

**Soumission au Comité permanent des ressources
humaines, du développement des compétences, du
développement social et de la condition des personnes
handicapées de la Chambre des communes concernant
l'incidence des technologies d'intelligence artificielle
pour la main-d'œuvre au Canada**

Le 22 novembre 2023

Préparé par Aislin M. Jackson, conseillère du personnel politique

Introduction

L'intelligence artificielle (IA) est une catégorie de technologie qui cherche à reproduire une prise de décision semblable à celle d'un être humain, à faire des prédictions ou à effectuer d'autres tâches analytiques grâce à des modèles logiciels formés sur de vastes ensembles de données. Ces modèles logiciels, une fois formés, sont capables d'analyser un grand volume d'information pour prendre une décision ou faire une prédiction beaucoup plus rapidement qu'un être humain.

La capacité de l'IA à analyser rapidement de grandes quantités d'information promet de grands bonds en avant en matière de productivité et d'innovation et ne manquera pas de révolutionner le monde du travail au Canada. Dans le même temps, l'accent mis sur l'automatisation, l'appétit pour les données et l'éloignement des décideurs humains permettent une surveillance du lieu de travail d'une façon plus étendue et plus approfondie que jamais. Ces attributs de l'IA soulèvent également le spectre des travailleurs soumis à des décisions discriminatoires pour lesquelles aucun être humain ne peut être tenu responsable. En outre, l'IA soulève de nouvelles questions en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Alors que l'IA remodèle le lieu de travail, il est essentiel que le Canada affronte ces risques avec lucidité et élabore une législation appropriée pour se prémunir contre ces préjudices.

Protection de la vie privée des travailleurs

La vie privée est un droit de la personne fondamental ainsi qu'une nécessité pour la participation significative des citoyens dans un État démocratique. L'importance de ce droit est soulignée par l'inclusion de l'article 8 dans la *Charte*¹, qui garantit notre droit à la vie privée en nous protégeant contre les perquisitions et saisies abusives par l'État et ses agents.

Les intérêts des Canadiens en matière de protection de la vie privée ne s'arrêtent pas à la porte du bureau ou de l'atelier. Les employeurs exercent un pouvoir et un contrôle importants sur leurs travailleurs, et il est naturel de souhaiter, et raisonnable d'attendre, que les travailleurs soient libres de ce pouvoir et de ce contrôle dans la sphère privée. Selon nous, la capacité de l'IA à faciliter la surveillance et la collecte de données permet aux employeurs de s'immiscer dans la vie privée des travailleurs à une échelle sans précédent, transformant le lieu de travail en un véritable panoptique.

De plus, à la suite de la popularisation du travail à distance dans le contexte de la COVID-19, le lieu de travail lui-même ne s'arrête pas à la porte du bureau ou de l'atelier. Il nous suit dans les espaces les plus privés et les plus personnels, nos maisons. La jurisprudence qui interprète l'article 8 de la Charte a reconnu que nous avons une attente élevée en matière de vie privée dans nos maisons, en raison de la nature privée, personnelle et intime des activités qui s'y déroulent². En conséquence, les renseignements relatifs aux activités à l'intérieur du domicile bénéficient d'un niveau élevé de protection constitutionnelle lorsque et dans la mesure où elles peuvent révéler des renseignements intimes et personnels sur la vie d'une personne³. Toute forme de surveillance qui capture des images de l'intérieur du domicile d'un employé (notamment les

¹ *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* et annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (Royaume-Uni), 1982, ch. 11.

² Voir p. ex. *R. c. Gomboc*, 2010 SCC 55, [2010] 3 SCR 211 aux paragraphes 45 et 79.

³ Voir *ibid* au paragraphe 50.

objets et la décoration que le travailleur a choisis et des renseignements sur les autres résidents du domicile) pourrait représenter une intrusion de l'employeur dans une sphère de vie privée que l'État est tenu de respecter en vertu de la Constitution.

La frontière entre la surveillance du lieu de travail et la surveillance de l'État est poreuse. La section 487.0195 du *Code criminel*⁴ permet à la police d'adresser des demandes informelles de divulgation volontaire de données et de documents informatiques, tant que la divulgation n'est pas interdite par la loi. Cette section protège également les entités qui divulguent volontairement des renseignements en vertu de la disposition de toute responsabilité civile ou pénale qui pourrait découler de leurs divulgations.

L'une des préoccupations majeures résultant de la disposition du *Code criminel* ci-dessus est que, lorsque la législation applicable en matière de protection de la vie privée autorise la divulgation aux agents d'application de la loi, les éléments de preuve obtenus par la police de cette manière peuvent être utilisés comme éléments de preuve dans des affaires pénales⁵. Que ces affaires soient dirigées contre le travailleur en question ou qu'elles servent d'éléments de preuve dans une affaire contre quelqu'un d'autre, le contournement des droits relatifs à la vie privée et à la liberté garantis par la *Charte* constitue une préoccupation évidente.

Il est particulièrement inquiétant que des renseignements puissent être inclus dans les bases de données de la police et de la sécurité nationale grâce à ce type de surveillance et de divulgation volontaire. Les renseignements figurant dans ces bases de données ont été utilisés pour renforcer la surveillance de l'État au Canada et sont souvent échangés entre les différents ministères, voire avec des administrations étrangères⁶. La surveillance du lieu de travail pouvant servir de « porte dérobée » à l'État pour recueillir des renseignements sur les personnes, la question ne concerne pas seulement les relations de travail, mais aussi les libertés civiles.

Les employeurs ont cherché à surveiller leurs travailleurs bien avant l'avènement de l'IA, et les travailleurs ont résisté à cette surveillance pendant tout ce temps⁷. La surveillance par l'employeur peut être motivée par des préoccupations concernant la productivité, la mauvaise utilisation des ressources et l'honnêteté des travailleurs. Les employeurs peuvent utiliser diverses technologies de surveillance sur le lieu de travail, allant de la vidéosurveillance aux outils de géolocalisation qui déterminent l'emplacement des employés, en passant par les dispositifs de suivi de l'attention qui utilisent des webcams pour surveiller les caractéristiques biométriques du travailleur, comme le regard, ou les enregistreurs de frappe qui capturent chaque frappe au clavier. Même sans l'IA, ces outils sont invasifs et peuvent révéler des détails sur les habitudes quotidiennes d'un employé, ses relations personnelles et même saisir les mots de passe de tous les comptes personnels que le travailleur peut consulter sur ses appareils professionnels⁸.

Aussi puissants que soient ces outils de surveillance, le contrôle et l'analyse de leurs résultats nécessiteraient des ressources considérables, voire prohibitives, sans l'aide de l'IA. De ce fait, la disponibilité de l'IA encourage l'expansion de la surveillance du lieu de travail en permettant une surveillance accrue pour des ressources identiques ou moindres. L'IA étant une technologie

⁴ RSC 1985, c C-46.

⁵ Voir *R c. Kurucz*, 2023 ABKB 353 aux paragraphes 320-328.

⁶ Voir Greg McMullen, « Pulling Back the Curtain on Canada's Mass Surveillance Programs - Part Two », *BC Civil Liberties Association*, (16 mars 2023), en ligne : <<https://bccla.org/2023/03/pulling-back-the-curtain-on-canadas-mass-surveillance-programs-parttwo-the-cse-secret-spying-archive/>>.

⁷ Voir p. ex. *Re Lornex Mining Corporation Ltd. and United Steelworkers, Local 7619*, 14 LAC (3d) 169, 1983 CanLII 4887 (BC LA).

⁸ Darrell M West, « How employers use technology to surveil employees » (5 janvier 2021), en ligne : *The Brookings Institution* <<https://www.brookings.edu/articles/how-employers-use-technology-to-surveil-employees/>> [https://perma.cc/JM55-DDH2].

gourmande en données, l'extension de son utilisation incitera également les employeurs à stocker davantage de données pendant plus longtemps qu'ils ne le feraient autrement, dans l'espoir qu'elles puissent servir à la formation et à l'analyse de l'IA à l'avenir.

Un stockage plus étendu de l'information sur les travailleurs augmente nécessairement le risque pour la vie privée des travailleurs : les données qui ne sont pas conservées ne peuvent pas être fournies volontairement aux agents d'application de la loi, ni être volées par des acteurs malveillants. Ainsi, l'utilisation de l'IA pour faciliter la surveillance du lieu de travail amplifie les risques et le caractère invasif de toutes les autres techniques et technologies de surveillance du lieu de travail.

Biais automatisé

Les modèles d'IA ne valent que ce que valent leurs données d'entraînement : ils n'ont aucune connaissance du monde au-delà de ce qui est inclus dans ces données, et aucun jugement indépendant ou sens de l'éthique. L'objectif est de prendre des décisions semblables à celles des humains, des décisions qui correspondent aux modèles statistiques qu'il tire des données d'entraînement, plutôt qu'à des principes normatifs ou juridiques. Si un biais discriminatoire est présent dans l'ensemble de données sur lequel le modèle d'IA est entraîné, que ce soit dans les données sous-jacentes elles-mêmes ou dans la manière dont les données ont été conditionnées et formatées pour les rendre intelligibles au programme, l'IA reproduira ce schéma. Les formes de biais à l'origine de la discrimination étant trop présentes dans la société canadienne et ayant été historiquement répandues, les ensembles de données d'entraînement doivent être soigneusement sélectionnés et codés pour empêcher le modèle d'IA résultant d'exprimer ces biais. Il existe également un risque d'introduction de biais si un modèle d'IA est utilisé dans un but différent de celui pour lequel il a été entraîné, car le nouveau contexte peut faire apparaître des formes ou des expressions de biais qui n'ont pas été prises en compte ou contrôlées dans le cadre de la préparation de l'ensemble de données d'entraînement⁹.

La prise de décision et l'analyse des modèles d'IA sont souvent opaques, fonctionnant comme une « boîte noire » proverbiale : les entrées et les sorties sont connues, mais le fonctionnement réel, les algorithmes précis utilisés, sont obscurs. Cette opacité rend difficile pour les utilisateurs finaux des outils d'IA, y compris les employeurs, d'évaluer si les modèles qu'ils utilisent sont biaisés. Les utilisateurs finaux ne sont souvent pas les développeurs des outils d'IA qu'ils utilisent, qui sont créés par des entreprises spécialisées puis vendus en tant que produit fini, et ils n'ont pas accès au code source ou à l'ensemble des données d'entraînement.

Sans examen du code et des données qui ont produit le modèle, le biais ne peut être évalué qu'en examinant les résultats du modèle d'IA, un processus qui nécessite non seulement un échantillon substantiel de résultats, mais aussi une expertise technique et statistique¹⁰. Même les entités qui créent leurs propres outils d'IA peuvent avoir des difficultés à déterminer les biais dans leurs modèles avant qu'ils n'aient des effets dans le monde réel : Facebook, par exemple, a dû présenter ses excuses en septembre 2021 après que les utilisateurs qui regardaient un clip d'actualité mettant en scène des hommes noirs se sont vu demander s'ils voulaient « continuer à voir des vidéos sur les primates »¹¹.

La nature insidieuse du biais discriminatoire dans l'IA est un obstacle évident à la prévention des violations des droits de la personne dans l'emploi. Elle soulève également des questions fondamentales sur la responsabilité lorsqu'un employeur prend une décision discriminatoire en matière d'emploi à l'aide d'un outil d'IA : les employeurs, quelle que soit leur taille, doivent-ils supporter le coût de la production et de l'analyse des résultats d'un produit d'IA commercial avant de pouvoir l'utiliser? Si ce n'est pas le cas, les entreprises peuvent-elles échapper à leur responsabilité en ce qui concerne la discrimination si elles s'appuient de bonne foi sur le modèle d'IA? Un développeur d'IA peut-il être tenu responsable de la discrimination qui découle des

⁹ Voir p. ex. Xavier Ferrer *et al.*, « Bias and discrimination in AI : a cross-disciplinary perspective » (2021) 40:2 IEEE Technology and Society Magazine à la page 72.

¹⁰ Voir *ibid* p. 73-74.

¹¹ Voir RyanMac, « Facebook Apologizes After A.I. Puts 'Primates' Label on Video of Black Men », *The New York Times* (3 septembre 2021), en ligne : <<https://www.nytimes.com/2021/09/03/technology/facebook-ai-race-primates.html>> [https://perma.cc/V86E-M7R3].

résultats biaisés de ses outils, même s'il n'a aucun contrôle sur la prise de décision de l'employeur ou sur le contexte dans lequel son produit est utilisé?

Si ni l'employeur qui utilise l'outil d'IA ni le développeur de l'IA ne sont responsables, les personnes victimes d'une discrimination assistée par l'IA peuvent se retrouver sans recours, même si elles peuvent établir que le modèle d'IA contient un biais inhérent. Ceci est, à notre avis, inacceptable, à la fois en raison de l'atteinte à la dignité humaine et aux intérêts économiques de la personne et parce que cela autoriserait la discrimination en matière d'emploi de manière plus générale.

Bien que les applications commerciales de l'IA soient encore en évolution, des données préliminaires provenant des États-Unis d'Amérique indiquent que les outils d'IA sont attrayants pour les professionnels des ressources humaines et qu'ils sont déjà largement utilisés. Une enquête menée par la Society for Human Resources Management en février 2022 a révélé que près d'une organisation répondante sur quatre utilisait déjà l'automatisation et/ou l'IA dans ses activités de ressources humaines¹². Soixante-dix-neuf pour cent de ces organisations utilisent ces outils pour le recrutement et l'embauche¹³, ce qui est particulièrement préoccupant car la nature du processus d'embauche rend la discrimination à l'embauche particulièrement difficile à évaluer et à prouver devant un tribunal ou une cour, même avec des décideurs uniquement humains.

Contrairement aux humains, l'IA ne produit pas de notes et n'a pas de discussions avec d'autres personnes qui pourraient permettre de savoir si et comment les caractéristiques protégées du travailleur ont été prises en compte dans le processus de prise de décision. Ces éléments de preuve, ou leur absence, sont souvent nécessaires pour que le plaignant puisse s'acquitter de sa charge de prouver que l'explication non discriminatoire donnée par l'employeur pour justifier son comportement est un prétexte¹⁴. Même si les cours ou tribunaux acceptent la preuve d'un biais algorithmique dans l'outil d'IA sur lequel l'employeur s'appuie comme suffisante pour décharger le plaignant de sa charge, les personnes qui n'ont pas les ressources d'une entreprise, même petite, devront payer des experts pour mener à bien cette analyse. Contrairement aux entreprises qui utilisent ces outils, les plaignants individuels n'ont pas accès à l'outil lui-même et ne peuvent pas générer de grands ensembles de données de sortie à des fins d'examen. Ainsi, la discrimination facilitée par l'IA est intrinsèquement plus coûteuse et plus difficile à prouver, ce qui rend plus difficile l'obtention d'une réparation pour les violations des droits de la personne.

Normes de santé et de sécurité au travail

Une forme clairement nuisible et dangereuse d'utilisation de l'IA est déterminée dans le projet de législation préparé par l'Union européenne (UE), à savoir la *Loi sur l'IA*¹⁵. L'UE a noté que les employeurs pourraient utiliser l'IA pour manipuler leurs travailleurs de manière subliminale. Par exemple, un son inaudible dans la cabine d'un chauffeur de camion pourrait maintenir le chauffeur éveillé au-delà des limites de sa santé et de sa sécurité¹⁶. Pour résoudre ce problème sans faire peser le fardeau légal de preuve sur les travailleurs vulnérables, l'UE propose

¹² « Automation & AI in HR » (2022) à la page 3, en ligne (pdf) : *Society for Human Resources Management* <<https://advocacy.shrm.org/SHRM-2022-Automation-AI-Research.pdf>>, [https://perma.cc/4BVJ-JU6F].

¹³ *Ibid.*, p. 4.

¹⁴ Voir *Wilson c. Agence des services frontaliers du Canada*, 2015 TCDP 11, paragraphes 19-21. Voir également *Dulce-Crowchild c. Tsuut'ina Nation*, 2020 TCDP 6 aux paragraphes 64 et 94.

¹⁵ *Loi sur l'intelligence artificielle*, Commission européenne, 2021/0106 (COD) aux pages 38-88, en ligne : <<https://artificialintelligenceact.eu/the-act/>> [*Loi sur l'IA*].

¹⁶ *Ibid* à l'article 5.

d'interdire purement et simplement ce type d'utilisation de l'IA. Il est à noter que le projet de loi sur l'IA actuellement examiné par le Comité permanent de l'industrie et de la technologie dans le cadre du projet de loi C-27 ne contient aucune disposition analogue.

Le projet de *Loi sur l'IA* de l'UE indique cinq catégories d'utilisation interdite de l'IA, tout en précisant que d'autres catégories pourraient être ajoutées à mesure du développement de la technologie de l'IA¹⁷. Comme toute autre technologie, il est probable que l'IA crée de nouveaux risques pour la santé et la sécurité des employés qui restent encore à imaginer. C'est pourquoi il est impératif que les dangers potentiels de l'IA pour la santé et la sécurité des travailleurs soient interdits ou strictement réglementés.

Résumé

La BC Civil Liberties Association (BCCLA) recommande que l'étude de ce comité indique clairement les dommages potentiels de l'IA au travail dans les domaines d'incidence suivants :

- les intérêts des travailleurs en matière de protection de la vie privée, par le biais d'une surveillance accrue et d'une collecte de données susceptibles d'être divulguées aux agents d'application de la loi;
- les droits de la personne des travailleurs dans le domaine de l'emploi, étant donné que la prise de décision obscure et la perspective de biais dans les modèles d'IA rendent la discrimination plus difficile à déterminer, à prévenir et à prouver;
- la possibilité que les outils d'IA laissent place à de nouveaux risques pour la santé et la sécurité en manipulant le comportement des travailleurs.

À propos de la BC Civil Liberties Association

La BCCLA est le plus ancien groupe de défense des libertés civiles et des droits de la personne au Canada. Depuis 60 ans, elle fait progresser le contentieux, la réforme du droit, la défense juridique au niveau communautaire et l'éducation juridique du public.

¹⁷ *Ibid.*