

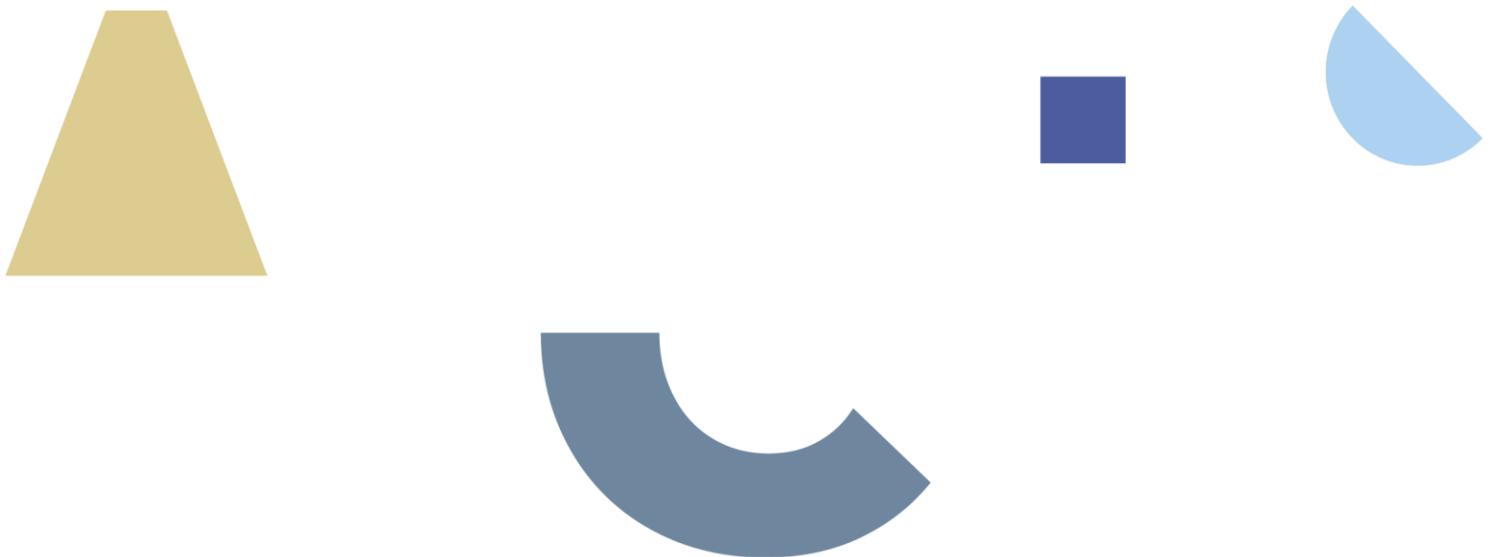


Commission d'accès
à l'information
du Québec

L'IA au travail : pour un meilleur encadrement

Mémoire de la Commission d'accès à l'information présenté au ministère du Travail dans le cadre de la consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique

27 janvier 2025



Introduction

La Commission d'accès à l'information veille au respect et à la promotion des droits des citoyens quant à la protection de leurs renseignements personnels. Elle exerce notamment des fonctions de surveillance et agit à titre de tribunal administratif. En tant qu'organisme voué à la protection de droits fondamentaux, elle porte un regard tant juridique qu'éthique sur les pratiques qui peuvent les affecter.

Ces dernières années, la Commission a approfondi ses réflexions sur l'intelligence artificielle (IA). Récemment, elle a participé aux travaux sur le cadre de gouvernance de l'IA du Conseil de l'innovation du Québec, qui ont abouti au rapport *Prêt pour l'IA* en 2024¹. Sur la question du travail, la Commission a adopté en 2023 deux résolutions sur la protection de la vie privée des employés, l'IA et la surveillance, avec ses homologues canadiens² et internationaux³.

Forte de ce bagage, la Commission a pris connaissance avec intérêt du document de consultation du ministère sur la transformation des milieux de travail par le numérique et propose dans ce mémoire des réflexions qui se focalisent sur la thématique de l'encadrement de l'IA en milieu de travail, et plus généralement sur l'utilisation de technologies de surveillance.

En synthèse, la Commission estime que l'IA peut apporter de grandes transformations bénéfiques non seulement pour les employeurs, mais aussi pour les employés. Comme le souligne l'Observatoire sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (OBVIA), si les conditions de son déploiement sont favorables, elle peut être utilisée comme levier bénéfique pour le travail notamment en créant des emplois, en enrichissant l'expérience de travail et en équilibrant la charge physique, cognitive et émotionnelle des tâches⁴. Il importe toutefois que des balises importantes l'encadrent afin d'éviter certains risques importants. Dans ce mémoire, la Commission attire l'attention sur les enjeux de protection des renseignements personnels dans ce contexte évolutif.

Réponses aux questions de la consultation

L'utilisation de l'IA en milieu de travail affecte-t-elle les rapports de travail individuels et collectifs? Si oui, de quelles manières?

Le déploiement croissant de systèmes d'IA et de technologies de surveillance au travail génère des enjeux individuels et collectifs importants pour la vie privée des employés.

Ne serait-ce que pour verser les salaires et appliquer les lois du travail, les employeurs doivent recueillir, utiliser et parfois communiquer des renseignements personnels sur leurs employés. Ils ont toutefois des intérêts variés à en traiter davantage pour d'autres fins, notamment pour suivre les activités ou la productivité de leurs employés. Déjà en croissance avant la pandémie de COVID-19, la prévalence des technologies de surveillance utilisées pour ce faire a augmenté en flèche avec la progression rapide du télétravail. Elles concernent désormais tant les prestations de travail à distance que celles réalisées dans les locaux des organisations.

¹ CONSEIL DE L'INNOVATION DU QUÉBEC, *Prêt pour l'IA - Répondre au défi du développement et du déploiement responsables de l'IA au Québec*, 2024, en ligne : <https://conseilinnovation.quebec/wp-content/uploads/2024/02/Rapport_IA_CIQ.pdf>.

² COMMISSAIRES ET OMBUDS FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE, « La protection de la vie privée des employés sur les lieux de travail modernes », *Commissariat à la protection de la vie privée du Canada* (5 octobre 2023), en ligne : <https://www.priv.gc.ca/fr/a-propos-du-commissariat/ce-que-nous-faisons/collaboration-avec-les-provinces-et-les-territoires/resolutions-conjointes-avec-les-provinces-et-territoires/res_231005_02/ (consulté le 10 janvier 2025).

³ GLOBAL PRIVACY ASSEMBLY, *Resolution on Artificial Intelligence and Employment*, 2023, en ligne : <<https://globalprivacyassembly.org/wp-content/uploads/2023/10/1.-Resolution-on-AI-and-employment-1.pdf>>.

⁴ Vincent PASQUIER, Xavier PARENT-ROCHELEAU, Christian LÉVESQUE, Antoine BUJOLD, Kai-Hsin HUNG et Marie-Claude GAUDET, *Négocier la gestion algorithmique: un guide pour les acteurs du monde du travail*, OBVIA, 2023, p. 10, DOI : [10.61737/APFH2979](https://doi.org/10.61737/APFH2979).

Entre autres, de plus en plus d'employeurs déploient des technologies biométriques telles que la reconnaissance faciale et la lecture des empreintes digitales notamment pour enregistrer les heures de travail ou contrôler l'accès à des locaux. Or, les caractéristiques biométriques et les gabarits qui en sont dérivés sont des renseignements personnels sensibles⁵. En plus de concerner l'essence même des personnes et d'avoir un fort potentiel d'inférence permettant de déduire d'autres informations, ils permettent l'identification unique et sont permanents – et par conséquent, irrévocables en cas de compromission. La Commission, qui reçoit des déclarations de biométrie en nombre croissant depuis quelques années, s'inquiète d'ailleurs de la banalisation de l'utilisation de cette technologie. En se penchant en particulier sur le cas des horodateurs biométriques, elle a constaté que ceux-ci sont rarement implantés pour des motifs sérieux dépassant la simple commodité⁶, malgré leurs importantes implications en matière de vie privée.

Les logiciels de surveillance de la prestation de travail se répandent également. Installés sur les ordinateurs et les appareils mobiles dans certains milieux de travail, ils promettent de faciliter le suivi de la productivité. Ces logiciels soulèvent des enjeux notamment à l'égard de la proportionnalité de la collecte des renseignements personnels sur lesquels ils s'appuient : affichage courant sur l'écran (via des captures d'écran automatiques), mouvements de la souris et frappe au clavier, nombre et durée des réunions, moment d'envoi et longueur des courriels, historique de navigation, etc.⁷. Ces renseignements peuvent ne pas concerner le travail, être recueillis en continu et parfois à l'insu des employés.

Plusieurs secteurs d'activités ont aussi vu la géolocalisation s'y installer durablement. Notons par exemple le suivi par GPS des véhicules et appareils appartenant à l'employeur, qui permet indirectement de suivre les déplacements des employés qui les utilisent⁸ – y compris hors des heures rémunérées, éventuellement – et le recours à des capteurs connectés ou à des balises intelligentes pour suivre la localisation des employés à l'intérieur des installations⁹. Certaines applications d'horodatage reposent également sur la géolocalisation. Les données liées aux déplacements sont elles aussi éminemment sensibles. Elles peuvent révéler bien plus que la position des personnes, puisque les lieux visités et les patrons de mobilité permettent d'inférer leurs déplacements, à titre d'exemple de la maison au travail, du travail à une clinique médicale ou à un lieu de culte, leurs fréquentations (les personnes ou les lieux qu'elles visitent régulièrement), leurs comportements et possiblement leur état de santé.

Enfin, rares sont aussi les milieux de travail où la vidéosurveillance ne joue aucun rôle. Les caméras de surveillance sont désormais omniprésentes. Généralement déployées pour des motifs de sécurité, elles n'en ont pas moins la capacité d'enregistrer en continu les faits et gestes des employés, selon la manière dont elles sont installées. Comme les autres technologies citées, la vidéosurveillance permet des utilisations secondaires potentiellement préoccupantes, du fait du potentiel d'inférence des images.

Ces technologies et bien d'autres telles que l'écoute d'appels et le suivi des comptes de médias sociaux permettent d'épier notamment les comportements, les déplacements et les relations. Conséquemment,

⁵ *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1, art. 59, ci-après la Loi sur l'accès); *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ, c. P-39.1, art. 12 (ci-après la Loi sur le privé).

⁶ COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION, *Horodateurs et pointeuses biométriques – constats*, 2023, en ligne : <https://www.cai.gouv.qc.ca/uploads/pdfs/CAI_DRA_Horodateurs_Biometriques.pdf>.

⁷ Simon LABERGE et Deborah FURTADO, « Surveillance électronique – Le télétravail entre confiance et contrôle patronal », dans 50e anniversaire de la Conférence des arbitres du Québec, 2024, p. 411-428; Luke MUNN, « Expansive and Invasive: Mapping the “Bossware” Used to Monitor Workers », (2024) 22-2 *Surveillance & Society* 104-119, DOI : [10.24908/ss.v22i2.16179](https://doi.org/10.24908/ss.v22i2.16179).

⁸ COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE, *La gestion algorithmatique de la main-d'œuvre : analyse des enjeux éthiques*, 2023, p. 16, en ligne : <https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/eq5lu33j/cest_gestion-algorithmatique_enjeux-ethiques.pdf>.

⁹ Wolfie CHRISTL, *Tracking Indoor Location, Movement and Desk Occupancy in the Workplace*, Cracked Labs, 2024, en ligne : <https://crackedlabs.org/dl/CrackedLabs_Christl_IndoorTracking.pdf>.

il est possible de constituer un bassin substantiel de données variées, alimenté en continu, sur une multitude d'aspects du travail¹⁰.

Cette manne de renseignements peut ainsi être mise à profit au sein de systèmes de gestion algorithmique propulsés par l'IA, utilisés à toutes les étapes de la relation employeur-employés. Ils peuvent servir du recrutement à la cessation d'emploi, en passant par la gestion des tâches courantes et l'évaluation de rendement¹¹. Plus précisément, certains employeurs ont ou pourraient avoir recours à l'IA notamment pour¹² :

- Obtenir des cotes concernant les caractéristiques des candidats à un emploi;
- Trier automatiquement les candidatures selon leur correspondance avec le profil recherché;
- Évaluer le profil ou la performance des candidats lors d'une entrevue par visioconférence;
- Décider qui embaucher, quel salaire offrir;
- Attribuer des tâches aux employés ou régir leur horaire;
- Évaluer leur rendement, leur état émotionnel ou leurs capacités;
- Suivre leurs mouvements à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux de l'organisation;
- Prédire leur susceptibilité à contrevenir aux règles, à chercher un autre emploi.
- Appliquer des sanctions ou octroyer des primes.

Dans les systèmes de gestion algorithmique, les renseignements personnels sont utilisés comme données d'entraînement ou comme intrants pour produire des descriptions, des prédictions ou des décisions¹³. Ces dernières sont susceptibles d'entraîner des effets individuels significatifs pour les employés et les candidats à l'embauche¹⁴. Comme le rappelle l'Union européenne dans le préambule de son récent *Règlement sur l'intelligence artificielle*, les décisions fondées sur l'IA peuvent avoir « une incidence considérable sur les perspectives de carrière et les moyens de subsistance [des personnes] ainsi que sur les droits des travailleurs »¹⁵. Pour ce motif, ce règlement traite les systèmes de gestion algorithmique comme des systèmes d'IA à haut risque, assortis de restrictions particulières.

Les systèmes de gestion algorithmique et de surveillance peuvent poser des enjeux variés dans le monde du travail¹⁶. En matière de vie privée en particulier, voici quelques aspects à surveiller¹⁷ :

- La **transparence** : puisque ces systèmes reposent sur la collecte et l'utilisation de grandes quantités de renseignements personnels, si les employés sont insuffisamment informés sur la manière dont ces systèmes opèrent, cette opacité peut compliquer l'exercice de leurs droits;

¹⁰ Ces données peuvent être qualifiées de « mégadonnées », car elles sont caractérisées par leur volume, leur vitesse de collecte et leur variété : « mégadonnées », *Grand dictionnaire terminologique* (2020), en ligne : <<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26507313/megadonnees>> (consulté le 21 janvier 2025).

¹¹ V. PASQUIER et al., précité, note 4, p. 8.

¹² Id.; GLOBAL PRIVACY ASSEMBLY, précité, note 3, p. 1-2; COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE, précité, note 8, p. 13-18; TRADES UNION CONGRESS, *When AI is the boss - An introduction for union reps*, Royaume-Uni, 2021, p. 6-7, en ligne : <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-12/When_AI_Is_The_Boss_2021_Reps_Guide_AW_Accessible.pdf>.

¹³ V. PASQUIER et al., précité, note 4, p. 8.

¹⁴ Dans la suite de ce mémoire, les enjeux étant jugés similaires pour les employés actuels et potentiels, la Commission n'utilise que le terme « employés » pour désigner ces deux situations.

¹⁵ 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) (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), (2024), PE/24/2024/REV/1, considérant 57, en ligne : <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32024R1689>> (ci-après le RIA); sur le même thème, voir aussi GLOBAL PRIVACY ASSEMBLY, précité, note 3, p. 2.

¹⁶ La Commission de l'éthique en science et en technologie en fournit un excellent panorama dans son rapport de 2023 : COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE, précité, note 8.

¹⁷ GLOBAL PRIVACY ASSEMBLY, précité, note 3, p. 3.

- Les **biais discriminatoires** : les systèmes d'IA peuvent présenter plusieurs biais, issus entre autres des croyances de leurs concepteurs ou de leurs utilisateurs¹⁸ et d'une variété ou représentativité insuffisantes des données d'entraînement et d'ajustement. Même lorsque ces facteurs sont contrôlés, les données d'entrée peuvent malgré tout refléter certaines inégalités comme celles qui reposent sur l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou le statut socioéconomique¹⁹;
- La **nécessité** et la **proportionnalité** : ces principes fondent la légalité de la collecte, de l'utilisation et de la communication de renseignements personnels, mais sont évalués par les employeurs eux-mêmes; cette évaluation peut toutefois être biaisée par des considérations de commodité et d'efficience, l'accessibilité des systèmes d'IA et un sentiment d'urgence d'adopter ces technologies;
- L'**intervention humaine significative** : lorsqu'un humain entérine une décision proposée par un système d'IA sans étudier l'ensemble de l'analyse, il existe un risque qu'il démontre un biais d'automatisation en faisant exagérément confiance à ce système²⁰;
- La **formation** et l'**expertise** requises à l'utilisation de l'IA : une maturité technologique insuffisante au sein d'une organisation peut engendrer des risques dans l'application de l'IA;
- Le **contrôle** des personnes sur la collecte et le traitement de leurs renseignements personnels : les lois québécoises sur la protection des renseignements personnels reposent sur le consentement qui doit être exercé de manière libre et éclairée. Cela pose parfois un défi en milieu de travail étant donné le pouvoir hiérarchique existant entre l'employeur et les employés, et ces derniers pourraient ressentir le devoir de consentir sans égard à leur réelle volonté;
- La capacité des personnes à faire valoir leurs **droits** : les employés ont le droit d'accéder à leurs renseignements personnels et de les faire rectifier, de même que le droit d'en savoir plus sur les décisions entièrement automatisées prises à leur sujet et d'en demander la révision²¹, mais ils doivent pouvoir le faire sans ingérence ou crainte de représailles;
- Les **usages secondaires** : les données recueillies à une fin spécifique ou dans le cadre d'un système d'IA précis peuvent être utilisées à d'autres fins qui n'étaient pas prévues à l'origine;
- Le traitement de **renseignements sensibles** : les systèmes d'IA peuvent traiter ou générer des renseignements sensibles de toutes natures, notamment biométriques ou de géolocalisation, sans égard à la proportionnalité du recours à ces renseignements.

Enfin, l'utilisation des systèmes d'IA pourrait également entraîner des conséquences de nature plus collective. Il faudrait éviter, par exemple, que la gestion algorithmique prenne une telle ampleur qu'elle en vienne à dicter seule la quasi-totalité des paramètres du travail, des conditions à l'horaire ou à la rémunération. Les plateformes de l'économie à la demande, œuvrant par exemple en transport de personnes et en livraison de repas, constituent l'exemple type de cette situation²². Les travailleurs qui y

¹⁸ Jocelyn MACLURE et Marie-Noëlle SAINT-PIERRE, « Le nouvel âge de l'intelligence artificielle : une synthèse des enjeux éthiques », (2019) 30-3 *Les Cahiers de propriété intellectuelle* 741-765, p. 754, en ligne : <<https://www.lescpi.ca/articles/v30/n3/le-nouvel-age-de-lintelligence-artificielle-une-synthese-des-enjeux-ethiques/>>.

¹⁹ INSTITUTE FOR THE FUTURE OF WORK, *Artificial intelligence in hiring - Assessing impacts on equality*, 2020, p. 9, en ligne : <https://cdn.prod.website-files.com/64d5f73a7fc5e8a240310c4d/64d5f73b7fc5e8a240310ea0_5f71d338891671faa84de443_IFOW%2B-%2BAssessing%2Bimpacts%2Bon%2Bequality.pdf>.

²⁰ Cléo GRATTON, Émilie GAGNON ST-PIERRE et Éric M. MUSZYNSKI, « Biais d'automatisation », *Raccourcis* (2020), en ligne : <<https://www.shortcogs.com/biais/biais-d'automatisation>> (consulté le 5 septembre 2024).

²¹ Loi sur l'accès, art. 65.2; Loi sur le privé, art. 12.1.

²² Voir notamment Rachel ALEKS, Michael D MAFFIE et Tina SAKSIDA, « The role of collective bargaining in a digitized workplace », dans Dionne POHLER, *Reimagining the governance of work and employment*, 85, États-Unis, Labor and Employment Relations Association, 2020, p. 85-111, en ligne : <<https://lerawebillinois.web.illinois.edu/index.php/LERAMR/article/view/3415/3379#page=93>>; Dan CALACCI et

offrent leurs services peuvent voir leur travail entièrement déterminé par des systèmes opaques, qui reposent en bonne partie sur leurs renseignements personnels. Des exemples récemment médiatisés au Canada²³ et en Europe²⁴ montrent que le problème s'accentue.

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

Les lois sur la protection des renseignements personnels offrent déjà un certain encadrement au recours à l'IA en milieu de travail, mais l'évolution rapide des technologies justifie un encadrement juridique plus adapté et agile à l'égard des risques émergents.

La récente réforme québécoise sur la protection des renseignements personnels a introduit plusieurs balises qui peuvent s'appliquer au recours à l'IA. Cependant, le monde du travail peut présenter certains défis d'application des principes fondamentaux en protection des renseignements personnels et de ces nouvelles balises. La Commission expose ici quelques enjeux potentiels et soumet certaines recommandations à la question suivante.

Des principes importants qui se heurtent à des obstacles

Le consentement est l'une des pierres angulaires des lois en matière de protection des renseignements personnels. Il repose sur l'idée d'une autodétermination informationnelle qui permet à chacun de faire des choix, en particulier concernant l'utilisation et la communication de ses renseignements personnels à des fins secondaires, pourvu que ces choix soient manifestes, libres, éclairés et spécifiques.

L'efficacité de ce mécanisme de protection peut toutefois poser des enjeux dans certaines circonstances. En effet, le consentement doit impérativement être libre et éclairé pour être valide²⁵. Il doit impliquer un choix et un contrôle réels, sans contrainte ni pression²⁶, et être fourni en toute connaissance de cause. Or, lorsqu'un employeur demande un consentement à ses employés, la relation de pouvoir peut influencer le consentement; par ailleurs, une transparence insuffisante par rapport aux systèmes de gestion algorithmique peut nuire au caractère éclairé du consentement.

Le principe de nécessité de recueillir, utiliser ou communiquer les renseignements personnels constitue une autre balise fondamentale dans la législation en matière de protection de ces renseignements personnels, et s'applique d'ailleurs en toutes circonstances. Ce principe détermine qu'une atteinte à la vie privée – que constitue le traitement d'un renseignement personnel – ne peut être justifiable que si²⁷ :

- La fin poursuivie par le traitement est légitime, importante et réelle;
- L'atteinte à la vie privée est proportionnelle à cette fin, ce qui signifie plus précisément que :
 - Le traitement des renseignements est rationnellement lié à cette fin;

23 Jake STEIN, « From access to understanding: Collective data governance for workers », *European Labour Law Journal* 2023.20319525231167981, DOI : [10.1177/20319525231167981](https://doi.org/10.1177/20319525231167981).

24 Philippe DE MONTIGNY, « Un algorithme « secret » : Uber change la rémunération de ses chauffeurs », Radio-Canada (12 octobre 2024), en ligne : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2111826/uber-paie-chauffeurs-salaire-minimum>> (consulté le 16 janvier 2025).

25 Robert BOOTH, « 'It's a nightmare': couriers mystified by the algorithms that control their jobs », *The Guardian*, sect. Business (21 janvier 2025), en ligne : <<https://www.theguardian.com/business/2025/jan/21/its-a-nightmare-couriers-mystified-by-the-algorithms-that-control-their-jobs>> (consulté le 22 janvier 2025); voir aussi une décision récente de l'autorité italienne de protection des renseignements personnels concernant la gestion algorithmique d'une entreprise de livraison de nourriture opérant en Italie, qui déployait également des mesures de surveillance excessive : GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, « Foodinho - 10074601 », *GDPRhub* (13 novembre 2024), en ligne : <[https://gdprhub.eu/index.php?title=Garante_per_la_protezione_dei_dati_personalini_\(Italy\)_-_10074601](https://gdprhub.eu/index.php?title=Garante_per_la_protezione_dei_dati_personalini_(Italy)_-_10074601)> (consulté le 22 janvier 2025).

26 Loi sur l'accès, art. 53.1; Loi sur le privé, art. 14.

27 COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION DU QUÉBEC, *Lignes directrices 2023-1 - Consentement : critères de validité*, 2023, sect. 2, en ligne : <https://www.cai.gouv.qc.ca/uploads/pdfs/CAI_Criteres_Validite_Consentement.pdf>.

28 Laval (Société de transport de la Ville de) c. X, [2003] C.A.I. 667 (C.Q.), en ligne : <<https://www.canlii.org/fr qc/qccg/doc/2003/2003canlii44085/2003canlii44085.html>>.

- Il n'existe pas d'autres moyens d'atteindre cette fin d'une façon moins invasive;
- Le traitement des renseignements est nettement plus utile à l'organisation que préjudiciable à la personne concernée.

En théorie, une application rigoureuse de ce principe devrait permettre d'éviter le recours à des moyens de surveillance disproportionnés ou à des systèmes d'IA engendrant de trop grands impacts sur la vie privée des personnes. Cependant, l'architecture des lois prévoit que les organisations sont elles-mêmes responsables de s'autoévaluer, et de démontrer, en cas de besoin, la nécessité des traitements de renseignements personnels. Ainsi, peu de barrières sont en place pour éviter certaines pratiques risquées ou nuisibles. Tout repose sur la qualité de l'analyse de l'organisation, qui, comme mentionné précédemment, peut être influencée par différents facteurs externes.

Des dispositions déjà applicables, mais limitées

En matière de protection des renseignements personnels, bien que certaines dispositions législatives soient applicables à l'utilisation de l'IA, elles sont limitées et ne répondent pas à tous les enjeux.

Elles obligent d'abord les organisations qui recueillent de tels renseignements à de la transparence. Lors de la collecte auprès de la personne concernée, elles doivent fournir certaines informations²⁸. Si la collecte est faite par moyen technologique, elles doivent aussi publier une politique de confidentialité rédigée en des termes simples et clairs²⁹. Dans le secteur privé, le contenu de cette politique n'est pas précisé, mais dans le secteur public, il est prescrit par un règlement³⁰. Cette obligation, quoique souvent perçue comme ne visant que l'information à transmettre aux personnes externes à l'organisation, s'applique aussi à leurs employés.

Ce cadre de transparence permet principalement aux personnes concernées de connaître les moyens utilisés afin d'effectuer la *collecte* des renseignements personnels et les fins poursuivies. Aucune obligation n'est prévue afin de divulguer les *moyens d'analyse* ou d'utilisation des renseignements³¹, la manière dont ils seront utilisés au sein des systèmes d'IA, le nom et la nature de ces systèmes et des informations sur la fiabilité qu'on peut accorder à ceux-ci.

Par ailleurs, lorsqu'elles recueillent des renseignements par une technologie comprenant des fonctions d'identification, de localisation ou de profilage³², les organisations doivent informer les personnes concernées du recours à cette technologie de même que des moyens offerts pour en activer les fonctions³³. Par défaut, ces fonctions doivent être désactivées³⁴. Ce principe peut toutefois soulever certaines difficultés d'application en milieu de travail, car la gestion algorithmique pourrait s'appliquer globalement à l'organisation.

Les lois sur la protection des renseignements personnels prévoient par ailleurs que l'organisation qui prend une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé de renseignements personnels doit en informer la personne concernée au plus tard au moment où elle l'informe de la décision³⁵. L'organisation doit aussi, sur demande, l'informer des renseignements personnels qui ont été utilisés

²⁸ Loi sur l'accès, art. 65; Loi sur le privé, art. 8.

²⁹ Loi sur l'accès, art. 63.4; Loi sur le privé, art. 8.2.

³⁰ Règlement sur les politiques de confidentialité des organismes publics recueillant des renseignements personnels par un moyen technologique, RLRQ, c. A-2.1, r. 4.1.

³¹ V. PASQUIER et al., précité, note 4, p. 19.

³² Selon la loi, « [l]e profilage s'entend de la collecte et de l'utilisation de renseignements personnels afin d'évaluer certaines caractéristiques d'une personne physique, notamment à des fins d'analyse du rendement au travail, de la situation économique, de la santé, des préférences personnelles, des intérêts ou du comportement de cette personne. » Il s'agit donc d'une fonction susceptible d'être courante dans les systèmes d'IA déployés en milieu de travail. Voir Loi sur l'accès, art. 65.0.1; Loi sur le privé, art. 8.1.

³³ Loi sur l'accès, art. 65.0.1; Loi sur le privé, art. 8.1.

³⁴ COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION DU QUÉBEC, précité, note 26, sect. B.4.

³⁵ Loi sur l'accès, art. 65.2; Loi sur le privé, art. 12.1.

pour rendre la décision et des raisons, ainsi que des principaux facteurs et paramètres, ayant mené à la décision. De plus, l'organisation doit l'aviser de son droit de faire rectifier les renseignements utilisés. Elle doit lui offrir l'occasion de présenter ses observations à un membre du personnel en mesure de réviser la décision.

En matière d'IA, ces dispositions permettent d'assurer une certaine explicabilité aux décisions, pour en rendre la logique générale compréhensible par un humain, et offrent une forme de recours en cas d'insatisfaction. Cependant, certaines lacunes peuvent les rendre moins efficaces :

- Les organisations ne sont pas obligées de divulguer *dès la collecte* que les renseignements seront utilisés dans le cadre de décisions entièrement automatisées;
- Ces dispositions ne s'appliquent pas aux décisions non **entièvement** automatisées;
- Elles ne détaillent aucun critère sur l'ampleur que doit avoir une action pour se qualifier comme « décision »;
- Elles imposent à la personne concernée de faire une demande afin d'obtenir les renseignements supplémentaires sur la logique de la décision.

Également, les droits conférés aux personnes par ces dispositions s'appliquent au cas par cas. Cela pourrait rendre difficile la contestation collective de l'implantation d'un système d'IA à l'échelle d'une organisation.

Enfin, parmi les nouveautés apportées par la réforme du cadre législatif de la protection des renseignements personnels, on trouve l'obligation de réaliser une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (EFVP) pour tout projet de système d'information ou de système de prestation électronique de services impliquant des renseignements personnels³⁶. L'EFVP est un type d'analyse d'impact visant à protéger les renseignements personnels et à respecter la vie privée dès la conception d'un projet. Entre autres, elle implique l'identification et la gestion des risques posés par un tel projet. Dans la majorité des cas, un système d'IA ou de surveillance constitue un système d'information ou de prestation électronique de services, et doit donc faire l'objet d'une EFVP.

L'EFVP représente un important outil favorisant la réflexion en amont, mais souffre de certaines limites. Ainsi, la législation ne prévoit pas de critère dont l'EFVP en matière technologique doit démontrer le respect, alors que de tels critères sont détaillés pour les autres types d'EFVP, comme celles applicables aux communications de renseignements personnels à des fins de recherche³⁷. De plus, l'EFVP porte spécifiquement sur les considérations de vie privée, mais les systèmes d'IA impliquent des risques à d'autres niveaux. Enfin, bien que la Commission recommande de consulter les personnes concernées lors de l'EFVP, la loi ne l'oblige pas.

Un besoin d'outils juridiques plus précis

Les lois sur la protection des renseignements personnels renferment des balises importantes, quoiqu'imparfaites concernant le recours à l'IA. Il n'en reste pas moins qu'au regard de leurs limites et de la dimension collective des effets de l'IA, il serait utile de prévoir certaines mesures spécifiques au monde du travail.

³⁶ Loi sur l'accès, art. 63.5; Loi sur le privé, art. 3.3.

³⁷ Loi sur l'accès, art. 67.2.1; Loi sur le privé, art. 21.

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

Pour une utilisation appropriée de l'IA en milieu de travail, il faut assurer la transparence et une saine gouvernance de l'IA ainsi qu'identifier et interdire certains usages inacceptables.

La Commission estime que diverses mesures pourraient être introduites dans les lois du travail (ou dans d'autres véhicules, comme les lois sur la protection des renseignements personnels) pour mieux baliser le recours à l'IA en milieu de travail et favoriser l'adoption responsable de cette technologie, qui comprend par ailleurs de nombreux avantages. Ces mesures concernent principalement la transparence et une saine gouvernance de l'IA de même que l'identification et l'interdiction d'usages inacceptables.

L'opacité entourant les systèmes d'IA constitue un des problèmes majeurs à corriger. Pour compléter les obligations de base prévue dans les lois sur la protection des renseignements personnels, la législation devrait prévoir des obligations de transparence proactive et réactive faisant en sorte que les personnes concernées puissent savoir quels systèmes d'IA ou de surveillance sont en place et être informées dès que possible du fait que des décisions au moins partiellement automatisées pourraient être prises à leur sujet.

Recommandation 1 : La Commission recommande d'exiger que les organisations, telles que les employeurs, divulguent dans leur politique de confidentialité toute utilisation de l'IA ou de technologies de surveillance, avec des précisions portant notamment sur :

- Le nom des systèmes utilisés et des fournisseurs, le cas échéant;
- Les finalités poursuivies;
- Les renseignements concernés, tant en entrée qu'en sortie;
- L'incidence prévue sur les droits des personnes concernées, comme les travailleurs, et les mesures d'atténuation;
- La manière dont les résultats sont produits – quels indicateurs sont retenus, quels sont les principaux facteurs et paramètres pris en compte;
- La manière dont les résultats seront utilisés dans la prise de décision;
- L'exercice des droits en lien avec ces technologies;
- Les audits ou évaluations réalisés.

Recommandation 2 : La Commission recommande d'exiger que l'intention de recourir à des décisions partiellement ou entièrement automatisées en contexte de travail soit divulguée aux employés dès qu'elle est confirmée³⁸.

Pour avoir un meilleur aperçu collectif du fonctionnement des systèmes algorithmiques, les employés peuvent effectuer plusieurs demandes indépendantes en vertu des lois sur la protection des renseignements personnels. Cependant, le cumul de telles demandes individuelles peut induire une forte lourdeur administrative³⁹. De plus, un intérêt probable de formuler de telles demandes peut être d'obtenir un aperçu des renseignements inférés ou créés par les systèmes d'IA et éventuellement, d'en faire un examen technique plus complet. Si le droit à la portabilité prévu par les lois sur la protection des renseignements personnels permet d'obtenir ses renseignements personnels dans un format

³⁸ En ce sens, la Commission rejette l'esprit de la recommandation 1 de la Commission de l'éthique en science et en technologie : COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE, précité, note 8, p. 38-41.

³⁹ ALL-PARTY PARLIAMENTARY GROUP ON THE FUTURE OF WORK et INSTITUTE FOR THE FUTURE OF WORK, *The New Frontier: Artificial Intelligence at Work*, Royaume-Uni, Parlement du Royaume-Uni, 2021, p. 17-18, en ligne : <https://cdn.prod.website-files.com/64d5f73a7fc5e8a240310c4d/64d5f73b7fc5e8a240311348_The%20New%20Frontier%20-%20Artificial%20Intelligence%20at%20Work%5B4%5D.pdf>.

technologique structuré et couramment utilisé⁴⁰, il ne vise cependant pas les renseignements qui sont inférés ou créés, et ne concerne que ceux qui sont recueillis directement auprès de la personne concernée.

Dans ce contexte, la Commission estime qu'il serait opportun de réfléchir à un mécanisme permettant aux employés d'obtenir collectivement certaines des informations utilisées dans les systèmes d'IA ou générées par ceux-ci. Ce mécanisme viserait lui aussi l'obtention de données dans un format technologique structuré et couramment utilisé, mais concernerait tant les données recueillies qu'inférées ou créées, dans la mesure où le secret commercial, si applicable, peut être préservé. Il devrait s'appliquer à tout type de données, qu'il s'agisse ou non de renseignements personnels. Lorsqu'elles acquièrent, développent ou refondent des systèmes technologiques, les organisations doivent déjà prévoir la possibilité de mettre en œuvre le droit à la portabilité⁴¹. Il serait donc également possible de renforcer cette obligation pour rendre possible le mécanisme proposé.

Recommandation 3 : La Commission recommande de prévoir un mécanisme permettant aux employés d'obtenir collectivement certaines données utilisées dans les systèmes d'IA ou générées par ceux-ci.

En matière de gouvernance, les EFVP constituent une mécanique intéressante pour structurer la réflexion des organisations, dont les employeurs, quant au respect du droit à la vie privée des employés dans un projet de système d'IA ou de technologie de surveillance. Comme le soulignait la Commission dans son mémoire sur la réforme des lois en matière de protection des renseignements personnels⁴², les analyses d'impact algorithmique⁴³, à portée plus large, seraient toutefois un outil encore plus adapté au contexte de l'IA.

Recommandation 4 : La Commission recommande d'imposer, pour tout système d'IA prenant des décisions partiellement ou entièrement automatisées, la réalisation d'une analyse d'impact algorithmique prenant en considération l'impact sur les droits fondamentaux et incluant les considérations relatives à la vie privée.

La transparence évoquée ci-haut doit être assortie d'occasions de la mettre au profit de l'agentivité des employés. La Commission estime donc à l'instar d'autres organismes⁴⁴ qu'il serait opportun de prévoir des leviers permettant une participation accrue des employés aux processus décisionnels entourant l'utilisation de l'IA au travail. En effet, les employés sont particulièrement bien placés pour identifier les risques qui se posent pour leurs droits fondamentaux, dont celui à la vie privée, et proposer des mesures d'atténuation. Leur concours serait par conséquent précieux dans la conduite des analyses d'impact algorithmique recommandées précédemment. Cette collégialité est à l'avantage de toutes les parties : elle contribue à instaurer la confiance nécessaire au succès d'une utilisation bénéfique de l'IA⁴⁵. À ce chapitre, la démarche de Good Work Algorithmic Impact Assessment, conceptualisée par l'Institute for the Future of Work du Royaume-Uni⁴⁶, pourrait être examinée. Elle inclut une EFVP, prescrite par la loi

⁴⁰ Loi sur l'accès, art. 84; Loi sur le privé, art. 27.

⁴¹ Loi sur l'accès, art. 63.5, al. 3; Loi sur le privé, art. 3.3, al. 3.

⁴² COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION, *Projet de loi n° 64, Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels – Mémoire de la Commission d'accès à l'information présenté à la Commission des institutions dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques*, Québec, 2020, p. 21-22, en ligne : <https://caj.gouv.qc.ca/uploads/pdfs/CAI_ME_PL-64.pdf>.

⁴³ COMMISSAIRES ET OMBUDS FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE, précité, note 2.

⁴⁴ COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE, précité, note 8, p. 42-43, recommandation 3; INSTITUTE FOR THE FUTURE OF WORK, *Good Work Algorithmic Impact Assessment*, 2023, p. 11, en ligne : <[https://cdn.prod.website-files.com/64d5f73a7fc5e8a240310c4d/64f84ef8384be3768d948f5d_GWAIA-\(v7\)-06.09.23.pdf](https://cdn.prod.website-files.com/64d5f73a7fc5e8a240310c4d/64f84ef8384be3768d948f5d_GWAIA-(v7)-06.09.23.pdf)>; V. PASQUIER et al., précité, note 4, p. 20-25.

⁴⁵ R. ALEKS, M. D. MAFFIE et T. SAKSIDA, précité, note 22, p. 101-102.

⁴⁶ INSTITUTE FOR THE FUTURE OF WORK, précité, note 44; Anna THOMAS, *The Good Work Algorithmic Impact Assessment - A partnership approach*, Institute for the Future of Work, 2024, en ligne : <https://cdn.prod.website-files.com/64d5f73a7fc5e8a240310c4d/667183fa731076a5e4f621e6_IFOW-GWAIA-A%20partnership%20approach%20-%20FINAL.pdf>.

britannique. Elle prévoit entre autres l'implication des syndicats ou des employés à différentes étapes du processus.

Recommandation 5 : La Commission recommande de prévoir l'implication obligatoire des employés dans le processus d'analyse d'impact algorithmique.

Pour éviter la prolifération de systèmes nuisibles et de recours associés, la Commission juge également important d'interdire clairement dans la législation certains usages de l'IA qui présentent des enjeux sérieux pour les droits fondamentaux des employés ou qui soulèvent des doutes quant à leur fiabilité. Cette approche plus substantielle de l'encadrement des finalités constitue une solution aux limites de l'autoévaluation de la nécessité évoquées précédemment. Elle implique une réflexion collective sur ce qui est ou non acceptable dans une société démocratique.

La Commission et ses homologues canadiens ont ainsi recommandé d'« interdire les pratiques inappropriées en matière d'emploi, ou définir des situations où la surveillance ou le recours à l'IA est inapproprié au-delà d'un certain niveau de risque »⁴⁷. Le *Règlement sur l'intelligence artificielle* de l'Union européenne prévoit d'ailleurs des usages interdits de l'IA, ceux-ci présentant un risque inacceptable⁴⁸.

L'étendue des usages à interdire devrait être établie sur la base d'une consultation plus ciblée, mais il apparaît clair pour la Commission que les systèmes de reconnaissance des émotions ou des états psychologiques, et de catégorisation biométrique en général, posent de très grands risques, y compris en milieu de travail, et devraient être proscrits⁴⁹. Ils reposent sur des inférences tirées à partir de données comportementales ou physiques, et concernent la vie privée intime des personnes. Leur fiabilité est fortement remise en question, les émotions ne se manifestant pas de la même façon à travers les individus, les contextes et les cultures⁵⁰. Ils peuvent ainsi engendrer des traitements discriminatoires fondés sur des inférences inexactes⁵¹. Leur pertinence en milieu de travail est également hautement discutable, lorsque des discussions entre gestionnaires et employés semblent nettement plus adéquates. Des travaux britanniques montrent que ces systèmes génèrent divers stress chez les employés⁵².

D'autres exemples d'usages interdits, dans le contexte spécifique du travail effectué sur des plateformes numériques, sont mentionnés à la *Directive sur le travail de plateforme*⁵³ récemment adoptée par l'Union européenne. Pour sa part, la Commission ajoute que la prise de décision entièrement automatisée produisant des effets importants sur les employés, telle que dans le cadre d'une cessation d'emploi, pourrait être interdite.

Recommandation 6 : La Commission recommande d'interdire certains usages inacceptables de l'IA, notamment la reconnaissance des émotions ou des états psychologiques, la plupart des formes de catégorisation biométrique et la prise de décision entièrement automatisée produisant des effets importants sur les employés.

⁴⁷ COMMISSAIRES ET OMBUDS FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE, précité, note 2.

⁴⁸ RIA, art. 5.

⁴⁹ Ces mesures sont d'ailleurs prévues dans différents instruments européens : *Id.*, art. 5(1)(f); voir aussi Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), en ligne : <<http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oi/fra>>.

⁵⁰ Tuan LE MAU, Katie HOEMANN, Sam H. LYONS, Jennifer M. B. FUGATE, Emery N. BROWN, Maria GENDRON et Lisa Feldman BARRETT, « Professional actors demonstrate variability, not stereotypical expressions, when portraying emotional states in photographs », (2021) 12-1 *Nature Communications* 5037, DOI : [10.1038/s41467-021-25352-6](https://doi.org/10.1038/s41467-021-25352-6).

⁵¹ RIA, considérant 44.

⁵² R. ALEKS, M. D. MAFFIE et T. SAKSIDA, précité, note 22, p. 93-94; Phoebe MOORE et Gwendolin BARNARD, *Data on our minds: Affective computing at work*, Institute for the Future of Work, The Joseph Rowntree Charitable Trust, Trust for London, 2024, p. 12 et 15-17, en ligne : <https://cdn.prod.website-files.com/64d5f73a7fc5e8a240310c4d/674ad77b251447f42ee9ea99_Data%20on%20Our%20Minds%20-%20Affective%20Computing%20at%20Work%20-%20Final%204.pdf>.

⁵³ Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), précité, note 49, art. 7.

Sans égard aux lois existantes, quels moyens les employeurs et les travailleurs pourraient-ils déployer pour favoriser une utilisation appropriée de l'IA dans leur milieu de travail?

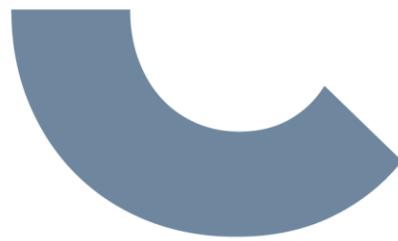
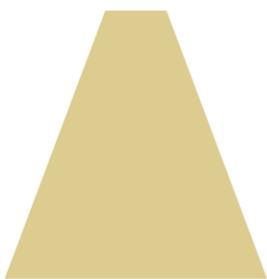
La Commission estime que les employeurs peuvent dès maintenant adopter, sur une base volontaire, diverses mesures proposées précédemment constituant de bonnes pratiques à mettre en application en milieu de travail :

- Faire preuve de plus de transparence, proactivement, quant à l'utilisation de l'IA et de technologies de surveillance en milieu de travail;
- Partager des données et des indicateurs avec les employés ou avec leurs représentants;
- Bonifier leurs EFVP en les transformant en analyses d'impact algorithmique;
- Impliquer les employés dans les analyses d'impact en matière d'utilisation de technologies;
- S'assurer de mener une saine évaluation de la nécessité de recourir à des systèmes d'IA ou à des technologies de surveillance;
- Investir dans la formation des personnes qui, pour le compte de l'employeur, interagiront avec des systèmes d'IA ou les technologies de surveillance, afin de les sensibiliser au cadre juridique déjà existant, aux enjeux éthiques et aux bonnes pratiques à adopter.

Conclusion

Pour atteindre son plein potentiel en milieu de travail, l'IA doit être adéquatement balisée afin d'éviter, entre autres, des risques majeurs en matière de protection des renseignements personnels. Si les lois actuelles posent déjà certaines de ces balises, la Commission a néanmoins proposé diverses avenues pour renforcer la transparence, favoriser la participation des employés et limiter les usages nuisibles de l'IA dans le contexte du travail. En attendant, les employeurs peuvent dès maintenant s'engager à mettre de l'avant ces recommandations qui constituent de bonnes pratiques pour déployer l'IA.

Dans le cadre de la préparation de son prochain rapport quinquennal prévu pour 2026, la Commission va poursuivre sa réflexion sur l'IA. Dans l'intervalle, elle offre sa pleine collaboration au ministère pour la poursuite de ses travaux.



Québec
525, boul. René-Lévesque Est
Bureau 2.36
Québec (Québec) G1R 5S9
Téléphone : 418 528-7741

Montréal
2045, rue Stanley
Bureau 900
Montréal (Québec) H3A 2V4
Téléphone : 514 873-4196

CAI Commission d'accès
à l'information
du Québec
1 888 528-7741 | caigouv.qc.ca