transition numérique du point de vue du monde du travail. L'enquête pourrait être intégrée comme **forme d'évaluation d'une législation sur le travail à l'ère numérique**.
- 3.2 Considérer collectivement tous les licenciements reliés à l'implantation d'un ou plusieurs outils numériques sur une période donnée, pour une même organisation ou pour plusieurs organisations qui ont recours aux mêmes outils numériques dès lors que les conséquences pour le personnel de ces organisations sont similaires et permettent de **mutualiser les ressources consacrées à la reconversion professionnelle**.
- 3.3 Rendre les comités de reclassement plus efficaces dans le cas de pertes d'emploi en lien avec la transition numérique¹⁴, notamment en ce qui **concerne la contribution**

¹³ Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., ... & Prud'homme, P. (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST (EQCOTESST).

¹⁴ Voir le document :

https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_6_Concertation_pour_emploi/02_CPE_comite_aide_reclass.pdf

financière de l'employeur convenue avec le ministre ainsi que les besoins de formation du personnel licencié, en fonction notamment de son ancienneté en emploi et des projets de reconversion professionnelle. On peut craindre ici une socialisation des coûts de la transition numérique alors que les gains vont demeurer du domaine privé des organisations. L'alternative serait de reprendre une « vieille idée » et de faire varier le taux de cotisation à l'assurance-emploi en fonction du degré d'utilisation des outils numériques et des variations de l'emploi¹⁵.

3.4 Instaurer **un véritable droit à la formation au Québec**, dont l'expression peut prendre les formes suivantes :

3.4.1 Créer par la législation un compte personnel de formation accessible à toute la main d'œuvre, après avis du CCTM sur les modalités possibles afin de faciliter la création de ces comptes, que ce soit d'abord par les normes du travail, bonifiable par la négociation collective ou par des organismes professionnels. Ce compte s'ajouterait aux dépenses existantes dans le domaine de la formation en emploi.

3.4.2 Mobiliser le milieu de l'éducation et de la formation afin de développer une offre de formation facilement accessible en lien avec la transition numérique, depuis la formation générale aux mathématiques ou à l'informatique, jusqu'à des formations spécialisées sur les enjeux des outils numériques dans les milieux de travail. Il ne s'agit pas de convertir toute la population aux outils numériques, mais bien de donner la capacité à toute personne qui travaille de comprendre les défis et les opportunités qui existent dans ce nouveau contexte de travail.

3.5 Évaluer la possibilité d'insérer dans les lois du travail **la reconnaissance de nouveaux moyens de pression et de nouvelles formes de conflictualité¹⁶ reliées à l'usage d'outils numériques**, ou bien interdire explicitement leur utilisation si la recherche montre unanimement qu'ils sont néfastes pour le dialogue social.

4 L'encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail

Le développement de l'intelligence artificielle pose des questions intellectuelles toutes plus fascinantes les unes que les autres¹⁷. Selon l'expression consacrée qu'il faut commencer à balayer devant sa porte, nous avons choisi ici de nous concentrer sur les enjeux de l'utilisation de l'IA dans le domaine des relations industrielles. Pour cela, nous voulons aborder trois enjeux pour les lois du travail dans le contexte de l'IA : **l'accès universel** à l'IA pour le monde du travail sous la forme d'un robot conversationnel; **la transparence** dans l'utilisation de l'IA; **les conditions de l'utilisation de**

¹⁵ Margolis, D., & Fougère, D. (1999). Moduler les cotisations employeurs à l'assurance-chômage: les expériences de bonus-malus aux Etats-Unis. *Cahiers de la Maison des Sciences Économiques*.

¹⁶ Par exemple la grève du zèle, la grève perlée, le refus d'heures supplémentaires, les campagnes publics, ou encore les pétitions. Voir Bérout, S., Denis, J. M., Giraud, B., Desage, G., Pélisse, J., & Carlier, A. (2007). Le changement de visage de la conflictualité en entreprise. *Les mondes du travail*, (3/4), 37-49 ; Pélisse, J., François, P., & Voldoire, T. (2023). Une décennie sans conflits? La conflictualité sur les lieux de travail en France dans la décennie 2010. *Chroniques du travail*, (13), 128-159.

¹⁷ Pour les effets sur l'emploi et les professions, voir <https://www.ilo.org/resource/article/how-might-generative-ai-impact-different-occupations>.

la simulation dans les relations du travail, comme dans le cas de la « justice prédictive » par exemple.

Une période d'évaluation devrait être intégrée à toute modification législative afin de bien comprendre les usages de l'intelligence artificielle que vont faire les acteurs collectifs au Québec dans le domaine des relations du travail. L'usage de l'IA, à travers la gestion algorithmique de la main d'œuvre, est en effet associé à des **risques importants**¹⁸ concernant les relations sociales au travail : l'asymétrie d'information et le contrôle, la surveillance, la discrimination systémique, les hallucinations numériques, la prédiction basée sur des données insuffisantes, ou encore le biais de renforcement par l'absence de réflexion critique et d'échanges contradictoires. Ces risques n'empêcheront probablement pas l'utilisation généralisée de l'IA, et ce, même dans le domaine des relations du travail. Des modalités de régulation de l'IA sont donc indispensables tant que des preuves de la prévention des risques, en amont des usages de l'IA, n'existent pas.

L'accès à l'IA pour l'ensemble du monde du travail nous apparaît aujourd'hui une nécessité pour éviter sa « privatisation », notamment pour les fonctions d'information et de communication. L'utilisation de l'IA générative peut permettre une véritable démocratisation des règles et des normes du travail et éviter ainsi à la fois la judiciarisation excessive des relations du travail que l'on peut observer depuis quelques années, mais également éviter le développement de la violence (verbale ou physique) dans les milieux de travail. Pour cela, il s'agirait pour le ministère du travail de **créer un robot conversationnel**¹⁹ pour répondre uniquement aux questions reliées aux conditions de travail. Le Québec est particulièrement bien placé pour atteindre cet objectif étant donné que c'est la seule province au Canada à avoir simultanément une expertise dans le développement de l'IA générative, une base complète des données sur les conventions collectives qui sont déposées au ministère du travail, un institut statistique qui détient une grande expertise dans la réalisation d'enquêtes statistiques ainsi que l'analyse des résultats. Il s'agit ici d'offrir à la population en âge de travailler un outil qui soit potentiellement utile, tout en étant facile d'accès. Cela n'interdit en rien le développement d'autres outils numériques plus spécialisés dans le monde syndical ou patronal par exemple.

L'utilisation de l'IA doit être questionnée en lien avec **l'obligation juridique de représentation**²⁰. Doit-on s'attendre à une utilisation plus systématique de l'intelligence artificielle pour évaluer le contenu et la probabilité de succès en lien avec un conflit de droit relié aux conditions de travail ? Faut-il exiger la divulgation des résultats de l'utilisation de l'IA de la part des parties dans les dossiers reliés aux relations du travail ? Il nous semble que la réponse aux deux questions devrait être positive dans un avenir proche, l'IA étant déjà utilisée le plus fréquemment au Canada pour analyser et générer du texte. L'interrogation de plusieurs IA permet déjà de constater qu'il semble exister des

¹⁸ Voir par exemple Capraro, V., Lentsch, A., Acemoglu, D., Akgun, S., Akhmedova, A., Bilancini, E., ... & Viale, R. (2024). The impact of generative artificial intelligence on socioeconomic inequalities and policy making. *PNAS nexus*, 3(6); Litwin, A. S., & Racabi, G. (2024). Varieties of AI Regulations: The United States Perspective. *ILR Review*, 77(5), 799-812.

¹⁹ Voir par exemple Cortés-Cediel, M. E., Segura-Tinoco, A., Cantador, I., & Bolívar, M. P. R. (2023). Trends and challenges of e-government chatbots: Advances in exploring open government data and citizen participation content. *Government Information Quarterly*, 40(4), 101877. Un exemple se trouve à l'adresse suivante : <https://www.uscis.gov/tools/meet-emma-our-virtual-assistant>

²⁰ Voir par exemple <https://www.barreau.qc.ca/media/bnddaqfd/guide-intelligence-artificielle-generative.pdf>.

outils numériques utilisant la génération de texte ou l'utilisation de modèles numériques dans les domaines juridique et politique.

Reste à savoir quel est le degré d'utilisation actuellement au Québec, mais on peut faire l'hypothèse que **l'existence même de ces outils va inciter à leur utilisation** dans les relations du travail. Par exemple, le devoir de juste représentation implique l'absence de comportement arbitraire et de négligence grave. Or, l'utilisation de l'IA est un outil qui apparaît « objectif » de l'extérieur, dès lors que ce dernier permet d'avoir de l'information et même d'évaluer les chances de succès d'une cause juridique. Pour ces raisons, il nous semble important d'exiger la transparence sur l'utilisation de l'IA dans les situations conflictuelles. Le contenu de l'analyse générée par une IA devrait être déposé auprès des instances chargées de juger des différends, ou alors exiger au minimum la transmission de ce contenu à toutes les parties pour qu'elles puissent en prendre connaissance. Une préoccupation qui motive cette exigence vient du coût de l'utilisation des outils les plus performants, et donc de l'asymétrie (supplémentaire) entre les parties que va créer l'IA dans les relations du travail.

L'utilisation de l'IA permet également la création de **modèles de simulation** afin de prédire l'issue d'un différend juridique. En cela elle constitue un véritable outil d'aide à la décision pour les acteurs du monde du travail, et même pour l'acteur gouvernemental²¹. Nous proposons donc que l'intervention du gouvernement dans les relations du travail, que ce soit pour de la médiation-conciliation, pour les questions de services essentiels, ou dans les négociations avec les représentants des employés du secteur public (au sens large) soit appuyée par l'utilisation de l'IA lorsque c'est possible, et donc, dans l'esprit du paragraphe précédent, rendue publique ou au moins accessible aux parties concernées. Comme nous l'avons expliqué plus haut, le Québec détient une spécificité au Canada pour les données sur les relations du travail. Il s'agirait ainsi d'en faire bénéficier l'ensemble du domaine des relations du travail.

L'Assemblée nationale devrait ainsi intégrer l'utilisation de l'IA comme une forme « normale » de connaissance dans le domaine des relations industrielles et **modifier les lois du travail** en conséquence lorsque c'est nécessaire afin d'éviter sa « privatisation » et les conséquences néfastes que cela pourrait entraîner pour le climat des relations du travail au Québec.

4.1 Si le Québec veut prévenir les risques reliés à l'utilisation « autonome » de l'IA, il faudrait créer une **obligation de démontrer** que les algorithmes utilisés ne vont pas à l'encontre des chartes pour les droits de la personne au travail, notamment pour l'enjeu de la discrimination. Le rapport du CEST cité dans le document de consultation contient un passage (p. 56 à 59) sur les enjeux de l'audit, notamment les audits dits empiriques qui pourraient servir de base dans le cas d'une législation sur l'utilisation de l'IA en lien avec le monde du travail.

4.2 Donner un **accès public aux informations sur la régulation de l'emploi et du travail**, par exemple sous la forme d'un robot conversationnel. Ce robot pourrait s'adresser en

²¹ Voir Galli, F., & Sartor, G. (2023). AI Approaches to Predictive Justice: A Critical Assessment. *HUMANITIES AND RIGHTS GLOBAL NETWORK JOURNAL*, 5(2); Reiling, A. D. (2020). Courts and artificial intelligence. In *IJCA* (Vol. 11, p. 1); Contini, F., Minissale, A., & Bergman Blix, S. (2024). Artificial intelligence and real decisions: predictive systems and generative AI vs. emotive-cognitive legal deliberations. *Frontiers in Sociology*, 9, 1417766.

priorité aux jeunes dont le taux d'emploi a beaucoup augmenté, notamment pour les personnes qui sont aux études au secondaire. Or, à notre connaissance, les jeunes n'ont pas accès à une formation sur les normes du travail lors de leur premier emploi. On suppose souvent que comme ils sont nés avec le numérique, ils n'ont pas besoin de formation spécifique.

- 4.3 Créer une **obligation d'identifier les communications automatisées** ou entièrement générées par une IA dans le cadre des relations avec le personnel dans l'esprit de la législation existante sur les renseignements personnels dans le secteur privé au Québec. Nous avons cependant trouvé une étude qui montre que même l'utilisation partielle de l'IA dans un contexte juridique a tendance à modifier les décisions des personnes en charge des décisions²², ce qui pourrait justifier la nécessité d'insérer dans la législation la possibilité de recours en cas de conflit de droit.
- 4.4 Une avenue complémentaire serait de définir **l'utilisation nouvelle de l'IA comme une modification unilatérale des conditions d'emploi** et possiblement comme une démission « forcée » comme ce qui existe dans d'autres provinces²³, en l'absence d'entente collective préalable à son implantation dans un milieu de travail. Cela suppose évidemment d'avoir accès à l'information sur son utilisation dans le cadre de la relation d'emploi.
- 4.5 Créer une obligation d'identifier et de **communiquer les analyses qui sont générées automatiquement par des outils numériques dans le cadre des relations du travail**, particulièrement lorsque ce sont des outils de décision pour les personnes ou les organisations, notamment pour les conflits de droit, mais également pour des conflits entre des intérêts différents lorsque cela est possible (médiation-conciliation ou négociation basée sur les intérêts par exemple).
- 4.6 Insérer dans les lois du travail les **circonstances dans lesquelles l'usage exclusif (ou autonome) de l'IA est prohibé** (sauf situation particulière à justifier). Ces circonstances pourraient être minimalement : le recrutement de nouveau personnel, la mise à pied et le licenciement de personnel, l'évaluation du personnel, le conflit entre membres du personnel, la négociation d'une convention collective, le conflit de travail.

Pour tenir compte de l'incertitude attachée aux usages de l'IA dans les milieux de travail actuellement au Québec, une évaluation périodique de la législation dans ce domaine serait indispensable, sur la base par exemple d'un rapport du vérificateur général pour avoir accès au maximum de données et avoir les ressources pour les analyser.

5 Conclusion

L'ère numérique n'est pas un phénomène temporaire ou à portée limitée pour le monde du travail. L'adaptation des lois du travail au Québec est une nécessité, tout en s'inspirant des expériences et

²² Kolkman, D., Bex, F., Narayan, N., & van der Put, M. (2024). Justitia ex machina: The impact of an AI system on legal decision-making and discretionary authority. *Big Data & Society*, 11(2), 20539517241255101.

²³ Voir par exemple le lien suivant : <https://www.hrreporter.com/focus-areas/employment-law/regulation-of-ai-in-the-canadian-workplace/390503>

des initiatives déjà entreprises dans d'autres provinces ou par des instances internationales comme l'OIT ou la communauté européenne.

L'ère numérique n'est pas faite uniquement de changements technologiques, mais également de bouleversements dans les relations sociales, notamment parce que la frontière entre le chiffre, le texte, et l'image est en train de disparaître du point de vue de l'analyse numérique.

L'acceptation sociale de l'ère numérique ne peut se réaliser sans la création de nouveaux droits (et donc de nouvelles obligations), comme cela a été le cas de tous les changements technologiques. Ces nouveaux droits sont minimalement le droit au télétravail, le droit (ou plutôt l'obligation) de déconnexion, le droit à l'information, le droit à la formation, le droit à la réflexivité et au dialogue social.

L'ère numérique s'accompagne d'une augmentation des facteurs de conflictualité : renforcement cognitif et absence de réflexivité, épuisement professionnel et incitation à la démission, hypersurveillance, création-détournement de textes et d'images, simulation-prédiction des comportements, cyberharcèlement, blocages numériques, etc. La législation du travail doit être modifiée pour augmenter les outils de prévention et de gestion des conflits : 1) institutionnaliser et donc encadrer d'autres formes de moyens de pression qu'uniquement la grève et le lock-out et éviter ainsi la judiciarisation de toutes les autres formes d'expression du conflit ; 2) renforcer les obligations de moyens de la part des acteurs collectifs pour identifier les formes de conflictualité et déterminer les meilleurs moyens pour l'expression de leurs sources et limiter leurs effets à long terme. Il s'agit de comprendre que la violence en milieu de travail prend à l'ère numérique des formes plus diversifiées qu'uniquement la violence physique et que rien ne garantit désormais que les personnes concernées « devront se parler » en l'absence d'obligation de le faire sous une forme institutionnalisée.

Références complémentaires

La numérisation de l'emploi

Chernoff, A., & Galassi, G. (2023). *Digitalization: Labour Markets* (No. 2023-16). Bank of Canada Staff Discussion Paper.

Filippi, E., Banno, M., & Trento, S. (2023). Automation technologies and their impact on employment: A review, synthesis and future research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*, 191, 122448.

Mehdi, T., & Morissette, R. Experimental Estimates of Potential Artificial Intelligence Occupational Exposure in Canada. Statistique Canada.

Le télétravail

ILO (2021) Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

Mehdi, T., & Morissette, R. (2021). *Working from home in Canada: What have we learned so far?* Statistics Canada= Statistique Canada.

Wray, D. (2024) Telework, time use, and well-being: Evidence from the 2022 Time Use Survey. Statistique Canada, 25 p.

L'intelligence artificielle et la régulation du travail

Intahchomphoo, C., Millar, J., Gundersen, O. E., Tschirhart, C., Meawasige, K., & Salemi, H. (2024). Effects of artificial intelligence and robotics on human labour: A systematic review. *Legal Information Management*, 24(2), 109-124.

Posada, J. (2020). The Future of Work Is Here: Toward a Comprehensive Approach to Artificial Intelligence and Labour. *arXiv preprint arXiv:2007.05843*.

del Pero, A. S., & Verhagen, A. (2023). Ensuring trustworthy artificial intelligence in the workplace: Countries' policy action. Dans OECD (2023), *Employment Outlook*, p. 182-220.