



Information and Privacy
Commissioner of Ontario

Commissaire à l'information et à la
protection de la vie privée de l'Ontario

Comité permanent de la politique sociale de l'Assemblée législative

Allocution de Patricia Kosseim, commissaire à l'information et à la protection de la vie privée, concernant l'annexe 2 du projet de loi 149, *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre*

[Sous réserve de modifications]

Introduction

- Monsieur le Président, membres du comité, mesdames et messieurs, je vous remercie de me donner l'occasion de présenter mon point de vue sur le projet de loi 149. J'ai remis au comité, par l'intermédiaire du président, des observations écrites plus complètes, dont je vais évoquer ici quelques points saillants.
- Christopher Parsons, chef des politiques technologiques de mon bureau, m'accompagne aujourd'hui.
- Je me concentrerai sur l'annexe 2 du projet de loi, qui modifierait la *Loi sur les normes d'emploi* pour



2 Bloor Street East
Suite 1400
Toronto, Ontario
Canada M4W 1A8

2, rue Bloor Est
Bureau 1400
Toronto (Ontario)
Canada M4W 1A8

Tél. : 416 326-3333
1 800 387-0073
ATS : 416 325-7539
Site Web : www.cipvp.ca

obliger les employeurs à divulguer, dans ses annonces publiques de postes, s'il a recours à l'intelligence artificielle [ou IA] pour trier, évaluer ou sélectionner des candidats.

- Je salue les démarches du gouvernement visant à promouvoir la transparence quant à l'utilisation de l'IA dans le processus d'embauche. Toutefois, j'estime que cette mesure est insuffisante compte tenu des risques importants que pose l'utilisation croissante de l'IA en Ontario.

La surveillance des employés prend de l'ampleur

- L'IA se répand et évolue rapidement.
- L'adoption accélérée des technologies de surveillance électronique *rendues possibles* par l'IA suscite de vives inquiétudes quant au respect de la vie privée sur le lieu de travail.
- L'IA n'est pas utilisée uniquement lors du recrutement. On peut y recourir tout au long de la relation d'emploi pour évaluer le rendement des employés.
- Les actes, les émotions, la voix et les expressions faciales des employés peuvent être analysés afin de

déduire et de prévoir leur productivité, leur niveau d'attention et leur capacité à rester calmes sous la pression et à fournir un bon service à la clientèle.

- Les employeurs peuvent s'appuyer sur ces déductions et prévisions aux fins de leurs décisions quant à l'avancement, à la rémunération et même aux congédiements, ce qui peut se répercuter sur le bien-être et les moyens de subsistance des employés.
- Selon une étude menée en 2023 [par l'Université métropolitaine de Toronto et le Centre des compétences futures], 70 pour 100 des employés interrogés dans l'ensemble du Canada ont affirmé que certains aspects de leur travail faisaient l'objet d'une surveillance numérique. Environ 32 pour 100 ont dit avoir subi une surveillance plus envahissante, par exemple, la géolocalisation, l'enregistrement de frappe ou la collecte de données biométriques comme les empreintes vocales et les traits faciaux. Ces employés ont fait état d'un niveau de stress nettement plus élevé, d'un niveau inférieur de satisfaction au travail et d'une confiance moindre dans leur employeur.

- De plus, de nombreux exemples bien documentés montrent que l'IA n'est pas infaillible et a déjà produit des résultats inexacts et discriminatoires qui pourraient être préjudiciables.
- Par exemple, Amazon a mis au point un système piloté par l'IA pour sélectionner les candidatures, mais l'outil automatisé s'est révélé discriminatoire à l'égard des femmes qui postulaient à des postes techniques, en raison de biais dans les données historiques utilisées pour entraîner les algorithmes.
- D'autres études ont montré que les outils d'embauche fondés sur l'IA font souvent preuve de discrimination en faisant des déductions à partir du nom des candidats, de sorte que les personnes qui sont déjà défavorisées d'une manière ou d'une autre se heurtent à des obstacles supplémentaires.

La transparence ne suffit pas

- De tels exemples expliquent pourquoi la nouvelle disposition sur la transparence du projet de loi 149

ne suffit pas à elle seule. Elle ne permettra pas aux travailleurs de savoir quels renseignements personnels les concernant sont recueillis et comment ils sont utilisés; elle ne protégera pas leur vie privée contre les utilisations envahissantes de l'IA et ne leur offrira aucun recours pertinent contre des décisions injustes fondées sur des déductions inexactes.

- Les travailleurs de l'Ontario ont besoin de protections allant au-delà du simple fait d'être informés de l'utilisation de l'IA, et ils ont besoin d'être protégés tout au long de la relation d'emploi, *pas seulement* lors du recrutement.
- Il ne suffit pas d'apporter quelques modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* pour résoudre ces problèmes. C'est pourquoi nous avons besoin d'une approche plus globale pour régir la protection de la vie privée et l'utilisation de l'IA dans la province.
- En mars 2022, j'ai soulevé des préoccupations semblables au sujet du projet de loi 88, désormais adopté, qui oblige certains employeurs à mettre en place et à disposition une politique sur l'utilisation de technologies de surveillance électronique.

- *Comme le projet de loi 88*, le projet de loi 149 adopte une approche très étroite et ponctuelle pour protéger le droit à la vie privée des employés en prévoyant une exigence limitée en matière de transparence.
- J'exhorte le gouvernement à adopter un régime légal de protection de la vie privée plus complet qui engloberait un éventail plus large de droits en matière de protection des données, *y compris* pour le secteur de l'emploi, et qui poserait des balises appropriées afin de protéger les Ontariennes et les Ontariens des technologies numériques éventuellement préjudiciables, *y compris* l'IA.
- La loi fédérale sur la protection de la vie privée s'applique uniquement aux lieux de travail sous réglementation fédérale. Depuis des dizaines d'années, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec disposent de leurs propres lois visant à protéger la vie privée des employés sous réglementation provinciale. Or, en Ontario, environ 7,5 millions de travailleurs ne bénéficient encore d'aucune protection légale de leur vie privée.

- Le type de loi provinciale sur la protection de la vie privée dont nous avons besoin pour l'Ontario est semblable à ce qui a été proposé dans le livre blanc de 2021 du gouvernement sur la modernisation de la protection de la vie privée, auquel il n'a pas encore été donné suite.
- Compte tenu des risques croissants en matière de sécurité et de vie privée associés à l'émergence rapide sur le lieu de travail des technologies numériques, je crois que la loi devrait conférer à *tous* les employés ontariens des droits solides en matière de protection de la vie privée et faire en sorte que personne en Ontario ne soit laissé pour compte.

Conclusion

- Les travailleurs de l'Ontario méritent une transparence, une responsabilisation et une protection de la vie privée bien réelles.
- Obliger les employeurs à divulguer publiquement qu'ils utilisent l'IA dans le processus d'embauche est un pas dans la bonne direction, mais c'est loin d'être assez pour protéger les travailleurs de l'Ontario

contre la surveillance électronique et l'IA sur le lieu de travail.

- La réforme complète de la législation sur la protection de la vie privée que le gouvernement a entamée en 2021 et que je lui recommande de poursuivre va au-delà d'une simple modification ou amélioration de la proposition actuelle. À notre époque de technologies numériques, le droit à la vie privée doit être plus fermement ancré dans un régime de protection de la vie privée plus complet et plus cohérent.
- Faute des balises dont nous avons besoin de toute urgence, les travailleurs de l'Ontario ne seront pas suffisamment protégés contre les menaces bien réelles et croissantes que représentent les applications dangereuses ou injustes de l'IA.
- Je pense que des balises claires seraient également utiles aux employeurs en leur fournissant des paramètres plus précis et plus prévisibles dans le cadre desquels ils pourraient innover avec une plus grande confiance.
- J'encourage le gouvernement à s'engager dans une réforme législative plus vaste, et mon bureau est

prêt à appuyer cet effort par tous les moyens à sa disposition.

- Merci. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.