



Solidaire
depuis 1921

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux
au ministère du Travail

dans le cadre de la consultation sur la transformation
des milieux de travail par le numérique

Le 24 janvier 2025

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
www.csn.qc.ca

Table des matières

Avant-propos	5
Introduction	5
✓ Le travail à distance et les lois du travail	7
✓ Les moyens de pression en contexte de télétravail.....	13
✓ Le droit à la déconnexion.....	15
✓ Le statut indéfini des plateformes numériques et de leurs travailleurs	16
✓ Les changements technologiques et l'intensification du travail	18
✓ L'encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail	20
Conclusion	31

Avant-propos

Fondée en 1921, la CSN est la première grande centrale syndicale québécoise. Composée de près de 1 600 syndicats, elle défend plus de 330 000 travailleuses et travailleurs de tous les secteurs d'activité sur l'ensemble du territoire. Elle prend part à plusieurs débats de fond de la société québécoise pour une société plus solidaire, plus démocratique, plus équitable et plus durable.

Introduction

Depuis longtemps, les acteurs du marché du travail ont eu à s'adapter à de nombreux changements technologiques. La période actuelle a toutefois ceci de particulier, c'est-à-dire que les travailleuses, les travailleurs, les syndicats et les employeurs sont confrontés à une multitude de changements qui sont simultanés et interreliés : le télétravail, la multiplication des outils de travail connectés, l'économie des plateformes numériques et l'émergence de l'intelligence artificielle (IA). Par ailleurs, la vitesse de développement de l'IA et des technologies qui y sont associées est beaucoup plus rapide que pour les technologies précédentes. Cela suscite un malaise dans la population en général, et ses implications pour l'économie, le marché du travail et la société restent incertaines.

Devant des changements aussi rapides, les pouvoirs publics peinent à adapter les politiques, ainsi que les cadres législatifs et réglementaires. Les changements associés aux transformations numériques actuelles ont ouvert la porte à de nouvelles formes d'entreprises ainsi qu'à de nouvelles manières de fournir une prestation de travail qui étaient inexistantes au moment de l'adoption par le législateur de la grande majorité de la législation encadrant le droit du travail. C'est pourquoi la CSN se réjouit de la volonté du ministère du Travail de mener la présente consultation. Pour la CSN, le législateur doit agir de manière proactive, tout en s'assurant d'avoir le meilleur éclairage possible en provenance des acteurs sociaux et des experts.

Enfin, nous invitons le ministère du Travail et les acteurs du marché du travail à éviter d'adopter une posture de « déterminisme technologique », selon laquelle les changements technologiques sont immuables et façonnent les changements du monde du travail. Au contraire, l'impact de ces technologies sur les milieux de travail, sur l'organisation de la production et sur l'organisation du travail n'est pas dicté d'avance. Il dépend des décisions humaines et des motivations qui sont portées par les acteurs qui les implantent. Pour la CSN, dans ce contexte, il y a lieu de mettre les travailleuses et les travailleurs au cœur des préoccupations qui guident l'adoption de ces technologies. Pour que l'humain soit au cœur de ces changements, il est primordial d'accorder la plus haute importance aux droits du travail et au dialogue social. Il est également essentiel d'éviter des déséquilibres dans les rapports de pouvoir, en particulier entre les travailleurs et les employeurs, qui seraient susceptibles d'entraîner une montée des inégalités sociales ou des répercussions négatives sur les conditions de travail des Québécoises et des Québécois.

Le mémoire qui suit vise à répondre aux 11 questions contenues dans le document de consultation du ministère du Travail.

Le travail à distance et les lois du travail

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

Les lois du travail ne sont pas encore bien adaptées à certains enjeux soulevés par le télétravail. D'emblée, les lois du travail devraient reconnaître que la prestation de travail à distance doit s'effectuer sans perte de droits ou d'avantages. En effet, bien que les parties aient reconnu que les lois du travail s'appliquaient aux télétravailleurs¹, la meilleure protection demeure une reconnaissance législative. Cette dernière permet aussi d'assurer une égalité entre les travailleurs, qu'ils effectuent leur prestation de travail à distance ou dans les lieux physiques de l'employeur.

Dans le cadre de la présente consultation, un des principaux défis posés par le télétravail à grande échelle que nous souhaitons soulever est l'utilisation par les employeurs de technologies de surveillance intrusives portant atteinte à la vie privée des salarié-es. Une étude réalisée par le Service aux collectivités de l'UQAM, en collaboration avec la CSN, la CSQ et la FTQ, a révélé notamment que 48 % des travailleurs sondés ne savaient pas si leur employeur surveillait les sites internet consultés au travail et que 59 % ne savaient pas si leur employeur surveillait leur écran en temps réel². Le premier constat qui se dégage de cette étude est donc qu'il y a un sérieux enjeu de transparence concernant l'utilisation de technologies de surveillance par les employeurs.

L'encadrement législatif devrait ainsi prévoir une obligation claire de la part des employeurs de divulguer à leurs travailleurs toute utilisation de logiciel ou de système qui pourrait directement ou indirectement constituer de la surveillance. L'employeur devrait divulguer notamment la nature du logiciel de surveillance, les données qui seront récoltées et l'utilisation qui en sera faite. Cette obligation de transparence est en adéquation avec les principes sous-tendant la réforme législative récente concernant la protection des renseignements personnels³.

Par ailleurs, en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, l'utilisation par les employeurs de toute forme de surveillance doit être justifiée par un objectif sérieux, légitime et précis et doit être menée de la façon la moins intrusive possible⁴. Dans le contexte actuel, il est cependant ardu de contester l'utilisation par un employeur d'une technologie de surveillance qui ne respecterait pas ces principes. De plus, selon les auteures Massé-Lacoste

¹ Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, *Avis sur le télétravail*, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, octobre 2020.

² Yanick PROVOST SAVARD et autres, *Guide pratique sur la surveillance électronique au travail*, 2024, p. 3-4.

³ *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021, c 25.

⁴ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12, art. 5; *Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS de l'Énergie - CSN catégories 2 - 3 et Centre de santé et de services sociaux, de l'Énergie (CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec)*, 2017 QCTA 33; *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et ville de Montréal*, 2020 QCTA 358 (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2022 QCCS 363).

et Grenon, en 2019, seulement 5 % des conventions collectives contenaient des clauses concernant la surveillance électronique au Canada⁵.

Il s'avère donc nécessaire d'inclure dans le corpus législatif une interdiction pour les employeurs de recourir à toute forme de surveillance intrusive et injustifiée, ou encore, prévoir un droit pour les salarié-es d'effectuer leur travail libre de ce type de surveillance. Afin de s'assurer du respect de ce droit fondamental, la CNESST dispose des moyens nécessaires afin de se saisir de toute plainte visant une contravention à ce dernier.

Ces obligations sont nécessaires pour assurer que le droit à la vie privée des télétravailleurs soit réellement respecté. De plus, les études démontrent que l'utilisation de technologies de surveillance intrusives a des effets néfastes sur les travailleuses et les travailleurs et qu'elles n'améliorent pas nécessairement la productivité au travail⁶.

Le télétravail introduit également une toute nouvelle réalité concernant les équipements nécessaires à la réalisation d'une prestation de travail. Cette nouvelle forme de travail a pour effet de réduire les coûts d'exploitation de l'entreprise, mais ne doit pas se faire au détriment des travailleuses et des travailleurs. Le principe général étant que tout travailleur ne doit pas payer pour travailler.

Conséquemment, il est nécessaire d'ajouter des dispositions spécifiques en matière de compensation pour les frais associés à l'achat d'équipements, de matériel et l'entretien de ceux-ci lorsqu'ils sont assumés par les salarié-es qui doivent effectuer leur prestation de travail à distance.

Recommandation 1

Qu'en matière de travail à distance, le législateur amende la *Loi sur les normes du travail* pour y :

- ajouter un chapitre concernant les obligations des entreprises en matière de surveillance électronique ainsi qu'un mécanisme de plaintes en cas de violation;
- ajouter à la section VII du chapitre IV une disposition prévoyant notamment que les frais associés à l'équipement, au matériel et à l'entretien de ceux-ci pour la prestation de travail à distance devraient être assumés par l'employeur.

⁵ Catherine MASSÉ-LACOSTE et Camille G. GRENON, *Télesurveillance : 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, p. 65.

⁶ Yanick PROVOST-SAVARD et autres, *Revue de la littérature scientifique sur les conditions d'opérationnalisation du télétravail qui favorisent la santé psychologique, la santé physique et la conciliation travail-famille-vie personnelle des télétravailleuses et télétravailleurs*, Montréal, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2022, p. 10-11.

2. *Est-ce que les lois du travail sont adaptées aux enjeux liés aux travailleurs québécois qui travaillent pour des employeurs situés à l'étranger? Si non, quelles modifications législatives devraient être apportées?*

Le corpus législatif en matière de droit de l'emploi au Québec est relativement bien adapté aux enjeux liés aux travailleurs québécois qui travaillent pour des employeurs situés à l'étranger. Néanmoins, il serait opportun de l'actualiser afin de faire face aux défis futurs causés par les nouveaux modes d'organisation du travail.

L'ensemble des règles assurant des protections minimales aux travailleuses et aux travailleurs du Québec a, avant tout, été pensé à travers une organisation traditionnelle du travail, c'est-à-dire en considérant que le travail se fait dans l'établissement physique d'un employeur situé au Québec. Dans les dernières années, il faut souligner que le législateur a déjà débuté une phase d'harmonisation entre cette nouvelle forme d'organisation du travail que constitue le télétravail conformément au cadre normatif en vigueur.

Des tribunaux quasi judiciaires et judiciaires, confrontés à des situations s'écartant de ce modèle traditionnel, ont déjà appliqué le cadre d'analyse actuel afin d'interpréter plus largement le concept d'établissement.

Toutefois, il serait beaucoup plus efficace que le législateur veille à la modernisation des lois actuelles afin qu'elles incluent les nouvelles formes d'entreprises délocalisées.

Loi sur les normes du travail (LNT)

À la lecture du champ d'application de cette loi⁷, il n'est pas intuitif de considérer que celle-ci peut s'appliquer à des employeurs n'ayant pas de bureau d'affaires au Québec. En effet, la LNT exige la présence d'un établissement physique en précisant limitativement la forme qu'elle peut représenter : résidence, domicile, entreprise, siège ou bureau.

Cependant, dès 1990⁸, les tribunaux ont jugé, qu'au sens de la LNT, l'employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni siège social ou bureau au Québec sera considéré avoir une entreprise au Québec si, par l'entremise d'une personne salariée, il y vient remplir un contrat ou rendre un service à caractère continu, et présentant un certain caractère de permanence.

Plusieurs indices dans la relation d'emploi peuvent aider à reconnaître la présence de cette exception, par exemple, le fait que les clients desservis par le salarié ont eux-mêmes un établissement physique ou un domicile au Québec, la fréquence faible des déplacements au bureau d'affaires hors Québec de l'employeur ou encore la fourniture de matériel au salarié⁹.

Les travailleuses et les travailleurs qui effectuent leur prestation de travail complètement à distance pour un employeur n'ayant aucun établissement ou local au Québec doivent

⁷ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 2.

⁸ *Ladouceur et Almico Plastics Canada Inc.*, 1990 CanLII 10914 (QC SAT).

⁹ *Commission des normes du travail c. Aisa Corporation*, 2010, QCCQ 7045, *Commission des normes du travail c. Micro System inc.*, 2009 QCCS 6083.

bénéficiaire des mêmes droits que tous les autres travailleurs du Québec. Il serait donc opportun de profiter de cette réforme législative afin d'actualiser le texte du champ d'application de la loi conformément à l'interprétation souple qu'en ont fait les tribunaux.

Loi sur la santé et la sécurité du travail¹⁰ et Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles¹¹

Dès le début des années 2000¹², la notion de « lieu de travail » nécessaire à l'application de la présomption de lésion professionnelle de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)¹³ a permis une interprétation qui incluait le télétravail, et ce, même s'il est partiel¹⁴. À ce jour, l'interprétation de cette notion a permis une couverture s'appliquant à plusieurs situations de déplacements essentiels à la réalisation d'une prestation de travail en télétravail¹⁵.

Cependant, la notion de « lieu de travail » permettant une interprétation large des modes d'organisation du travail des employeurs peut entrer en contradiction avec la notion d'« établissement » qui est, à première vue, restrictive¹⁶. Cette confusion risque de compliquer la couverture de ces lois de protection pour les travailleuses et les travailleurs qui effectuent leur prestation de travail complètement à distance pour un employeur qui n'a aucun établissement ou local au Québec. Conséquemment, la LATMP devrait être modifiée afin de s'assurer que la définition du « lieu de travail » protège également ce nouveau type de travailleurs, en conformité à la réalité contemporaine de l'organisation du travail au Québec¹⁷.

Recommandation 2

Qu'en matière de travail à distance, le législateur :

- ajoute un 4^e paragraphe à l'article 2 de la *Loi sur les normes du travail* pour formaliser que la loi s'applique « à la personne salariée, domiciliée ou résidant au Québec, qui exerce sur une base continue du travail pour un employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège ou bureau au Québec »;
- actualise la notion d'établissement prévue à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, afin de couvrir les travailleuses et travailleurs québécois.

¹⁰ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1.

¹¹ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001.

¹² *Vigneault et ministère du Revenu du Québec*, 2000, CanLII 30459 (QC CLP).

¹³ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001.

¹⁴ *Québecor Média inc. et Marco Delgadillo*, 2011, QCCLP 4843.

¹⁵ *Pisanelli et Novartis Pharma Canada inc.*, 2011, QCCLP 120, *Desvignes et Université du Québec à Montréal*, 2017 QCTAT 243.

¹⁶ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1.

¹⁷ *Ayari et Pro-Clean International Group Ltd.*, 2015, QCCLP 6100, *Richer et Elk Property Management*, 2018 QCTAT 1992, *Dib et Varite (Canada) inc.*, 2021 QCTAT 4499.

3. 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, lorsque bien encadré, est une forme d'organisation du travail qui peut avoir des effets bénéfiques sur la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Une politique de télétravail, déterminée paritairement, devrait inclure des éléments qui adressent les enjeux reliés aux risques en santé et sécurité en télétravail.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* définit le lieu de travail comme tout « endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente ». L'objet de la loi, soit de réduire les risques et les dangers à la source, s'applique donc aussi au télétravail. Les obligations de l'employeur et des travailleurs en matière de santé et de sécurité, telles que définies aux articles 49 et 51 de la LSST, restent les mêmes lorsque les travailleurs ou les employeurs sont en télétravail. Notamment, l'employeur doit s'assurer de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité physique et psychique du travailleur »¹⁸.

Les risques reliés au télétravail doivent être assujettis aux mêmes processus paritaires que les risques présents en milieu de travail, c'est-à-dire faire l'objet de discussions en comité de santé et de sécurité (CSST) ou, en l'absence de CSST, avec la personne qui représente les travailleurs. Ces mêmes risques doivent être inclus dans le programme de prévention et dans les priorités d'action du représentant en prévention.

Une politique de télétravail complète devrait contenir des mesures permettant de prévenir notamment les risques ergonomiques et les risques psychosociaux.

Risques ergonomiques

Les emplois qui se prêtent le plus au télétravail sont les emplois à fortes composantes cognitives qui requièrent souvent l'utilisation d'ordinateurs¹⁹. Les risques reliés à l'ergonomie de travail de bureau sont donc particulièrement présents en télétravail. Les douleurs physiques sont d'ailleurs plus fréquentes en télétravail et leur nombre augmente avec le nombre de jours de télétravail par semaine²⁰. Conformément à l'article 51 de la LSST, l'employeur a la responsabilité de s'assurer que l'équipement de travail est adapté. Il peut donc demander à vérifier l'aménagement des lieux de travail à domicile. Toutefois, ce dernier devrait le faire de la façon la moins intrusive possible, avec le consentement de la personne salariée. De plus, les moyens pour y arriver devraient être établis dans la politique de télétravail, en ordre de gradation. Les travailleuses et les travailleurs devraient aussi être formés à l'ajustement d'un poste de travail ergonomique. La politique devrait aussi détailler si l'employeur a un programme

¹⁸ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1, art 51.

¹⁹ Luc CLOUTIER-VILLENEUVE, *Marché du travail et rémunération, Portrait du télétravail au Québec, un phénomène à géométrie variable*, Institut de la statistique du Québec, no. 36, février 2024, [www.statistique.quebec.ca/fr/fichier/teletravail-quebec-2022.pdf] (consulté le 8 janvier 2025).

²⁰ Louis ERB et autres, *Télétravail durant la crise sanitaire, Quelles pratiques en janvier 2021? Quels impacts sur le travail et la santé?*, Dares Analyses, no. 9, février 2022, p. 1-8. [www.dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/teletravail-durant-la-crise-queelles-pratiques-quels-impacts-sur-le-travail-et-sur-la-sante] (consulté le 8 janvier 2025).

pour l'achat de matériel de bureau. Comme le travailleur a aussi l'obligation de participer à l'identification des risques dans son milieu de travail²¹, il devrait avertir son employeur s'il détermine que son poste de travail n'est pas adapté et collaborer à l'aménagement de celui-ci.

Risques psychosociaux

Bien qu'il ait été prouvé que le télétravail est généralement un facteur positif pour la santé psychologique des travailleuses et des travailleurs, notamment par la réduction du stress relié aux déplacements, par l'augmentation de temps libre et par une meilleure conciliation travail-famille, des risques psychosociaux du travail sont aussi associés au télétravail.

Le télétravail peut contribuer à l'isolement des travailleurs en rendant plus difficile l'accès aux supérieurs ou aux collègues²². Il peut aussi contribuer à l'hyperconnectivité, à la perte du cadre horaire régulier et à la disparition des limites entre la vie professionnelle et personnelle²³. Ces risques psychosociaux peuvent, à leur tour, exacerber certains problèmes sociaux, notamment les problèmes liés à la violence conjugale et aux dépendances.

L'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) a donné aux employeurs de nouvelles responsabilités en matière de protection contre la violence conjugale. En contexte de télétravail, une personne qui vit de la violence conjugale n'a plus accès au filet social que représente le milieu de travail. Ses collègues et ses supérieurs sont moins aptes à détecter les signes qu'elle vit une situation de violence conjugale et à lui offrir du soutien. De plus, le télétravail peut augmenter le contrôle sur la personne qui vit de la violence, l'isoler et rendre difficile sa sortie de la situation²⁴.

L'isolement associé au télétravail, l'absence de normes sociales en l'absence de collègues et de supérieurs ainsi que la dégradation de limites entre la vie personnelle et le travail peuvent contribuer à augmenter les risques liés à la consommation de substances psychoactives en télétravail et à l'accroissement des dépendances²⁵.

Le télétravail peut contribuer à creuser les disparités entre les femmes et les hommes, les femmes étant généralement plus susceptibles de ressentir les impacts psychosociaux reliés au télétravail, en lien avec l'intensification des exigences, la dissolution des limites entre le travail et la vie personnelle et la conciliation travail-famille²⁶. La majorité des tâches ménagères

²¹ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1, art 49.

²² Céline BOULAY-ESPÉRONNIER et Céline CUKIERMAN et Stéphane SAUTAREL, *8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance?*, no. 89, 22 octobre 2021, Paris, Le Sénat, 75 p. [www.senat.fr/rap/r21-089/r21-089.html] (consulté le 9 janvier 2025).

²³ *Ibid.*

²⁴ *Le télétravail en contexte de pandémie*, Institut national de santé publique (INSPQ), 1^{er} juillet 2020, [www.inspq.gc.ca/sites/default/files/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19.pdf] (consulté le 8 janvier 2025).

²⁵ Alexis PESCHARD, *La gestion des addictions en entreprise : les enjeux du télétravail*, G.A.E. Conseil, [www.gaeconseil.fr/la-gestion-des-addictions-en-entreprise-les-enjeux-du-teletravail/] (consulté le 9 janvier 2025).

²⁶ *Supra*, note 20.

et des responsabilités parentales étant encore assumée par les femmes, ce déséquilibre rend les femmes plus susceptibles de développer des troubles de santé tels que l'anxiété, le stress et l'épuisement professionnel lorsqu'elles font du télétravail²⁷. Les femmes sont également plus portées à développer des troubles musculosquelettiques en télétravail²⁸.

Pour contrer ces impacts, une politique de télétravail devrait inclure des éléments clairs concernant le droit à la déconnexion ou être accompagnée d'une politique sur le droit à la déconnexion. Les supérieurs des salarié-es qui sont en télétravail doivent aussi être formés et sensibilisés aux risques psychosociaux du télétravail, doivent continuer de maintenir des moments de disponibilité et s'assurer de rester en contact régulier avec chaque travailleur. Le télétravail doit être bien encadré par une politique et mis en œuvre avec des pratiques flexibles et sensibles aux besoins des travailleuses et des travailleurs.

Recommandation 3

Que pour garantir un lieu de travail sain et exempt de dangers liés à la santé et à la sécurité dans un contexte de télétravail :

- les politiques de télétravail contiennent une partie sur la prévention des risques en SST spécifiques au télétravail, déterminées paritairement;
- les risques en SST en télétravail soient assujettis aux mêmes processus paritaires de prévention que les risques en milieu de travail;
- l'aménagement du poste de travail ainsi que les mesures de vérification soient prévus paritairement afin que ces dernières soient graduelles et le moins intrusives possible;
- la formation des employeurs, des superviseurs et des travailleurs soit assurée concernant les risques physiques et psychosociaux reliés au télétravail.

Les moyens de pression en contexte de télétravail

4. *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?*

Le télétravail est une nouvelle réalité qui ne faisait certainement pas partie des préoccupations du législateur au moment de l'adoption des dispositions encadrant le droit de grève au Québec. Le *Code du travail*²⁹ doit donc être adapté afin que les droits et les obligations qui y sont contenus s'appliquent aux réalités actuelles du monde du travail au Québec.

Depuis bientôt 50 ans, la disposition interdisant l'utilisation de travailleurs de remplacement a été introduite dans le *Code du travail*³⁰. L'objectif de l'ajout de cette disposition était d'éviter

²⁷ *Remote work and women: Creating safe and healthy workplaces for all*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 12 décembre 2024, [osha.europa.eu/en/oshnews/remote-work-and-women-creating-safe-and-healthy-workplaces-all] (consulté le 8 janvier 2025).

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Code du travail*, RLRQ c C-27.

³⁰ *Id.*, art. 109.1.

que les conflits entre les associations de salariés et les employeurs perdurent et nuisent au maintien de la paix sociale et industrielle³¹.

Plus précisément, cette disposition a pour but de maintenir un équilibre du rapport de force entre les parties durant l'arrêt de travail de l'ensemble des salarié-es visés par l'unité de négociation dans l'optique de conclure promptement une convention collective³².

Le législateur a omis d'introduire une définition de la notion « d'établissement » au sens du *Code du travail*, laissant ainsi tout le loisir au Tribunal administratif du travail ainsi qu'à ses prédécesseurs une importante marge d'interprétation afin de s'assurer que les objectifs soient respectés par ce même Code.

Toutefois, la rédaction de l'article 109.1 contient une mention spécifique à ce sujet qui est fondée sur une ancienne réalité du monde du travail et qui a été interprétée restrictivement par la Cour d'appel du Québec. Cette interprétation consiste à décréter que le travail de remplacement ne doit pas être exécuté dans le lieu physique précis dont l'employeur a théoriquement verrouillé les portes³³. Cette restriction a pour conséquence de limiter la possibilité pour les décideurs administratifs de donner plein effet aux dispositions dont ils sont les dépositaires.

Dans ce contexte, le télétravail risque de permettre aux employeurs d'éviter trop facilement les conséquences économiques d'une grève et ainsi déséquilibrer le rapport de force entre les parties, ce qui replace le Québec dans la même situation qu'en 1978³⁴.

Afin de répondre aux objectifs initiaux menant à l'adoption de cette disposition, il serait judicieux de moderniser le *Code du travail* et ainsi de considérer la présomption que les salarié-es en télétravail exécutent leur travail dans l'établissement où la grève ou le lock-out est déclaré.

Recommandation 4

Qu'en matière de moyens de pression en contexte de télétravail, le législateur amende le *Code du travail* pour y :

- ajouter à l'article 109.1 un paragraphe h) : « d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié ou de toute autre personne qu'il emploie en télétravail »;
- instaurer une présomption légale voulant que les salarié-es qui effectuent du télétravail pour l'employeur travaillent dans l'établissement visé par la grève ou le lock-out.

³¹ *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec*, 2018, QCCA 2161.

³² Robert P. GAGNON et autres, *Le droit du travail du Québec*, 8^e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022, p. 696, par. 676.

³³ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 et autres c. Journal de Québec et autres*, 2011, QCCA 1638.

³⁴ *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec*, 2018, QCCA 2161, par. 47.

Le droit à la déconnexion

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

Nous observons que l'implantation massive du télétravail, combinée à l'utilisation accrue d'outils technologiques synchrones, brouille de plus en plus les frontières entre le travail et la vie personnelle des salarié-es que nous représentons. Cette situation engendre des répercussions importantes, tant sur la santé mentale que sur la santé physique de ces salarié-es.

La CSN estime que les travailleuses et les travailleurs devraient avoir le droit d'être coupés de toute communication relative à leur emploi et de ne répondre à aucune communication liée au travail en dehors des heures normales, tout en tenant compte de la nature de leurs tâches³⁵. Il serait nécessaire d'inscrire et de définir ce droit dans la LNT, au même titre que le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Pour atteindre cet objectif, chaque employeur devrait être tenu de mettre en place une politique écrite de déconnexion visant à établir des balises claires sur l'utilisation des technologies en dehors des heures de travail. Cette politique aurait pour objectif de fournir un environnement de travail exempt d'hyperconnectivité. Nous sommes conscients que les enjeux liés à la déconnexion ne sont pas uniformes dans toutes les entreprises ou les secteurs d'activité. Ainsi, si un champ d'application pour la politique doit être défini, il pourrait être réfléchi ultérieurement, par exemple, par le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

Cette politique devrait être élaborée conjointement avec les syndicats et/ou les salarié-es, diffusée à l'ensemble des salarié-es, puis révisée périodiquement en collaboration avec les mêmes parties prenantes.

Parmi ces dispositions, la politique définirait les attentes raisonnables concernant les réponses aux communications et concernant la disponibilité en dehors des heures de travail³⁶ notamment :

- les plages horaires où aucune communication professionnelle ne devrait être envoyée;
- les délais de réponse attendus, selon le moment de la journée ou les périodes;
- les types de communication à privilégier en fonction des contextes (par exemple, encourager l'utilisation de l'envoi différé des courriels plutôt que la messagerie instantanée).

Une telle initiative permettrait de mieux encadrer l'utilisation des outils numériques et de préserver la santé psychologique des travailleuses et des travailleurs, en limitant les effets néfastes de l'hyperconnectivité.

³⁵ Mémoire de la CSN sur le projet de loi n° 176, 11 mai 2018.

³⁶ Yanick PROVOST-SAVARD et autres, *Rapport final, revue de littérature scientifique sur les conditions d'opérationnalisation du télétravail qui favorisent la santé psychologique, la santé physique et la conciliation travail-famille-vie personnelle des télétravailleuses et télétravailleurs*, juin 2022, p. 12.

Recommandation 5

Qu'en matière de droit à la déconnexion, le législateur amende la *Loi sur les normes du travail* pour y :

- prévoir un droit à la déconnexion et pour en préciser la définition;
- prévoir une obligation pour les employeurs d'élaborer conjointement avec les syndicats et/ou les personnes salariées une politique écrite de déconnexion, pour que les employeurs en assument la diffusion et que cette politique soit révisée périodiquement par les parties prenantes.

Le statut indéfini des plateformes numériques et de leurs travailleurs

6. *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?*

Des changements législatifs sont nécessaires afin d'assurer une meilleure protection des droits des travailleuses et des travailleurs de plateformes numériques. L'interprétation du statut juridique de ces travailleurs cadre difficilement avec les définitions de « salarié » ou « d'entrepreneur indépendant » contenues dans les nombreuses lois du travail³⁷.

Les entreprises de plateformes ont développé cet argumentaire comme moyen de défense afin d'exonérer leurs responsabilités dans le cadre de nombreux recours légaux entrepris dans plusieurs pays³⁸. Pourtant, une analyse factuelle de la réalité vécue par les travailleurs de plateformes³⁹ mène à la conclusion qu'ils rencontrent, la plupart du temps, les critères applicables à la définition légale d'un salarié⁴⁰.

Conséquemment, il serait judicieux d'introduire pour ces travailleuses et travailleurs de plateformes numériques, à l'instar de l'Union européenne et de certains autres pays⁴¹, une présomption légale du statut de salarié. Cette dernière assurerait que ces travailleurs puissent bénéficier au même titre que tous les autres salarié-es du Québec des protections légales et sociales incluses dans les différentes lois du travail.

³⁷ Seth D. HARRIS et Alan B. KRUEGER, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work : The "Independent Worker"*, décembre 2025.

³⁸ 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 qualité de la profession, *Développements récents en droit du travail*, vol. 533, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2023, p. 187-255.

³⁹ Subordination effective dans le travail.

⁴⁰ *Ibid.* ; Organisation internationale du travail, *Emploi et questions sociales dans le monde : le rôle des plateformes numériques dans l'organisation du travail*, 2021, p. 8.

⁴¹ Conseil de l'Union européenne, Règles de l'UE sur le travail via une plateforme, [www.consilium.europa.eu/fr/policies/platform-work-eu/], *Supra* note 37, p. 6.

Considérant que cette présomption n'est pas irréfragable, elle permet de s'ajuster à chaque cas d'espèce afin de s'assurer que les objectifs des multiples lois du travail soient respectés, et ce, en minimisant les risques d'abus.

L'adaptation des lois du travail à ce nouveau type de travailleurs comporte son lot de défis. Par exemple, il serait possible de prévoir que les normes du travail s'appliquent, à l'exception de celles qui sont incompatibles avec la nature du travail accompli. Ainsi, les normes minimales du travail s'appliqueraient d'emblée à tous ces travailleurs tandis que celles qui ne s'appliqueraient pas au cas par cas seraient l'exception et devraient être interprétées restrictivement.

La reconnaissance du statut de salarié n'est qu'un premier pas. Une présomption semblable devrait être prévue, relativement au statut d'employeur des plateformes numériques, au sein des lois relatives à la santé et la sécurité du travail, ainsi que des lois qui régissent nos régimes de sécurité sociale (RQAP, RRQ) ou d'autres formes de cotisations patronales sur la masse salariale. Nous pensons, par exemple, à celle prévue à la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance de la formation de la main-d'œuvre*. Par ailleurs, il est nécessaire de prévoir que les différends découlant de la relation d'emploi de ces travailleurs de plateformes seront traités exclusivement par des tribunaux québécois⁴².

Il faudra prévoir l'ajout de dispositions assurant la transparence des algorithmes utilisés par les plateformes ainsi que la cueillette et l'utilisation des données personnelles des travailleuses et des travailleurs.

Il est essentiel que ces salarié-es puissent entrer en communication avec une personne physique afin de discuter des questions reliées à leur emploi et, minimalement, que l'ensemble des décisions reliées au contrat de travail soit pris par des humains⁴³.

Il est impératif que les lois du travail soient adaptées à ces nouvelles réalités, et ce, en conservant toujours l'objectif initial d'assurer une meilleure protection des droits des travailleurs, et ce, peu importe la manière, dont ils effectuent leur travail.

Recommandation 6

Qu'en matière de statut des plateformes numériques et de leurs travailleurs, le législateur introduise :

- une présomption légale du lien de subordination pour les travailleurs de plateformes numériques dans les différentes lois du travail applicables;
- au sein des lois relatives à la santé et la sécurité du travail, des lois qui régissent nos régimes de sécurité sociale, ainsi que d'autres formes de cotisations patronales sur la masse salariale, une présomption légale concernant le statut d'employeur des plateformes numériques ainsi qu'une présomption légale concernant le statut de salarié de leurs travailleurs.

⁴² *Uber Technologies inc. c. Heller*, 2020 CSC 16, 2020, 2 R.C.S. 118 (la CSC a déjà reconnu qu'une clause d'arbitrage inéquitable prévue dans un contrat entre Uber et un chauffeur était nulle).

⁴³ *Supra* note 40, p. 11.

Les changements technologiques et l'intensification du travail

7. *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 technologies de contrôle et de surveillance dans les entrepôts et les centres de distribution ne sont pas sans conséquence. La CSN considère que le cadre législatif actuel doit être bonifié pour prévenir les risques engendrés par ces technologies.

Les travailleuses et les travailleurs de ces secteurs peinent à atteindre les objectifs de productivité qui sont d'ailleurs fixés de façon unilatérale par l'employeur. Il est rapporté dans la littérature 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'accidents⁴⁴. » En plus d'exercer une surveillance intensive de la productivité des travailleuses et des travailleurs, allant même parfois jusqu'à restreindre la possibilité de satisfaire certains besoins physiologiques (boire, aller aux toilettes), et de créer une pression omniprésente pour atteindre les objectifs, ces technologies engendrent une fatigue physique et mentale importante.

La situation de surveillance continue crée, à elle seule, un sentiment d'oppression qui est néfaste pour la santé psychologique. La détresse vécue est alors amplifiée par la difficulté d'avoir des contacts sociaux en raison des objectifs difficiles à atteindre et parfois inatteignables. En standardisant et en dictant le travail tâche par tâche, les nombreuses interactions avec le système privent les travailleuses et les travailleurs de leur autonomie et de leur savoir-faire, ce qui a pour effet de déqualifier le travail et d'engendrer une perte de sens.

Bien que différentes technologies soient souvent introduites, soi-disant pour simplifier le travail (exemples : centres d'appel, secteurs des assurances, des finances, de la santé et des services sociaux), ces technologies permettent elles aussi de contrôler la productivité et d'intensifier le travail, notamment en multipliant les interfaces à consulter. La plupart de ces logiciels sont élaborés sans consultation et sans la participation des travailleuses et des travailleurs. Ceux-ci ignorent d'ailleurs les paramètres qui sont utilisés par le système, mais sont parfois contraints d'appliquer la décision générée, même si celle-ci ne leur paraît pas appropriée. La conséquence étant une diminution de l'autonomie professionnelle, une perte de sens et un conflit moral.

Les enjeux de responsabilité et d'imputabilité doivent aussi être soulevés et seront d'autant plus importants si la travailleuse ou le travailleur est membre d'un ordre professionnel. Si certains de ces logiciels permettent de traiter plus rapidement et en plus grande quantité les « cas faciles » ou les tâches simples, il n'en demeure pas moins qu'une vérification humaine doit

⁴⁴ Laurence HAMEL-ROY et autres, *Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agence au taylorisme numérique*, rapport de recherche, Montréal, Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS), Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTTI) et Association des travailleurs et travailleuses d'agence de placement (ATTAP), 2023, 56 p.

être effectuée. Le travail s'intensifie et se complexifie puisqu'en proportion, la concentration des tâches plus complexes augmente. La plupart de ces technologies engendrent un technostress, c'est-à-dire un stress causé par l'introduction de ces nouvelles technologies et la surcharge informationnelle qu'elles entraînent. Elles créent également une hypervigilance en regard de toutes nouvelles notifications qui peuvent être envoyées.

Ces technologies permettent d'évaluer la productivité, mais dans plusieurs cas, elles considèrent uniquement les aspects quantifiables du travail. Elles négligent ainsi tous les savoir-faire acquis avec l'expérience, les stratégies et les compromis mis en avant pour réaliser une tâche. Ce faisant, les efforts investis ne sont pas reconnus, ce qui engendre, à juste titre, un sentiment d'injustice et de frustration ainsi qu'une perte de sens.

En somme, ces technologies de contrôle et d'évaluation de la productivité combinent à elles seules tous les facteurs du modèle « demande-contrôle-soutien » de Karasek et Theorrel (1990). Plusieurs études ont éprouvé ce modèle et démontré des liens entre une charge de travail élevée combinée à une faible autonomie décisionnelle et les maladies mentales, musculosquelettiques et cardiovasculaires⁴⁵. Si l'on ajoute à cela un faible soutien social, les impacts sur la santé sont plus importants⁴⁶.

Recommandation 7

Qu'en matière de technologies de contrôle et d'évaluation de la productivité, le législateur modifie la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* pour :

- définir à l'article 1 « les technologies de contrôle et d'évaluation de la productivité » et les reconnaître à titre de risques psychosociaux;
- instaurer de nouvelles obligations pour les employeurs, à l'instar des législations américaines adoptées dans le secteur des entrepôts⁴⁷, notamment à l'effet de :
 - divulguer les quotas de production et le rythme de travail imposé;
 - rendre disponibles aux travailleurs les informations recueillies sur leur cadence de travail et les paramètres utilisés;
 - établir le choix de nouvelles technologies en concertation avec les représentants des travailleurs, de même que d'établir les paramètres utilisés;
 - interdire de pénaliser les travailleurs qui n'atteignent pas leurs quotas en raison de besoins physiologiques (boire de l'eau, aller aux toilettes) et de sanctionner un travailleur qui se plaint du rythme de travail.

⁴⁵ Institut national de santé publique du Québec, Fiche 2-A : Indicateur « Charge de travail ».

⁴⁶ Institut national de santé publique du Québec, Grille d'identification de risques psychosociaux au travail, 2011, 43 p.

⁴⁷ *Supra* note 44.

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

8. *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?*

Voir la question 9.

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

L'utilisation de l'IA peut être un moyen d'optimiser certains processus de production en diminuant les risques d'erreurs, en éliminant certaines tâches dangereuses, difficiles ou répétitives, ou en contrôlant la productivité. À travers l'implantation de ces systèmes d'IA, divers risques peuvent affecter les rapports individuels et collectifs de travail. Face aux risques bien réels de l'utilisation de l'IA, il est pertinent d'user de prudence et d'encadrer son utilisation en milieu de travail.

Éthique et de transparence

La gestion algorithmique s'intègre aujourd'hui à diverses fonctions de gestion, notamment dans le domaine des ressources humaines. Ces systèmes algorithmiques sont souvent conçus à l'extérieur de l'entreprise par des programmeurs et des concepteurs qui ne prennent pas toujours en compte la réalité du terrain, la culture de l'entreprise ou les méthodologies de travail spécifiques, et sont fréquemment qualifiés de « boîtes noires » en raison de leur opacité : les décisions ou recommandations générées ainsi que les processus pour y parvenir sont difficilement compréhensibles.

L'impossibilité pour les salarié-es ou les gestionnaires de vérifier et de valider les données utilisées par ces logiciels peut soulever plusieurs problèmes, notamment :

- justifier les décisions prises;
- vérifier l'absence de biais;
- s'assurer de la conformité avec la convention collective;
- garantir que les décisions sont justes, équitables et respectueuses des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs.

Lorsqu'une décision prise par le logiciel est entachée d'erreurs, de discrimination ou de conséquences négatives (comme un licenciement injustifié ou une prévision incorrecte), les mécanismes permettant la vérification, la validation et l'imputabilité des décisions ne sont pas toujours clairs.

Il est nécessaire de rendre les systèmes d'IA transparents, explicables et auditables afin de garantir les droits des travailleuses et des travailleurs, et de renforcer la confiance envers ces outils. Les systèmes d'IA ne peuvent pas remplacer complètement les humains : ces derniers doivent vérifier le travail réalisé par l'IA, demeurer vigilants, être en mesure d'expliquer les décisions générées par ces systèmes et assumer la responsabilité juridique de leur utilisation.

Droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs

✓ Biais et discrimination

Les systèmes algorithmiques reproduisent et peuvent renforcer les biais présents dans les données d'entraînement, ce qui peut conduire à des décisions discriminatoires ou injustes, notamment dans des contextes tels que l'embauche, l'évaluation, l'attribution de promotions ou les licenciements. Ces pratiques peuvent nuire aux relations de travail et à la confiance envers l'employeur. Au surplus, ces systèmes peuvent potentiellement mener à du profilage.

✓ Surveillance et respect de la vie privée

La surveillance par des outils d'IA peut porter atteinte à la vie privée et à la dignité des travailleuses et des travailleurs. De nombreux systèmes informatiques permettent de suivre le temps passé sur chaque application, le nombre de clics, le temps d'inactivité, les mouvements des yeux et peuvent même analyser les signes émotionnels, faciaux ou de fatigue. En outre, l'IA peut collecter et analyser de vastes quantités de données sur les salarié-es, notamment leurs comportements, leurs échanges et leur niveau de productivité.

La surveillance numérique peut également entraver l'organisation des travailleurs et dissuader les activités syndicales. Par ailleurs, la dépendance accrue à l'IA expose les entreprises à des risques accrus de cybersécurité et de fuite de données sensibles, incluant non seulement les informations de l'entreprise, mais également les données personnelles ou professionnelles des salarié-es, ce qui constitue une menace supplémentaire pour leur vie privée.

Nous devons réguler la surveillance exercée à travers les outils d'IA. Il est essentiel d'interdire les systèmes trop intrusifs ou oppressants qui nuisent à la santé psychologique des travailleuses et des travailleurs. La liberté syndicale et collective doit être préservée, et toute surveillance abusive susceptible d'affecter ces activités doit être empêchée.

De plus, les salarié-es doivent être informés de l'utilisation de leurs données et donner leur consentement éclairé; les informations collectées par l'IA doivent être anonymisées et utilisées uniquement dans le cadre des finalités annoncées.

Transformations techniques et sociales de l'organisation du travail

✓ Transformation des emplois

L'arrivée de l'IA dans les milieux de travail transformera les emplois existants et, dans certains cas, en créera de nouveaux. Pour réussir cette transition, les travailleuses et les travailleurs devront acquérir de nouvelles compétences et faire preuve d'autonomie. Par ailleurs, la transformation des emplois existants peut également affecter l'autonomie professionnelle, notamment lorsque l'utilisation de l'IA est imposée ou lorsque les travailleurs sont contraints d'appliquer des décisions basées sur des analyses produites par des systèmes d'IA sans possibilité de les vérifier ni de les valider. Cette situation peut intensifier le travail, dégrader la qualité de l'emploi, provoquer une perte d'expertise et entraîner un sentiment de perte de sens au travail. L'implantation des systèmes d'IA doit donc se faire en collaboration avec les travailleurs, et les clauses de conventions collectives

existantes doivent être adaptées. Par ailleurs, en complément aux politiques d'emploi et d'éducation mises en œuvre par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur, la législation du travail devrait imposer aux employeurs l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salarié-es à occuper un emploi, à l'instar de ce que prévoit le Code du travail en France (article L6321-1)⁴⁸. Ainsi, lorsque les employeurs adoptent des programmes de formation continue pour permettre aux travailleurs de s'adapter aux nouvelles compétences requises, les personnes peu qualifiées doivent être priorisées, car elles ont moins accès aux activités de formation et sont surreprésentées parmi les travailleurs exposés aux risques d'automatisation.

✓ **Pertes d'emplois**

L'arrivée de l'IA peut également abolir des emplois. Bien que les taux de chômage aient été faibles dans les dernières années en raison du vieillissement démographique, une attention soutenue doit être portée aux travailleuses et aux travailleurs à risque de perdre leur emploi. À l'heure actuelle, peu de licenciements collectifs ont pour cause principale l'implantation de l'IA en milieu de travail. Toutefois, le législateur ne devrait pas attendre que des licenciements se produisent en grand nombre pour adapter les lois du travail. Les travailleuses et les travailleurs québécois sont à risque, puisque le Québec est l'une des juridictions les moins encadrantes en matière de licenciements collectifs⁴⁹.

En effet, les préavis de licenciements collectifs sont très courts. Les employeurs n'ont pas l'obligation de verser des indemnités de licenciement ni d'élaborer paritairement des « plans sociaux » ou des « plans d'adaptation » pour minimiser le nombre et les impacts de ces licenciements sur les travailleurs touchés. Ils n'ont pas non plus l'obligation de financer le comité d'aide au reclassement, ni encore de rappeler des salarié-es licenciés s'ils procèdent à des embauches par la suite. Enfin, puisque la mise sur pied de comités d'aide au reclassement ne s'applique que lorsque dix personnes salariées ou plus sont touchées dans un même établissement, l'application de cette disposition est problématique dans un contexte où le télétravail est devenu un phénomène plus important.

Malheureusement, la mise sur pied de comités paritaires prévue à la LNT ne survient qu'une fois les licenciements annoncés. La législation est donc déficiente puisqu'elle n'incite pas les acteurs du marché du travail à agir en amont. Dès les premières étapes de l'implantation des systèmes d'IA, un suivi en comité paritaire nous apparaît nécessaire. Ultimement, la question du maintien des emplois devrait tout autant être traitée que celle des autres risques associés à l'implantation de ces systèmes.

✓ **Impact sur le rapport de force patronal-syndical**

L'automatisation excessive et le télétravail peuvent déséquilibrer le rapport de force entre les employeurs et les syndicats. Toute surveillance visant à entraver l'organisation des salarié-es désirant se syndiquer ou à nuire au syndicat devrait entraîner des sanctions pour les

⁴⁸ [www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000049049416].

⁴⁹ Martine POULIN et Daniel PRUDHOMME, *Les protections sociales des travailleurs dans le cas des licenciements collectifs au Québec*, *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 2010, vol. 5, no. 2.

employeurs. Par ailleurs, une formation sur l'IA doit être donnée aux membres des syndicats et aux employeurs afin qu'ils soient en mesure d'analyser les risques associés aux divers systèmes d'IA.

Santé et sécurité

Pour certains, l'IA est un vecteur de changements bénéfiques sur la satisfaction au travail par une amélioration de la qualité du travail tandis que pour d'autres, les effets sont négatifs et leur bien-être diminué.

✓ *Impact sur la santé physique*

Dans certains cas, l'IA et les robots peuvent contribuer à la réduction des risques physiques et prévenir des accidents de travail, par exemple, en automatisant certaines tâches dangereuses, difficiles ou répétitives (le travail dans des zones dangereuses, humides ou sombres, la manipulation de charges lourdes, etc.). Dans ces situations, l'IA peut aussi contribuer à améliorer la qualité des emplois en déplaçant ces tâches difficiles vers des tâches plus intéressantes et moins dangereuses. Cependant, ces nouvelles technologies peuvent comporter de nouveaux risques pour la santé physique si elles ne sont pas sécurisées, sont défaillantes ou si elles ne sont pas correctement supervisées (exemple : augmentation des cadences de travail).

✓ *Impact sur la santé mentale*

Le transfert des tâches peu stimulantes visant à libérer du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée, diversifiées et intéressantes, peut être très bénéfique. Cependant, plusieurs travailleuses et travailleurs utilisant des systèmes d'IA constatent une intensification du travail marquée par des cadences accrues. La gestion algorithmique et les systèmes de contrôle dans l'exécution des tâches réduisent l'autonomie des travailleurs, tout en augmentant leur stress et leur anxiété. Le manque de transparence et d'explicabilité des décisions prises par les systèmes d'IA peut nuire à la confiance des travailleuses et des travailleurs envers ces outils, les faisant alors paraître arbitraires et pouvant nuire à l'autonomie professionnelle.

Par ailleurs, les systèmes de surveillance et les mesures de performance génèrent une pression supplémentaire pour atteindre des objectifs basés sur des données analysées par l'IA, augmentant de surcroît l'intensité du travail, le stress et l'anxiété des salarié-es. Lorsque ces systèmes sont utilisés dans un contexte où des menaces de mesures disciplinaires sont présentes, cela crée un environnement toxique susceptible de compromettre gravement la santé et le bien-être des travailleuses et des travailleurs.

Une augmentation de la charge cognitive est aussi observée. Par exemple, la suppression de toutes les tâches dites « simples », couplée à l'augmentation d'un volume important de travail, pourrait compromettre le temps de répit nécessaire à la réalisation d'autres tâches plus complexes : l'adaptation rapide aux nouveaux outils peut générer une fatigue mentale importante. De plus, la nécessité de traiter des données complexes et opaques peut entraîner une surcharge cognitive et une perte de sens relié au travail.

Si un contrôle continu de l'IA peut être utilisé pour détecter la fatigue et repérer la surcharge de travail, il peut aussi causer un sentiment d'oppression nuisant au bien-être psychologique. L'automatisation des interactions modifie les échanges sociaux entre les collègues pouvant occasionner un sentiment d'isolement, ce qui nuit au sentiment d'appartenance et d'épanouissement.

Il est essentiel de mettre en place des normes strictes de protection pour les travailleuses et les travailleurs. Les environnements de travail doivent être repensés afin d'intégrer les systèmes d'IA, en garantissant notamment la sécurité des machines intelligentes et en formant les salarié-es aux nouveaux risques qui découlent de leur usage. Il est également crucial d'adapter les conditions de travail pour prévenir les risques psychosociaux liés à l'utilisation de l'IA. Par ailleurs, certains logiciels de contrôle et de surveillance jugés trop intrusifs devraient être interdits, tout comme la collecte d'informations relatives à l'état de santé, aux données biométriques et aux autres données sensibles.

Recommandation 8

Qu'en matière d'intelligence artificielle :

- le législateur amende la *Loi sur les normes du travail* afin d'instaurer une obligation pour les employeurs d'assurer le développement des compétences des salarié-es et leur adaptation à leur poste de travail;
- le législateur amende la LNT afin de renforcer les dispositions prévues à la section VI.0.1 concernant la protection des personnes salariées touchées par des licenciements collectifs;
- le gouvernement s'assure qu'un règlement qui régit la sécurité relative aux machines intelligentes soit édicté.

10. 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?

Il est nécessaire d'adapter la législation actuelle afin de répondre aux nombreux défis découlant de l'utilisation de cette nouvelle technologie par les employeurs et les travailleurs.

Considérant l'importance d'anticiper en amont les effets de l'implantation de ces nouveaux outils dans le monde des relations du travail, il serait approprié d'adopter une approche similaire à celle du législateur confronté, au début du siècle, à la révolution informatique⁵⁰.

Plus précisément, la mise en œuvre d'un cadre normatif général visant à encadrer largement le développement, l'implantation et l'utilisation de l'IA dans les différentes sphères du monde du travail est inéluctable.

L'encadrement de l'utilisation de l'IA en milieu de travail repose sur de nombreux enjeux. Il doit non seulement protéger les droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs,

⁵⁰ *Loi sur le cadre juridique des technologies de l'information*, RLRQ, c. C-1.1.

mais aussi garantir la transparence et l'explicabilité des systèmes d'IA, tout en définissant les responsabilités des différents acteurs. Une réponse efficace nécessite une législation équilibrée, une coopération entre tous les acteurs du monde du travail⁵¹ (travailleurs, employeurs, experts, législateur) ainsi qu'une réflexion éthique approfondie. L'objectif est de faire de l'IA un levier de progrès social et économique, plutôt qu'une source d'inégalité et d'instabilité.

La réponse efficace se traduit inévitablement par l'adoption par le Québec d'une loi-cadre ayant pour objet l'atteinte des objectifs plus haut mentionnés.

À titre d'exemple, les pays membres de l'Union européenne ont décidé de se doter de règles harmonisées concernant l'IA⁵². Ces règles applicables à plusieurs domaines énoncent les obligations des « fournisseurs » (créateurs de logiciels IA) et des « déployeurs » (entreprise qui permet l'utilisation du logiciel dans ses activités quotidiennes) selon les risques que peuvent poser les différents systèmes d'IA⁵³.

À cet effet, un élément facilement transposable des règles harmonisées européennes au Québec est l'ajout de certaines pratiques interdites découlant de l'utilisation par les entreprises de l'IA. La LNT⁵⁴ doit interdire aux employeurs d'utiliser les systèmes d'intelligence artificielle afin de tromper, de manipuler ou d'exploiter les vulnérabilités des travailleuses et des travailleurs⁵⁵. La mise en place de cette interdiction permettra de favoriser le maintien du droit à la dignité⁵⁶ des travailleuses et des travailleurs dans leur milieu de travail.

Au surplus, la loi-cadre doit également encadrer les interactions entre les travailleurs et les entreprises utilisant un système d'IA. À ce sujet, il est impératif de s'assurer que les systèmes utilisant l'IA respectent les principes clés du droit de l'emploi, soit l'imputabilité⁵⁷, l'équité procédurale⁵⁸ ainsi que le droit à la vie privée⁵⁹.

⁵¹ Travailleurs, employeurs, experts, législateur.

⁵² Parlement européen et Conseil de l'Europe, 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, 12 juillet 2024).

⁵³ Québec, Commission de l'éthique en sciences et technologies, *La Gestion algorithmique de la main-d'œuvre : analyse des enjeux éthiques*, p. 22.

⁵⁴ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

⁵⁵ *Supra* note 52, Règlement sur l'intelligence artificielle, chapitre II, article 5.

⁵⁶ *Charte des droits et libertés de la personne*, c. C -12, art. 4.

⁵⁷ Chaire de recherche sur l'administration publique à l'ère numérique, Université Laval, *Développer une intelligence artificielle sécuritaire au sein du gouvernement numérique*, 20 décembre 2024, [www.administration-numerique.chaire.ulaval.ca/recherches/developper-une-intelligence-artificielle-securitaire-au-sein-du-gouvernement-numerique].

⁵⁸ *Baker c. Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 1999, 2 R.C.S. 817.

⁵⁹ *Charte des droits et libertés de la personne*, c. C -12, art. 3.

Quant à la gestion des ressources humaines, il serait prudent d'interdire les décisions automatisées en raison de l'importance de la nature de ces décisions sur les droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs⁶⁰ ainsi que tous les autres risques mentionnés ci-dessus. L'importance de l'intervention humaine dans la prise de décision préserve un degré d'imputabilité nécessaire⁶¹, un élément central au sentiment de bien-être dans le milieu de travail.

Face à ces transformations qui pourront survenir rapidement, il faut également assurer un équilibre dans le processus⁶². Pour ce faire, la formation de comités paritaires est recommandée pour répondre à l'enjeu de transparence qui préoccupe les travailleuses et les travailleurs dans l'implantation d'outils qui pourront modifier rapidement la structure d'organisation du travail dans l'entreprise où ils effectuent leur prestation de travail, et ce, dans des secteurs qui ont été moins touchés par les transformations numériques jusqu'à présent⁶³.

Ces comités auront également pour mission d'assurer que les systèmes d'IA en milieu de travail respectent l'autonomie⁶⁴ professionnelle et maintiennent le respect du besoin des travailleuses et des travailleurs de s'épanouir dans leur travail⁶⁵.

Attendu l'évolution rapide de ces nouveaux moyens technologiques, il importe de garantir que tous les acteurs qui assurent le respect des dispositions législatives concernant les droits des travailleurs reçoivent la formation nécessaire pour comprendre et maîtriser l'impact de l'utilisation de ces outils dans les milieux de travail.

⁶⁰ Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, 1987, 1 R.C.S. 313, par. 91.

⁶¹ Conseil de l'innovation du Québec, *Prêt pour l'IA : Répondre au défi du développement et du déploiement responsable de l'IA au Québec*, 6 janvier 2024, p. 34, [[chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://conseilinnovation.quebec/wp-content/uploads/2024/02/Rapport_IA_CIQ-1.pdf](https://conseilinnovation.quebec/wp-content/uploads/2024/02/Rapport_IA_CIQ-1.pdf)].

⁶² Vincent PASQUIER, et autres, *Négocier la gestion algorithmique : un guide pour les acteurs du monde du travail*, Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique, décembre 2023, p. 15, [www.obvia.ca/ressources/guide-gouvernance-algorithmique].

⁶³ Tahsin MEHDI et Marc FRENETTE, *Exposition à l'intelligence artificielle dans les emplois au Canada : estimations expérimentales*, Statistique Canada, 25 septembre 2024, [www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/36-28-0001/2024009/article/00004-fra.pdf?st=oQamhlC4].

⁶⁴ Québec, ministère de l'Éducation, *L'utilisation pédagogique, éthique et légale de l'intelligence artificielle générative : Guide destiné au personnel enseignant 2024-2025*, 6 janvier 2024, p. 1, [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/education/Numerique/Guide-utilisation-pedagogique-ethique-legale-IA-personnel-enseignant.pdf].

⁶⁵ Conseil de l'innovation du Québec, *Les impacts de l'intelligence artificielle sur le travail et l'emploi*, 20 décembre 2024, p. 13-14, [conseilinnovation.quebec/wp-content/uploads/2024/02/T4-DossierThematique-2.pdf].

Recommandation 9

Qu'en matière d'intelligence artificielle :

- le législateur édicte une loi-cadre encadrant le développement et l'utilisation de l'intelligence artificielle;
- le législateur adopte une pièce législative visant à assurer la création de comités paritaires dans les milieux de travail pour suivre l'implantation des outils d'intelligence artificielle dans les milieux de travail;
- le gouvernement implante un programme de formation pour les acteurs qui assurent le respect des dispositions législatives concernant les droits des travailleurs sur le processus de prise de décision par l'intelligence artificielle en milieu de travail;
- concernant l'interdiction de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction, le législateur ajoute à la *Loi sur les normes du travail* un 22^e paragraphe à l'article 122 pour y inclure la pratique interdite stipulée comme suit : « pour le seul motif qu'un système d'intelligence artificielle a pris une telle décision »;
- le législateur modifie la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, afin de garantir la transparence lorsque des systèmes d'IA sont utilisés par un employeur pour prendre des décisions relatives à une personne à son emploi.

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

✓ **Dialogue social**

Le renforcement du pouvoir de négociation des salarié-es est essentiel pour assurer une répartition équitable des gains économiques issus de la productivité générée par l'IA. Il importe d'assurer une transition juste et équitable des tâches et des emplois qui seront automatisés ou redéployés.

Il est crucial d'impliquer les travailleuses et les travailleurs dès le début de l'ensemble du processus d'innovation afin de parvenir à un compromis entre les gains de productivité et la qualité des emplois, la protection des droits fondamentaux des travailleurs, l'inclusivité et l'équité. Cette approche doit parallèlement inclure l'implantation d'une transition juste favorisant l'apprentissage de nouvelles compétences et le bien-être des travailleurs.

Au-delà d'une simple consultation obligatoire, il est nécessaire de promouvoir un véritable dialogue social au sein des entreprises dans l'objectif de faire des choix éclairés concernant l'introduction de nouvelles technologies.

✓ **Comité paritaire IA en entreprise**

Une étude d'impact préalable à l'introduction de l'IA, portant notamment sur l'emploi et les conditions de travail, devrait être rendue obligatoire par les lois du travail. Les syndicats et les travailleurs devraient être consultés et donner leur accord, en collaboration avec la direction, pour évaluer les impacts sur les conditions de travail avant l'intégration de l'IA et ça devrait être à la charge des employeurs de démontrer que l'intégration de l'IA ne compromet pas les droits des travailleuses et des travailleurs.

De plus, les syndicats devraient faire partie de comités dédiés à la gouvernance des données, avec un accès garanti à des informations compréhensibles et explicables sur le fonctionnement des algorithmes. Cela leur permettrait de juger si les décisions générées par ces systèmes sont dignes de confiance.

L'acceptabilité sociale, fondée sur une compréhension commune des systèmes d'IA et de leurs enjeux, serait essentielle avant la mise en œuvre d'un nouveau système.

Des formations sur l'IA pourraient être mises à la disposition des parties prenantes afin de les guider efficacement en égard de leurs responsabilités.

✓ **Négociation**

L'intégration de clauses spécifiques concernant l'usage de l'IA dans les conventions collectives, incluant des principes de « finalité » et de « limites » à ne pas franchir, est essentielle pour garantir un cadre juste et transparent s'appuyant sur la notion de risques inacceptables afin de protéger les droits des travailleurs, notamment en garantissant l'absence de discrimination liée aux décisions prises par la gestion algorithmique. Par ailleurs, il est crucial de définir clairement les responsabilités en cas de dysfonctionnement d'un système d'IA.

Compte tenu des impacts potentiels de l'IA sur les tâches et les divers emplois, les conventions collectives devraient intégrer des principes visant à protéger l'emploi, ainsi que l'obligation de proposer des formations de reconversion afin d'éviter des licenciements potentiels.

Si la législation n'exige pas la réalisation d'une étude d'impact préalable sur l'emploi et les conditions de travail avant l'introduction de l'IA, elle devrait être incluse dans les négociations collectives. Les syndicats et les travailleurs devraient donner leur accord avant l'intégration de l'IA et collaborer avec la direction pour évaluer les répercussions sur les conditions de travail.

En outre, la création d'un comité paritaire doté de responsabilités bien définies pourrait assurer la gouvernance des données. Ce dernier veillerait à garantir l'accès à des données compréhensibles (explicabilité), permettant ainsi d'évaluer les décisions prises par les algorithmes afin de juger si elles sont dignes de confiance pour toutes les parties concernées.

Recommandation 10

Qu'en matière d'intelligence artificielle :

- les parties s'entendent préalablement en comité paritaire de l'implantation des systèmes d'intelligence artificielle et de ses modalités et en assurent paritairement le suivi et l'évaluation, notamment en matière d'emplois, de compétences, d'organisation du travail et de conditions de travail.
- le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre se dote d'un sous-comité sur l'intelligence artificielle afin de notamment soumettre des avis qui, par le dialogue social, permettront d'accompagner les syndicats, les travailleuses, les travailleurs et les employeurs.

Conclusion

La CSN reconnaît que les multiples transformations du marché du travail québécois associées aux technologies numériques (télétravail, téléphones intelligents et communications électroniques, plateformes numériques, systèmes d'intelligence artificielle) peuvent, sous certaines conditions, entraîner des bénéfices pour les travailleuses et les travailleurs ou la société. Toutefois, notre mémoire met en évidence de nombreux risques et inconvénients dans le domaine du travail qui doivent impérativement être adressés.

Par ailleurs, notre mémoire met en évidence de nombreuses défaillances de nos législations du travail. Elles ont été conçues à une époque où il était impossible d'entrevoir les changements technologiques associés à l'économie numérique du XXI^e siècle ou d'anticiper ses effets sur les milieux de travail et sur les conditions de travail. Nous avons donc ciblé des modifications précises aux lois qui sont sous la responsabilité du ministère du Travail.

Si l'exercice de la consultation actuelle est important et nécessaire, il ne constitue pas un exercice qui soit suffisant pour prendre en considération l'ensemble des préoccupations syndicales que nous portons. Sur la question de l'encadrement de l'IA, la CSN aurait souhaité que le gouvernement du Québec adopte une approche pangouvernementale (« *whole-of-government approach* »), plutôt que de simplement saucissonner par ministère les consultations sectorielles. Pourtant, le mandat octroyé par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie au Conseil de l'innovation du Québec ouvrait la porte à un tel type d'approche.

Pour la CSN, il existe de nombreuses interrelations entre les enjeux du travail et d'autres enjeux mobilisant différents ministères, notamment ceux de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur, de l'Économie, l'Innovation et l'Énergie, de la Santé et des Services sociaux, de la Culture et des Communications, ainsi que de la Cybersécurité et du Numérique pour ne nommer que ceux-là. La proposition d'une loi-cadre concernant l'encadrement de l'IA s'inscrit d'ailleurs dans cette logique. Outre cette pièce législative, la CSN croit que l'adoption d'une stratégie gouvernementale relative à l'IA permettrait au Québec d'en minimiser les impacts négatifs et permettrait l'épanouissement de l'ensemble de la société québécoise sur les plans économique, social et culturel.

Recommandation 11

Que le gouvernement adopte une stratégie pangouvernementale relative à l'encadrement de l'intelligence artificielle.
--