



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 12 février 2024

Monsieur Brian Riddell
Président du Comité permanent de la politique sociale
Assemblée législative de l'Ontario
99, rue Wellesley Ouest
Pièce 1405, édifice Whitney
Queen's Park
Toronto ON M7A 1A2

Monsieur,

Objet : Annexe 2 du projet de loi 149, *Loi de 2023 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre*

Les présentes observations concernent l'annexe 2 du projet de loi 149, *Loi de 2023 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre*, qui a trait en partie à l'utilisation des technologies de l'intelligence artificielle (TIA) dans le cadre du processus d'embauche.

Ce projet de loi modifierait la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) en imposant de nouvelles obligations aux employeurs en ce qui concerne les annonces de postes, notamment l'exigence suivante en matière de transparence quant à l'usage de l'intelligence artificielle :

8.4 (1) L'employeur qui fait une annonce publique de poste et a recours à l'intelligence artificielle pour trier, évaluer ou sélectionner des candidats au poste, inclut dans l'annonce une déclaration divulquant le recours à l'intelligence artificielle.

Le terme *intelligence artificielle* serait défini par règlement, et cette exigence en matière de transparence ne s'appliquerait pas à des annonces publiques de postes qui satisfont aux critères également prescrits par règlement.

Cette nouvelle disposition de transparence vise à renseigner les employés éventuels sur la façon dont les employeurs pourraient se servir des TIA dans le cadre du processus d'embauche. Cependant, elle ne les protégerait pas des décisions d'embauche injustes prises au moyen de ces TIA ni ne prévoit de recours pour contester ces décisions. Cette nouvelle disposition ne protège pas non plus les employés de l'usage des TIA aux fins de tout autre aspect de leur emploi après l'étape initiale de l'embauche.

Les TIA se répandent et évoluent rapidement. Non seulement elles (y compris celles qui intègrent l'IA générative)¹ peuvent être utilisées pour sélectionner, évaluer ou coter les

¹ Certaines entreprises de ressources humaines ont commencé à examiner comment, par exemple, les technologies d'IA générative pourraient être utilisées en vue de simplifier le processus de présélection des candidats, notamment en analysant et en évaluant un grand nombre de documents fournis par les candidats afin d'identifier ou de classer les professionnels possédant des compétences ou des qualifications pertinentes. Voir par exemple Oowin (2023), « How Will ChatGPT Impact Recruiting? », disponible à : <https://oorwin.com/blog/how-will-chatgpt-impact-recruiting.html>; Harbinger Group (2023), « Generative AI in Recruitment: How to Future-Proof Hiring », disponible à : <https://www.harbingergroup.com/blogs/generative-ai-in-recruitment-how-to-future-proof-hiring/>.



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

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

Tel/Tél : (416) 326-3333
1 (800) 387-0073
TTY/ATS : (416) 325-7539
Web : www.ipc.on.ca

candidats ou encore automatiser la prise de décision dans le cadre du processus d'embauche, mais elles peuvent également être employées pour évaluer le rendement des employés et déduire ou prédire leur rendement futur, de même que leur productivité, leur niveau de stress, de fatigue et d'attention, sans compter leur comportement et leur état affectif². Les employeurs peuvent s'appuyer sur ces déductions et prévisions fondées sur l'IA aux fins de leurs décisions concernant l'évaluation du rendement, la rémunération, les possibilités d'avancement et les congédiements, ce qui peut se répercuter sur le bien-être et les moyens de subsistance des employés. Pourtant, de nombreux exemples bien documentés montrent que les TIA ne sont pas infaillibles et peuvent parfois conduire à des résultats inexacts et discriminatoires qui pourraient être préjudiciables aux Ontariennes et aux Ontariens³, alimentant les préjugés dans le système de santé, la discrimination raciale dans les modèles d'IA qui sont créés⁴, voire la discrimination fondée sur le sexe⁵.

Je crains que l'obligation de transparence prévue dans le projet de loi 149, bien que louable, ne protège pas adéquatement le droit à la vie privée des employés des effets néfastes possibles des TIA. Il ne suffit pas de dire aux employés (actuels ou éventuels) que l'IA est utilisée dans le processus d'embauche. Les employeurs doivent être transparents quant à leur utilisation de l'IA *tout au long de la relation de travail*, jusqu'à la cessation d'emploi. En outre, les employeurs ne devraient pas seulement être transparents quant au fait qu'ils utilisent des TIA : ils devraient aussi être tenus d'expliquer les résultats obtenus et de s'assurer qu'ils utilisent l'IA d'une manière sécuritaire, transparente, responsable et respectueuse de la vie privée et des droits de la personne. Les employés et les demandeurs d'emploi devraient jouir de droits corrélatifs, être en mesure de demander des renseignements sur les résultats ou les décisions des TIA et disposer d'un recours pertinent lorsqu'ils estiment que leurs droits ont été lésés.

En mars 2022, j'ai soulevé des préoccupations semblables au sujet de l'ancien projet de loi 88 (désormais adopté), qui obligeait certains employeurs (comptant au moins 25 employés) à mettre en place et à fournir à leur personnel une politique sur l'utilisation de technologies de surveillance électronique⁶. 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.

² Conscient des préjudices qui pourraient être causés, le Parlement européen a proposé qu'il soit interdit de déduire les émotions d'une personne sur le lieu de travail en vertu de la Législation sur l'intelligence artificielle de l'Union européenne. Voir Parlement européen (2023), Amendement 226 : Proposition de règlement, article 5 – paragraphe 1 – point d quater (nouveau), disponible à : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0236_FR.html.

³ Lors d'une expérience visant à utiliser l'IA pour dépister la septicémie, une équipe médicale a découvert un biais possible montrant que le diagnostic de septicémie nécessitait plus de temps pour les enfants hispaniques que pour les enfants blancs. Source : <https://www.npr.org/sections/health-shots/2023/06/06/1180314219/artificial-intelligence-racial-bias-health-care>

⁴ Joy Buolamwini, Ph. D., chercheuse au Media Lab du MIT, a évalué la précision des systèmes de reconnaissance faciale. Les résultats ont montré un taux d'erreur de seulement 0,8 % pour les hommes à la peau claire et de 34,7 % pour les femmes à la peau foncée, confirmant ainsi les résultats erronés de cette technologie, surtout dans le cas des membres des minorités visibles. Les TIA utilisées pour évaluer l'imagerie faciale dans le contexte de l'emploi peuvent donc donner lieu à des lectures erronées, préjudiciables aux employés concernés. Voir Larry Hardesty (2018), « Study finds gender and skin-type bias in commercial artificial-intelligence systems », *MIT News*, disponible à : <https://news.mit.edu/2018/study-finds-gender-skin-type-bias-artificial-intelligence-systems-0212>.

⁵ L'outil automatisé d'embauche d'Amazon a fait preuve de discrimination envers les femmes. Source : <https://www.aclu.org/news/womens-rights/why-amazons-automated-hiring-tool-discriminated-against>

⁶ CIPVP (2022). « Commentaires sur le projet de loi 88, *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs* », disponible à : <https://www.cipvp.ca/resource/commentaires-sur-le-projet-de-loi-88-loi-de-2022-visant-a-oeuvrer-pour-les-travailleurs/>.

J'exhorte toujours le gouvernement à adopter une approche plus large, plus stratégique et plus complète pour protéger l'ensemble des droits des travailleurs de l'Ontario en matière de protection de la vie privée et pour atténuer les risques importants qui sont associés à l'évolution rapide des technologies numériques adoptées et utilisées sur le lieu de travail, y compris les TIA.

Dans le reste des présentes observations, je traite de **deux recommandations clés** :

- I. Adopter un régime 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 les TIA.
- II. Veiller à ce que l'ensemble du gouvernement de l'Ontario adopte 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.

Une approche plus complète pour protéger la vie privée des Ontariennes et des Ontariens, y compris dans le secteur de l'emploi

Les droits des Ontariennes et des Ontariens en matière de protection de la vie privée seraient mieux protégés si l'exigence de transparence étroite du projet de loi 149, qui ne concerne que la divulgation de l'utilisation des TIA dans le cadre du processus d'embauche, s'inscrivait dans le cadre d'une réforme législative beaucoup plus large. L'Ontario devrait élaborer un régime de protection de la vie privée plus cohérent et plus complet qui comble les lacunes réglementaires importantes en Ontario, y compris dans le secteur de l'emploi, et qui s'applique à l'implantation et à l'utilisation de toutes les technologies numériques, y compris les TIA.

Mesures de base de protection de la vie privée pour le secteur de l'emploi de l'Ontario

Mon bureau a demandé à maintes reprises au gouvernement de l'Ontario de renforcer la protection de la vie privée de tous les Ontariens et Ontariennes en adoptant une loi complète sur la protection de la vie privée. Une telle loi doit au minimum viser à combler les lacunes réglementaires importantes qui existent actuellement, y compris dans le secteur de l'emploi⁷.

Aujourd'hui, seuls les employés relativement peu nombreux qui travaillent pour des entreprises sous réglementation fédérale exploitées en Ontario bénéficient des mesures fondamentales de protection de la vie privée prévues par la loi fédérale⁸. En revanche, les employés de l'Ontario

⁷ Patricia Kosseim (2022), « Article d'opinion : Le projet de loi 88 doit être renforcé pour mieux protéger le droit à la vie privée des travailleurs », disponible à : <https://www.cipvp.ca/newsrelease/article-dopinion-le-projet-de-loi-88-doit-etre-renforce-pour-mieux-protoger-le-droit-a-la-vie-privee-des-travailleurs/>; Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario (2023), « Un organisme de réglementation moderne et efficace : rapport annuel 2022 – avis et consultations stratégiques », disponible à : <https://rapportannuel.cipvp.ca/>.

⁸ Les employés sous réglementation fédérale sont assujettis à la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE). Le projet de loi fédéral C-27, connu également sous le nom de *Loi de 2022 sur la mise en œuvre de la Charte du numérique*, propose de remplacer la LPRPDE par des mesures de protection de la vie privée encore plus rigoureuses et solides, dont certaines concernent l'IA. Ce projet de loi a été

sous réglementation provinciale (qui représentent environ 7,5 millions de travailleurs) ne bénéficient d'aucune protection légale en matière de protection de la vie privée. Contrairement au Québec, à la Colombie-Britannique et à l'Alberta, qui ont pris depuis longtemps les mesures nécessaires pour combler cette lacune constitutionnelle en adoptant des lois provinciales sur la protection de la vie privée afin de protéger leurs employés⁹, l'Ontario, la province la plus grande du Canada, ne l'a pas fait. Compte tenu des préjudices et des risques croissants en matière de sécurité et de vie privée associés à l'émergence rapide sur le lieu de travail des technologies numériques, y compris les outils de surveillance électronique et les TIA, la loi devrait conférer à tous les employés de l'Ontario des droits solides en matière de protection de la vie privée et faire en sorte que personne en Ontario ne soit laissé pour compte.

Pour faire face aux préjudices potentiels liés à l'utilisation croissante des technologies numériques sur le lieu de travail, il ne suffit pas d'apporter des modifications périodiques à la LNE, que ce soit par le biais du projet de loi 149 ou du projet de loi 88 qui l'a précédé. Un régime de protection de la vie privée plus complet, ancré dans une approche axée sur les droits de la personne, s'impose pour intégrer les droits des employés en matière de protection de la vie privée dans un ensemble cohérent de droits et d'obligations. À la base, un régime de protection de la vie privée ferait en sorte que les employeurs pourraient recourir aux technologies émergentes uniquement à des fins raisonnables et appropriées. Il assurerait une gouvernance et un contrôle efficaces pour que les employeurs soient tenus responsables de l'utilisation qu'ils font de ces technologies, ainsi que de toute décision en matière d'emploi fondée sur leurs résultats.

Une approche plus complète visant à protéger la vie privée limiterait également la collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels aux seules informations nécessaires à la gestion de la relation de travail, et exigerait que leur exactitude soit raisonnablement assurée à cette fin. Une telle approche irait bien au-delà de l'exigence de transparence minimale du projet de loi 149 et obligerait les employeurs à prendre des mesures raisonnables pour protéger les renseignements qu'ils détiennent de l'accès et de la divulgation non autorisés, ainsi que de leur élimination ou de leur destruction non autorisée ou involontaire. Elle conférerait aux employés le droit d'être informés de l'utilisation des TIA, celui d'accéder à leurs propres renseignements personnels et de les rectifier et, dans certains cas, celui de s'opposer raisonnablement à l'utilisation des TIA qui les concernent.

Il est important de souligner qu'un régime plus complet permettrait aux candidats ou employés de confronter un employeur lorsqu'ils jugent que leur droit à la vie privée a été violé, et leur donnerait des moyens de recours pertinents pour obtenir réparation.

Balises supplémentaires pour encadrer l'utilisation des TIA

L'adoption accélérée de l'intelligence artificielle suscite des inquiétudes sérieuses dans tous les secteurs, en particulier (mais pas exclusivement) dans le secteur de l'emploi. Conscient de cette situation, le gouvernement fédéral a classé les TIA destinées à prendre des décisions, à

adopté en deuxième lecture à la Chambre des communes et, en date du 6 février 2024, était à l'étude devant le Comité permanent de l'industrie et de la technologie.

⁹ Les lois sur la protection de la vie privée s'appliquant au secteur privé en Alberta et en Colombie-Britannique (toutes les deux appelées *Personal Information Protection Act*) sont entrées en vigueur en janvier 2004, alors que la loi québécoise (la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*) est en vigueur depuis 1994. Sources : <https://oipc.ab.ca/legislation/pipa/>; <https://www.oipc.bc.ca/about/legislation/>; <https://www.cai.gouv.qc.ca/la-loi-sur-le-privé-a-30-ans/>

formuler des recommandations ou à faire des prédictions à des fins liées à l'emploi dans sa catégorie des TIA « à incidence élevée » nécessitant une gouvernance et une surveillance réglementaire renforcées¹⁰. D'autres territoires de compétence dans le monde ont également réglementé certaines utilisations à incidence élevée ou à risque élevé des TIA, y compris dans le secteur de l'emploi^{11 12}.

Je recommande que des dispositions précises concernant l'utilisation des TIA soient intégrées dans le cadre d'une réforme plus globale de la législation sur la protection de la vie privée (décrite plus haut). Cela pourrait se traduire par l'adoption d'une approche reconnaissant la nécessité de concevoir des technologies sécuritaires, responsables et transparentes, respectueuses de la vie privée et des droits de la personne, selon une approche fondée sur les risques semblable à celle que d'autres territoires de compétence ont adoptée.

De concert avec la Commission ontarienne des droits de la personne¹³, mes collègues fédéral, provinciaux et territoriaux¹⁴ et mes homologues internationaux¹⁵, j'ai plaidé pour que l'élaboration, l'adoption et l'utilisation des technologies de l'IA, y compris dans le contexte de l'emploi, soient rigoureusement encadrées¹⁶. Il faut élaborer des règles solides et contraignantes, et les appliquer efficacement, en réponse aux utilisations actuelles et émergentes des TIA afin que la population de l'Ontario puisse profiter des avantages et des possibilités associés à ces technologies, tout en évitant leurs préjudices éventuels.

¹⁰ « Les systèmes de présélection qui ont une incidence sur l'accès aux services ou à l'emploi : Ces systèmes d'IA sont destinés à prendre des décisions, à formuler des recommandations ou des prédictions à des fins d'accès à des services, tels que le crédit ou l'emploi. Ils ont le potentiel de produire des résultats discriminatoires, en particulier pour les femmes et les groupes historiquement marginalisés. » Source : <https://ised-isde.canada.ca/site/innover-meilleur-canada/fr/loi-intelligence-artificielle-donnees-liad-document-complementaire#s6>

¹¹ Dans l'Union européenne, la Loi sur l'IA de l'UE considère que les systèmes d'IA utilisés pour l'emploi, la gestion des travailleurs et l'accès au travail indépendant sont à risque élevé, et peuvent avoir un impact négatif sur la sécurité ou les droits fondamentaux. Source : <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/headlines/society/20230601STO93804/loi-sur-l-ia-de-l-ue-premiere-reglementation-de-l-intelligence-artificielle?Channel=Partner&Channel=Partner>.

¹² En Californie, la California Privacy Protection Agency a proposé des règlements sur la technologie de prise de décision automatisée dans le secteur de l'emploi. Source : <https://cpa.ca.gov/announcements/2023/20231127.html>

¹³ CIPVP et CODP (2023), « Déclaration commune du Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario et de la Commission ontarienne des droits de la personne sur l'utilisation des technologies de l'intelligence artificielle », disponible à : <https://www.cipvp.ca/newsrelease/declaration-commune-du-commissaire-a-l-information-et-a-la-protection-de-la-vie-privée-de-lontario-et-de-la-commission-ontarienne-des-droits-de-la-personne-sur-l'utilisation-d/>.

¹⁴ Commissaires fédéral, provinciaux et territoriaux à la protection de la vie privée (2023), « Principes pour des technologies de l'intelligence artificielle (IA) générative responsables, dignes de confiance et respectueuses de la vie privée », disponible à : https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privée/technologie/intelligence-artificielle/gd_principes_ia/.

¹⁵ CIPVP (coparrain) et coll. (2023), « Resolution on Generative AI Systems », Assemblée mondiale pour la protection de la vie privée, disponible à : <https://globalprivacyassembly.org/wp-content/uploads/2023/10/5.-Resolution-on-Generative-AI-Systems-101023.pdf>; CIPVP (coparrain) et coll. (2020), « Résolution sur la responsabilisation dans le développement et l'utilisation de l'intelligence artificielle », Assemblée mondiale pour la protection de la vie privée, disponible à : <https://globalprivacyassembly.org/wp-content/uploads/2021/01/GPA-Resolution-on-Accountability-in-the-Development-and-Use-of-AI-FR.pdf>.

¹⁶ 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>; 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/.

Bon nombre des balises que nous recommandons s'appuient sur les droits fondamentaux et mesures de protection compris dans un régime moderne de protection des données que nous venons de décrire, et les rehaussent. Cependant, les TIA suscitent des préoccupations nouvelles et des risques plus importants. La *Loi sur l'intelligence artificielle et les données* que le gouvernement fédéral a proposée, et le projet de règlement à venir du gouvernement du Québec sur la réglementation de l'IA¹⁷, reconnaissent que les TIA posent des risques éventuels pour la vie privée et la sécurité des particuliers, et qu'elles peuvent parfois porter atteinte aux droits de la personne, délibérément ou non.

Pour protéger la population ontarienne des préjudices possibles des TIA, il y a lieu d'intégrer dans un cadre légal complet de la protection de la vie privée un certain nombre de balises supplémentaires, dont les suivantes :

- restrictions concernant les données utilisées pour entraîner, mettre au point ou élaborer les TIA afin de garantir la légalité de leur provenance (p. ex., des sources accessibles au public) et d'atténuer tout biais préjudiciable éventuel;
- exigences accrues en matière d'exactitude et de validité des renseignements et des déductions résultant des TIA, y compris la nécessité d'une surveillance, d'une intervention et d'un suivi humains;
- possibilité de revenir au contrôle humain lorsque les TIA affichent des comportements indésirables ou inattendus, ou en cas de manipulations malveillantes des technologies;
- protection des intérêts des groupes et des communautés en matière de vie privée et non seulement des droits individuels en la matière;
- mesures de gouvernance supplémentaires relatives à l'utilisation de données dépersonnalisées;
- exigences de transparence renforcées concernant l'utilisation des TIA, en particulier dans le cas de l'IA générative, et fourniture de renseignements pertinents au public, aux personnes et groupes concernés ainsi qu'aux organismes de réglementation, afin qu'ils comprennent comment ces TIA ont été élaborées, comment elles fonctionnent et comment elles sont utilisées et surveillées;
- droit des particuliers de recevoir une explication sur la manière dont des décisions automatisées ont été prises à leur sujet et sur le fondement de ces décisions, et de pouvoir les contester;
- droits d'accès et de rectification renforcés pour les particuliers, afin d'y assujettir également les renseignements consignés pour eux ou générés à leur sujet;
- évaluations de l'incidence algorithmique en plus des évaluations de l'incidence sur la vie privée, en accordant une attention particulière à l'incidence sur les personnes et les groupes vulnérables et historiquement défavorisés;
- évaluation et vérification continues afin de garantir la sécurité et la protection de la vie privée au fur et à mesure de l'évolution des TIA;
- interdiction claire de certaines utilisations et applications de l'IA qui peuvent avoir des effets très néfastes sur des particuliers et des groupes.

L'application de ces balises pourrait nécessiter une collaboration plus étroite entre les organismes de réglementation, lesquels seraient autorisés à se communiquer des

¹⁷ *The Gazette* (2023), « Quebec seeks to legislate AI, tasks non-profit council to provide input », disponible à : <https://montrealgazette.com/business/local-business/quebec-announces-21-million-in-funding-for-mila-ai-institute>.

renseignements afin de régler avec plus de cohérence et d'efficacité des domaines qui se chevauchent, tout en évitant les doubles emplois inutiles. Cela comprend l'échange de renseignements entre le CIPVP et d'autres groupes de surveillance et organismes de réglementation provinciaux tels que la CODP, ainsi qu'entre le CIPVP et ses homologues fédéraux, provinciaux et territoriaux.

Définition uniforme d'« intelligence artificielle »

Il semble que le gouvernement de l'Ontario propose, pour la première fois, de définir légalement le terme « intelligence artificielle » dans un règlement pris en application de ce projet de loi. Il élabore également un cadre pour la fiabilité de l'intelligence artificielle¹⁸ qui s'appliquerait à l'implantation et à l'utilisation des TIA dans l'ensemble du gouvernement provincial.

Afin d'établir un régime de gouvernance cohérent pour le développement et l'utilisation des TIA dans la province, je recommande que toute définition associée à l'intelligence artificielle soit claire, complète et cohérente dans ces textes législatifs, ainsi que dans toutes les autres initiatives législatives et les politiques relatives à la gouvernance des TIA. Je recommande également que toute définition de l'intelligence artificielle soit harmonisée, dans la mesure du possible, avec les propositions législatives fédérales et internationales afin de faciliter le développement et l'implantation des TIA dans tous les secteurs et au-delà des frontières.

Étant donné l'importance de cette définition, je recommande en outre au gouvernement de procéder à une vaste consultation à ce sujet en sollicitant activement les diverses parties intéressées, en particulier les personnes ou groupes marginalisés qui font l'objet de préjugés et de discrimination.

L'adoption d'une définition rigoureuse et uniforme de l'intelligence artificielle permettra à la population ontarienne, aux organisations ontariennes qui utilisent les technologies de l'IA et aux personnes qui interagissent avec le gouvernement de l'Ontario de partager la même conception de ce qui constitue l'intelligence artificielle dans notre province. Elles n'auraient donc pas à composer avec des définitions multiples de ce terme variant selon le ministère, le programme ou les exigences des règlements.

Conclusion

Il ressort clairement des présentes observations que la réforme globale de la loi sur la protection de la vie privée que je recommande va bien au-delà des éventuels ajustements ou retouches que le projet de loi 149 propose d'apporter au paragraphe 8.4 (1) de la LNE. Bien que l'obligation imposée aux employeurs de divulguer publiquement qu'ils utilisent l'IA dans le processus d'embauche soit un pas dans la bonne direction, cette disposition ne protégera pas à elle seule les travailleurs de l'Ontario de l'utilisation des technologies de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail.

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 que représentent les applications dangereuses ou injustes des TIA sur le lieu de travail. Je pense que ces balises seraient également avantageuses pour les employeurs. Sans elles, ces derniers ne sauront pas comment implanter les TIA de manière responsable afin d'en récolter les fruits de manière

¹⁸ Gouvernement de l'Ontario (2023), « Cadre ontarien pour la fiabilité de l'intelligence artificielle », mis à jour le 8 janvier 2024. Disponible à : <https://www.ontario.ca/fr/page/cadre-ontarien-pour-la-fiabilite-de-lintelligence-artificielle>.

sécuritaire, respectueuse de la vie privée et des droits de la personne, responsable et transparente. Loin d'alourdir le fardeau réglementaire et de freiner le progrès économique, des balises claires peuvent apporter aux employeurs la certitude dont ils ont besoin pour dissiper leurs réticences et leur permettre d'innover en toute confiance.

À notre époque de technologies numériques telles que les outils de surveillance électronique ou les TIA, les droits en matière de protection de la vie privée doivent être plus fermement ancrés dans un régime de protection de la vie privée plus complet et plus cohérent dont les travailleurs de l'Ontario – et, en fait, tous les Ontariens et Ontariennes – ont besoin et qu'ils méritent. 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.

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

Je vous remercie d'avoir pris connaissance de mes observations sur le projet de loi 149 et je me ferai un plaisir de me présenter devant votre comité pour répondre à toutes les questions éventuelles de ses membres.

Veillez agréer 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

c. c. L'hon. David Piccini, Ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences