Examen final

Informatique et société (INM6000-030)

Département d’informatique - UQAM

Chargée de cours : Anne-Sophie Letellier

Étudiant : Guillaume Blouin

Code Permanent : BLOG09079006

Août 2021

À partir d’une évaluation éthique, pensez-vous qu’il est bien de développer des logiciels de surveillance destinés à être utilisés par des employeurs pour surveiller leurs employés pendant en cette période de télétravail? Justifiez votre réponse et identifiez, au besoin, des pratiques qui pourraient assurer la bonne gouvernance et usage de tels outils.

Développer des logiciels de surveillance destinés à être utilisés par des employeurs pour surveiller leurs employés pendant cette période de télétravail peut sembler être une bonne chose lorsque les employés sont laissés à eux-mêmes; les employés peuvent modifier leur horaire ou encore faire autre chose pendant le temps de travail. Certains logiciels de surveillance pourraient garder la discipline et l’organisation. L’ajout d’applications de surveillance, pour un employeur, c’est attirant car c’est disponible et ça donne le contrôle ou l’impression de l’avoir.

Pourtant, à partir d’une évaluation éthique, déconseillons l’implémentation de ces logiciels de surveillance pour la période de télétravail car ceux-ci seront rarement nécessaires, pourraient avoir un design inapproprié, un usage déviant, et enfreindront la vie privée des travailleurs à distance, sans doute.

Ces logiciels ne sont pas requis lorsque les entreprises peuvent évaluer le bon résultat du travail et que la charge de travail n’a pas diminué ou encore lorsque les technologies sont déjà disponibles à la manufacture d’appareils fournis pour effectuer les tâches. Aussi, les créateurs de ces logiciels, pourraient en profiter pour créer des applications meilleures que la compétition; où le design fera passer la surveillance des employés sous de multiples facettes, ultimement utilisées pour l’espionnage comme l’écoute vocal, entre autres. De plus, à l’arrivée de ces nouvelles possibilités de surveillance, les employeurs pourraient profiter des nouvelles intégrations et faire un usage qui n’est pas en lien avec ses objectifs premiers, dits essentiels. Laisser les employeurs se procurer ces logiciels de surveillance sur les employés, ce serait mettre en péril les droits des travailleurs à distance car la préservation de leur espace d’intimité n’est plus certaine et elle fait partie des piliers du contrôle exercée sur la vie privée; c’est mentionné à la page 15 du chapitre sur la vie privée. En effet, l’article 12 de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme dit: « Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes» et ces applications installées ne peuvent garantir la transparence des employeurs quant aux immixtions arbitraires dans la vie privée des employés lorsque les applications sont installées directement sur les appareils personnels des employés ou lorsque ces derniers ne peuvent se départir des appareils fournis et munis de technologies de surveillance après ou avant les heures de travail.

Finalement, malgré qu’il soit attrayant d’utiliser les technologies de surveillance pour contrôler les télétravailleurs pour un employeur, personne ne peut le surveiller lui-même surveiller les autres alors ce texte inciterait des mesures supplémentaires pour permettre une utilisation totalement transparente des logiciels. Avant la mise sur le marché des logiciels, un log des activités de l’employeur dans l’application devrait être accessible par les employés sur un cloud, cela éviterait les mauvais usages. Des lois doivent encadrer les exigences fonctionnelles et le design des applications de surveillance des employés à la maison pour qu’il n’y ait que les fonctionnalités dont l’entreprise a besoin. Des restrictions de surveillance programmée à l’extérieur des horaires doivent l’espace d’intimité pendant les temps libres.

À travers une approche intersectionnelle et des outils du « design justice », expliquez en quoi les enjeux de parité de genre et de représentativité culturelle sont centraux tant au niveau du design qu’au niveau des cultures d’entreprises dans le domaine de l’intelligence artificielle. Vous pouvez utiliser des exemples pour illustrer votre propos.

À partir,