



Information and Privacy
Commissioner of Ontario

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

PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE ET EN LIGNE

Le 20 septembre 2024

Monsieur Nicholas Robins, directeur adjoint
Direction des politiques de l'emploi et du travail et des politiques ministérielles
Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences
400, avenue University, 15^e étage
Toronto ON M7A 1T7

Objet : Consultation sur les règles relatives à l'affichage de postes dans la Loi de 2000 sur les normes d'emploi; numéro de projet 24-MLITSD015

Monsieur,

La présente porte sur le document de consultation de votre bureau concernant les règles relatives à l'affichage de postes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE), lequel a été publié dans le Registre de la réglementation de l'Ontario le 21 août 2024. En février dernier, mon bureau a présenté des [observations sur le projet de loi 149, Loi de 2023 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre](#), concernant les nouvelles règles de transparence quant au recours à l'intelligence artificielle (IA) dans le processus d'embauche. Nous nous ferons un plaisir de poursuivre notre collaboration avec le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences concernant ces règles et d'autres questions importantes qui touchent la vie privée des employés sur les lieux de travail.

Veuillez trouver ci-après nos réponses aux questions 1, 8 et 17 de votre document de consultation :

Question 1. En mai 2024, le projet de loi 194, Loi de 2024 visant à renforcer la cybersécurité et la confiance dans le secteur public, a été présenté. Ce projet de loi propose la définition suivante :

« système d'intelligence artificielle » S'entend d'un système automatisé qui, pour des objectifs explicites ou implicites, fait des déductions à partir d'entrées qu'il reçoit afin de générer des résultats tels que des prévisions, des contenus, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer sur des environnements physiques ou virtuels.

Il est proposé de fonder la définition d'intelligence artificielle aux fins de la LNE sur cette définition. Êtes-vous d'accord avec la définition proposée? Pourquoi ou pourquoi pas?

Dans les [observations de mon bureau au Comité permanent de la politique sociale concernant le projet de loi 149](#), l'une de nos principales recommandations consistait à adopter dans l'ensemble du gouvernement une définition commune des technologies de l'IA, afin de communiquer d'une seule voix sur ces technologies et sur la façon de les utiliser de manière sécuritaire, transparente et responsable, en assurant la protection de la vie privée et le respect des droits de la personne.

Nous convenons que la LNE devrait comprendre la définition d'IA qui est actuellement proposée dans le projet de loi 194, et qui est fondée sur la définition de l'Organisation de coopération et de



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.ipc.on.ca/fr

développement économiques (OCDE)¹. Adopter une définition de l'IA reconnue à l'échelle internationale procurera aux institutions, employeurs et résidents de l'Ontario la certitude et la confiance nécessaires pour bien comprendre ce qui constitue généralement l'« intelligence artificielle » en vertu de la LNE et d'autres textes de loi qui pourraient s'appliquer à eux.

Le CIPVP reconnaît que les technologies de l'IA et leurs capacités sont en transition étant donné l'élaboration constante de nouveaux modèles et de nouvelles techniques. Une définition internationale, ou qui y correspond étroitement, servira de référence sur laquelle se fonder pour élaborer des définitions futures et prévoir des mesures de protection adéquates compte tenu de l'évolution des technologies de l'IA.

Question 8. Dans le souci de renforcer la transparence pour les chercheurs d'emploi, étant donné que l'usage des technologies d'intelligence artificielle a des conséquences mal connues sur le plan éthique et juridique et en ce qui concerne la protection de la vie privée, les employeurs qui font une annonce publique de poste et ont recours à l'intelligence artificielle pour trier, évaluer ou sélectionner des candidats au poste devront inclure dans l'annonce une déclaration divulguant le recours à l'intelligence artificielle.

Le projet de loi prévoit le pouvoir réglementaire d'établir des exceptions à cette exigence pour une annonce publique de poste qui satisfait aux critères prescrits. Devrait-il y avoir des exceptions à l'obligation de divulguer l'usage de l'IA? Dans l'affirmative, pour quels critères?

Nous ne voyons pas pourquoi il serait nécessaire de prévoir des exceptions à l'exigence de divulguer le recours à l'IA à n'importe quel stade du processus d'annonce publique de poste ou de sélection. Les Ontariennes et les Ontariens méritent la plus grande transparence possible, car cette technologie en est à ses débuts et nous n'en saisissons pas encore tout à fait toutes les conséquences. Cette transparence revêt une importance particulière dans les situations où les particuliers sont vulnérables et n'ont pas un grand pouvoir de négociation, notamment lorsqu'ils ont besoin d'un emploi.

En octobre 2023, le CIPVP et ses homologues fédéral, provinciaux et territoriaux ont adopté une résolution nationale, [La protection de la vie privée des employés sur les lieux de travail modernes](#)². Entre autres choses, cette résolution appelle les gouvernements à renforcer la transparence et la reddition de comptes quant à l'utilisation par les employeurs d'outils de surveillance électronique et de technologies de l'IA sur les lieux de travail. Cette résolution demande également que les employeurs utilisent les outils de surveillance électronique et les technologies de l'IA uniquement à des fins équitables et appropriées, et s'ils sont raisonnablement nécessaires pour gérer les rapports employeur-employé.

¹ Voici la [définition de l'OCDE](#) (en anglais seulement), avec en caractères gras ses principales différences par rapport à celle du projet de loi 194 : [traduction] *Système automatisé qui, pour des objectifs explicites ou implicites, fait des déductions à partir d'entrées qu'il reçoit pour déterminer comment générer des résultats tels que des prévisions, des contenus, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer sur des environnements physiques ou virtuels. L'autonomie et l'adaptabilité des systèmes d'IA varient après leur déploiement.*

² Commissaires fédéral, provinciaux et territoriaux à la protection de la vie privée (2023). « La protection de la vie privée des employés sur les lieux de travail modernes ». Disponible à : https://www.priv.gc.ca/fr/a-propos-du-commissariat/ce-que-nous-faisons/collaboration-avec-les-provinces-et-les-territoires/resolutions-conjointes-avec-les-provinces-et-territoires/res_231005_02/.

Plus tard le même mois, le CIPVP a coparrainé une résolution internationale sur l'[intelligence artificielle et l'emploi](#) qu'ont adoptée des autorités de la protection des données et de la vie privée du monde entier, à la 45^e Assemblée générale pour la protection de la vie privée (GPA)³. Cette résolution internationale réitère bon nombre des principes de la résolution canadienne, soulignant l'importance d'assurer la légalité, l'équité et la *transparence* de l'utilisation de l'IA et du traitement des données personnelles sur les lieux de travail.

Ces résolutions des organismes de réglementation de la protection des données du Canada et du monde entier ne prévoient aucune exception à ces principes généraux, particulièrement en ce qui concerne la transparence, qui est primordiale.

Question 17. *Pour l'une ou l'autre des propositions de règlement concernant le contenu des annonces publiques de poste et l'exigence d'informer le candidat ayant passé une entrevue à un poste qui a fait l'objet d'une annonce publique, y a-t-il des conséquences, avantages ou considérations d'équité dont le gouvernement devrait tenir compte?*

Comme nous l'avons affirmé dans nos [observations sur le projet de loi 149](#), l'obligation imposée aux employeurs par la LNE de divulguer le recours à l'IA dans les annonces publiques de postes représente une première étape positive. Cependant, à elle seule, cette exigence en matière de transparence ne suffit pas pour protéger le droit à la vie privée et les autres droits des travailleurs de l'Ontario. Elle ne les protège pas des décisions d'embauche inappropriées ou injustes prises au moyen des technologies de l'IA, et elle ne prévoit aucun recours pour contester ces décisions.

De plus, obliger les employeurs à divulguer les circonstances où ils utilisent des technologies de l'IA au cours du processus de recrutement ne protège pas les employés une fois embauchés. Les employeurs devraient être tenus d'informer leurs employés de l'utilisation de l'IA relativement à tout autre aspect de la relation de l'emploi : surveillance, évaluation du rendement, promotion, rémunération ou congédiement, et d'expliquer les extraits et en rendre compte, sous réserve d'une surveillance réglementaire indépendante.

Des droits corrélatifs devraient être conférés aux employés actuels et éventuels. Ceux-ci devraient être informés lorsqu'une décision importante a été prise à leur sujet par un système d'IA ou à l'aide d'un tel système. Ils devraient pouvoir demander des renseignements sur les extraits ou décisions de l'IA, demander la rectification des extraits inexacts et jouir de recours pertinents lorsqu'à leur avis, on a porté atteinte à leurs droits.

Mon bureau continue de réclamer des mesures législatives pour rehausser la protection du droit à la vie privée des employés dans toute la relation d'emploi, au-delà de l'étape du recrutement. Nous recommandons toujours à l'Ontario d'élaborer un régime plus cohérent et plus complet de protection de la vie privée afin de combler des lacunes réglementaires importantes, et de régir le déploiement et l'utilisation de toutes les technologies numériques, y compris l'IA, sur les lieux de travail.

Il ne sera pas possible d'assurer la protection de base de la vie privée des employés de l'Ontario en apportant de légères modifications périodiques à la LNE. Les travailleurs ontariens méritent que leurs droits en matière de protection de la vie privée soient enchâssés dans une loi sur la

³ CIPVP (coparrain) et coll. (2023). « Resolution on Artificial Intelligence and Employment », Assemblée mondiale pour la protection de la vie privée. Disponible à : <https://globalprivacyassembly.org/wp-content/uploads/2023/10/1.-Resolution-on-AI-and-employment-1.pdf>.

protection de la vie privée adaptée au contexte ontarien qui tient compte de facteurs touchant la vie privée, la reddition de comptes et la transparence dans les questions touchant l'emploi. Mon bureau est disposé à contribuer à une telle initiative dans toute la mesure du possible.

Par souci d'ouverture et de transparence, je publierai la présente lettre dans le site Web de mon bureau.

Merci d'avoir pris connaissance de mes réponses aux questions posées dans le cadre de votre consultation. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions éventuelles.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

La commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kosseim', with a stylized flourish underneath.

Patricia Kosseim