



MÉMOIRE

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

Présenté à M. Jean Boulet

Ministre du Travail

JANVIER 2025

RECHERCHE ET RÉDACTION

Service de la recherche et de la défense des services publics

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

Présentation du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) est un syndicat indépendant qui regroupe environ 43 000 membres répartis dans 42 accréditations québécoises. Près de 33 000 d'entre eux sont issus de la fonction publique québécoise. Les 11 000 autres membres proviennent du secteur parapublic.

La mission du SFPQ à l'égard de tous ses membres consiste à défendre leurs conditions de travail et à défendre les intérêts économiques, politiques et sociaux nécessaires à l'amélioration de leurs conditions de vie. Cette mission s'élargit également à l'ensemble de la société québécoise, puisque le SFPQ soutient un projet de société axé sur la démocratie, le partage, l'équité, la solidarité et le progrès de la société.

Introduction

Avant de procéder à un exposé des réflexions du SFPQ à propos de la consultation, nous tenons à faire part de notre déception quant à la composition des parties consultées. En effet, l'observation de la liste des organisations ciblées nous permet de constater qu'un plus grand nombre d'organisations patronales que d'organisations syndicales ont été ciblées. De plus, nous avons observé qu'aucun syndicat indépendant n'a été sollicité, pas plus que des alliés du mouvement social aussi importants comme le Front de défense des non-syndiqué.e.s, le Centre des travailleurs et des travailleuses immigrants ou l'organisme : Au Bas de l'échelle.

Nous craignons donc que ces consultations ne prennent pas suffisamment en compte les considérations d'un ensemble d'acteurs incontournables en matière de travail au Québec. À cet effet, la balle est dans le camp du ministre : nous l'enjoignons à élargir le nombre d'organisations ciblées en portant une attention particulière aux organisations de défense de droits collectifs et aux syndicats indépendants, dont entre autres bien entendu le SFPQ. Nous nous permettons également, par le biais du présent mémoire, de répondre au document de consultation qui a été transmis aux organisations ciblées dans le cadre de la démarche.

Principe de concertation

Avant de faire porter notre analyse sur le premier axe de la consultation, soit l'organisation du travail, il nous apparaît nécessaire de rappeler d'entrée de jeu un principe qui doit se retrouver au centre de l'encadrement des technologies en milieu de travail, qu'il s'agisse des enjeux de télétravail ou du recours à l'intelligence artificielle: la concertation. Le SFPQ reconnaît la diversité des milieux de travail, et les spécificités qui en découlent. Ainsi, si ce document émet un ensemble de recommandations portant spécifiquement sur des conditions de travail minimales, il nous importe également de faire valoir l'importance pour le cadre législatif du travail de mettre sur pied la concertation entre les employeurs et les travailleuses et travailleurs, de sorte à favoriser la prise de décision conjointe lorsque cela est possible et souhaitable.

À cet effet, le SFPQ émet trois premières recommandations, soit:

1. Que le gouvernement modifie le cadre législatif du travail afin d'y intégrer l'obligation pour tout employeur de former un comité technologique paritaire (CTP) par établissement. Les CTP doivent disposer du temps requis afin de s'acquitter adéquatement de leurs responsabilités; la formation et la libération de leurs membres doivent être à la charge de l'employeur.
2. Ces comités doivent minimalement avoir pour mandat:
 - a. D'élaborer une politique contraignante déterminant les outils, la fréquence, et les modalités de surveillance et d'évaluation des employés par le biais de moyens technologiques, notamment dans le cadre du télétravail, et ce, dans les limites de ce qui est permis par la loi;
 - b. D'élaborer et d'adopter une politique contraignante en matière de télétravail;
 - c. D'élaborer et d'adopter une politique contraignante en matière de déconnexion;
 - d. D'identifier et d'analyser les risques liés à l'usage des technologies, notamment en matière de:
 - i. Sécurité des données des travailleurs;
 - ii. Climat de travail;
 - iii. Autonomie professionnelle;
 - iv. Charge de travail.
 - e. De recevoir les observations des travailleurs et de l'employeur en matière de télétravail et de recours aux technologies, notamment aux technologies utilisant l'intelligence artificielle, et d'analyser ces observations;

- f. De réaliser un audit semestriel lié à l'application de la politique de télétravail, notamment en identifiant et en analysant les éléments suivants:
 - i. Application effective de la politique de télétravail;
 - ii. Équité dans l'application de la politique;
 - iii. Justifications de l'employeur dans les cas où il refuse l'accès au télétravail dans les limites permises par la loi (voir la recommandation n°5);
 - iv. Suivi des observations présentées par les travailleurs et l'employeur quant à l'application de la politique et l'usage du télétravail;
- g. De réaliser un audit annuel sur l'utilisation de technologies utilisant de l'intelligence artificielle, notamment en identifiant et en analysant les éléments suivants:
 - i. Application effective des obligations de l'employeur découlant de la Loi 25 au regard de ses travailleurs;
 - ii. Suivi des observations présentées par les travailleurs et l'employeur quant aux technologies numériques utilisées dans le milieu de travail;
 - iii. Impacts, efficacité, pertinence et acceptabilité des technologies utilisées à des fins de surveillance et d'évaluation des travailleurs;
 - iv. Impacts, efficacité, pertinence et acceptabilité des technologies liées à la gestion algorithmique, notamment au regard de:
 - 1. L'autonomie professionnelle;
 - 2. La charge de travail;
 - 3. Le maintien des compétences propres aux emplois touchés par ces technologies;
 - v. Impacts, efficacité, pertinence et acceptabilité des systèmes d'aide à la décision utilisés dans les milieux de travail, notamment au regard de:
 - 1. L'autonomie professionnelle;
 - 2. La charge de travail
 - 3. Le maintien des compétences propres aux emplois touchés par ces technologies;
- h. Décider de l'approbation ou du rejet de nouveaux systèmes d'intelligence artificielle destinés à la surveillance, à l'évaluation des travailleurs, ou à l'assignation de tâches et de cibles de performance.

Organisation du travail

Le travail à distance et les lois du travail

Le document de consultation pose la question de l'adéquation entre les lois en vigueur et les nouvelles réalités du télétravail. Bien que, comme l'a rappelé le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) en octobre 2020¹, le cadre juridique actuel s'applique en contexte de télétravail, une modernisation des lois est essentielle pour tenir compte des changements majeurs qu'a connus le monde du travail depuis la pandémie de la COVID-19. Alors que le travail hybride est rapidement devenu la norme pour de nombreuses organisations et qu'il semble bel et bien là pour rester, l'introduction de dispositions spécifiques au télétravail s'avère indispensable afin de fournir une protection minimale adaptée aux télétravailleuses et télétravailleurs.

Par ailleurs, dans la mesure où la pratique du télétravail représente un ensemble d'avantages individuels et sociaux (diminution des émissions de gaz à effet de serre, meilleure conciliation des temps sociaux, facteurs de protection pour la santé psychologique, etc.), intégrer le droit au télétravail aux conditions instituées par la Loi sur les normes du travail (LNT) représenterait un ensemble de bénéfices pour les Québécoises et les Québécois.

À ce jour, aucune définition légale du télétravail n'existe au Québec. Si l'on note au sein de la littérature et des différentes législations destinées à encadrer le télétravail une multiplicité de définitions – puisque souvent utilisé pour désigner un éventail de pratiques de travail à distance –, il est néanmoins possible de distinguer certaines caractéristiques permettant de tracer les contours d'une définition générale². À savoir que le télétravail constitue une forme d'organisation du travail :

- o Permettant à la personne salariée ;
- o D'effectuer, en partie ou en totalité, ses tâches ;
- o À l'extérieur des bureaux de l'employeur ;
- o En utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC).

¹ Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM). (2020). *Avis sur le télétravail*. URL : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf

² Tremblay, D-G., Chevrier, C. et di Loreto, M. (2007). *Le télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail*. [Note de recherche] URL : https://www.telug.ca/chairebell/pdf/NR_CB_2007_07FR.pdf, Tremblay, D-G. et Demers, G. (2020). *Guide d'information et d'implantation. Le télétravail : enjeux et défis*. URL : https://teletravail.telug.ca/telugDownload.php?file=2020/09/Teletravail_document_base.pdf

Considérant la massification du recours au télétravail depuis la pandémie et qu'il n'existe actuellement aucune définition du télétravail au sein du cadre juridique québécois, le SFPQ recommande :

3. Que le gouvernement insère dans la LNT une définition du télétravail qui inclut les caractéristiques susmentionnées.

Également, l'absence de reconnaissance du télétravail en tant que droit confère actuellement à l'employeur un pouvoir discrétionnaire lui permettant de prendre des décisions et d'émettre des directives de manière unilatérale. En conséquence, l'employeur peut octroyer et retirer le télétravail à sa convenance, en invoquant son droit de gérance. Cette approche peut mener à une utilisation du télétravail à des fins de récompense ou de sanction, ou encore à une gestion arbitraire de cette forme d'organisation du travail. Il va sans dire que cela génère des situations d'iniquité et de frustration au sein des milieux de travail, même où une politique de télétravail est en place. Qui plus est, en cas de différend concernant les modalités du télétravail ou les décisions prises par l'employeur en la matière, les recours à la disposition des travailleuses et travailleurs sont particulièrement limités.

L'instauration de dispositions visant à reconnaître le droit au télétravail doit donc permettre de consacrer ce droit de manière raisonnable, mais également d'assurer son application effective dans les milieux de travail. Ainsi, **le télétravail devrait être mis en place dans le cadre d'une entente collective**, afin d'assurer une application équitable et uniforme des règles et de réduire les risques de discrimination. Dans les milieux où le personnel salarié n'est pas représenté par une association accréditée, une telle mise en œuvre devrait reposer sur une politique élaborée par un comité paritaire, comme le comité technologique paritaire que nous proposons d'instaurer (voir la recommandation n°1).

Principes fondamentaux du télétravail

La mise en œuvre réussie du télétravail repose sur des principes fondamentaux englobant notamment le volontariat, la réversibilité et l'égalité de traitement. Qui plus est, l'admissibilité au télétravail doit s'appuyer sur des critères neutres, afin de garantir un accès équitable aux personnes salariées dont les tâches sont compatibles avec le travail à distance.

Le volontariat

Le télétravail doit être réalisé sur une base volontaire, c'est une condition *sine qua non* pour le succès d'une telle forme d'organisation du travail. Autrement dit, un employeur ne doit pas pouvoir imposer à une personne salariée d'effectuer du télétravail. Par ailleurs, celui-ci doit être autorisé par l'employeur, lequel doit être accordé selon des critères neutres (par ex.

possibilité de réaliser les tâches à distance, la disponibilité des outils technologiques et des équipements permettant d'offrir une prestation en télétravail, etc.).

Toutefois, le télétravail peut être imposé dans des circonstances exceptionnelles, à l'instar de ce qui s'est produit lors de la pandémie. Cela dit, il importe de souligner que cette mesure doit rester une exception. En ce sens, le SFPQ tient à réitérer que « le manque d'espace disponible, équipé ou adapté ne devrait en aucun cas constituer un motif valable pour forcer une personne à télétravailler. Autrement dit, il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer la disponibilité d'un espace de travail adéquat pour celles et ceux qui souhaitent travailler, en partie ou entièrement, en présentiel. »³

La réversibilité

Le principe de réversibilité renvoie à la possibilité pour l'employeur ou pour la personne salariée de mettre fin au télétravail et de revenir à une organisation du travail en présentiel.

Lorsque possible, les modalités de réversibilité devraient être négociées dans le cadre d'une entente entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs.

L'égalité de traitement

Les personnes salariées qui effectuent du télétravail doivent pouvoir bénéficier des mêmes conditions de travail que celles qui sont en présentiel.

Bien que ce principe puisse paraître évident, des situations contraires ont été rapportées au Syndicat. Par exemple, certains ministères et organismes (M/O) ont pris la liberté de suspendre ou de ne pas respecter l'horaire variable lorsque la prestation de travail était effectuée à distance, en dépit de la convention collective et de la politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique (ci-après Politique-cadre) qui prévoit, en toutes lettres, le maintien des conditions de travail, dont l'horaire de travail et les régimes d'horaire variable.

Afin de s'assurer de son application effective, plusieurs pays européens reconnaissent explicitement ce principe au sein de leur cadre juridique, notamment, en matière de conditions de travail, de progression de carrière, de formation et de santé et sécurité.⁴

³ Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ). (2024). *Commentaires portant sur la politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique*. Présenté au secrétariat du Conseil du trésor, p.7

⁴ Sanz de Miguel, P., Caprile, M. et Arasanz, J. (2021). *Réglementer le télétravail dans l'Europe post-COVID-19*. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. URL : https://osha.europa.eu/sites/default/files/Telework-post-COVID_fr.pdf

L'accès au télétravail

L'accès au télétravail doit être déterminé en fonction de critères neutres. Comme mentionné dans un document transmis au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) en juillet 2024,

« Le SFPQ considère qu'il faut reconnaître un droit au télétravail basé sur les tâches pouvant être accomplies à distance, plutôt que sur les catégories d'emplois et les aptitudes compatibles avec le télétravail, afin de réduire les risques d'application arbitraire et d'apparence de favoritisme. Pour ce faire, il faut déterminer la liste des tâches admissibles au télétravail selon, notamment, la compatibilité des fonctions, les moyens technologiques nécessaires pour leur accomplissement et la possibilité d'évaluer les résultats atteints. »⁵

Actuellement, l'employeur détient le gros bout du bâton, lui permettant de gérer l'octroi ou le retrait du télétravail à sa convenance, en s'appuyant sur son droit de gérance. Même les milieux de travail où une politique de télétravail a été mise en place, des pratiques arbitraires subsistent ; c'est notamment le cas de la fonction publique québécoise où, malgré l'existence de la Politique-cadre, les règles relatives au télétravail sont appliquées de façon inégale, non seulement entre les différents M/O, mais également au sein d'un même ministère ou d'une même direction. Lorsque l'on sonde les fonctionnaires sur cette question, près d'une (1) personne sur quatre (4) considère que l'accès au télétravail est inéquitable dans son milieu de travail.⁶

Cela met en lumière l'importance de légiférer en la matière, afin de garantir une gestion équitable et uniforme du télétravail. Au vu de ce qui précède, le SFPQ recommande :

4. Que soit ajoutées à la LNT des dispositions conformes aux éléments suivants :
 - a. Le télétravail est mis en place dans le cadre d'une négociation collective ou, lorsque les personnes salariées ne sont pas représentées par une association accréditée, dans le cadre d'une politique élaborée par un comité paritaire, soit le comité technologique paritaire (voir recommandation 1).
 - i. En l'absence d'un comité paritaire ou de CTP, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir de recourir au télétravail et formalisent leur entente par tout moyen. Cette entente doit minimalement comprendre les éléments suivants : les jours ou les périodes de télétravail, l'horaire de travail, les modalités et les responsabilités quant à l'achat et à l'entretien de l'équipement et du matériel ainsi qu'au paiement des coûts qui s'y rattachent, le ou les

⁵ SFPQ, *op. cit.*, p.8

⁶Données obtenues dans le cadre d'un sondage mené en octobre 2023 par le SFPQ, dont les résultats paraîtront prochainement.

lieu(x) de télétravail autorisé(s), les modalités de réversibilité, les responsabilités en matière de santé et sécurité et les modalités d'accès de l'employeur au lieu de télétravail.

- b. En ce qui concerne le principe de volontariat
 - i. Le télétravail constitue un mode d'organisation du travail basé sur le volontariat et, par conséquent, un employeur ne peut contraindre une personne salariée à effectuer du télétravail, sauf dans le cadre de circonstances exceptionnelles (comme une menace de pandémie, catastrophes naturelles, etc.).
 - ii. La personne salariée qui refuse de faire du télétravail n'a pas à expliquer les raisons de son refus et ce dernier ne peut d'aucune façon donner lieu à un licenciement ou toute autre forme de sanctions ou de représailles.
- c. En ce qui concerne le principe de réversibilité :
 - i. La personne salariée qui effectue du télétravail peut en tout temps décider de suspendre ou de mettre fin à sa participation au télétravail, sans avoir à fournir de justification et sous réserve d'un préavis raisonnable. L'employeur doit alors s'assurer de lui fournir rapidement un espace de travail adéquat dans ses bureaux. Ainsi, il lui incombe de maintenir la capacité d'offrir des espaces de travail physiques.
 - ii. L'employeur qui souhaite suspendre ou mettre fin au télétravail d'une personne salariée doit obligatoirement soumettre, dans un délai raisonnable, un préavis écrit dans lequel il justifie sa décision sur la base de motifs valables et objectivement fondés.
 - iii. En cas de désaccord, la personne salariée peut déposer un grief conformément aux dispositions prévues à la convention collective. Si elle n'est pas représentée par une association accréditée, elle peut déposer une plainte auprès de la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail** (CNESST).
- d. En ce qui concerne le traitement égalitaire
 - i. Les personnes salariées qui effectuent du télétravail bénéficient des mêmes droits et conditions de travail que les personnes qui travaillent dans les locaux de l'employeur.
- e. En ce qui concerne l'accès au télétravail
 - i. L'accès au télétravail est basé sur les tâches pouvant être effectuées à distance. Ainsi, chaque employeur est tenu d'établir, en collaboration avec l'association accréditée lorsqu'il y en a une, la liste des tâches pouvant être accomplies en télétravail;

- ii. Tout employeur est tenu d'offrir à son personnel salarié occupant un poste dont les tâches sont compatibles avec le télétravail la possibilité d'exercer ce droit dans une proportion équivalente à la moitié (50 %) du temps de travail, lorsque cela est possible.
- iii. Si un employeur refuse d'accorder l'accès au télétravail à une personne salariée dont les tâches le permettent, l'employeur doit obligatoirement fournir, dans un délai de sept (7) jours ouvrables, une justification écrite exposant les motifs de sa décision.
- iv. En cas de désaccord, la personne salariée peut déposer un grief conformément aux dispositions prévues à sa convention collective. Si elle n'est pas représentée par une association accréditée, elle peut déposer une plainte auprès de la CNESST.
- v. La CNESST doit être habilitée à trancher dans le cadre de différends issus des dispositions susmentionnées.

Impacts différenciés du télétravail

On trouve dans la littérature, en particulier celle publiée depuis la pandémie, une prise de conscience accrue des impacts différenciés du télétravail sur les femmes et les hommes. D'une part, si le télétravail est généralement perçu – y compris par les femmes elles-mêmes – comme permettant une meilleure « conciliation travail-famille », celui-ci semble plutôt renforcer la division sexuelle du travail (DST) et, corollairement, les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de partage de responsabilités domestiques. Alors qu'elles demeurent encore aujourd'hui majoritairement responsables des tâches domestiques, le travail à domicile tend à exacerber cette situation en brouillant les frontières entre les sphères professionnelle et personnelle, ainsi qu'entre le travail rémunéré et non rémunéré.⁷ D'autre part, le télétravail comporte des risques susceptibles de freiner la progression de carrière des femmes, « en raison d'une potentielle plus grande « invisibilité » en milieu de travail ».⁸ Notamment, leur moindre présence dans les réseaux sociaux de l'organisation, leur participation réduite aux échanges informels et, par conséquent, leur moindre accès aux décideurs majoritairement masculins, entraîneraient des effets négatifs sur leur cheminement.⁹ Ce risque d'invisibilisation est d'autant plus important pour les personnes issues des minorités visibles et ethniques, les personnes autochtones, ainsi que celles en situation de handicap.

⁷Bernstein, S., Lippel, K. et Lamarche, L. (2001). *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*. Université du Québec à Montréal. URL : <https://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-55-2000F.pdf>

⁸ Tremblay, Diane-Gabrielle. (2022). Les enjeux et risques du télétravail pour les femmes au Canada et au Québec. *Travail, genre et sociétés*, 48(2), p.158 <https://doi.org/10.3917/tgs.048.0157>

⁹ *Ibid*

Il importe donc que le cadre législatif tienne compte des impacts spécifiques du télétravail sur les femmes, ainsi que sur les personnes appartenant aux autres groupes historiquement discriminés. Par conséquent, le SFPQ recommande :

5. Que le gouvernement applique l'analyse différenciée selon les sexes, et ce, dans une perspective intersectionnelle (ADS+), dans l'ensemble de ses travaux en matière de télétravail, incluant l'élaboration d'un éventuel projet de loi visant à encadrer cette forme d'organisation du travail.

Violence conjugale

L'obligation de l'employeur d'assurer la protection du personnel exposé à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, s'applique même en contexte de télétravail. Toutefois, le déplacement du lieu de travail vers le domicile pose d'importants défis, entre autres la difficulté pour l'employeur – et les collègues – de repérer certains signes, souvent subtils, laissant supposer qu'une personne pourrait être confrontée à une situation de violence conjugale. Ce qui rend plus difficile l'adoption de mesures proactives visant à garantir la sécurité du milieu de travail, et ce, même sans signalement explicite.

Comme le souligne le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), « les conséquences de la violence peuvent être décuplées dans ce contexte d'isolement et d'exposition prolongée, sans interruption. Sensibiliser les employeurs à ce sujet pourrait être une avenue intéressante afin de diminuer l'impact de la violence conjugale. »¹⁰

Par ailleurs, l'employeur doit être en mesure de permettre, le cas échéant, un retour rapide sur les lieux de travail. D'où l'importance qu'il conserve la capacité d'offrir des espaces de travail physiques.

Par conséquent, le SFPQ recommande :

6. Que le gouvernement modifie la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) de manière à prévoir l'obligation pour l'employeur de se doter d'une politique en matière de violence conjugale qui comprend, entre autres, un processus de dénonciation et des mesures d'accommodement spécifiques pour le personnel salarié en télétravail. L'employeur doit s'assurer que la politique est diffusée, accessible et accompagnée de mesures de sensibilisation et de formation.

¹⁰ Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). (2020). *Le télétravail : un révélateur des inégalités entre les femmes et les hommes en emploi*. Avis déposé au MTESS. URL : https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2020/10/CIAFT_avisteletravail_femmes_2020.pdf

7. Que le gouvernement modifie la *Loi sur les normes du travail* (LNT) de manière à prévoir des mesures d'accommodements pour les personnes salariées victimes de violence conjugale (par exemple, en offrant la possibilité de travailler dans un autre lieu de travail que celui défini, la réduction des heures de travail, la modification de l'horaire, la réduction de la charge de travail, etc.).

Équipement et coûts liés au télétravail

Les personnes salariées qui effectuent du télétravail ne devraient pas avoir à assumer les coûts qui y sont associés. Tout comme elles ne devraient pas avoir à utiliser leurs propres outils pour accomplir leurs tâches professionnelles à domicile. D'une part, l'utilisation d'outils personnels suscite d'importantes préoccupations en matière de respect de la vie privée et, d'autre part, le matériel nécessaire à la réalisation du travail ne devrait en aucun cas être à la charge de la travailleuse ou du travailleur. Par ailleurs, les femmes étant plus nombreuses à télétravailler¹¹, occupant davantage des emplois à temps partiel¹² et percevant un salaire horaire moyen inférieur à celui des hommes¹³, les coûts associés au télétravail risquent de peser plus lourdement sur elles, renforçant ainsi les inégalités existantes.

Certains pays européens, comme la Belgique, l'Espagne et la Pologne, ont établi dans leur législation que, sous certaines conditions, l'employeur est tenu de fournir et d'entretenir l'équipement nécessaire au télétravail. Ces cadres législatifs prévoient également une compensation financière pour couvrir certains frais inhérents au travail à domicile.

Au Québec, les normes en vigueur prévoient que la personne salariée rémunérée au salaire minimum doit bénéficier gratuitement des équipements et du matériel dont elle a besoin pour exécuter son travail. En matière de télétravail, aucune obligation particulière n'est prévue en ce qui concerne la fourniture d'équipements ou le remboursement de certains frais.

¹¹ Cloutier-Villeneuve, Luc. (2024). Portrait du télétravail au Québec en 2022 : un phénomène à géométrie variable. *Marché du travail et rémunération*, n° 36, URL : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/teletravail-quebec-2022.pdf>

¹² Vitrine de la statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes. (2023). *Emploi à temps plein et à temps partiel*. URL : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/emploi-temps-plein-temps-partiel?onglet=ensemble-de-la-population>

¹³ Vitrine de la statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes. (2023). *Rémunération horaire*. URL : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/revenu/remuneration-horaire>

Par conséquent, le SFPQ recommande :

8. Que le gouvernement modifie l'article 85.1 de la LNT de manière à prévoir, qu'en contexte de télétravail, l'employeur prend en charge les frais liés :
 - a. Au matériel informatique et de bureau, incluant les frais liés à l'installation et à l'entretien ;
 - b. Aux services d'Internet et de communications liés au télétravail.

Surveillance de l'employeur

Si la jurisprudence québécoise interprète la capacité de surveillance de l'employeur de manière restreinte, entre autres au regard de la Charte des droits et libertés; la pratique concrète de la surveillance reste souvent déraisonnable dans plusieurs milieux de travail. En effet, une vaste recherche effectuée en 2024¹⁴ démontrait que le recours à des technologies très intrusives comme l'utilisation de caméras, la lecture de courriels ou la surveillance de vidéoconférences s'observait dans plus de 25% des milieux de télétravail. Par conséquent, le fameux « test » de la légalité de la surveillance en milieu de travail (démonstration de la nécessité, proportionnalité, efficacité et absence d'options moins intrusives¹⁵) n'est pas toujours réussi, et peut être interprété avec une trop grande latitude par l'employeur.

En parallèle, des études démontrent à la fois que la surveillance au travail nuit à l'engagement des travailleurs, augmente les risques psychosociaux et de santé mentale, et représente un risque pour la sécurité des données des travailleurs¹⁶. Un triple constat s'impose donc : les travailleurs sont parfois trop surveillés, ne savent pas suffisamment quand et comment ils sont surveillés, et ne sont pas suffisamment impliqués dans les prises de décision liées aux outils de surveillance du travail, qui sont actuellement assimilées au droit de gestion dans la plupart des milieux de travail. Il importe que le cadre législatif prenne en compte ces éléments. La Commission d'éthique en science et technologie relevait à cet effet que la surveillance fine, même légale, risquait « d'éroder la confiance, la dignité, la vie privée, l'autonomie décisionnelle et ouvre la porte à l'exploitation du travail en poussant les travailleurs aux limites de leurs capacités physiques et mentales »¹⁷.

¹⁴ Ollier-Malaterre, A., et al. (2024). *La surveillance électronique des employé.e.s au Québec*. Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

¹⁵ Commission d'accès à l'information. (2024). *Réaliser une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée*. Avril 2024. URL: https://www.cai.gouv.qc.ca/uploads/pdfs/CAI_GU_EFVP.pdf

¹⁶ U.S. Government Accountability Office. (2024). *Digital Surveillance of Workers: Tools, Uses and Stakeholder Perspectives*. Août 2024. URL: <https://www.gao.gov/assets/gao-24-107639.pdf>

¹⁷ Pelletier, G., Torrès-Parent, N., Madi, S. et Nantal, L. (2023). « La gestion algorithmique de la main d'œuvre : analyse des enjeux éthiques ». *Commission de l'éthique en science et technologie*. URL: https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/eq5lu33j/cest_gestion-algorithmique_enjeux-ethiques.pdf

Par conséquent, le SFPQ émet six recommandations en matière d'encadrement de la surveillance au travail, notamment en contexte de télétravail :

9. Que le gouvernement introduise dans le cadre législatif du travail des dispositions obligeant tout employeur à divulguer à ses travailleurs, notamment par le biais des CTP, les mécanismes de surveillance et d'évaluation de la performance par des moyens technologiques ou par les outils de travail, notamment ceux utilisés dans le cadre du télétravail, ainsi que les modalités d'utilisation de ces mécanismes;
10. Que cette divulgation soit faite à chacun des travailleurs minimalement chaque année, à leur embauche, ainsi qu'à chaque fois qu'un nouveau mécanisme de surveillance et d'évaluation par des moyens technologiques est mis en place, ou à chaque fois qu'un tel mécanisme est modifié;
11. Que le gouvernement introduise dans le cadre législatif du travail l'obligation pour les employeurs de divulguer rapidement aux CTP toute intention d'intégrer un nouveau mode de surveillance ou d'évaluation, ainsi que toute modification aux modalités d'utilisation des mécanismes existants en la matière;
12. Que le gouvernement légifère afin de confirmer l'obligation de respecter les critères du test de la décision Eastmond¹⁸ dans tous les milieux de travail;
13. Que le gouvernement légifère afin d'imposer aux employeurs de communiquer individuellement à chaque travailleur les modalités spécifiques de surveillance qui s'appliquent à eux;
14. Que le gouvernement légifère afin d'assurer que les pratiques de surveillance et d'évaluation en contexte de télétravail soient proportionnelles et non discriminatoires par rapport à celles en vigueur pour les travailleurs n'étant pas en télétravail.

¹⁸ Ce test invoque la nécessité pour implanter un mode de surveillance que les critères suivants soient rencontrés: la présence de motifs raisonnables (réels et sérieux) justifiant la surveillance; la nécessité de la mesure de surveillance; l'efficacité de la mesure de surveillance choisie; la proportionnalité entre la violation de la vie privée occasionnée par la surveillance et les droits de l'employeur; la possibilité d'utiliser des mesures alternatives moins intrusives à la vie privée de l'employé.

Les moyens de pression en contexte de télétravail

En plus de consacrer le droit de grève, le droit québécois prévoit un ensemble de dispositions permettant aux travailleurs d'exercer des moyens de pression essentiels afin d'assurer la conduite diligente de négociations collectives.

En effet, au-delà de la simple protection du droit de grève, les conditions matérielles de l'exercice de ce droit doivent être garanties par des dispositions interdisant le contournement de la grève : limiter le recours aux services essentiels, limiter l'ingérence gouvernementale dans le règlement de conflits de travail, et assurer que le recours aux briseurs de grève ne puisse pas limiter l'efficacité de ce moyen de pression.

Alors que la loi actuelle protège en théorie du recours à ces briseurs de grève, en pratique, cette protection se limite à la notion « d'établissement », définie par la jurisprudence de manière trop souvent restrictive. Dans un contexte où le recours au télétravail s'accroît, et dans la mesure où les infrastructures virtuelles remplacent de plus en plus les infrastructures physiques, la notion d'établissement gagnerait à être précisée et à être étendue. À cet effet, le SFPQ recommande :

15. Que le gouvernement s'inspire entre autres de la nouvelle législation canadienne sur l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement en interdisant le recours à cette main-d'œuvre dans des contextes de télétravail également;
16. Afin de mieux reconnaître les nouvelles réalités du travail, comprenant entre autres la dispersion grandissante des lieux où le travail peut être effectué, que le gouvernement modifie le *Code du travail* en élargissant la portée de la notion d'établissement, et ce, dans le but de permettre aux travailleurs de mieux se prévaloir de leur droit de grève, ainsi que de leurs autres droits conférés par les Chartes ainsi que par le Code lui-même.
17. Que le gouvernement intègre au *Code du travail* des dispositions imposant la suspension des accès informatiques à ses salariés en grève ou en lock-out;
18. Que, dans les cas où le syndicat accrédité observe que l'employeur déroge à ses obligations en vertu de la recommandation précédente, le fardeau de la preuve quant à la démonstration de la suspension des accès informatiques repose sur l'employeur;
19. Que le gouvernement modifie le *Code du travail* en intégrant des dispositions obligeant les employeurs à permettre l'utilisation de ses outils numériques afin de soutenir les activités de représentation des associations accréditées.

Le droit à la déconnexion

L'augmentation du recours au télétravail soulève également des enjeux en matière d'intrusion du temps de travail hors de ses heures normales. Il est non seulement question ici de courriels ou d'appels non désirés à l'extérieur des horaires de travail, mais également de pression à répondre, à effectuer du travail gratuit et à se rendre disponible à tout moment.

Même dans des contextes syndiqués où le temps de travail est déterminé, les attentes managériales et l'esprit de solidarité qui animent les collectifs de travail posent des limites à la capacité qu'ont les salariés de faire valoir leurs droits en matière de déconnexion.

D'un autre côté, il importe de reconnaître la pertinence d'assurer que cette déconnexion soit issue d'une entente entre l'employeur et ses salariés, dans la mesure de ce qui est ou serait permis par la loi.

En observant ce qui se fait en la matière outre-Atlantique, force est de constater que l'Europe est à l'avant-garde : un certain nombre de pays ont légiféré sur le droit à la déconnexion. Ces lois devraient servir d'inspiration au Québec : dans la plupart d'entre elles, le droit à la déconnexion n'est pas imposé, mais représente plutôt le fruit d'un accord. Par conséquent, considérant le nécessaire équilibre entre le principe de concertation et l'encadrement via des normes minimales, le SFPQ soumet les recommandations suivantes :

20. Que le gouvernement légifère en matière de droit à la déconnexion en imposant à tout employeur de disposer d'une politique de déconnexion, qui comprend, notamment, les périodes de disponibilité et d'indisponibilité. L'employeur doit s'assurer que la politique est diffusée, accessible et accompagnée de mesures de sensibilisation et de formation.
 - a. Que cette politique doive être transmise à la CNESST pour vérification et approbation.
21. Que le gouvernement modifie la LNT en y ajoutant une disposition prévoyant que, sous certaines conditions, le travailleur puisse refuser de conserver un moyen de communication actif hors des heures de travail;
22. Que le gouvernement modifie l'article 57 de la LNT afin d'établir qu'une personne salariée est réputée être au travail lorsqu'elle est tenue de conserver un moyen de communication actif ou qu'elle doit demeurer connectée aux outils numériques professionnels. Conformément, l'employeur doit s'assurer que la personne salariée dispose du temps de repos et de congé suffisants.

23. Que le gouvernement modifie l'article 58 de la LNT afin d'établir qu'une personne salariée faisant l'objet d'un rappel au travail en télétravail et travaillant moins de trois heures consécutives a droit à une indemnité minimale égale à trois heures de son salaire horaire habituel.

Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique

Le statut indéfini des plateformes numériques

Le document de consultation nous invite à répondre à la question suivante : « des changements sont-ils nécessaires concernant les droits et les obligations des travailleurs de plateforme numérique? ». La question des travailleurs de plateforme ne fait pas partie des expertises du SFPQ à proprement parler. Néanmoins, la solidarité entre travailleuses et travailleurs et la solidarité intersyndicale qui s'impose à nous nous permettent d'affirmer quatre principes généraux qui doivent être à la base des considérations du ministère du Travail :

- a) L'augmentation du recours à l'économie de plateforme contribue à la constitution d'une classe de travailleurs atomisée, limitée dans ses droits, et vivant les effets d'une ségrégation sociale. Il importe donc de modifier le cadre législatif afin de mettre fin aux caractéristiques précarisantes de cette forme d'emploi;
- b) Les travailleurs de plateformes sont caractérisés non seulement par moins de droits, mais également par une difficulté d'accès à ces droits. Il n'importe donc pas que de réformer le cadre législatif du travail afin notamment d'améliorer leur accès à la syndicalisation, au régime de santé et de sécurité au travail, ainsi qu'à nombre de conditions prévues dans la LNT : il importe que la CNESST soit dotée de moyens suffisants afin d'assurer que les droits de ces travailleurs de plateformes soient respectés de manière effective;
- c) Le recours aux plateformes numériques afin d'embaucher des briseurs de grève dans le cadre de conflits de travail représente un risque à des négociations équilibrées et à la paix sociale. Dans ce contexte, il importe de rappeler un élément mentionné dans l'axe 1, soit la nécessité d'introduire des dispositions limitant le recours à des briseurs de grève hors de l'établissement tel que reconnu par un courant de la jurisprudence.

- d) Le ministre du Travail doit s'imposer une réflexion sur la nature ségréguée du travail atypique, particulièrement en ce qui a trait aux travailleurs de plateforme. En effet, il est inadmissible d'accepter, au Québec, que des discriminations systémiques permettent aux plateformes milliardaires comme Uber ou Doordash d'exploiter une main-d'œuvre où les personnes racisées et immigrantes sont sur-représentées¹⁹.

Par conséquent, le SFPQ recommande :

24. Que le gouvernement légifère afin que le statut de salariés soit accordé aux travailleurs de plateforme, leur donnant droit à l'ensemble des conditions minimales prévues par les lois encadrant le travail;
25. Que le gouvernement légifère afin que l'ensemble des travailleurs atypiques disposent du droit à la représentation collective.

Les changements technologiques et l'intensification du travail

Le document de consultation pose la question de la prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs face aux nouvelles technologies. Il nous apparaît tout d'abord de rappeler que plusieurs recommandations antérieures pourraient avoir un impact positif en matière de prévention des risques psychosociaux. Néanmoins, d'autres pistes doivent être suivies afin d'assurer que le cadre législatif suive les réalités actuelles, notamment le recours croissant à de nouvelles technologies de surveillance, d'évaluation et de gestion, mais également le recours croissant au télétravail.

En effet, si le télétravail semble généralement constituer un facteur de protection²⁰, celui-ci peut être délétère pour la santé physique, ainsi que pour certains éléments liés à la santé psychologique²¹. Des études ont entre autres démontré l'augmentation de l'isolement social, ainsi que de l'épuisement professionnel chez les télétravailleurs²².

Par conséquent, en matière de santé et de sécurité, il importe d'assurer que la CNESST soit dotée de moyens supplémentaires afin de s'acquitter adéquatement de sa mission, notamment en

¹⁹ Smiley, E. (2020). « The racist business model behind Uber and Lyft. » *The Guardian*. 29 octobre. URL: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/oct/29/uber-lyft-racist-business-model-prop-22>

²⁰ Kirouac, L., Coulombe, S., Bolduc, F., Gagnon, J., Mailloux, B., et Grenier, J.G. (2024). « Portrait de la santé psychologique et de l'environnement psychosocial de travail des membres du syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) ». *Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail*.

²¹ Fournier, A. (2023). « Le télétravail peut nuire à la santé ». *Le Devoir*. 7 octobre. URL: <https://www.ledevoir.com/societe/sante/799335/quand-teletravail-nuit-sante>

²² Milmo, D. (2021). « Algorithmic tracking is 'damaging mental health' of UK workers ». *The Guardian*. 11 novembre. URL: <https://www.theguardian.com/technology/2021/nov/11/algorithmic-monitoring-mental-health-uk-employees>

matière de prévention et d'inspection. Il importe, entre autres, de mieux encadrer l'inspection afin de permettre que celle-ci ait lieu au domicile des travailleurs au besoin. À cet effet, nous recommandons :

26. Que le gouvernement légifère afin de circonscrire les pouvoirs d'inspection de la CNESST en déterminant les conditions d'accès au domicile des travailleurs par des inspecteurs de la CNESST en prévoyant des possibilités d'accès conformes aux principes suivants: consentement préalable des travailleurs OU préavis raisonnable de la CNESST OU détermination d'un risque significatif pour le travailleur;

Le régime de santé et sécurité au travail ne tient également pas suffisamment compte des dimensions du télétravail. Citons à cet effet un mémoire antérieur soumis par le SFPQ lors de l'étude du projet de loi 59 en 2021 :

« Le télétravail comporte de nombreux risques relatifs à la santé et à la sécurité, allant des TMS causés par une mauvaise ergonomie du poste de travail à la détresse psychologique résultant de l'isolement, en passant par l'épuisement professionnel en raison de l'empiètement du temps de travail sur le temps personnel. Cette forme de travail s'est généralisée dans la dernière année au Québec en raison de la crise sanitaire, et cette nouvelle donne changera durablement la réalité du travail pour un grand nombre de travailleuses et de travailleurs. Bien que le régime de santé et de sécurité du travail couvre implicitement les personnes qui exercent leur emploi à partir de leur domicile, nous croyons que le législateur devrait rendre ces protections plus explicites, considérant le flou juridique qui persiste à cet égard. »

Nous reprendrons à cet effet certaines recommandations qui avaient alors été soumises à la Commission de l'économie et du travail. Nous recommandons donc :

27. Que l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) soit modifié afin d'y intégrer le principe selon lequel les obligations de l'employeur quant à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs doivent s'étendre au travail effectué hors de l'établissement, incluant le domicile des télétravailleurs, et ce, dans les limites du droit à la vie privée;
28. Que l'article 59 de la LSST soit modifié afin d'ajouter à la description des programmes de prévention, l'obligation « d'identifier et d'analyser les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs exerçant leurs fonctions hors de l'établissement ou des lieux habituels du travail, notamment à domicile ».
29. Que l'article 78 de la LSST ajoute au mandat des comités en santé et sécurité au travail (CSS) la fonction de « participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter

la santé et la sécurité des travailleurs exerçant leurs fonctions à l'extérieur de l'établissement ou des lieux de travail habituels, notamment à domicile ».

Nous émettons également deux nouvelles recommandations, soit :

30. Que le ministre modifie la LSST de manière à prévoir l'obligation pour les employeurs de prendre des mesures concrètes pour prévenir l'isolement des personnes effectuant du télétravail par rapport à celles travaillant en présentiel;
31. Que le ministre modifie la LSST de manière à prévoir l'obligation pour les employeurs de prodiguer une formation obligatoire en matière d'ergonomie et de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS).

Bien entendu, plusieurs employeurs s'acquittent déjà des obligations qui découlent des éléments recommandés ci-dessus. Néanmoins, il nous apparaît pertinent d'intégrer ces considérations à la LSST pour deux raisons principales, soit premièrement, la nécessité d'assurer une meilleure protection qui soit également plus uniforme de l'ensemble des milieux de travail dans lesquels du télétravail s'effectue. Également, il nous semble impératif d'ajouter des articles dont le libellé fait spécifiquement mention du télétravail, entre autres étant donné les particularités que ce mode de travail impose en matière de facteurs de risque psychosociaux.

En la matière, il importe de rappeler que le télétravail, en particulier lorsqu'il est jumelé à une surveillance technologique et/ou à des mécanismes de gestion algorithmique, peut favoriser l'intensification du travail²³, en plus de créer un terreau fertile au développement de pathologies telles que l'épuisement professionnel²⁴.

Le document de consultation fait mention de l'obligation pour les employeurs, dans certains États américains, de « divulguer les objectifs de production et le rythme de travail imposé »²⁵, et ce, afin d'éliminer une source d'anxiété liée à la surveillance et à l'évaluation de la performance au travail. Si la piste est intéressante, elle ne peut s'appliquer uniformément à l'ensemble du monde du travail.

²³ Parent-Rochelleau, X., Bujold, A., Genest, M.C., Gagné, M., et Lirio, P. (2021). La gestion algorithmique de la main d'œuvre : mise en lumière des impacts sur les travailleurs et des bonnes pratiques. Août. URL: https://biblos.hec.ca/biblio/depot_seul/Rapport_CRSH.pdf

²⁴ Milmo, D. (2021). « Algorithmic tracking is 'damaging mental health' of UK workers ». *The Guardian*. 11 novembre. URL: <https://www.theguardian.com/technology/2021/nov/11/algorithmic-monitoring-mental-health-uk-employees>

²⁵ Hamel-Roy, L. et al. (2023) *Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agences 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).

En effet, le SFPQ dénonce depuis longtemps les dérives de la gestion par statistiques²⁶, qui contribue à la détérioration des services publics et des conditions de travail des fonctionnaires. Il apparaît que l'introduction systématique d'objectifs de production par voie légale contreviendrait aux principes défendus par les syndicats des secteurs publics et parapublics depuis des décennies.

Il nous semble cependant que d'autres éléments, liés à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), doivent être considérés afin de prévenir les épuisements professionnels. En effet, les employeurs n'ont actuellement pas assez de contraintes les poussant à limiter l'intensification du travail pour leurs travailleurs. En effet, dans un contexte où l'épuisement professionnel est désormais un phénomène de société, la CNESST ne reconnaît pas suffisamment cette pathologie comme une lésion professionnelle. En 2021, parmi les lésions professionnelles reliées au stress (déjà insuffisamment reconnues), on peut estimer qu'au maximum 8,2% de ces lésions, soit seulement 134 d'entre elles, étaient attribuables à de l'épuisement professionnel sans autres facteurs que l'organisation du travail ou la charge de travail (comme l'exposition à un événement traumatisant, des coups, du harcèlement, etc.)²⁷.

L'absence de reconnaissance de cette pathologie liée au travail en tant que lésion ne met ainsi aucune pression sur les employeurs à limiter l'intensification du travail, particulièrement dans un contexte où le recours au télétravail de plus en plus fréquent limite ses capacités à détecter et prévenir les maladies professionnelles. Considérant les éléments susmentionnés, le SFPQ recommande donc :

32. Que le ministre reconnaisse explicitement l'épuisement professionnel comme une lésion professionnelle liée au travail;
33. Que le ministre modifie l'article 12 de la LSST afin d'intégrer explicitement la fatigue excessive comme motif permettant l'exercice du droit de refus, et ce, en vertu du risque que cette fatigue représente pour la santé psychologique.

²⁶ Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. (2024). Mythes et réalités de la gestion par statistiques. *Fiche d'information, États généraux de la fonction publique*. URL: <https://www.sfpq.qc.ca/media/rtdiazr/myt-real-stats.pdf>, Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. (2024). Pour une fonction publique digne de nos ambitions. *Plateforme adoptée lors des États généraux de la fonction publique*. URL: <https://www.sfpq.qc.ca/media/00pesh43/2024-12-16-isaie-etats-plateforme.pdf>

²⁷ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. (2023). Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2019-2022. URL: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/statistiques-violence-stress-harcelement-en-milieu>

Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail

Les effets de l'utilisation de l'intelligence artificielle sur les rapports de travail individuels et collectifs ainsi que sur la santé et la sécurité du travail

Dans son dernier axe, le document de consultation nous interroge à propos de l'impact de l'IA sur les rapports individuels et collectifs de travail. Il est certain que l'IA influence ces rapports. Nous nous concentrerons sur une lecture critique de ces impacts, afin de démontrer au ministère les risques liés à l'utilisation mal (ou insuffisamment) encadrée de cette technologie.

Il importe de rappeler que l'intelligence artificielle ne se limite pas à des fonctions génératives. En effet, le recours à l'intelligence artificielle qui nous inquiète se retrouve plutôt du côté des systèmes de gestion algorithmique (SGA), soit des systèmes permettant d'automatiser des tâches de gestion via le recours à l'IA. Le recours croissant aux SGA a un impact clair sur les rapports individuels de travail. En effet, la relation entre les directives de gestion (donc les gestionnaires et les employeurs) et les salariés s'amenuise au fur et à mesure que les SGA font leur apparition dans les directives de travail, dans l'évaluation du rendement, etc. Aux exemples médiatisés comme ceux d'Amazon ou Uber s'ajoutent des cas de gestion algorithmique au cœur des services publics, où les SGA favorisent une taylorisation du travail délétère non seulement pour les conditions de travail des fonctionnaires, mais également pour la qualité et l'accessibilité des services publics²⁸. À cet effet, la déshumanisation du travail qui découle de l'implantation de ces systèmes pèse déjà sur les fonctionnaires de plusieurs ministères. La dégradation des liens individuels, et l'effritement conséquent de la confiance et de la loyauté envers l'employeur tiennent donc non seulement de l'éloignement physique, mais également de la légitimité diminuée des gestionnaires.

Les SGA nuisent également aux rapports collectifs. En plus de favoriser la mise en compétition des travailleurs via l'imposition de systèmes d'évaluation de la performance en continu, ces systèmes nuisent à la reconnaissance de l'expertise et des compétences des travailleurs en minant divers aspects de leur autonomie professionnelle. Standardisation

²⁸ Daigle, C. et al. (2024). « Le virage numérique à l'assistance sociale a besoin d'un temps d'arrêt. » *Le Devoir*. 17 mai. URL: <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/813113/idees-virage-numerique-assistance-sociale-besoin-temps-arret>, Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. (2024). « Mémoire déposé aux fins du projet de loi 71, Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assurance sociale ». *Mémoire déposé à la Commission de l'économie et du travail*. Pages 17-19. URL: <https://www.sfpq.qc.ca/media/ie4c2bwb/pl71-m%C3%A9moire-sfpq.pdf>

oblige, les SGA rendent ainsi les travailleurs plus « remplaçables » en diminuant pour ceux-ci leur capacité à faire valoir leur expertise. Dans ce contexte de perte de confiance mutuelle, il n'est pas impossible d'imaginer des employeurs moins enclins à la négociation; et d'ainsi anticiper des conflits de travail plus difficiles et plus longs.

Le document de consultation nous interroge également sur les enjeux de l'encadrement de l'utilisation de l'IA en milieu de travail. À cet effet, il nous importe d'aborder deux champs de l'utilisation de l'IA, soit les SGA (abordé précédemment) ainsi que les systèmes d'aide à la décision (SDA). Nous comprenons également que la consultation porte sur des enjeux limités. Les recommandations spécifiques que le SFPQ émet quant à l'utilisation de l'IA dans la fonction publique et parapublique ne seront pas évoquées ici; nous nous porterons plutôt sur l'objet de la présente consultation, soit le cadre législatif général du travail.

Les SDA ajoutent un élément d'aliénation supplémentaire dans le cadre du travail salarié. En effet, historiquement, notre système économique repose sur le fait que les travailleurs ne possèdent pas les moyens de production, souvent entendus comme les infrastructures, la machinerie, les outils de travail, etc., qui appartiennent à l'employeur. Le compromis ayant permis aux travailleurs de négocier des salaires et des conditions adéquates repose donc entre autres sur la valorisation de la compétence et de l'autonomie des travailleurs. Les systèmes d'aide à la décision sont donc un risque à l'équilibre entre l'aliénation face aux outils de travail et la compétence dont disposent les travailleurs. Somme toute, les SDA représentent un enjeu de contrôle des outils de travail par les salariés.

En ce qui a trait aux SDA, le SFPQ conçoit qu'ils ne sont pas systématiquement à exclure. En effet, si ces systèmes représentent un risque pour les travailleurs, leur utilisation peut s'avérer pertinente dans plusieurs cas, entre autres afin de limiter l'intensification du travail. Il est de notre avis que l'impact de ces systèmes dans les milieux de travail est trop hétérogène pour qu'une approche spécifique soit utilisée.

Pour ce qui est de la gestion algorithmique, nous avons déjà mentionné plus tôt les risques que font porter les SGA sur les collectifs de travail, ainsi que sur la santé psychologique des travailleurs. Il est de notre avis que les travailleurs de l'ensemble des secteurs économiques doivent être en mesure de déterminer les actions qu'ils souhaitent entreprendre afin de se prémunir des dérives potentielles de ces systèmes.

Il importe, à la lumière des derniers paragraphes, de considérer que le champ d'application de l'IA étant vaste et différencié en fonction des milieux de travail, voir des corps d'emplois, il est difficile d'interdire le recours spécifique à certains usages de l'IA. À ce sujet, nous ferons les quelques recommandations qui nous apparaissent évidentes dans la prochaine section (biométrie, gestion des données et certaines utilisations non éthiques spécifiquement en matière de gestion des ressources humaines).

Toujours est-il que l'une des responsabilités du législateur en matière de droit du travail est de favoriser des cadres de négociation et de concertation entre travailleurs et employeurs. Il est ainsi nécessaire que le gouvernement révise l'encadrement législatif du travail afin d'assurer que les premiers bénéficiaires des changements technologiques soient les travailleurs, ainsi qu'afin d'assurer que les changements propulsés par l'IA ne soient jamais mis en place au détriment de leur santé, de leur sécurité, de l'équité, ou de la qualité des emplois. Enfin, afin d'assurer que tout encadrement législatif puisse mener à des droits dont les travailleurs peuvent se prévaloir de manière effective, il importe que ceux-ci soient en mesure d'identifier les usages de l'IA dans leurs milieux, ainsi que d'avoir des échanges constructifs avec les employeurs pour prévenir et régler les problèmes liés à cette technologie. À cet effet, la Commission de l'éthique en science et technologie recommandait au gouvernement en 2023 que « le gouvernement du Québec oblige les entreprises à inclure les travailleurs dans l'introduction et l'encadrement des outils de gestion algorithmique au sein des milieux de travail »²⁹.

Par conséquent, le SFPQ recommande :

34. Que le gouvernement modifie la LSST en obligeant l'employeur à communiquer au CSS, et ce dès qu'il développe un projet d'intégration d'IA dans les milieux de travail, un descriptif de la fonctionnalité ou de l'application du projet, ainsi que ses objectifs;
35. Que l'article 78 de la LSST ajoute au mandat des CSS la fonction de « participer à l'identification et à l'analyse des risques émanant de l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle, ainsi que de tout projet d'intelligence artificiel »;
36. Que le gouvernement modifie la LNT afin d'y inclure une provision obligeant l'employeur à divulguer à ses travailleurs, notamment via les comités technologiques paritaires, tout actif informationnel, tout projet ou toute autre initiative en matière de ressources informationnelles visant l'utilisation de l'IA et leur transmettre les renseignements suivants :
 - a. Une description de la fonctionnalité ou de l'application d'intelligence artificielle visée, avec ses caractéristiques et ses capacités;
 - b. Les objectifs retenus, le contexte d'utilisation et les motifs justifiant une telle utilisation;
 - c. La nature des données concernées par le système d'intelligence artificielle;
 - d. L'évaluation des projets visant l'utilisation de l'IA réalisée par les CSS;
 - e. Les impacts anticipés sur les emplois, entre autres: les pertes d'emploi, la modification des tâches et la réaffectation du personnel (le cas échéant);

²⁹ Pelletier, G., Torrès-Parent, N., Madi, S. et Nantal, L. (2023). « La gestion algorithmique de la main-d'œuvre : analyse des enjeux éthiques ». *Commission de l'éthique en science et technologie*. URL: https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/eq5lu33j/cest_gestion-algorithmique_enjeux-ethiques.pdf

Et spécifiquement pour les outils algorithmiques de surveillance ou d'évaluation, conformément à une recommandation de la Commission de l'éthique en science et technologies³⁰, que l'employeur doit également transmettre les informations suivantes:

- a. Les tâches faisant l'objet d'un suivi;
- b. La méthode de suivi;
- c. Le type de données collectées;
- d. Le traitement algorithmique opéré à partir de ces données, et ;
- e. La manière dont sont utilisés ces résultats dans la prise de décision;

37. Que le gouvernement légifère en imposant aux employeurs de transmettre à la CNESST les informations mentionnées à la recommandation précédente;

Par ailleurs, afin de préserver les compétences des travailleurs, ainsi que d'éviter la dépendance et la domination technologique, il importe pour le gouvernement de légiférer. En effet, le maintien de ces compétences est essentiel afin d'assurer l'imputabilité des travailleurs, la productivité de l'économie québécoise et la résilience des institutions. Par conséquent, le SFPQ recommande:

38. Que le gouvernement, en collaboration avec les différents ordres professionnels du Québec, encadre le recours aux systèmes d'aide à la décision basés sur l'intelligence artificielle afin de préserver l'imputabilité des professionnels, la dignité de leur profession, et la qualité de leurs actes professionnels.

Au-delà des recommandations précédentes, d'autres principes doivent guider l'action des employeurs. Le document de consultations nous interroge en effet afin de savoir quels moyens les différents acteurs du travail peuvent-ils favoriser l'utilisation appropriée de l'IA sans égard aux lois existantes. À cet effet, le recours plus systématique au principe de concertation (par exemple, via les comités d'organisation du travail dans les milieux syndiqués) serait une démarche à suivre afin de codéterminer les modalités d'implantation de l'IA. La reconnaissance de l'expertise des travailleurs via des consultations préalables honnêtes sur les besoins en matière technologique représente également une piste à suivre. Nous considérons ainsi que le principe selon lequel les systèmes d'intelligence artificielle doivent rester des outils de travail dont les salariés sont en contrôle doit être au centre de toute initiative en la matière. En ce sens, il s'avère particulièrement important que le gouvernement du Québec soit exemplaire à cet égard.

³⁰ *Ibid*, p. 50.

Une réflexion sur une utilisation éthique de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines et dans la prise de décision

Le document de consultations prévoit enfin une section portant sur l'utilisation éthique de l'IA dans la gestion des ressources humaines (GRH). Qu'il s'agisse de biais algorithmiques, de difficultés à expliquer des décisions aux travailleurs ou de surveillance accrue des milieux de travail; l'utilisation de l'IA dans la GRH se doit d'être encadrée de manière restrictive.

Tout d'abord, il est de notre opinion que le principe de responsabilité est essentiel afin de garantir un dialogue syndicats-employeurs qui soit constructif. Il est de notre avis que la délégation de certaines tâches de GRH à un algorithme, aussi similaire à la cognition humaine soit-il, contrevient à ce principe. Non seulement les décisions ne sont pas aussi facilement explicables, mais l'employeur perd également de son imputabilité face à ses décisions.

Diverses études démontrent également que plusieurs systèmes d'IA utilisées par des départements de ressources humaines comportent des biais algorithmiques, qu'ils soient des biais de confirmation ou des biais excluants³¹. Dans les deux cas, l'utilisation de systèmes d'IA représente un risque d'iniquité dans le traitement des travailleurs.

Par conséquent, le SFPQ recommande que :

39. Le gouvernement légifère afin d'interdire toute utilisation de système d'intelligence artificielle dans les fonctions suivantes :
 - a. Tri et sélection de candidatures;
 - b. Détermination de primes, d'augmentations de salaires, ou d'autres conditions de travail;
 - c. Sanction disciplinaire ou congédiement;
 - d. Décision ou recommandation de mobilité, de sanction disciplinaire, de prolongation de contrat ou de congédiement;
 - e. Évaluation de la performance, lorsque celle-ci est associée à une décision mentionnée aux points précédents.

La composante éthique de la réflexion concernant le recours à l'IA doit également nous interroger sur les données récoltées et générées dans les milieux de travail, ainsi que leur utilisation par l'employeur.

³¹ Raub, M. (2018). « Bots, Bias and Big Data: Artificial Intelligence, Algorithmic Bias and Disparate Impact Liability in Hiring Practices ». *Arkansas Law Review*. Vol. 71, n. 2, Bogen, M. (2019). « All the Ways Hiring Algorithms Can Introduce Bias ». 6 mai. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2019/05/all-the-ways-hiring-algorithms-can-introduce-bias>, Radio-Canada. (2023). « Les outils d'embauche intelligents peuvent développer des biais racistes ou sexistes ». 19 janvier. URL: <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1949452/outil-recrutement-intelligence-artificielle-prejuges-embauche>

Certains éléments nous apparaissent déjà évidents : si la jurisprudence en la matière protège déjà les travailleurs de certains débordements en matière de collecte intrusive de données (par exemple, les limites à la collecte de données biométriques), il semble pertinent de pérenniser cet état de fait en intégrant au cadre législatif du travail des limites en matière de collecte et d'utilisation de données. Il serait en effet pertinent que le gouvernement précise les finalités pour lesquelles la collecte, l'utilisation et la communication de données devraient être interdites dans un contexte de travail.

Par conséquent, le SFPQ recommande :

40. Que le gouvernement prohibe toute collecte et utilisation de données des travailleurs destinés à des algorithmes de prédiction de la performance;
41. Que le gouvernement interdise explicitement la collecte de données biométriques dans un milieu de travail, à moins que les deux conditions suivantes soient rencontrées:
 - a. Il s'agit de données absolument nécessaires à l'identification dans les cas où des impératifs en matière de sécurité obligent au recours à ces technologies;
 - b. Le travailleur accepte la collecte et l'utilisation de ces données;
42. Que, dans ces cas d'exception, ces données ne soient utilisées qu'à cette fin d'identification.

Devant les impacts potentiellement préjudiciables de l'intelligence artificielle dans les milieux de travail, ainsi que devant le vide juridique en ce qui a trait à son encadrement, le SFPQ considère que le recours à l'intelligence artificielle doit également être balisé par une loi s'appliquant spécifiquement au cadre du travail. Par conséquent, en plus des éléments mentionnés dans les recommandations précédentes, le SFPQ recommande :

43. Que le gouvernement dépose un projet de loi portant spécifiquement sur les obligations et limites à l'action des employeurs en matière de pratiques interdites concernant l'intelligence artificielle, et qu'il mette en place des mécanismes de surveillance et de recours en la matière. Spécifiquement, ce projet de loi devrait minimalement comprendre:
 - a. Une disposition imposant à l'employeur de catégoriser les systèmes d'IA utilisés sur la base de leur fonction, ainsi que sur la base du niveau de risque qu'ils font peser sur l'autonomie, la sécurité des données et la santé psychologique, ainsi qu'une disposition ajoutant aux obligations de l'employeur la communication de l'ensemble de ces informations à la CNESST;

- b. Une disposition faisant état de pratiques interdites supplémentaires à celles précédemment abordées, soit:
 - i. Le recours à des algorithmes de gestion permettant, sans intervention humaine, l'imposition de tâches spécifiques;
 - ii. L'usage d'algorithmes de gestion ayant recours à de l'apprentissage automatique à des fins d'évaluation de la performance, et ce, sans intervention humaine;
 - iii. Le recours à des mécanismes de gestion algorithmique ayant pour effet d'intensifier la charge de travail de manière déraisonnable.
 - 1. Aux fins d'application de cet article, l'employeur serait tenu d'assurer la traçabilité des cibles de performance liées aux différents emplois, ainsi que de signifier aux travailleurs tout document faisant état des cibles de performance liées à l'emploi.

Institutions publiques

Un grand nombre de recommandations soumises dans le présent mémoire élargissent les responsabilités des institutions publiques. En effet, les nouvelles formes de travail, ainsi que l'introduction croissante de l'intelligence artificielle dans les milieux de travail, requièrent du gouvernement non seulement qu'il légifère pour encadrer ces développements, mais également qu'il dote les institutions des moyens nécessaires afin d'assurer que la législation soit effectivement respectée.

Il importe à cet effet de rappeler que la CNESST est sous dotée en effectifs. Le personnel qui y est défendu par le SFPQ faisait état par sondage, l'an dernier, d'une augmentation substantielle de la charge de travail. Ces personnes répondaient majoritairement que cette augmentation trouvait son origine dans le manque de personnel, et, comble d'ironie, dans le fait que la surcharge de travail menait plusieurs personnes à devoir s'absenter pour cause de maladie. À cet effet, une demande d'accès à l'information datant de 2023 nous permettait d'observer que plus de 22% des personnes agentes d'indemnisation s'étaient absentes plus d'une semaine pour maladie, taux montant à plus de 46% pour les personnes préposées aux renseignements³².

En plus des enjeux de personnel, il importe également que le gouvernement dote la CNESST de mandats spécifiques en ce qui a trait au recours à l'intelligence artificielle, afin d'assurer que celle-ci développe l'expertise requise pour traiter adéquatement les dossiers qui lui seront soumis et assurer un service de qualité à la population.

³² Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. (2024). « État des lieux à la CNESST ». URL: <https://www.sfpq.qc.ca/media/fvrlfjke/etat-lieux-cnesst.pdf>

Par conséquent, le SFPQ recommande:

44. Que le gouvernement donne à la CNESST le mandat d'accompagner et d'informer les travailleurs quant à leurs droits et leurs recours spécifiquement en ce qui a trait au télétravail et à l'intelligence artificielle;
45. Que le gouvernement mandate la CNESST afin que celle-ci accompagne la formation de comités technologiques paritaires dans les milieux de travail;
46. Que le gouvernement donne à la CNESST les ressources nécessaires afin de s'acquitter pleinement de l'ensemble de ses missions existantes, ainsi que de ses nouvelles responsabilités liées aux recommandations émises dans le présent document.

Si la CNESST est la principale institution publique impliquée par les recommandations de ce mémoire, il importe pour le SFPQ de rappeler le rôle de l'ensemble de la fonction publique dans l'application des principes évoqués dans ce mémoire. Spécifiquement, la Commission d'accès à l'information, sous-financée, ne peut actuellement s'acquitter pleinement de son mandat de surveillance quant à l'application de la Loi 25 dans les milieux de travail. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, historiquement lié au ministère du Travail, doit aussi voir évoluer ses pratiques en matière d'aide à l'emploi. Enfin, il importe que les institutions gouvernementales puissent disposer d'un portrait réel du recours au télétravail ainsi que du recours à des systèmes d'intelligence artificielle dans les milieux de travail pour assurer que les lois et règlements du Québec soient adaptés aux réalités sociales. Par conséquent, le SFPQ émet les trois recommandations suivantes :

47. Que le gouvernement dote la Commission d'accès à l'information de moyens supplémentaires afin que celle-ci puisse pleinement s'acquitter de ses missions, entre autres au regard de l'application de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* par les employeurs;
48. Que le gouvernement dote les services publics d'emploi des moyens nécessaires afin d'assurer la formation et l'adaptation nécessaire aux changements propulsés par l'intelligence artificielle;
49. Que le gouvernement mandate l'Institut de la statistique du Québec afin que celui-ci dresse, sur une base régulière, un portrait détaillé du recours au télétravail, des réalités socioéconomiques des travailleurs de plateforme, ainsi que du recours à l'intelligence artificielle dans les milieux de travail.

50. Que le gouvernement donne un mandat au Protecteur du citoyen spécifiquement lié à l'intelligence artificielle. Que ce mandat se décline de la façon suivante:
- a. Garantir le respect des droits des citoyennes et citoyens ainsi que des travailleuses et travailleurs dans leurs interactions avec l'intelligence artificielle;
 - b. Assurer la surveillance de l'application des lois et règlements encadrant l'utilisation de l'intelligence artificielle;
 - c. Informer la population de leurs droits collectifs et individuels en ce qui a trait aux enjeux liés à l'intelligence artificielle;
 - d. Recevoir et traiter les plaintes et signalements liés à une utilisation de l'intelligence artificielle qui ne serait pas conforme aux lois et règlements en vigueur, ainsi qu'au principe de protection de la population;
 - e. Défendre les intérêts de la population québécoise auprès des organismes publics québécois, canadiens et internationaux.
51. Que le gouvernement octroie les ressources nécessaires au Protecteur du citoyen afin qu'il puisse s'acquitter pleinement de cette mission.

Conclusion

Nous souhaitons conclure là où nous avons commencé, c'est-à-dire par le rappel de la pertinence de consulter le SFPQ dans cet exercice. L'ensemble des recommandations soumises par le biais de ce mémoire requiert un travail législatif majeur. L'encadrement législatif de l'IA au Québec est, à l'admission de la majorité des acteurs, nettement en retard. La même chose pourrait être dite quant à l'encadrement du télétravail. Dans ces dossiers, le ministre a donc la tâche d'allier deux nécessités, soit celle de la vitesse et de la précision. Il nous apparaît évident que la société québécoise bénéficierait d'une concertation accrue entre le ministre et l'ensemble du monde syndical afin d'assurer la meilleure protection des droits des travailleurs. Nous rappelons donc au ministre le caractère essentiel des consultations qu'il mène, tout comme nous tenons à souligner le caractère essentiel de l'inclusion du SFPQ dans de telles consultations.