



# **Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec**

Consultation sur la transformation des milieux de travail par  
le numérique

Présenté au ministère du Travail

24 janvier 2025

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

**Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)**

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

[www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

Dépôt légal – 1<sup>er</sup> trimestre 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-503-3

## Table des matières

Introduction .....	4
Recommandations .....	6
I Modes d'organisation du travail .....	9
1 - Le travail à distance et les lois du travail .....	9
2 - Les moyens de pression en contexte de télétravail.....	13
3 - Le droit à la déconnexion .....	15
II Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique.....	18
1 - Le statut indéfini des plateformes numériques et de leurs travailleurs .....	18
2 - Les changements technologiques et l'intensification du travail.....	20
III Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail .....	23
Conclusion .....	29

# Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est la plus grande centrale syndicale québécoise avec 600 000 membres qui œuvrent dans tous les secteurs d'activité économique et dans toutes les régions du Québec. Les enjeux soulevés dans la consultation interpellent directement les syndicats et les travailleurs et les travailleuses qu'ils représentent. Pour plusieurs d'entre eux, le télétravail fait désormais partie de leur réalité, tandis que les changements technologiques transforment la nature de leur travail. De plus, dans un nombre croissant de milieux l'intelligence artificielle (IA) fait son apparition. Elle peut comporter des avantages, mais aussi son lot de défis. Ces évolutions rendent essentielle une révision de l'ensemble législatif régissant le droit du travail afin que celui-ci puisse continuer de remplir son rôle de façon efficace. Ainsi que l'ont exprimé à maintes reprises les tribunaux canadiens, « L'objectif principal du droit du travail a toujours été et, nous nous permettons de dire, sera toujours de neutraliser l'inégalité du pouvoir de négociation qui est et doit être inhérent dans les relations employeur-employé. [...] »<sup>1</sup>.

Considérant que les évolutions technologiques ont eu comme répercussion de soustraire certains travailleurs et travailleuses de la protection offerte par le droit du travail, nous accueillons favorablement la tenue des consultations annoncées par le ministère du Travail. Nous saluons également la volonté affichée dans le document de consultation de faire preuve de proactivité relativement à ces questions et le souci apparent de considérer les différents volets des thématiques abordées. Ces enjeux complexes appellent à des solutions qui doivent aborder plusieurs facettes: à titre d'exemple, la question du droit à la déconnexion sur lequel la réflexion doit porter est au croisement des relations de travail et de la santé et de la sécurité du travail.

## Modes d'organisation du travail

Le télétravail n'est pas un phénomène nouveau, mais force est de constater qu'il est devenu un mode d'organisation du travail qui s'est implanté de façon durable dans plusieurs organisations. S'il est apprécié par certains travailleurs et travailleuses et employeurs, il n'en demeure pas moins qu'il soulève des enjeux qui nécessitent une intervention législative. Le télétravail est loin de convenir à tous et doit demeurer un choix appelé à évoluer en fonction de la réalité personnelle des personnes salariées. Le brouillage de la frontière entre le travail et la vie personnelle, exacerbé par les technologies, risque également d'entraîner des reculs importants au regard du temps de travail en plus de créer des problèmes d'hyperconnectivité. Cette dématérialisation des lieux de travail nécessite donc des modifications législatives et réglementaires.

---

<sup>1</sup> Paul DAVIES and Mark FREEDLAND, "Kahn-Freund's Labour and the Law", Third Edition, (1983), p. 18. Traduit et cité dans : COUR SUPRÊME DU CANADA, *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, 1989, CanLII 92 (CSC), [1989] 1 RCS 1038, [En ligne] [<https://canlii.ca/t/1ft6s>] (Consulté le 15 janvier 2025);

Il est aussi urgent que le cadre législatif régissant les rapports collectifs de travail arrive au XXI<sup>e</sup> siècle en cessant de limiter la portée de la notion d'établissement aux lieux physiques étant directement sous le contrôle de l'employeur; cette conception ne correspond plus à la réalité du marché du travail et en particulier du télétravail. Les tribunaux ont à maintes reprises exprimé les limites du *Code du travail* à cet égard et seule une intervention législative peut prendre en compte ces nouvelles réalités.

### **Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique**

La progression de l'économie de plateforme numérique est sans doute l'exemple le plus frappant de la nécessité d'adapter le cadre juridique aux nouvelles réalités induites par les changements technologiques. Car malgré l'illusion d'une indépendance et d'une flexibilité accrues pour les travailleurs et travailleuses des plateformes, ceux-ci demeurent dans une relation de subordination classique à l'égard de leur employeur. Or, les lois actuelles comportent, au chapitre de leur champ d'application, un certain flou interprétatif permettant aux plateformes de prétendre qu'elles n'ont pas de personnel salarié, mais seulement des entrepreneurs; pas de contrat de travail, mais seulement des contrats d'entreprise. Ces personnes œuvrent pourtant dans des secteurs traditionnels de l'économie. Elles ne disposent d'aucune autonomie quant à la détermination de leurs conditions de travail, situation que vise pourtant à corriger le droit du travail. Une intervention législative est essentielle pour encadrer l'accès aux lois du travail par cette portion non négligeable de la main-d'œuvre.

### **Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail**

L'état actuel de la réglementation au Québec en matière d'IA est encore embryonnaire et fragmenté par rapport à ce que l'on observe à l'international. L'Union européenne a mis sur pied un cadre plus structuré avec l'adoption récente du *Artificial Intelligence Act (AI Act)*<sup>2</sup>. Au Québec, bien que l'on dispose de lois existantes comme celles entourant les technologies de l'information<sup>3</sup>, celles-ci s'avèrent souvent mal adaptées à la réalité propre aux systèmes d'IA, surtout en milieu de travail. Ce manque de cadre clair expose les travailleurs et travailleuses à des risques en termes d'atteinte à la vie privée, de surveillance abusive, de discrimination et d'intensification du travail. Les conventions collectives, qui protègent certains droits, risquent ainsi d'être contournées par des pratiques rendues possibles par l'IA. Le projet de loi fédérale C-27 représentait une avancée significative en visant à établir un cadre pour les systèmes d'IA « à incidence élevée ». Cependant, les travaux sont à reprendre avec la prorogation du parlement fédéral. De plus, son application s'annonçait complexe et laissait place à l'interprétation, notamment quant à la définition et l'identification de tels systèmes. Il est impératif que le Québec modernise son cadre législatif en l'adaptant à ses particularités, afin que l'IA génère des bénéfices pour les travailleurs et travailleuses et non pas de la précarité et de l'insécurité.

---

<sup>2</sup> Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) n° 300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (Règlement sur l'intelligence artificielle), J.O.U.E, Série L, 12 juillet 2024, [En ligne] [[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L\\_202401689](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689)];

<sup>3</sup> Charles-Éric BLAIN-POULIN, « Recours Illégal à la reconnaissance faciale », *La Presse*, 13 janvier 2024, [En ligne] [[www.lapresse.ca/actualites/2025-01-13/tc-transcontinental/recours-illegal-a-la-reconnaissance-faciale.php](http://www.lapresse.ca/actualites/2025-01-13/tc-transcontinental/recours-illegal-a-la-reconnaissance-faciale.php)]

## Recommandations

1. La Loi sur les normes du travail doit prévoir une disposition précisant que le télétravail doit être volontaire et considéré comme une condition de travail que l'employeur ne peut modifier de façon unilatérale. Ainsi, il doit être réversible pour permettre aux personnes salariées de revenir dans les locaux de l'employeur.
2. La Loi sur les normes du travail doit prévoir des dispositions pour interdire les disparités de traitement en fonction du lieu de travail, sauf exception justifiable, afin que les personnes salariées en télétravail bénéficient des mêmes droits que celles qui exécutent leurs fonctions dans les bureaux de l'employeur. Celle-ci pourrait s'inspirer du libellé de l'article 5.1 de la Loi sur la santé, sécurité du travail : Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur.
3. La Loi sur les normes du travail doit prévoir le remboursement des frais et équipements requis pour le télétravail par l'employeur, pour l'ensemble des salariés, et non uniquement ceux au salaire minimum.
4. Le Code du travail doit être bonifié par l'ajout d'une section sur les changements technologiques, dont le télétravail, qui prévoit un droit à l'information, à la négociation collective et à la grève, même en cours de convention si des changements sont introduits en l'absence de dispositions à cet effet dans la convention collective.
5. Intégrer l'obligation d'avoir des dispositions spécifiques dans les programmes de prévention pour évaluer les risques associés au télétravail, notamment l'ergonomie et l'hyperconnectivité, l'isolement et la surcharge de travail.
6. Ajouter dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail une définition claire des risques psychosociaux tels que définis par l'INSPQ, en y ajoutant l'hyperconnectivité et l'isolement afin de couvrir les risques engendrés par le télétravail et la surveillance excessive.
7. Préciser dans un règlement sur les troubles musculosquelettiques que l'employeur a l'obligation de fournir le matériel et le soutien pour son entretien afin d'assurer l'ergonomie du poste de travail à domicile.
8. Imposer à l'employeur une obligation de transparence et un devoir d'information relativement aux moyens de surveillance utilisés dans le cadre du travail.
9. Prévoir à la Loi sur la santé et la sécurité du travail un droit au respect à la vie privée au travail de façon à permettre l'intervention de la CNESST en cas de violation par l'employeur de ce droit.
10. Intégrer l'obligation pour l'employeur de répondre, dans un délai de 30 jours, à une recommandation des représentants des travailleurs et des travailleurs du comité de santé et sécurité, conformément à ce qui est prévu pour l'agent de liaison.

11. Incorporer à l'article 109.1 du Code du travail une définition du mot « établissement » qui prévoit que font partie de l'établissement tous les endroits où les personnes salariées exécutent leurs tâches normales et habituelles.
12. Sur demande d'un syndicat, permettre au Tribunal administratif du travail d'exiger de l'employeur qu'il lui remette les noms et adresses des personnes salariées en télétravail si de telles communications se justifient dans le cadre d'une campagne de recrutement ou en vue de la négociation ou de l'application d'une convention collective, du règlement d'un grief ou de la prestation de services syndicaux aux employés.
13. Revoir la définition de ce que constitue une personne salariée réputée au travail dans la Loi sur les normes du travail en supprimant d'abord à l'article 57 alinéa 1 « sur les lieux du travail » et en prévoyant que chaque fois qu'une personne salariée est sous le contrôle, autorisée à travailler ou à la disposition d'un employeur, elle est considérée au travail.
14. Instaurer dans la Loi sur les normes du travail un véritable droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires en dehors des heures normales de travail (journalière et hebdomadaire), et ce, à l'abri des mesures de représailles de l'employeur.
15. Instaurer dans la Loi sur les normes du travail un droit de ne pas consulter les outils de communication à l'extérieur des heures de travail, sans crainte de représailles.
16. Définir et encadrer dans la Loi sur les normes du travail les périodes d'astreinte pour reconnaître, le cas échéant, qu'elles constituent du temps de travail devant être rémunéré, et limiter leur utilisation.
17. Rédaction par la CNESST d'un règlement, selon les pouvoirs qui lui sont dévolus à l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, sur « le nombre d'heures maximum, par jour ou par semaine, qui peut être consacré à un travail, selon la nature de celui-ci, le lieu où il est exécuté et la capacité physique du travailleur, et prévoir la distribution de ces heures ainsi qu'une période minimale de repos ou de repas » afin d'assurer un droit à la déconnexion.
18. Établir, dans toutes les lois du travail, une présomption de salariat pour les travailleurs et travailleuses de plateforme, qui leur garantirait le droit au salaire minimum, l'accès aux protections sociales, et le droit à la syndicalisation et à la négociation collective.
19. Établir des normes claires et contraignantes pour garantir une transparence algorithmique permettant aux travailleurs et travailleuses d'accéder à des informations essentielles sur les critères qui régissent leur activité.
20. Afin de respecter les obligations de la Loi sur la santé et sécurité du travail, obliger les employeurs à introduire des limites quant aux objectifs de productivité imposés par des systèmes d'IA, en fonction des capacités humaines physiques et psychologiques. Ces limites doivent se baser sur les règlements en vigueur et les normes reconnues en matière de santé et sécurité au travail, notamment pour des tâches impliquant des mouvements répétitifs, des charges physiques et le maintien de l'autonomie décisionnelle.

21. Prévoir également l'interdiction par tous les systèmes d'IA de prendre des décisions automatiques qui concernent les travailleurs et travailleuses. Celles-ci doivent rester sous contrôle humain.
22. Ajouter dans les fonctions des comités de santé et sécurité (CSS), la participation à l'évaluation des risques physiques et psychiques liés à l'introduction d'un système d'IA dès sa conception et de l'évaluation continue de ces risques qui peuvent changer selon les évolutions de l'IA.
23. Intégrer dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail une obligation pour les employeurs de communiquer les paramètres des algorithmes utilisés aux comités de santé et sécurité (CSS), en s'assurant qu'ils respectent les principes de transparence, d'équité et de non-discrimination.
24. Établir des sanctions administratives pécuniaires dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour toute utilisation abusive ou non conforme des technologies de contrôle et d'évaluation de la productivité, incluant les systèmes de gestion algorithmique et d'IA entraînant des répercussions sur la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses.
25. S'inspirer de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements pour prévoir une obligation pour les employeurs de tenir un registre contenant l'ensemble des outils technologiques, logiciels, plateformes, qui utilise une forme de gestion algorithmique ou d'IA.
26. Prévoir un encadrement législatif de l'intelligence artificielle.
27. Modifier la Loi sur les normes du travail pour encadrer l'intelligence artificielle dans les milieux de travail en ajoutant des dispositions qui formulent explicitement un droit à l'information, à l'explicabilité et l'obligation de validation par une intervention humaine des décisions prises par l'intelligence artificielle concernant le processus de recrutement et les différentes décisions qui touchent au contrat de travail, incluant les sanctions disciplinaires et la fin d'emploi.
28. Modifier le Code du travail en ajoutant une section sur les changements technologiques qui prévoit un droit à l'information en cas de volonté de l'employeur d'implanter l'intelligence artificielle. Celui-ci doit être assorti d'un droit à la négociation collective et à la grève, même en cours de convention si des changements sont introduits en l'absence de dispositions à cet effet dans la convention.
29. Mettre à jour et bonifier, selon les évolutions technologiques, les lois visant à garantir la protection de la vie privée et des informations personnelles des travailleurs et travailleuses, le droit pour eux de ne pas être surveillés et envahis dans leurs espaces et leur vie personnels.
30. Discuter avec les partenaires socioéconomiques des mesures de protections sociales qui doivent être adaptées et mises en place pour assurer une transition numérique juste : programmes de formation continue et de requalification, programme de soutien du revenu, etc.

# I Modes d'organisation du travail

## 1 - Le travail à distance et les lois du travail

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

Si le télétravail n'est pas une nouveauté en soi, il s'est déployé comme jamais auparavant dans nos milieux de travail pendant la pandémie de Covid-19. Demandé par les travailleurs et travailleuses ou imposé par des employeurs, ce mode d'organisation du travail fait partie de la réalité de près de 35 % des personnes en emploi<sup>4</sup>. Or, la législation du travail tient peu compte des spécificités qui lui sont propres<sup>5</sup>.

La FTQ a réalisé des consultations pour mieux comprendre les enjeux que pose le télétravail pour ses membres. Elle a également développé des guides, en collaboration avec d'autres centrales, à l'intention des syndicats et des employeurs pour négocier le télétravail et l'adapter à la réalité de chacun des milieux<sup>6</sup>. Quant aux syndicats affiliés à la FTQ, ils ont négocié de nombreuses dispositions de conventions collectives pour mieux l'encadrer.

De ces travaux, réflexions et expériences, une conclusion claire se dégage. Si les milieux de travail syndiqués sont généralement mieux équipés pour négocier les paramètres du télétravail, il encadrement législatif s'impose néanmoins pour assurer l'équité des règles dans les différents milieux de travail et pour s'assurer que le télétravail ne soit pas utilisé pour contourner des droits minimums, voire fondamentaux. La FTQ recommande donc de modifier la *Loi sur les normes du travail (LNT)* et le *Code du travail (CT)*.

Le télétravail doit d'abord être compris comme un changement technologique qui vient modifier l'organisation du travail en profondeur avec des effets sur les conditions de travail et de santé et sécurité. Dans cette optique, le télétravail doit être volontaire et réversible. Autrement dit, un employeur ne devrait pas pouvoir imposer ce mode d'organisation du travail qui n'est pas à la portée de tous les travailleurs et travailleuses. Il doit, pour les mêmes raisons, être révisable sachant que la situation personnelle d'une personne salariée peut changer et rendre difficile l'exercice du travail à la maison, particulièrement dans un contexte de crise du logement.

Un principe d'équité doit de même être prévu dans la *LNT*, sous le modèle des dispositions sur les disparités de traitement<sup>7</sup>. Ainsi, les personnes salariées en télétravail doivent bénéficier des mêmes

---

<sup>4</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Portrait du télétravail au Québec en 2022 : un phénomène à géométrie variable*, Marché du travail et rémunération, no 36, février 2024, p. 2, [En ligne] [<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/teletravail-quebec-2022.pdf>];

<sup>5</sup> Naivi CHIKOC BARREDA, Stéphanie BERNSTEIN, *Enjeux juridiques du télétravail transfrontalier*, Conseil de recherches en sciences humaines, décembre 2021, 47 p., [En ligne] [<https://ruor.uottawa.ca/server/api/core/bitstreams/9436e0a2-f491-4efa-8d3a-0d4a78013699/content>];

<sup>6</sup> FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ) et als, *Modèle intersyndical de politique de télétravail*, [En ligne] [[https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/2021-11\\_intersynd\\_polit\\_teletravail\\_modele.pdf](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/2021-11_intersynd_polit_teletravail_modele.pdf)];

<sup>7</sup> QUÉBEC, *Loi sur les normes du travail*, RLQ, c. N-1.1, art. 87.1 à 87.3, Québec, Éditeur officiel du Québec, [En ligne] [[www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1](http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1)];

droits que celles qui exécutent leurs fonctions dans les bureaux de l'employeur. Plus largement, l'introduction d'un article similaire à la disposition 5.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* dans la *LNT* pourrait être la voie privilégiée pour couvrir toutes les normes du travail et assurer leur application aux personnes qui exercent leurs fonctions à l'extérieur des bureaux de l'employeur. Ce dernier se lit comme suit : *Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur*<sup>8</sup>. Suivant cette logique, la *LNT* doit prévoir le remboursement par l'employeur des frais et équipements requis pour le télétravail.

Ces recommandations n'ont rien d'inusité. Elles s'alignent sur les protections que l'on retrouve dans l'Accord-cadre sur le télétravail négocié par les partenaires sociaux européens en 2002<sup>9</sup>. Ce dernier prévoit que le télétravail doit être volontaire, interdit les disparités de traitement entre les personnes fondées sur le lieu de travail, prévoit la prise en charge des coûts liés au télétravail, garantit la protection de la santé et de la sécurité et les droits collectifs des personnes en télétravail<sup>10</sup>.

Pour mieux encadrer le télétravail en milieu syndiqué par la voie de la négociation, des amendements au *Code du travail* sont également nécessaires. Une section sur les changements technologiques devrait être introduite afin de prévoir un droit à l'information préalable ainsi qu'un droit à la négociation et à la grève si le télétravail est imposé en cours de convention collective. Cette réouverture serait justifiée par le fait qu'il modifie en profondeur l'organisation et les conditions de travail des personnes salariées visées.

Le gouvernement du Québec peut aussi faire pression sur le gouvernement fédéral pour ratifier la Convention n° 177 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail à domicile<sup>11</sup>, ce qui l'obligerait à mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile pour améliorer les conditions des personnes qui se trouvent dans cette situation.

---

<sup>8</sup> QUÉBEC, *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c.S-2.1, art. 5.1, Québec, Éditeur officiel du Québec, [En ligne] [[www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1](http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1)];

<sup>9</sup> Les signataires étaient la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe / Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UNICE/UEAPME) et le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP). Voir S. Clauwaert, « New Landmark in the EU Social Dialogue: The Telework Agreement », (2002) 8:3 *Transfer. European Review of Labour and Research* 540 [Clauwert 2002].

<sup>10</sup> Naivi CHIKOC BARREDA, Stéphanie BERNSTEIN, *op. cit.*, note 5;

<sup>11</sup> ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, (OIT), *C177 – Convention (n° 177) sur le travail à domicile*, 1996, [En ligne] [[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C177](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177)] (Consulté le 15 janvier 2025);

## Recommandations

1. La *Loi sur les normes du travail* doit prévoir une disposition précisant que le télétravail doit être volontaire et considéré comme une condition de travail que l'employeur ne peut modifier de façon unilatérale. Ainsi, il doit être réversible pour permettre aux personnes salariées de revenir dans les locaux de l'employeur.
2. La *Loi sur les normes du travail* doit prévoir des dispositions pour interdire les disparités de traitement en fonction du lieu de travail, sauf exception justifiable, afin que les personnes salariées en télétravail bénéficient des mêmes droits que celles qui exécutent leurs fonctions dans les bureaux de l'employeur. Celle-ci pourrait s'inspirer du libellé de l'article 5.1 de la *Loi sur la santé, sécurité du travail* : *Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur.*
3. La *Loi sur les normes du travail* doit prévoir le remboursement des frais et équipements requis pour le télétravail par l'employeur, pour l'ensemble des salariés, et non uniquement ceux au salaire minimum.
4. Le *Code du travail* doit être bonifié par l'ajout d'une section sur les changements technologiques, dont le télétravail, qui prévoit un droit à l'information, à la négociation collective et à la grève, même en cours de convention si des changements sont introduits en l'absence de dispositions à cet effet dans la convention collective.

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

Le télétravail pose des défis spécifiques et la *LSST* et ses règlements nécessitent d'être adaptés pour répondre à ces nouvelles réalités. Ces ajustements doivent porter sur l'intégration explicite des risques psychosociaux, l'encadrement des conditions ergonomiques à domicile, et le droit à la déconnexion. De plus, une collaboration étroite entre les employeurs, les syndicats et les travailleurs et travailleuses est essentielle pour garantir que le télétravail reste une modalité de travail sécuritaire pour toutes les parties prenantes.

La *LSST* impose déjà à l'employeur des obligations générales qui s'appliquent au télétravail, notamment celle d'assurer un environnement de travail exempt de dangers, ce qui inclut les lieux de télétravail, et celle d'avoir un plan d'action ou un programme de prévention qui inclut, le cas échéant, les risques liés au télétravail.

Ces obligations couvrent, théoriquement, l'achat et l'installation aux frais de l'employeur, d'un bureau de travail ergonomique et adapté à la personne. De même, l'introduction explicite des risques psychiques dans la *LSST*, lors de la modernisation du régime en santé et sécurité, devrait couvrir ceux liés au télétravail, dont l'absence de déconnexion, l'isolement et la surcharge de travail. Toutefois, la prise en charge de ces aspects est toujours problématique, puisque la *LSST* n'encadre pas suffisamment ces nouvelles réalités pour que les employeurs et les travailleurs et travailleuses soient bien au fait de leurs devoirs, de leurs obligations et de leurs droits.

L'usage accru des moyens de surveillance électronique qu'a provoqué l'essor du télétravail pose également des risques importants pour la santé psychique des travailleurs et des travailleuses<sup>12</sup>. La protection du droit à la vie privée prévue par la *Charte des droits et libertés de la personne*, quoiqu'elle encadre la surveillance des personnes salariées par leur employeur, ne propose pas de remèdes efficaces et accessibles. En milieu non syndiqué, la seule option offerte consiste à porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Ladite Commission n'a pas la possibilité de faire intervenir un organisme chargé d'appliquer les lois du travail, puisque ces dernières sont silencieuses sur les risques générés par une surveillance excessive de l'employeur.

La FTQ recommande donc d'introduire, dans la *LSST*, des obligations spécifiques dont celle d'ajouter dans les programmes de prévention, des dispositions qui portent sur les risques associés au télétravail (ergonomie, isolement, surcharge de travail et hyperconnectivité, etc.). La Loi devrait aussi prévoir une définition claire des risques psychosociaux comme proposée par l'INSPQ<sup>13</sup>. Celle-ci devrait être bonifiée pour ajouter l'hyperconnectivité et l'isolement des risques connus engendrés par le télétravail et la surveillance excessive.

Aussi, pour mieux encadrer la surveillance exercée par l'employeur, une obligation de transparence doit lui être imposée ainsi qu'un devoir d'information sur les moyens de surveillance utilisés dans le cadre du travail. La *LSST* doit également prévoir un droit au respect à la vie privée au travail qui permettrait à la CNESST d'intervenir en cas de violation de ce dernier.

La FTQ est également d'avis qu'un règlement doit être adopté de façon à prévoir l'obligation pour l'employeur de fournir le matériel nécessaire et le soutien pour son entretien afin d'assurer l'ergonomie du poste de travail à domicile. L'employeur doit de même être tenu de répondre, dans un délai de 30 jours, à une recommandation des représentants des travailleurs et des travailleuses du comité de santé et sécurité, conformément à ce qui est prévu pour l'agent de liaison.

---

<sup>12</sup> Catherine MASSÉ-LACOSTE et Camille G. GRENON, « Télésurveillance : le contrôle de la prestation de travail à l'ère du télétravail et ses limites » Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail* (2022), vol. 511, Montréal (QC), Éditions Yvon Blais, 2022, 3, [En ligne] [\[https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/511/c-a6859d9a3721abaadf2983152183aebd\]](https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/511/c-a6859d9a3721abaadf2983152183aebd);

<sup>13</sup> QUÉBEC, INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ), *Risques psychosociaux*, [En ligne] [\[www.inspq.qc.ca/promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux\]](http://www.inspq.qc.ca/promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux);

## Recommandations

5. Intégrer l'obligation d'avoir des dispositions spécifiques dans les programmes de prévention pour évaluer les risques associés au télétravail, notamment l'ergonomie et l'hyperconnectivité, l'isolement et la surcharge de travail.
6. Ajouter dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* une définition claire des risques psychosociaux tels que définis par l'INSPQ, en y ajoutant l'hyperconnectivité et l'isolement afin de couvrir les risques engendrés par le télétravail et la surveillance excessive.
7. Préciser dans un règlement sur les troubles musculosquelettiques que l'employeur a l'obligation de fournir le matériel et le soutien pour son entretien afin d'assurer l'ergonomie du poste de travail à domicile.
8. Imposer à l'employeur une obligation de transparence et un devoir d'information relativement aux moyens de surveillance utilisés dans le cadre du travail.
9. Prévoir à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* un droit au respect à la vie privée au travail de façon à permettre l'intervention de la CNESST en cas de violation par l'employeur de ce droit.
10. Intégrer l'obligation pour l'employeur de répondre, dans un délai de 30 jours, à une recommandation des représentants des travailleurs et des travailleurs du comité de santé et sécurité, conformément à ce qui est prévu pour l'agent de liaison.

## 2 - Les moyens de pression en contexte de télétravail

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

Lorsque les dispositions anti-briseurs de grève ont été introduites au *Code du travail* en 1977, la FTQ a indiqué qu'elles constituaient une nette amélioration par rapport à la situation qui prévalait alors. Toutefois, la centrale les considérait comme incomplètes, car elles n'empêchaient pas les employeurs de faire appel à du personnel d'un autre établissement, de transférer la production ailleurs ou d'octroyer des tâches à des sous-traitants. Plus tard, en 1981, la FTQ adoptait une résolution lors de son 17<sup>e</sup> Congrès afin de dénoncer l'inefficacité de ces dispositions compte tenu du déploiement de l'informatique dans les milieux de travail.

Plus récemment, les conflits de travail au Journal de Québec et au Journal de Montréal ont illustré les limites de ces dispositions, particulièrement en ce qui a trait à la notion d'établissement. Durant ces lock-out, l'interprétation très restrictive de la notion d'établissement par la Cour d'appel ne tenait pas compte des nouvelles technologies. De plus, la numérisation de l'économie laisse craindre une fragilisation accrue des protections contre les briseurs de grève, car elle facilite la sous-traitance externe et le recours à des travailleurs et travailleuses de remplacement. En effet, tout travail réalisé sur un ordinateur peut être accompli par un individu à l'extérieur de l'établissement de l'employeur. Le déploiement du télétravail vient soutenir cette tendance et pose des enjeux pour l'effectivité des lois du travail. Au point où l'on peut se demander si les nouvelles formes d'organisations du travail

conjuguées aux innovations technologiques pourraient contribuer à créer de nouvelles formes de « scabisme électronique » ?

Une décision récente du Tribunal administratif du travail (TAT)<sup>14</sup> permettait d'éviter de tels contournements pour préserver l'esprit de la loi en prévoyant l'application des dispositions anti-briseurs de grève aux personnes en télétravail. Le TAT a reconnu que l'employeur avait violé le *Code du travail* en utilisant les services d'une personne en télétravail, faisant partie du même établissement où un arrêt de travail a été déclenché, pour remplir les fonctions des lockoutés.

Plutôt que de se limiter à une interprétation restrictive de l'établissement comme lieu physique, le Tribunal a opté pour une actualisation de cette notion. Dans le contexte du télétravail, le TAT reconnaît que l'établissement se déploie jusqu'à la résidence de la personne salariée en télétravail. Pour le juge administratif, « 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 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* »<sup>15</sup>. Cette décision s'appuie sur la récente protection constitutionnelle accordée au droit d'association et au droit de grève. On y reconnaît également l'importance des dispositions anti-briseurs de grève pour « assurer la paix industrielle », favoriser « un équilibre du rapport de force entre les parties » et favoriser « un règlement rapide des conflits de travail ».

Nul doute que le télétravail a remis de l'avant la nécessité d'améliorer les dispositions anti-briseurs de grève comme proposé dans cette décision du TAT. Elle a cependant été renversée par la Cour supérieure et une date d'audience à la Cour d'appel est attendue. Les débats judiciaires suscités par la question de l'interprétation de la notion d'établissement qui figure au *CT* témoignent de la nécessité d'une intervention législative sur cette question.

La FTQ recommande ainsi d'incorporer à l'article 109.1 du *CT* une définition du mot « établissement » en s'inspirant de la démarche de la commissaire Bédard<sup>16</sup>. Cette définition doit faire ressortir clairement que font partie de l'établissement tous les endroits où les salariés exécutent leurs tâches normales et habituelles. Une telle définition va dans le sens de la notion d'établissement proposée par le TAT dans la décision Groupe CRH. Autrement dit, le lieu de travail, où qu'il soit, ne devrait pas servir de critère limitatif pour l'application des dispositions anti-briseurs de grève au *CT*.

---

<sup>14</sup> TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL, *Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.*, 2021 QCTAT 5639, p.23 [En ligne] [<https://t.soquij.ca/o9XRg>];

<sup>15</sup> TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL, *Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.*, *op. cit.*, par. 149;

<sup>16</sup> COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL, *Syndicat canadien de la fonction publique, sections locale 2808 (employés de bureau) et section locale 1450 (journalistes, photographes, etc.) c. Le Journal de Québec, une division de Corporation Sun Média*, 2008, QCCRT 0534, [En ligne] [<https://t.soquij.ca/p4RAz>];

De façon complémentaire, le ministère du Travail pourrait également s'inspirer de l'article 109.1 (1) du *Code canadien du travail*<sup>17</sup> pour faciliter, aux syndicats, l'accès aux personnes en télétravail:

*« Communications avec les travailleurs à distance*

*109.1 (1) Sur demande d'un syndicat, le Conseil peut, par ordonnance, exiger de l'employeur qu'il lui remette ou qu'il remette à un représentant autorisé du syndicat nommément désigné les noms et adresses des employés dont le lieu de travail habituel ne fait pas partie des locaux appartenant à leur employeur ou placés sous sa responsabilité et autoriser le syndicat à communiquer avec eux, notamment par un moyen électronique, s'il est d'avis que de telles communications se justifient dans le cadre d'une campagne de recrutement ou en vue de la négociation ou de l'application d'une convention collective, du règlement d'un grief ou de la prestation de services syndicaux aux employés. »*

Le rapport Bernier<sup>18</sup> prévoyait une recommandation similaire (n° 27) qui proposait d'amender le *CT* pour autoriser le TAT (à l'époque la Commission des relations du travail) à exiger de l'employeur de lui remettre les noms et adresses des travailleurs et travailleuses à domicile ou en télétravail pour les transmettre au syndicat, lorsque justifié notamment dans le cadre d'une campagne de syndicalisation ou lors de la négociation collective.

### **Recommandations**

11. Incorporer à l'article 109.1 du *Code du travail* une définition du mot « établissement » qui prévoit que font partie de l'établissement tous les endroits où les personnes salariées exécutent leurs tâches normales et habituelles.
12. Sur demande d'un syndicat, permettre au Tribunal administratif du travail d'exiger de l'employeur qu'il lui remette les noms et adresses des personnes salariées en télétravail si de telles communications se justifient dans le cadre d'une campagne de recrutement ou en vue de la négociation ou de l'application d'une convention collective, du règlement d'un grief ou de la prestation de services syndicaux aux employés.

## **3 - Le droit à la déconnexion**

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

Les changements technologiques dans l'organisation du travail, comme le télétravail, affectent les modalités d'exécution des tâches des personnes salariées. Ces transformations soulèvent des enjeux comme le droit à la déconnexion, soit le droit pour une personne en emploi de se déconnecter des outils numériques (téléphone cellulaire, courriels, plateforme Teams etc.) en dehors des heures de travail rémunérées. Sans encadrement approprié, des reculs sont à prévoir en termes de conditions de travail, en raison d'un brouillage des frontières entre le temps de travail et le temps

<sup>17</sup> CANADA, *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, [En ligne] [<https://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>];

<sup>18</sup> Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle* (2003), Gouvernement du Québec, 568 p.;

personnel<sup>19</sup>. La FTQ est donc d'avis que pour assurer des règles communes et une meilleure protection du temps de travail rémunéré et un droit à la déconnexion, la *LNT* et la *LSST* doivent être renforcées en conséquence.

Tout d'abord, la définition d'une personne salariée « réputée être au travail » prévue aux articles 57 et 58 de la *LNT*, doit être revue. Ces derniers réfèrent de façon désuète à la nécessité pour la personne salariée d'être présente sur les lieux du travail de l'employeur pour pouvoir être considérée comme étant au travail. Or, pour s'adapter aux changements technologiques, le concept de « réputé au travail » doit être paramétré par des critères liés au contrôle et aux attentes de l'employeur et reconnaître que chaque fois qu'une personne salariée n'est pas libre d'agir comme désiré en raison des exigences de son employeur, elle est considérée comme étant au travail. Cette définition souhaitable du travail réputé doit s'appliquer sans égard à la notion de lieu de travail et préciser ce qui est entendu par « être au travail » afin d'interpréter et d'appliquer efficacement les normes sur les heures de travail. Au minimum, une définition du travail réputé doit garantir que chaque fois qu'une personne salariée est sous le contrôle, autorisée à travailler ou à la disposition d'un employeur, elle est considérée comme étant au travail.

Deuxièmement, un véritable droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, duquel découle le droit à la déconnexion, doit figurer dans la *LNT*. Il existe un tel droit actuellement, mais il demeure encore trop restreint. Le temps de travail doit être mieux protégé en prévoyant un droit légal pour les personnes salariées de refuser d'effectuer des heures supplémentaires ou encore, de faire du « travail présumé » ou de répondre à des communications électroniques, en dehors des heures normales de travail, avec une protection contre les représailles de l'employeur.

L'adoption de balises s'impose également pour les périodes d'astreinte, c'est-à-dire les heures pendant lesquelles une personne salariée, sans être sur son lieu de travail ni à la disposition immédiate de son employeur, est susceptible de devoir travailler. Celle-ci est donc limitée dans l'exercice de ses occupations personnelles. Cette période entre le travail et la vie personnelle (temps gris) contribue à l'hyperconnectivité. Récemment, la Cour de cassation en France a posé un nouveau regard sur les périodes d'astreinte. Elle exige d'évaluer les contraintes exercées à cette occasion notamment quant au délai et/ou à la fréquence des interventions. Si leur intensité a pour effet de dissuader la personne salariée de s'engager dans des activités de détente, la période d'astreinte doit être comprise comme du temps de travail<sup>20</sup>. Avec les changements technologiques, le déploiement du télétravail, et l'insuffisance de la réglementation de ces mises en disponibilité dans nos lois du travail, le temps est venu pour le législateur de corriger les situations qui peuvent mener à des abus et des problèmes d'hyperconnectivité.

Pour ce qui est des enjeux de santé et sécurité du travail, la disponibilité au travail, intensifiée par l'utilisation accrue des outils numériques dans le cadre du télétravail, constitue un défi majeur en

---

<sup>19</sup> Geneviève RICHARD, *Droit à la déconnexion : espoirs et limites*, Barreau du Québec, Service de la formation continue, Développements récents en droit du travail (2022), vol. 511, Montréal (QC), Éditions Yvon Blais, 2022, 113 p.;

<sup>20</sup> Albane EGLINGER, Olivier MASI, Xavier CARSIN, *Période d'astreinte du salarié : Risque de requalification des périodes non travaillées en temps de travail effectif en cas d'atteinte trop importante à la liberté du salarié*, KPMG Avocats, 12 décembre 2022, [En ligne] [<https://kpmg.com/av/fr/avocats/eclairages/2022/12/requalification-du-temps-de-travail-et-periode-d-astreinte.html>] (Consulté le 15 janvier 2025);

matière de santé psychologique. L'absence de limites claires entre le temps de travail et le temps personnel exacerbe les risques psychosociaux tels que le stress chronique, la surcharge de travail et l'épuisement professionnel. Il faut donc assurer une protection adéquate du temps de repos et du droit à la déconnexion afin de prévenir les risques psychosociaux. La *LSST* prévoit d'ores et déjà un pouvoir pour réglementer une telle obligation pour la CNESST, il suffit que cette dernière édicte un règlement en ce sens.

Pour les milieux syndiqués, la négociation collective demeure l'outil le plus adapté pour garantir un droit à la déconnexion. Il s'agit de la meilleure façon de s'assurer que les intérêts des travailleuses et des travailleurs soient pris en compte. L'ajout d'une disposition dans le *CT* sur les changements technologiques, comme recommandé ci-haut, permettrait d'assurer un droit à l'information, à la négociation et à la grève sur tout ce qui touche les changements technologiques qui ont un impact sur l'organisation du travail, le temps de travail et donc le droit à la déconnexion.

### **Recommandations**

13. Revoir la définition de ce que constitue une personne salariée réputée au travail dans la *Loi sur les normes du travail* en supprimant d'abord à l'article 57 alinéa 1 « sur les lieux du travail » et en prévoyant que chaque fois qu'une personne salariée est sous le contrôle, autorisée à travailler ou à la disposition d'un employeur, elle est considérée au travail.
14. Instaurer dans la *Loi sur les normes du travail* un véritable droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires en dehors des heures normales de travail (journalière et hebdomadaire), et ce, à l'abri des mesures de représailles de l'employeur.
15. Instaurer dans la *Loi sur les normes du travail* un droit de ne pas consulter les outils de communication à l'extérieur des heures de travail, sans crainte de représailles.
16. Définir et encadrer dans la *Loi sur les normes du travail* les périodes d'astreinte pour reconnaître, le cas échéant, qu'elles constituent du temps de travail devant être rémunéré, et limiter leur utilisation.
17. Rédaction par la CNESST d'un règlement, selon les pouvoirs qui lui sont dévolus à l'article 223 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, sur « le nombre d'heures maximum, par jour ou par semaine, qui peut être consacré à un travail, selon la nature de celui-ci, le lieu où il est exécuté et la capacité physique du travailleur, et prévoir la distribution de ces heures ainsi qu'une période minimale de repos ou de repas » afin d'assurer un droit à la déconnexion.

# II Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique

## 1 - Le statut indéfini des plateformes numériques et de leurs travailleurs

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

Le travail de plateforme numérique connaît une croissance rapide au Québec et au Canada, un phénomène qui reflète les mutations profondes du marché de l'emploi. En 2022, le Québec comptait près de 32 000 chauffeurs et chauffeuses travaillant sur des plateformes de transport de personnes, soit deux fois plus que ceux et celles effectuant du transport par taxi enregistrés la même année<sup>21</sup>. En 2023, à l'échelle canadienne, 1,7 % de la population active a déclaré avoir effectué du travail rémunéré directement par une plateforme ou une application numérique<sup>22</sup>, une tendance en constante progression. Le travail de plateforme constitue la principale source de revenus pour près de 17 % des Canadiens et Canadiennes ayant déclaré ce type d'activité en 2023<sup>23</sup>.

Les travailleurs et les travailleuses de plateformes sont le plus souvent désignés comme des autonomes par les entreprises affirmant jouer un rôle d'intermédiaire facilitant la mise en relation entre les travailleurs et travailleuses et les clients, niant par le fait même leur statut d'employeur. Or, cette posture est souvent contestée, avec succès, devant les tribunaux au Canada et à l'étranger pour faire reconnaître le contrôle réel qu'exercent les plateformes sur les personnes qui y œuvrent. Elles ont un pouvoir de surveillance sur de nombreux aspects du travail : les conditions de connexion et de déconnexion, la tarification, la répartition des revenus, l'imposition de règles strictes pour la prestation de travail, pour les outils de travail, etc<sup>24</sup>.

Lorsque la législation de certaines juridictions permet aux travailleurs et travailleuses de plateformes de se syndiquer, comme c'est le cas en Ontario, où les entrepreneurs dépendants sont inclus dans la définition d'employé, des plateformes comme Foodora ont tout fait pour s'y opposer, parfois au point de cesser leurs opérations au Canada<sup>25</sup>. Plus tard, l'Ontario a adopté la « Digital Platform

---

<sup>21</sup> *Uber : Trafic et influence*, réalisateur-coordonnateur : Alain Abel, Rédacteur en chef : Luc Tremblay, Enquête, Société Radio-Canada, 9 mars 2023, 43 minutes 4 secondes;

<sup>22</sup> STATISTIQUE CANADA, *Définir et mesurer l'économie à la demande à l'aide de données d'enquête : travail à la demande, plateformes numériques et travail autonome dépendant, Canada*, [En ligne] [[www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240304/dq240304b-fra.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240304/dq240304b-fra.htm)] (Consulté le 16 janvier 2025);

<sup>23</sup> STATISTIQUE CANADA, *Définir et mesurer l'économie à la demande à l'aide de données d'enquête : travail à la demande, plateformes numériques et travail autonome dépendant, op. cit.*;

<sup>24</sup> Alex ROSENBLAT, «Uberland : How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work», Oakland: University of California Press, (October 2019), 296 p.;

<sup>25</sup> Katherine BRULOTTE, « Foodora cesse ses opérations au Canada », *Radio-Canada Info*, 27 avril 2020, [En ligne] [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1697895/foodora-cesse-ses-operations-au-canada>];

Workers' Rights Act »<sup>26</sup>, une loi qui établit un ensemble minimal de droits, notamment un salaire minimum, la transparence du système de rémunération, des protections contre la désactivation, le droit de conserver l'intégralité des pourboires ainsi que des mécanismes de résolution des litiges. Cependant, ces dispositions apportent peu d'avancées réelles pour les travailleurs et travailleuses de plateformes ontariens, qui, en tant qu'entrepreneurs dépendants, bénéficient déjà des droits associés au statut d'employé, notamment celui de se syndiquer.

Rappelons qu'au Québec, leur possible non-reconnaissance du statut de salarié<sup>27</sup> des travailleurs et travailleuses de plateformes a bien évidemment des implications significatives sur les conditions de travail et de vie actuelles et futures de ces personnes du fait qu'elles sont exclues de toutes les formes de protection sociale de base telles que les normes minimales du travail, le droit à la syndicalisation, l'indemnisation en cas d'accident de travail et les cotisations à des régimes collectifs (RRQ, RQAP, assurance-emploi).

Pour faire reconnaître leur statut de salarié, les travailleurs et travailleuses doivent s'engager dans un processus judiciaire incertain, coûteux qui prend du temps. Il y a donc un enjeu d'accès à la justice. Une façon de remédier à ce déséquilibre de pouvoir serait de renverser le fardeau de la preuve pour établir une présomption de salariat. À l'échelle européenne, une directive adoptée en 2024 va dans ce sens en établissant une présomption de relation de travail qui renverse le fardeau de la preuve et impose désormais à la plateforme de prouver que la relation contractuelle n'est pas une relation de travail<sup>28</sup>. Plusieurs états, notamment en France et en Espagne, ont d'ores et déjà requalifié les relations entre des entreprises de plateforme et leurs travailleurs et travailleuses comme étant un rapport de salariat<sup>29</sup>. Ces exemples montrent qu'il est possible d'encadrer légalement ces nouvelles formes de travail pour leur assurer des conditions plus équitables.

Outre la question du statut de ces travailleurs et travailleuses, une réflexion s'impose sur la transparence des algorithmes utilisés par les plateformes. Actuellement, ces outils opaques jouent un rôle central dans la gestion des ressources humaines, la tarification et la répartition des tâches. Présentés comme des dispositifs neutres pour optimiser la mise en relation entre l'offre et la demande, ils sont en réalité des instruments de contrôle qui renforcent l'asymétrie de pouvoir à l'avantage des plateformes. Cette opacité réduit la capacité des travailleurs et travailleuses à comprendre et à anticiper les règles qui régissent leur activité, les plaçant en position de dépendance vis-à-vis de la plateforme. De plus, ces systèmes algorithmiques, en masquant les logiques de

---

<sup>26</sup> ONTARIO, *Digital Platform Workers' Rights Act, 2022*, S.O. 2022, c. 7, Sched. 1, [En ligne] [<https://www.ontario.ca/laws/statute/22d07>];

<sup>27</sup> Au Québec, il n'y a pas eu de décision rendue par les tribunaux pour statuer officiellement sur le statut de salarié en vertu des différentes lois du travail pour les travailleurs et travailleuses de plateforme;

<sup>28</sup> JOURNAL OFFICIEL DE L'UNION EUROPÉENNE, « Directive relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateforme (PE-89-2024) », 23 octobre 2024, [En ligne] [[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L\\_202402831](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831)];

<sup>29</sup> Martin LANGLOIS, « Les magiciens d'Oz de l'économie à la tâche ou pourquoi, derrière l'artifice technologique, des plateformes numériques sont des employeurs "ordinaires" », Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail* (2023), vol. 533, Montréal (QC), Éditions Yvon Blais, 2023, 189 p.;

gestion sous-jacentes, empêchent toute négociation ou contestation des conditions de travail, renforçant ainsi la précarité. Cette situation souligne l'urgence d'établir des normes claires et contraignantes pour garantir une transparence algorithmique, permettant aux travailleurs et travailleuses d'accéder à des informations essentielles sur les critères qui régissent leur activité.

Soulignons enfin que même si des provinces canadiennes et certains pays ont adopté la création d'une « troisième voie », à savoir un statut hybride entre celui de personnes salariées et celui d'entrepreneur indépendant, la FTQ ne favorise pas cette avenue qui présente de nombreux risques et limites. En effet, un tel statut pourrait entraîner une segmentation accrue des droits du travail et une complexité supplémentaire dans l'application des protections juridiques. Par ailleurs, en introduisant une catégorie supplémentaire, on risque de fragiliser davantage les principes de protection universels du droit du travail. Cette approche renforcerait les disparités entre les travailleurs et les travailleuses puisque ceux classés dans cette catégorie intermédiaire pourraient se voir attribuer des droits inférieurs à ceux des personnes salariées. Il convient de noter que certains pays, comme l'Angleterre<sup>30</sup>, envisagent désormais d'abandonner cette « troisième voie » en raison des nombreux désavantages qu'elle entraîne : main-d'œuvre plus précaire, revenus incertains, impact négatif sur les ressources fiscales et abus facilités par le flou juridique entre les statuts d'« employee », et de « worker ». Finalement, cette catégorie intermédiaire revient à institutionnaliser une forme de précarité et à légitimer les stratégies de contournement des obligations utilisées par les employeurs.

## Recommandations

18. Établir, dans toutes les lois du travail, une présomption de salariat pour les travailleurs et travailleuses de plateforme, qui leur garantirait le droit au salaire minimum, l'accès aux protections sociales, et le droit à la syndicalisation et à la négociation collective.
19. Établir des normes claires et contraignantes pour garantir une transparence algorithmique permettant aux travailleurs et travailleuses d'accéder à des informations essentielles sur les critères qui régissent leur activité.

## 2 - Les changements technologiques et l'intensification du travail

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

L'utilisation des nouvelles technologies de contrôle et d'évaluation de la productivité, incluant les systèmes de gestion algorithmique et d'IA, semble en pleine expansion dans les milieux de travail. Ces outils, bien qu'ils promettent des gains notamment en termes d'efficacité pour les employeurs,

---

<sup>30</sup> Keith EWING, Lord John HENDY KC, "A big step forward: But bigger steps required – A note on the employment rights bill", Institute of employment rights, 25 novembre 2024, [En ligne] [[www.ier.org.uk/wp-content/uploads/The-Employment-Rights-Bill-An-IER-briefing-25-11-2024.pdf](http://www.ier.org.uk/wp-content/uploads/The-Employment-Rights-Bill-An-IER-briefing-25-11-2024.pdf)];

ont des impacts importants sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses. Tout en reconnaissant qu'ils peuvent parfois contribuer à éliminer des tâches pénibles et dangereuses, ils posent des risques réels d'intensification du travail.

Les systèmes de surveillance, d'IA et de contrôle algorithmique peuvent permettre aux employeurs de suivre les activités des personnes dans le cadre de leur emploi, d'optimiser leur performance et de contrôler strictement leurs actions et leurs décisions selon les types d'emploi. Cependant, cette recherche d'efficacité peut entraîner des cadences de travail excessives et une pression constante pour atteindre des objectifs de productivité parfois irréalistes ou inadaptés à l'individu ou à l'environnement de travail<sup>31</sup>. Ces changements peuvent toucher autant les relations de travail que la santé et la sécurité. Au niveau de cette dernière, ces situations exposent les travailleurs et les travailleuses à des risques physiques tels que des troubles musculosquelettiques liés à des tâches répétitives ou à des postures inappropriées. Des chercheurs notent que le contrôle algorithmique de la vitesse et de l'exactitude de l'exécution du travail a pour effet d'intensifier le travail et les risques de blessures et d'accidents<sup>32</sup>.

Aussi, ces technologies peuvent amener à reproduire des comportements discriminatoires déjà présents dans la société, notamment en matière d'embauche, et ainsi affecter négativement les groupes en quête d'équité<sup>33</sup>. Ces pratiques, en plus de contrevenir à la *Charte des droits et libertés de la personne*, constituent des risques psychosociaux reconnus<sup>34</sup>.

De plus, l'utilisation de ces technologies peut générer un sentiment de faible reconnaissance au travail, une perte d'autonomie décisionnelle importante ainsi qu'une augmentation du stress chronique et de l'épuisement professionnel. Ces effets sont exacerbés par la surcharge cognitive liée à la nécessité d'atteindre des objectifs souvent déterminés par les algorithmes et non adaptés au travail réel des personnes, particulièrement lorsque l'IA est intégrée dans la gestion des travailleurs et travailleuses<sup>35</sup>. Autant de risques psychosociaux qui devraient être éliminés ou, à tout le moins, contrôlés conformément à la *LSST*.

L'implantation de ces technologies de contrôle, sans consultation des personnes salariées ou de leurs représentants et représentantes, exacerbe aussi ces risques psychosociaux et génère un sentiment d'injustice qui peut entraîner des répercussions négatives sur la santé mentale. Cette dynamique est amplifiée par le fait que les algorithmes eux-mêmes, souvent opaques, sont rarement

---

<sup>31</sup> Maria CESIRA URZI BRANCATI, "Digital technologies at work and psychosocial risks: evidence and implications for occupational safety and health", *European Agency for Safety and Health at Work*, 2024, [En ligne] [\[https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Digitalisation-and-PSR\\_EN.pdf\]](https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Digitalisation-and-PSR_EN.pdf);

<sup>32</sup> Laurence HAMEL-ROY et als, « Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agences au taylorisme numérique », 2023, Montréal, Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS), 56 p., [En ligne] [\[www.gireps.org/wp-content/uploads/2023/12/Rapport-Entrepot-version-web-finale.pdf\]](http://www.gireps.org/wp-content/uploads/2023/12/Rapport-Entrepot-version-web-finale.pdf);

<sup>33</sup> [Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, "Résolution conjointe sur l'utilisation de l'intelligence artificielle et des systèmes algorithmiques dans les milieux de travail", 5 octobre 2023](#)

<sup>34</sup> ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, « La santé mentale au travail », 2 septembre 2024, [En ligne] [\[https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=Le%20cadre%20de%20travail%20peut,le%20statut%20de%20migrant%2C%20la\]](https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=Le%20cadre%20de%20travail%20peut,le%20statut%20de%20migrant%2C%20la;);

<sup>35</sup> Vasquez I. GONZALEZ et als, « Numérisation et bien-être des travailleurs: L'impact des technologies numériques sur les risques psychosociaux liés au travail », *Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail*, Séville, 2024, p.10.;

soumis à une supervision indépendante ou à des validations transparentes. Afin de limiter ces effets, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail recommande l'implication des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation de ces technologies. Une surveillance par un comité paritaire permet alors aux personnes salariées de participer aux décisions relatives aux nouvelles technologies dans les milieux de travail afin d'assurer une implantation transparente, sécuritaire et éthique de ces algorithmes.

Au Québec, la *LSST* offre déjà des mécanismes pour la prévention des risques physiques et psychosociaux avec une prise en charge paritaire en santé et sécurité au travail, mais elle n'aborde pas explicitement les enjeux liés à ces nouvelles technologies, laissant en pan la prise en charge des risques énumérés ci-haut. Il faut donc clarifier le rôle du comité de santé et sécurité au travail afin d'assurer la participation des travailleurs et des travailleuses dans l'implantation et le suivi de ces technologies de contrôle dans le cadre de la *LSST* et favoriser une prévention proactive des risques physiques et psychosociaux qu'elles engendrent.

Aussi, pour mieux encadrer la surveillance exercée par l'employeur lors de l'utilisation de technologie de contrôle, la FTQ recommande, comme proposé ci-haut, d'imposer une obligation de transparence de même qu'un devoir d'information sur les moyens de surveillance utilisés dans le cadre du travail. Une obligation pour les employeurs de tenir un registre contenant l'ensemble des outils technologiques qui utilise une forme de gestion algorithmique ou d'IA assurerait une telle transparence. La *LSST* doit également prévoir un droit au respect à la vie privée au travail qui permettra à la CNESST d'intervenir en cas de violation de ce dernier.

Finalement, il est à noter que l'adoption récente par l'Union européenne (UE) d'un règlement<sup>36</sup> sur l'IA, avec des classifications claires des risques inhérents à son utilisation et les obligations qui en découlent, est aussi un outil intéressant pour s'assurer d'un encadrement plus strict et sécuritaire de l'utilisation de ces technologies. D'autant plus que présentement, il n'y a aucune sanction facilement applicable pour une utilisation abusive ou non conforme de ces technologies. Il faut remédier à cette lacune afin de permettre aux instances gouvernementales chargées d'assurer la santé et la sécurité au travail de réagir rapidement lorsque des situations problématiques sont révélées.

---

<sup>36</sup> Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil, *op. cit.*;

## Recommandations

20. Afin de respecter les obligations de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, obliger les employeurs à introduire des limites quant aux objectifs de productivité imposés par des systèmes d'IA, en fonction des capacités humaines physiques et psychologiques. Ces limites doivent se baser sur les règlements en vigueur et les normes reconnues en matière de santé et sécurité au travail, notamment pour des tâches impliquant des mouvements répétitifs, des charges physiques et le maintien de l'autonomie décisionnelle.
21. Prévoir également l'interdiction par tous les systèmes d'IA de prendre des décisions automatiques qui concernent les travailleurs et travailleuses. Celles-ci doivent rester sous contrôle humain.
22. Ajouter dans les fonctions des comités de santé et sécurité (CSS), la participation à l'évaluation des risques physiques et psychiques liés à l'introduction d'un système d'IA dès sa conception et de l'évaluation continue de ces risques qui peuvent changer selon les évolutions de l'IA.
23. Intégrer dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* une obligation pour les employeurs de communiquer les paramètres des algorithmes utilisés aux comités de santé et sécurité (CSS), en s'assurant qu'ils respectent les principes de transparence, d'équité et de non-discrimination.
24. Établir des sanctions administratives pécuniaires dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* pour toute utilisation abusive ou non conforme des technologies de contrôle et d'évaluation de la productivité, incluant les systèmes de gestion algorithmique et d'IA entraînant des répercussions sur la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses.
25. S'inspirer de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et ses règlements pour prévoir une obligation pour les employeurs de tenir un registre contenant l'ensemble des outils technologiques, logiciels, plateformes, qui utilise une forme de gestion algorithmique ou d'IA.

## III Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail

**L'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail affecte-t-elle les rapports individuels et collectifs ainsi que la santé et la sécurité du travail? Si oui, de quelles manières? Quels sont les principaux enjeux liés à l'encadrement de l'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail?**

Le recours croissant à l'IA dans les milieux de travail impacte nécessairement les rapports individuels et collectifs du travail. Historiquement, la FTQ ne s'est pas opposée aux changements technologiques, particulièrement s'ils contribuent à rendre le travail moins pénible, plus sécuritaire et plus stimulant. La centrale croit cependant nécessaire d'adopter un encadrement des modalités d'utilisation par voie législative et conventionnelle afin de préserver la qualité des emplois et les droits des travailleurs et travailleuses. À cet égard, l'IA, sans nier ses apports potentiels, génère un certain nombre d'enjeux et de risques qui sont à même d'impacter les conditions de travail.

L'intégration de l'IA dans les milieux de travail soulève d'abord l'enjeu fondamental de la protection de la vie privée et de la gestion des données. En effet, l'IA repose sur une collecte massive de données, souvent effectuée sans que les travailleurs et travailleuses en soient pleinement informés. Cela soulève des préoccupations en matière de transparence : quelles données sont collectées, comment sont-elles utilisées et à quelles fins, comment sont-elles stockées, selon quelles normes de sécurité et de confidentialité et pour combien de temps? Si ces données sont employées, par exemple, pour catégoriser les travailleurs et travailleuses, ou prendre des décisions disciplinaires, on peut craindre une surveillance abusive et une déshumanisation des relations de travail. De telles pratiques entrent souvent en conflit avec les droits fondamentaux des personnes salariées.

Par ailleurs, la performance des systèmes d'IA dépend directement de la qualité de leur programmation et des données qui les alimentent. Des données inexactes ou incomplètes, tout comme des erreurs dans le code de programmation, peuvent entraîner des prédictions incorrectes, des recommandations peu fiables ou des résultats de qualité médiocre. L'utilisation de l'IA peut ainsi occasionner des formes de discrimination dues aux biais présents dans les données utilisées pour l'entraînement des algorithmes. Dans les processus de dotation, par exemple, un système automatisé pourrait écarter des candidatures féminines pour des postes historiquement occupés par des hommes, simplement parce que les données d'entraînement reflètent cette disparité historique<sup>37</sup>. De même, des discriminations peuvent survenir sur la base de critères tels que le code postal, l'ethnicité ou d'autres indicateurs sociaux. Ces biais sont aussi susceptibles d'influencer les processus d'évaluation ou de promotion, accentuant ainsi les inégalités existantes.

Sans revenir sur les enjeux en matière de santé et sécurité discutés dans la section précédente, il suffit de rappeler que les systèmes d'IA peuvent également engendrer des risques physiques et psychosociaux. Ceux-ci, s'ils ne sont pas gérés, généreront des coûts pour l'ensemble de la société, gouvernement, employeurs, travailleurs et travailleuses. Les blessures, les absences, les indemnités réclamées augmenteront. Il est donc avantageux pour toutes les parties prenantes de prévenir dès maintenant les problèmes potentiels de santé et sécurité au travail.

L'utilisation de systèmes d'IA peut aussi nuire à la qualité des relations de travail. Si ces technologies sont introduites, comme c'est souvent le cas, de façon insidieuse, sans transparence, sans information et sans discussion avec le syndicat et les travailleurs et travailleuses concernés, il y a tout lieu de croire à une détérioration de la confiance et de la paix industrielle. Par ailleurs, lorsque l'IA est utilisée pour remplacer les personnes salariées dans l'exécution de tâches telles que le service à la clientèle avec des agents conversationnels, la traduction, la transcription ou le doublage, il est difficile d'imaginer une amélioration des relations patronales-syndicales. Le dialogue paritaire est donc de mise pour réduire les tensions, les inquiétudes ou la résistance légitimes que peuvent éprouver les personnes salariées face à l'implantation d'une nouvelle technologie, et faciliter la recherche de solutions.

L'IA soulève aussi de nouveaux enjeux qui sont à même de déséquilibrer le rapport de force entre la partie patronale et syndicale. Comme discuté plus haut, de nouvelles formes de « scabisme électronique » sont à prévoir sans intervention législative. Par exemple, une personne salariée

---

<sup>37</sup> CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, « Intelligence artificielle : des risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes », Québec, 2023, [En ligne] [<https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/avis-intelligence-artificielle/>]

responsable de faire l'analyse de rapports pourrait voir confier ses tâches à un système d'IA à l'occasion d'un arrêt de travail. Des employeurs pourraient aussi contourner les lois et les conventions collectives en sous-traitant le travail à des systèmes d'IA. Dans le cas d'un centre d'appels, un logiciel de reconnaissance vocale basé sur l'intelligence artificielle pourrait remplacer des téléphonistes qui répondent aux questions de la clientèle. Et avec le développement de l'IA, d'autres stratégies de substitution sont envisageables.

La collecte permanente de données, grâce à des capteurs, des dispositifs portables ou des téléphones intelligents pourrait aussi permettre à un employeur de bloquer une tentative de syndicalisation<sup>38</sup>. Certains dispositifs enregistrent et analysent l'ensemble des mouvements des personnes salariées, leurs propos et leurs interactions sociales. Des systèmes permettent également de détecter des mots précis comme « syndicat ». L'analyse des courriels et des différentes communications par les algorithmes serait également une façon d'identifier les personnes salariées les plus mécontentes par rapport à leur travail. Un employeur malveillant pourrait dès lors en déduire que ceux-ci sont plus susceptibles de vouloir se syndiquer. Bien que cela est interdit par la loi, se pourrait-il que les nouvelles technologies permettent d'identifier ceux et celles qui ont signé une carte de membre du syndicat facilitant ainsi l'utilisation de pratiques illégales? La syndicalisation doit parfois s'effectuer dans le secret, ce qui pourrait être compromis en raison du caractère envahissant des nouvelles technologies numériques.

Prouver le recours à ces outils pour pratiquer de telles discriminations peut constituer tout un défi. En effet, les employeurs n'informent généralement pas le syndicat des outils utilisés par les gestionnaires ou les données qui sont collectées en lien avec les personnes salariées. Ils n'informent pas toujours les candidates et les candidats à ce sujet dans le cadre d'une entrevue d'embauche. De plus, les logiciels et les données n'appartiennent pas nécessairement à l'entreprise elle-même, mais à un tiers. Ce dernier a souvent tout intérêt à garder jalousement le secret de sa technologie et des données collectées. Ainsi, il pourrait s'opposer à toute tentative visant à déterminer si ses outils entraînent des discriminations.

Enfin, si les employeurs utilisent l'IA uniquement pour réduire leurs coûts de main-d'œuvre, plutôt que pour améliorer la qualité des services ou du travail, on peut anticiper des pertes d'emploi et une érosion des conditions de travail des travailleurs et travailleuses ainsi que de leurs droits. C'est alors toute la société qui en paiera le coût.

---

<sup>38</sup> Bradford J. KELLEY, "Belaboring the Algorithm: Artificial Intelligence and Labor Unions, Yale Journal on Regulation ", 15 juin 2024 [En ligne] [<https://www.yalejreg.com/wp-content/uploads/Kelley.Bulletin.pdf>]

**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?**

La FTQ milite pour l'adoption d'une approche de transition numérique juste qui tient compte des besoins d'innovation tout en s'assurant que les différentes parties prenantes, en premier lieu les travailleurs et travailleuses, soient impliquées dans les discussions et les processus de changement et que des mesures soient prises pour pallier les conséquences négatives sur le travail et l'emploi.

Une telle approche implique une participation à tous les niveaux des travailleurs et travailleuses et des syndicats. Il faut donc prévoir des mécanismes robustes de consultation à tous les niveaux (législatif, réglementaire, milieux de travail). Les stratégies de transformation numérique exigent d'être justifiées, négociées et gérées d'une manière socialement responsable. C'est grâce au dialogue social que les gouvernements et les partenaires socioéconomiques participeront pleinement à la conception de ces stratégies en s'assurant de les ancrer dans un cadre de transition juste centré sur l'humain et qui assure une répartition équitable des coûts. La Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) l'a affirmé : « les syndicats sont prêts à « négocier l'algorithme » en vue de garantir des emplois de qualité et combler tout fossé numérique<sup>39</sup> » afin que les coûts soient équitablement partagés.

En matière de régulation, le Conseil de l'innovation du Québec propose d'envisager l'adoption d'une loi-cadre spécifique à l'IA<sup>40</sup>. L'idée est intéressante dans la mesure où elle permettrait de répondre aux risques posés par ces nouvelles technologies, tout en offrant une meilleure protection aux travailleurs et travailleuses, mais aussi à l'ensemble de la population.

Une telle loi devrait minimalement préciser des normes pour l'utilisation de systèmes d'IA et s'inspirer du règlement sur l'IA adopté par l'Union européenne<sup>41</sup> qui prévoit l'interdiction de systèmes d'IA qui comportent des risques inacceptables. On peut penser à ceux qui proposent des techniques « subliminales, manipulatrices ou trompeuses pour fausser le comportement et entraver la prise de décision éclairée, causant ainsi un préjudice important », ceux qui ont pour effet d'exploiter des vulnérabilités (âges, handicap, etc.), ceux qui font des catégorisations biométriques et déduisent des attributs sensibles (race, opinions politiques, appartenance syndicale, croyances religieuses...), ceux qui permettent la notation sociale, c'est-à-dire la classification de personnes ou groupes en fonction de leur comportement ou traits de personnalités qui peuvent se traduire par des traitements préjudiciables ou la déduction des émotions sur le lieu de travail.

Une loi pour encadrer les systèmes d'IA devrait aussi prévoir des mesures de transparence notamment pour les fournisseurs et développeurs de systèmes d'IA et les utilisateurs, y compris les employeurs et les personnes salariées. Les informations relatives au développement des

---

<sup>39</sup> TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE, « Agir ensemble pour une transition juste dans le cadre de la transformation numérique : une opportunité pour le changement inclusif », Semaine de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), mai 2019, 2 p., [En ligne] [[https://tuac.org/wp-content/uploads/2019/05/1905t\\_MCMflyer-fr.pdf](https://tuac.org/wp-content/uploads/2019/05/1905t_MCMflyer-fr.pdf)];

<sup>40</sup> CONSEIL DE L'INNOVATION DU QUÉBEC, « Réflexion collective sur l'encadrement de l'IA. Le cadre de gouvernance de l'intelligence artificielle », Dossier thématique n° 1, 2023, 60 p. [En ligne] [<https://conseilinnovation.quebec/wp-content/uploads/2024/02/T1-DossierThematique-3.pdf>];

<sup>41</sup> Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil, *op. cit.*;

algorithmes, aux moyens utilisés pour gérer et contrôler les biais, aux données recueillies et analysées, aux instructions d'utilisations, devraient être rendues disponibles aux personnes directement concernées, dont les travailleurs et travailleuses et leurs représentants. Cette obligation permettrait aux parties concernées de disposer des informations nécessaires pour mieux comprendre, utiliser et négocier l'utilisation de l'IA dans les milieux de travail.

Le gouvernement devrait également adopter des dispositions spécifiques dans la *LNT* pour permettre aux travailleurs et travailleuses d'être mieux outillés pour évaluer et agir sur les données personnelles qui sont utilisées. La *LNT* devrait ainsi prévoir:

- Un droit à l'information qui donne un accès clair aux types de données collectées par l'IA, au moment où elles sont collectées, aux outils utilisés pour cette collecte, etc.
- Un droit à l'explicabilité qui prévoit l'obligation pour les employeurs de fournir des explications sur le fonctionnement des algorithmes utilisés, leurs objectifs, ainsi que les critères sur lesquels les décisions algorithmiques sont basées.
- Un droit à l'intervention humaine afin de garantir qu'une intervention humaine compétente révisé toute décision automatisée en lien direct avec les travailleurs et travailleuses (embauche, licenciement, évaluation, discipline, promotion). La responsabilité de ces décisions ne doit pas être attribuée à un système d'IA. Ce droit est fondamental pour préserver la justice procédurale et assurer l'imputabilité des décisions ayant un impact majeur, voire décisif, sur la vie au travail des personnes en emploi.

En ce qui concerne plus spécifiquement les milieux de travail syndiqués, la FTQ réclame depuis longtemps une modification au *CT* afin d'ajouter une section sur les changements technologiques qui prévoit un droit à l'information, à la négociation et à la grève. Une telle disposition favoriserait une transition numérique juste lorsqu'un employeur souhaite intégrer des systèmes d'IA dans son organisation pour, par exemple, la gestion des ressources humaines, la surveillance, l'organisation du travail, la nature des tâches. Obliger la consultation et la négociation est bénéfique pour toutes les parties. En gestion de changement, un des facteurs clé du succès est d'informer, de consulter et de négocier les changements pour faciliter leur implantation. Cette démarche participative permet d'anticiper les problèmes d'implantation, les résistances, négocier la formation requise, etc. Cette approche peut demander plus de temps au départ, mais est généralement garante du succès alors que les innovations imposées dans l'urgence se traduisent le plus souvent par un échec.

Comme les systèmes d'IA évoluent rapidement, le gouvernement doit aussi s'assurer que les lois visant à protéger la vie privée soient révisées périodiquement pour s'assurer que celles-ci soient en mesure de contrôler l'évolution technologique de l'IA, laquelle s'oriente vers une intrusion de plus en plus évidente dans la vie des personnes. Des experts soulignent d'ailleurs le risque réel de l'IA qui permet la collecte massive de données sans que les travailleurs et travailleuses en particulier ne sachent pourquoi elles sont collectées et à quelle fin<sup>42</sup>.

Vraisemblablement, les coûts de la transition numérique seront plus élevés pour les travailleurs et travailleuses qui perdront leur emploi en raison des changements technologiques. Ils mettront plus

---

<sup>42</sup> UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE, *L'intelligence artificielle, le partage des données et les droits humains, Trois questions à Anne-Sophie Hulin*, 25 avril 2023, [En ligne] [\[www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/details/50160\]](http://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/details/50160)

de temps à retrouver du travail et subiront fort probablement des baisses de salaire plus importantes lorsqu'ils se trouveront un emploi dans un autre secteur. Il serait pertinent que le gouvernement renforce et adapte la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, qui constitue déjà un levier pour soutenir la formation continue et la requalification des travailleurs et travailleuses. Des mesures additionnelles pourraient être mises en place dans le cadre de cette loi pour financer des programmes de formation et de requalification répondant spécifiquement aux défis posés par la transition numérique, comme la FTQ le souhaite pour la lutte aux changements climatiques. Le gouvernement doit également prévoir des programmes de soutien du revenu assurant un filet de protection sociale adéquat pour les victimes du numérique.

### Recommandations

26. Prévoir un encadrement législatif de l'intelligence artificielle.
27. Modifier la *Loi sur les normes du travail* pour encadrer l'intelligence artificielle dans les milieux de travail en ajoutant des dispositions qui formulent explicitement un droit à l'information, à l'explicabilité et l'obligation de validation par une intervention humaine des décisions prises par l'intelligence artificielle concernant le processus de recrutement et les différentes décisions qui touchent au contrat de travail, incluant les sanctions disciplinaires et la fin d'emploi.
28. Modifier le *Code du travail* en ajoutant une section sur les changements technologiques qui prévoit un droit à l'information en cas de volonté de l'employeur d'implanter l'intelligence artificielle. Celui-ci doit être assorti d'un droit à la négociation collective et à la grève, même en cours de convention si des changements sont introduits en l'absence de dispositions à cet effet dans la convention.
29. Mettre à jour et bonifier, selon les évolutions technologiques, les lois visant à garantir la protection de la vie privée et des informations personnelles des travailleurs et travailleuses, le droit pour eux de ne pas être surveillés et envahis dans leurs espaces et leur vie personnels.
30. Discuter avec les partenaires socioéconomiques des mesures de protections sociales qui doivent être adaptées et mises en place pour assurer une transition numérique juste : programmes de formation continue et de requalification, programme de soutien du revenu, etc.

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

Lorsque des changements sont implantés, il est essentiel d'impliquer les différentes parties prenantes dans l'optique d'une gestion du changement qui soit réussie. Dans cette perspective, les employeurs qui souhaitent introduire de nouveaux systèmes d'IA ayant une incidence directe ou indirecte sur le personnel salarié et leurs représentants, le cas échéant, doivent informer et consulter en amont ces derniers et surtout solliciter leur participation. Cette première étape permet d'éviter la résistance au changement, de choisir les systèmes d'IA les mieux adaptés au milieu de travail et les plus sécuritaires, d'anticiper les enjeux d'implantation ainsi que les besoins de formation, d'adaptation, etc.

La FTQ insiste sur l'importance d'une participation de toutes les tables de discussion du milieu de travail, tant au point de vue des relations de travail que de la santé et sécurité. Les parties auraient donc tout intérêt à mettre sur pied des comités pour discuter de l'implantation de systèmes d'IA, coordonner celle-ci et faire les suivis et ajustements nécessaires. Ces comités auraient pour but d'assurer un mécanisme de consultation en continu qui favoriserait le dialogue sur une base régulière afin de résoudre les conflits, apporter des améliorations, tenir compte des problèmes d'utilisation, et ce aussi bien pour les enjeux de formation, de conditions de travail que de santé et sécurité.

En milieu syndiqué, ces comités pourraient être formalisés dans la convention collective qui devrait aussi comprendre des clauses sur l'implantation et l'utilisation des systèmes d'IA, mais aussi des clauses « données » qui permettraient d'encadrer leur collecte et leur utilisation, de paramétrer l'accès aux données et leur propriété, etc.

Étant donné la complexité des systèmes d'IA dont les tenants et aboutissants échappent à bien des travailleurs et travailleuses, mais aussi aux gestionnaires, la formation continue devient incontournable pour assurer une littératie en matière d'IA. Ces formations pourraient être conjointes de façon à assurer une compréhension commune et impliquer des personnes salariées, des gestionnaires, des informaticiens, etc. Le gouvernement devrait d'ailleurs envisager d'en faire une obligation légale en raison de l'importance stratégique de la formation continue dans un domaine où les évolutions sont rapides et constantes.

Des audits réguliers pour détecter et corriger des biais devraient aussi être réalisés afin que l'employeur soit tenu de respecter ses obligations légales en matière de droits et libertés et éviter toute forme de discrimination rendue possible par les algorithmes.

## Conclusion

La FTQ accueille favorablement cette consultation, qui témoigne de la proactivité du ministère du Travail dans son engagement à encadrer les transformations majeures touchant le monde du travail. La centrale tient à rappeler l'importance d'une approche équilibrée, qui tire parti des opportunités offertes par l'IA tout en protégeant les droits fondamentaux des personnes salariées et en préservant les principes universels du droit du travail. À ce titre, la collaboration entre employeurs, syndicats et législateurs demeure essentielle pour s'assurer que les avancées technologiques soient au service du progrès humain et non d'une précarisation accrue du travail et de l'emploi qui risque d'entraîner des conséquences réelles et profondes pour l'ensemble de la société (pertes fiscales, pauvreté, baisse du financement des services publics...)

Nous espérons que cette proactivité démontrée par le ministère se poursuivra dans les prochains mois, et que les transformations législatives à venir s'inscriront dans la même logique de collaboration. En ce sens, la FTQ réitère sa disponibilité à poursuivre ces échanges constructifs avec le ministère et les autres acteurs concernés, afin d'assurer une transition numérique inclusive, équitable et respectueuse des valeurs de justice sociale et de dignité au travail.

LE/AL/GL/LM/nl

Sepb-574