CUPE

Syndicat canadien de la fonction publique

Mémoire présenté au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie

Étude, afin d'en faire rapport, des questions relatives aux répercussions de l'intelligence artificielle au Canada

Mars 2026

1375, boulevard St-Laurent
Ottawa (Ontario) K1G 0Z7
613-237-1590
scfp.ca

Sommaire

Introduction 3
Nos recommandations au gouvernement fédéral 3
L'IA dans les milieux de travail 4
Des données pour comprendre les risques de l'IA au travail et trouver comment y réagir 5
Transparence, consultation et négociations 5
Perte d'emploi, restructuration du travail et formation 6
Vie privée, surveillance électronique et gestion algorithmique 7
Partialité et discrimination 8
Environnement, réseau énergétique et changement climatique 8
Formation et développement des compétences 9
Solide planification et consultation inclusive 9
Capacité et leadership du secteur public en matière d'IA et de technologies numériques 10
Infrastructure numérique publique 11
Des critères d'approvisionnement public qui renforcent la démocratie 11
Conclusion 12

Introduction

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) compte plus de 800 000 membres, ce qui en fait le plus grand syndicat au Canada. Les membres du SCFP tirent une grande fierté de leur travail, qui les amène à fournir des services de qualité aux communautés du Canada dans de multiples domaines : soins de santé, éducation, municipalités, bibliothèques, universités et collèges, services sociaux, éducation à la petite enfance, communications, services publics et d'urgence et transport (y compris le transport aérien).

L'étude, afin d'en faire rapport, des questions relatives aux répercussions de l'intelligence artificielle au Canada, menée par le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, est extrêmement importante à ce moment charnière où l'intelligence artificielle (IA) s'implante dans les milieux de travail, les services publics et, plus largement, dans l'ensemble de notre société. L'impact de l'IA sur les effectifs et les services publics devrait être au cœur de toute étude se penchant sur ces défis.

Ce mémoire mettra en lumière plusieurs des défis rencontrés par les travailleuses et travailleurs avec l'adoption de l'IA ainsi que les lois, règlements et programmes publics recommandés pour en gérer l'impact. Il faut, en tant que société, veiller à ce que les avantages de l'IA profitent aussi aux travailleurs et travailleuses ainsi qu'à la population. C'est par la mise en place de protections que le Canada pourra se mettre sur une voie aussi équitable et juste que possible.

Nos recommandations au gouvernement fédéral

1. Élaborer des lois et règlements détaillés.
    - Exiger qu'il y ait transparence, consultation et négociations lorsque des systèmes d'IA sont introduits dans un milieu de travail.
    - Appliquer des restrictions sur la surveillance électronique invasive et la prise de décisions algorithmique en matière d'embauche, de promotions, de mesures disciplinaires et de licenciements.
    - Développer des lois rigoureuses concernant la protection des données et de la vie privée afin de préserver la dignité et l'autonomie des travailleuses et travailleurs.
    - Exiger que les préjugés et la discrimination fassent l'objet de vérifications et établir une obligation de durabilité à respecter pour l'IA afin de protéger l'environnement.
2. Investir dans les options de formation, de développement des compétences et de reconversion des travailleuses et travailleurs.
    - Soutenir l'alphabétisation de base et les compétences numériques pour toute la population grâce à une stratégie nationale de littératie.
    - Encourager et financer la formation sur le numérique et l'IA en milieu de travail en collaboration avec les syndicats.
    - Proposer des programmes aux travailleuses et travailleurs remplacés par l'IA.
3. Entamer une planification du marché du travail et mener des consultations inclusives.
    - Organiser des tables sectorielles de partenariat pour effectuer une planification active des impacts de la transformation numérique sur le marché du travail.
    - S'assurer que les consultations sur l'IA entendent un large éventail d'opinions provenant des syndicats, de la société civile et des groupes d'équité.

4. Renforcer les capacités et le leadership du secteur public, et se doter d'infrastructures numériques publiques.
    - Investir dans l'expertise interne du secteur public pour développer et mettre en œuvre les technologies numériques afin de réduire la dépendance vis-à-vis des entreprises privées de haute technologie.
    - Rassembler des chercheuses et chercheurs, des expert(e)s en science des données, des spécialistes des TI du gouvernement, des syndicats ainsi que des utilisatrices et utilisateurs de la fonction publique pour bâtir des infrastructures numériques qui servent l'intérêt public, et non le privé.

5. En plus d'établir une stratégie de renforcement des capacités du secteur public, mettre en place des processus d'approvisionnement public qui renforcent la transparence et la responsabilité.
    - Veiller à ce que l'approvisionnement fédéral des systèmes numériques exige transparence et explicabilité des systèmes d'IA, prévoie une gouvernance inclusive et des droits d'accès et de contrôle, interdise la réutilisation ou la vente des données à des tiers, et s'accompagne d'une évaluation des impacts de ces systèmes sur l'environnement et les droits de la personne.

L'IA dans les milieux de travail

Bien des milieux de travail et secteurs adoptent actuellement l'IA, ce qui vient modifier les classifications d'emploi, et ce, à tous les échelons de revenus. À mi-année en 2025, plus de 12 % des entreprises privées disaient recourir à l'IA, deux fois plus qu'en 2024[i]. Même si Statistique Canada ne recueille pas les données sur l'utilisation de l'IA dans le secteur public, un rapport indique que 23 % des municipalités feraient appel à l'IA et plus de la moitié en évaluent les possibilités ou prévoient de l'implanter[ii]. Les membres du SCFP rapportent une utilisation de l'IA dans plusieurs secteurs (santé, énergie, universités et collèges, etc.).

Les chercheuses et chercheurs de Statistique Canada estiment que 31 % des travailleuses et travailleurs occupent des emplois susceptibles de changer radicalement ou de disparaître en raison de l'IA, et que 29 % des personnes sur le marché du travail vont vraisemblablement utiliser les systèmes d'IA pour faire leur travail[iii]. Des recherches indiquent que l'implantation de l'IA menacera deux fois plus les emplois plus typiquement occupés par des femmes que ceux généralement occupés par des hommes[iv].

Les recherches montrent combien l'augmentation de la surveillance, du contrôle et de la gestion algorithmique amplifiés par l'IA sur le marché du travail affecte le bien-être et les droits des travailleuses et travailleurs ainsi que leurs relations avec leur employeur[v]. Par exemple, les outils de recrutement utilisant l'IA sont jugés discriminatoires envers les femmes, les personnes noires, racisées ou âgées ainsi que les personnes en situation de handicap[vi]. De plus, la surveillance par l'IA et les outils de prise de décision automatisée peuvent faire augmenter les niveaux d'anxiété des travailleuses et travailleurs, mettre de la pression pour travailler à un rythme déraisonnable et faire accroître le risque de blessures[vii]. Ces outils peuvent avoir pour effet de décourager et dissuader les travailleuses et travailleurs de prendre les pauses auxquelles ils et elles ont droit, d'augmenter le rythme de travail et d'entraîner des troubles psychologiques et des problèmes de santé mentale chez ceux et celles qui doivent répondre à une forte demande tout en ayant peu de contrôle sur les méthodes de travail[viii].

Le droit de l'emploi était auparavant appelé « droit du maître et du serviteur » pour une raison. Les employeurs ont beaucoup de pouvoir dans le milieu de travail, même en l'absence d'IA.

Le contrôle et la coercition compromettent l'équilibre des pouvoirs lorsque les employeurs implantent des technologies de surveillance et de gestion algorithmique par l'IA invasives.

Des données pour comprendre les risques de l'IA au travail et trouver comment y réagir

Le gouvernement fédéral doit investir dans les données et la recherche (quantitative et qualitative) pour comprendre comment l'IA affecte les travailleuses et travailleurs en tant qu'individus, les secteurs industriels, les services publics et l'économie canadienne dans son ensemble. Étant un syndicat, le SCFP a pu constater à quel point l'IA peut avoir des répercussions variées sur différentes classifications d'emplois; c'est pourquoi la situation requiert des réponses politiques et législatives distinctes.

Dans le budget de 2025, on a attribué à Statistique Canada la somme de 25 millions de dollars sur six ans (4,5 millions sur un an) pour mettre en œuvre le Programme de mesure des technologies et de l'intelligence artificielle (TechStat). Le programme vise à recueillir et analyser des données pour comprendre l'impact de l'IA sur la société, la population active et l'économie. C'est un bon départ, mais il reste encore beaucoup à faire.

Le SCFP a demandé au gouvernement fédéral de créer un Observatoire canadien sur l'IA au travail afin d'accumuler des données et de diffuser les recherches s'intéressant à l'impact de l'IA sur le travail. Cet observatoire devrait compter des universitaires, des membres de syndicats et de la société civile ainsi que des fonctionnaires. Il devrait permettre au gouvernement fédéral de soutenir le développement de données et de recherches de haute qualité pour nous aider à mieux comprendre l'impact de l'IA sur les travailleuses et travailleurs et à trouver comment réduire autant que possible les risques cernés.

Transparence, consultation et négociations

Les employeurs implantent régulièrement des systèmes d'IA ou se mettent à recueillir, traiter et utiliser des données sans avoir informé ou consulté leurs employé(e)s ou le syndicat. En l'absence de transparence et de consultation, les travailleuses et travailleurs ne peuvent comprendre ni atténuer les risques posés par l'IA ou par la collecte de données au travail. Lorsque les employeurs négocient avec les syndicats, il est possible de réduire ou même éliminer les préjudices que l'implantation d'une nouvelle technologie peut causer aux travailleuses et travailleurs.

Nos gouvernements doivent adopter des lois pour obliger les employeurs à :

- informer et consulter les syndicats et les employé(e)s avant de déployer tout système d'IA et de procéder à la collecte, au traitement et à l'utilisation de données;
- présenter chaque année aux syndicats ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs des renseignements sur l'IA et les données;
- discuter avec les syndicats des préjudices potentiels causés par les changements technologiques afin de s'entendre sur la manière de les gérer.

Perte d’emploi, restructuration du travail et formation

On s’attend à ce que l’IA automatise certaines tâches au travail, ce qui pourrait mener à une restructuration des emplois.
Dans certains cas, les fonctions professionnelles de classifications entières d’emplois peuvent être automatisées, entraînant des pertes d’emplois. Le SCFP observe déjà des pertes d’emplois dans certains secteurs et pour certaines classifications d’emplois : sous-titrage pour la télévision, transcription médicale en santé, répartition de l’effectif dans les hôpitaux et pour les travailleuses et travailleurs des services alimentaires dans les établissements de soins de longue durée, etc.

Les gouvernements devraient mettre en place des mesures qui inciteraient les employeurs à adopter des technologies aidant à bien faire son travail, plutôt que menant à supprimer des emplois. Tous les gouvernements devraient en outre renforcer le filet de sécurité sociale, qui est le fondement de notre société et de notre économie.

Nos gouvernements doivent :

- adopter une loi qui oblige les employeurs à offrir une possibilité de reconversion professionnelle aux travailleuses et travailleurs qui perdent leur emploi à cause de l’IA;
- spécifier que les entreprises et les organisations qui reçoivent du financement public pour développer l’IA ne sont pas autorisées à supprimer des emplois;
- solidifier notre filet de sécurité sociale pour que des programmes d’assurance-emploi, d’aide sociale et des services publics à plus grande portée (comme les soins de santé et les services éducatifs à la petite enfance, etc.) apportent sécurité et soutien aux travailleuses et travailleurs touchés par le virage technologique.

Vie privée, surveillance électronique et gestion algorithmique

Notre monde est de plus en plus « numérisé » et le volume de données recueillies dans plusieurs milieux de travail a explosé. Les données sont recueillies par différents moyens : carnets de bord, tâches complétées, contenu des courriels, location de véhicule, conversations sur le service à la clientèle, mouvements physiques des employé(e)s dans le milieu de travail.

Une technologie numérique comme l'IA peut entraîner une forte augmentation de la surveillance électronique des travailleuses et travailleurs. De nouveaux logiciels appelés « bossware » permettent un niveau de surveillance électronique sans précédent : l'employeur peut désormais savoir ce qui a été tapé au clavier, écouter les conversations, enregistrer les déplacements, et même interpréter les émotions ou mesurer l'attention des employé(e)s.

Ces données peuvent ensuite être confiées à des systèmes de gestion algorithmique qui s'en serviront pour dresser des profils d'employé(e)s, suggérer des actions et prédire des comportements. Ces systèmes peuvent aider l'employeur à prendre des décisions cruciales comme qui est embauché, comment les tâches sont assignées, qui obtient une promotion, combien les travailleuses et travailleurs non syndiqués sont payé(e)s et même qui fera l'objet de mesures disciplinaires ou d'un licenciement.

Nos gouvernements doivent adopter des lois exigeant que :

- la collecte de données en milieu de travail respecte les principes de protection de la vie privée dès la conception et le principe de minimisation des données. Les employeurs devraient prouver que la collecte de données est raisonnable, nécessaire et proportionnée. Ces derniers devraient être tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les données de l'ensemble du personnel, en évaluant l'impact de leurs démarches sur la vie privée des employé(e)s et en adoptant une politique écrite sur le stockage, l'utilisation, la conservation et la destruction des données, notamment.
- la surveillance électronique des travailleuses et travailleurs par les employeurs soit réglementée. La loi devrait interdire aux employeurs de surveiller massivement et continuellement les travailleuses et travailleurs, de les surveiller électroniquement pendant leurs pauses, après les heures de travail, dans des zones sensibles ou d'identifier ceux et celles qui exercent leur liberté d'association et leurs droits syndicaux. La surveillance électronique ne devrait être autorisée qu'en cas de stricte nécessité (ex. conformité juridique). Elle devrait toucher le moins de personnes possible, amasser le moins de données obligatoires et employer les moyens les moins invasifs possibles.
- l'utilisation des technologies à haut risque comme les systèmes de reconnaissance biométrique, faciale ou émotionnelle soit bannie;
- les employeurs ne soient pas autorisés à prendre des décisions importantes concernant les travailleuses et travailleurs (ex. embauche, promotions, mesures disciplinaires, fixation des salaires et licenciement) en se basant sur les conclusions de systèmes de gestion algorithmique. Des restrictions similaires devraient s'appliquer pour les systèmes d'IA utilisés dans la prise de décisions importantes relatives à la prestation de services publics ou privés (avantages sociaux ou admissibilité aux services financiers, détection de la fraude, etc.)
- les employeurs, les institutions publiques et les organisations du secteur privé soient tenus d'aviser les travailleuses et travailleurs ainsi que le public lorsqu'un système algorithmique (incluant l'IA et d'autres systèmes numériques) a été utilisé pour prendre une décision les concernant. L'employeur ou l'organisation devrait être tenu d'expliquer les décisions prises

et disposer d'un mécanisme permettant de corriger les données et de faire appel de la décision auprès d'un être humain.

Partialité et discrimination

Les systèmes d'IA sont susceptibles d'encourager les préjugés et la discrimination envers les travailleuses et travailleurs méritant l'équité. La programmation de l'algorithme, les données d'entraînement et les données qui alimentent les systèmes d'IA peuvent toutes contenir des biais parfois difficiles à détecter par manque d'information de la part des développeurs de systèmes ou de l'employeur. Il faut s'assurer que des processus rigoureux sont mis en place pour empêcher l'apparition de préjugés et de discrimination dans les systèmes d'IA utilisés au travail.

Nos gouvernements doivent adopter des lois qui :

- obligent les employeurs à fournir les renseignements suivants aux travailleuses et travailleurs de même qu'à leur syndicat afin de prendre en compte les préoccupations en matière de préjugés ou de discrimination :
    - les données utilisées pour entraîner le système algorithmique;
    - la liste des données des employé(e)s captées par le système;
    - les paramètres, règles et instructions qui sous-tendent le système.
- interdisent le traitement, par les systèmes algorithmiques utilisés au travail, des caractéristiques personnelles des travailleuses et travailleurs (race, genre, situation de handicap, statut d'immigration, etc.);
- obligent les employeurs à mener des vérifications visant à détecter les risques de préjugés et de discrimination avant d'utiliser des systèmes algorithmiques dans le cadre de décisions liés à l'emploi, puis à refaire ces vérifications chaque année;
- exigent que les personnes qui développent et déploient des systèmes d'IA testent et divulguent tout incident ou risque associé à des risques de préjugés et de discrimination.

Environnement, réseau énergétique et changement climatique

Le gouvernement fédéral devrait gérer étroitement la croissance des centres de données pour assurer la sécurité et la viabilité de notre réseau énergétique et atteindre les objectifs du Canada en matière de changement climatique. Le Canada disposait de 239 centres de données traditionnels en date de mars 2025, mais les centres pour l'IA prennent plus de place et requièrent plus de puissance. Pour bien fonctionner, ces nouveaux centres pour l'IA ont besoin de plus de 100 mégawatts, comparativement aux 5 à 10 mégawatts des centres habituels. Leur consommation électrique annuelle équivaut approximativement à celle de 350 000 véhicules électriques!

Sans gestion et intervention efficaces, le Canada risque de connaître des pannes de réseau, une hausse des prix à la consommation et des émissions de gaz à effet de serre bien supérieures aux objectifs visés.

Le gouvernement fédéral doit adopter des lois assorties d'exigences en matière de durabilité sur :

- l'alimentation des technologies d'IA par des énergies propres;
- la transparence concernant la consommation d'énergie et d'eau des technologies d'IA;
- la création de registres publics pour faire le suivi de cette consommation.

Formation et développement des compétences

Le gouvernement fédéral devrait investir dans l'éducation et le développement des compétences des travailleuses et travailleurs afin de s'assurer que ce virage technologique ne laisse personne pour compte. Nous recommandons la triple approche suivante :

1. **Soutenir l'alphabétisation de base et les compétences numériques pour toute la population.**
2. **Encourager et financer la formation sur le numérique et l'IA en milieu de travail en collaboration avec les syndicats.**
3. **Proposer des programmes aux travailleuses et travailleurs remplacés par l'IA.**

Une stratégie nationale de littératie, coordonnée avec les provinces et les territoires, est essentielle pour combler les lacunes en matière de compétences numériques. Près de 19 % des adultes en âge de travailler ont des difficultés de base à lire et à écrire[ix], ce qui entrave leur participation à l'économie numérique et à la société en général.

Il faut encourager les employeurs à investir dans la formation. Au Canada, les employeurs ne dépensent que 240 dollars par employé(e) et par an en formation[x], ce qui est bien inférieur aux normes internationales. La formation sur l'IA fait particulièrement défaut : seulement 36 % des travailleuses et travailleurs affirment avoir suivi une formation sur l'IA offerte par l'employeur[xi], et la plupart s'adaptent aux nouveaux outils sans soutien, ce qui augmente le risque d'atteinte à la vie privée et de désinformation. Le gouvernement fédéral doit collaborer avec les organisations patronales et les syndicats afin de rendre obligatoire la formation sur l'IA dans les processus de déploiement.

Enfin, les travailleuses et travailleurs touchés par des pertes d'emploi liées à l'IA ont besoin de parcours clairs de reconversion et d'emplois de qualité. Il est essentiel d'augmenter le financement de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi et d'accroître la participation des syndicats aux programmes de formation. Le gouvernement doit collaborer avec les syndicats et le milieu de la recherche pour se préparer aux bouleversements que l'IA entraînera sur le marché du travail et renforcer les systèmes de formation et de sécurité sociale du Canada.

Solide planification et consultation inclusive

Le gouvernement fédéral doit donner la priorité à la planification sectorielle et aux politiques du marché du travail, et investir dans notre filet de sécurité sociale. À l'extérieur du Québec, il existe peu d'organismes consultatifs permanents où les travailleuses et travailleurs, par l'intermédiaire de leur syndicat, peuvent systématiquement recueillir et échanger de l'information, coordonner leurs efforts et s'entendre sur un plan[xii].

Le gouvernement fédéral devrait rétablir les tables sectorielles de partenariat. On pourrait ainsi mieux cerner les besoins des travailleuses et des travailleurs de secteurs et professions variés dans le contexte des changements technologiques amenés par l'IA. Grâce à ces tables, on pourrait mettre au point des plans de recrutement, de maintien en poste et de relève, et examiner les répercussions de l'IA, de l'automatisation et du virage technologique sur l'emploi, la formation, la santé, la sécurité et les droits de la personne au travail.

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie devrait s'assurer qu'un grand nombre de voix sont consultées au moment d'examiner les conséquences de l'intelligence artificielle au Canada. Les syndicats de divers secteurs et la

société civile devraient être consultés, en cherchant particulièrement à faire parler les personnes qui s'y connaissent en droits du travail, gouvernance de l'IA, vie privée, droits relatifs aux données, libertés civiles, préjugés et discrimination, et droits de la personne.

Le gouvernement fédéral devrait veiller à ce que les personnes susceptibles de subir un préjudice causé par les systèmes d'IA soient entendues. Cela inclut les personnes issues de groupes d'équité, notamment les peuples autochtones, les personnes noires et racialisées, les personnes en situation de handicap et les membres de la communauté 2ELGBTQI+. Les processus de consultation qui échouent à se montrer réellement représentatifs manqueront de légitimité, et pourront entraîner une remise en question de l'authenticité des intentions du gouvernement fédéral à propos de l'IA.

Capacité et leadership du secteur public en matière d'IA et de technologies numériques

Le gouvernement fédéral doit donner priorité au développement des capacités internes pour déployer les technologies de manière sûre et responsable, en veillant à ce qu'elles renforcent les effectifs et améliorent la prestation des services publics. À l'heure actuelle, le gouvernement semble dépendre fortement des entreprises technologiques privées, celles précisément qui cherchent à décrocher des contrats informatiques lucratifs.

En s'ingérant dans le secteur public, les grandes entreprises technologiques gagnent en pouvoir sur le marché, ce qui les positionne pour fixer les normes en matière d'IA[xiii]. Or, ces entreprises militent activement contre les mesures de protection réglementaires, malgré les dommages avérés[xiv]. Le budget de 2025 prévoit de nouveaux protocoles d'entente avec les entreprises technologiques ainsi que des changements au programme d'échange qui permettront à 50 travailleuses et travailleurs du secteur privé d'intégrer la fonction publique, conférant ainsi aux entreprises technologiques une influence privilégiée sur l'adoption des technologies.

Des études montrent que l'affaiblissement des capacités du secteur public et le recours excessif à la consultation externe augmentent le risque d'échec du déploiement des technologies[xv]. Cela n'a rien de surprenant, sachant que les intérêts des entreprises technologiques diffèrent grandement de ceux du secteur public.

Le gouvernement fédéral devrait investir dans son personnel informatique en proposant des formations ciblées et du perfectionnement des compétences en développement et en déploiement de l'IA. Le renforcement des capacités internes permettra la création d'applications d'IA au service du personnel, ce qui favorisera l'emploi et améliorera la prestation des services publics.

Le Canada devrait prioriser la recherche et le développement technologique qui améliorent les capacités du personnel plutôt que de le remplacer, de manière à se doter d'un effectif bien ancré dans la conception et le déploiement des technologies. Faire participer le personnel à la définition des problèmes, à la conception des fonctions techniques et à la formation donne de meilleurs résultats que de recourir aux approches descendantes.

Infrastructure numérique publique

Le gouvernement fédéral devrait devenir un chef de file en matière d'infrastructure numérique publique exploitée dans l'intérêt public plutôt qu'au profit du secteur privé. Cette infrastructure, qui englobe notamment l'infonuagique, l'IA et les plateformes numériques, pourrait améliorer la qualité de la prestation des services publics, en plus de protéger les renseignements personnels et de nature sensible.

Le gouvernement fédéral devrait rassembler des chercheuses et chercheurs, des expert(e)s en science des données, des spécialistes des TI du gouvernement, des syndicats ainsi que des utilisatrices et utilisateurs de la fonction publique pour mettre au point des solutions numériques aux problèmes recensés. Ces avancées technologiques devraient mettre à l'avant-plan les voix des travailleuses et travailleurs, la participation communautaire et la durabilité environnementale. L'objectif serait de créer des applications technologiques numériques de propriété publique pouvant être partagées au prix coûtant dans l'ensemble du secteur public canadien.

Les progrès technologiques sont souvent le fruit d'investissements publics considérables, tandis que les innovations qui en résultent servent généralement les intérêts des entreprises privées.

L'établissement d'une infrastructure numérique publique favoriserait la transparence, la responsabilité et la rentabilité. Cela aide aussi à garantir que la propriété intellectuelle reste au Canada et serve au bien public.

Des critères d'approvisionnement public qui renforcent la démocratie

Le gouvernement fédéral devrait veiller à ce que son propre approvisionnement en technologie d'IA contribue à renforcer la démocratie au moyen de mesures rigoureuses de transparence, de responsabilité et de protection de la vie privée.

Voici nos recommandations :

Transparence et explicabilité des systèmes d'IA : Les organisations doivent bien comprendre le fonctionnement des systèmes d'IA, les données qui servent à l'entraînement de ces systèmes et la manière dont ceux-ci produisent des résultats. Les employeurs doivent divulguer l'objectif des systèmes numériques et leur utilisation à toute personne travaillant avec ces systèmes ou y étant exposée.

Gouvernance inclusive des systèmes numériques : Il faut veiller à ce que toutes les parties prenantes touchées par les systèmes numériques, y compris les travailleuses, les travailleurs et la population civile, fassent partie intégrante des structures de surveillance et de gouvernance.

Droits d'accès et de contrôle : Les employeurs doivent rester maîtres des fonctions et décisions qui leur incombent lors du déploiement des systèmes numériques. Cela inclut l'accès aux données et aux algorithmes utilisés et leur contrôle. On limite ainsi les risques liés aux technologies exclusives qui compromettent l'autonomie organisationnelle.

Interdiction de réutiliser des données ou de les vendre à des tiers : Les données collectées par les systèmes d'IA doivent être soumises à des mesures de protection qui empêchent tout usage à des fins d'entraînement des systèmes d'IA ou toute vente à des tiers. Aujourd'hui de précieuses ressources, les données doivent être protégées par les organisations au moment de faire affaire avec des entreprises technologiques externes.

Évaluation de l'impact sur l'environnement et sur les droits de la personne : Les organisations doivent être conscientes de l'impact des systèmes numériques sur l'environnement et sur les droits de la personne. Une évaluation devrait être effectuée avant la mise en œuvre, puis à intervalles réguliers par la suite.

Compétences de la direction et du personnel : L'acquisition, le déploiement, l'utilisation et la gouvernance de l'IA exigent toute une gamme de compétences que la direction et le personnel devront acquérir. Des ateliers, des programmes de développement des compétences et des séances de formation ciblés doivent être élaborés conjointement pour répondre à ce besoin de perfectionnement.

Le gouvernement fédéral devrait montrer l'exemple en mettant en place des processus transparents et inclusifs dans le cadre de son propre déploiement de technologies numériques. Il devrait mener des consultations et des négociations approfondies avec les syndicats fédéraux et les utilisatrices et utilisateurs de la fonction publique. Les technologies numériques comme l'IA ne devraient jamais servir à privatiser les services publics, ni à remplacer le personnel ou à surveiller ce dernier ou la population.

Conclusion

Nous faisons face à une période d'accélération des avancées technologiques qui nécessite des lois et des règlements stricts pour protéger les travailleuses et travailleurs et le public. À l'heure actuelle, les entreprises technologiques et les gouvernements autocratiques déploient des systèmes d'IA en causant du tort aux communautés et à la population.

Voici les grandes recommandations du présent mémoire :

- Élaborer des lois et règlements détaillés.
- Investir dans les options de formation, de développement des compétences et de reconversion des travailleuses et travailleurs.
- Entamer une planification du marché du travail et mener des consultations inclusives.
- Renforcer les capacités et le leadership du secteur public, et se doter d'infrastructures numériques publiques.
- Mettre en place des processus d'approvisionnement public qui renforcent la transparence et la responsabilité.

En mettant en œuvre ces recommandations, les progrès de la technologie numérique pourront profiter aux travailleuses et travailleurs et à la société.

SR :ss/sepb491

---

[i] Statistique Canada (gouvernement du Canada), *Analyse de l'utilisation de l'intelligence artificielle par les entreprises au Canada, deuxième trimestre de 2025*, 16 juin 2025, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2025008-fra.htm.

[ii] *L'IA en pleine action : Un moteur pour les administrations locales canadiennes*, Rapport 2025 de MNP sur les municipalités (MNP, n.d.), consulté le 17 décembre 2025, https://www.mnp.ca/fr/clients/secteur-public/rapport-2025-de-mnp-sur-les-municipalites.

[iii] Statistique Canada (gouvernement du Canada), *Estimations expérimentales de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle au Canada*, 3 septembre 2024, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2024005-fra.htm.

[iv] *Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality | Organisation internationale du Travail*, 21 août 2023, https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and

[v] Antonio Aloisi et Valerio De Stefano, « AI at Work, Algorithmic Bosses, and the Ambivalence of Automation », dans *Artificial Intelligence and Labour Law* (n.d.); Armin Granulo et al., « The Social Cost of Algorithmic Management », *Harvard Business Review*, n.d., consulté le 11 octobre 2025, https://hbr.org/2024/02/the-social-cost-of-algorithmic-management; Benta Mbare et al., « Algorithmic Management, Wellbeing and Platform Work: Understanding the Psychosocial Risks and Experiences of Food Couriers in Finland », *Labour and Industry*, vol. 34, nº 4 (2024) : 386–411, https://doi.org/10.1080/10301763.2024.2423442; Xukang Wang et al., « Algorithmic Discrimination: Examining Its Types and Regulatory Measures with Emphasis on US Legal Practices », *Frontiers in Artificial Intelligence* Vol. 7 (mai 2024) : 1320277, https://doi.org/10.3389/frai.2024.1320277.

[vi] « Gender, Race, and Intersectional Bias in AI Resume Screening via Language Model Retrieval », *Brookings*, n.d., consulté le 26 octobre 2025, https://www.brookings.edu/articles/gender-race-and-intersectional-bias-in-ai-resume-screening-via-language-model-retrieval/; Stefan Milne, « AI Tools Show Biases in Ranking Job Applicants' Names According to Perceived Race and Gender », *UW News*, n.d., consulté le 26 octobre 2025, https://www.washington.edu/news/2024/10/31/ai-bias-resume-screening-race-gender/; Janice Gassam Asare Ph.D., « What The Workday Lawsuit Reveals About AI Bias—And How To Prevent It », Forbes, consulté le 26 octobre 2025, https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2025/06/23/what-the-workday-lawsuit-reveals-about-ai-bias-and-how-to-prevent-it/.

[vii] Seema N. Patel, « Governance & Guardrails: Artificial Intelligence and Low-Wage Workers », *Maryland Law Review,* vol. 85, nº 1 (2025); « Electronic Monitoring and Automated Decision Systems: Frequently Asked Questions », *UC Berkeley Labor Center*, n.d., consulté le 26 octobre 2025, https://laborcenter.berkeley.edu/electronic-monitoring-and-automated-decision-systems-frequently-asked-questions/; « Estimating the Prevalence of Automated Management and Surveillance Technologies at Work and Their Impact on Workers' Well-Being », *Equitable Growth*, n.d., consulté le 18 décembre 2025, https://equitablegrowth.org/research-paper/estimating-the-prevalence-of-automated-management-and-surveillance-technologies-at-work-and-their-impact-on-workers-well-being/

[viii] Matt Scherer et Lydia X. Z. Brown, « Report – Warning: Bossware May Be Hazardous to Your Health, « *Center for Democracy and Technology*, 24 juillet 2021, https://cdt.org/insights/report-warning-bossware-may-be-hazardous-to-your-health/.

[ix] *The Case for a National Literacy Strategy* (National Literacy Alliance, 2025), https://www.unitedforliteracy.ca/getattachment/b4125ebf-e654-44cd-9bf7-df3138d88c92/The-case-for-a-national-Literacy-strategy-2025.pdf

[x] Daniel Munro et Creig Lamb, *La formation parrainée par l'employeur : Un panorama des possibilités de formation professionnelle offertes par les employeurs canadiens* (Centre des compétences futures, 2023), https://fsc-ccf.ca/fr/projects/employer-sponsored.

[xi] Eddie Sheppard et Coletto David, « Are We Ready? Canadians Voice Real Fears About AI and Work », *Abacus Data*, 1er août 2025, https://abacusdata.ca/are-we-ready-canadians-voice-real-fears-about-ai-and-work/.

[xii] Emploi et Développement social Canada, « Table consultative dirigée par les syndicats », descriptions de programme, 5 décembre 2023, https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/table-consultative-dirigee-syndicats.html.

[xiii] « NAO: « Rethink on Government Big Tech Procurement Needed », consulté le 10 octobre 2025, https://www.icaew.com/insights/viewpoints-on-the-news/2025/jan-2025/nao-rethink-on-government-big-tech-procurement-needed.

[xiv] Brad McNeil et coll., « U.S. Proxy Lobbying Threatens Canada's Digital Sovereignty », *Policy Options*, n.d., consulté le 12 décembre 2025, https://policyoptions.irpp.org/2025/11/proxy-lobbying-canada/

[xv] Sara Hinkley, *Technology in the Public Sector and the Future of Government Work* (UC Berkeley Labor Center, 2023), https://laborcenter.berkeley.edu/technology-in-the-public-sector-and-the-future-of-government-work/; *Building a Pro-Worker AI Innovation Strategy | TUC*, 27 août 2025, https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/building-pro-worker-ai-innovation-strategy.