

Intelligence artificielle et gestion des ressources humaines

Enjeux juridiques et pièges à éviter

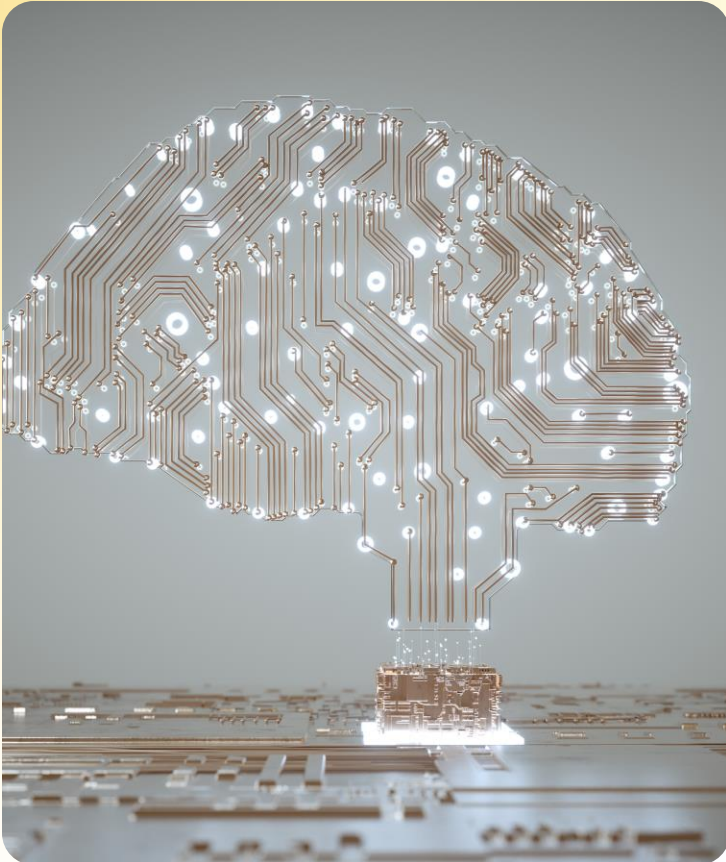
Me Robert E. Boyd, CRIA

Me Isabelle Duclos



CAIN LAMARRE

Une révolution en marche – pour les travailleurs



46 % des travailleurs canadiens utilisent l'intelligence artificielle générative (IA) dans le cadre de leur travail.

24 % affirment avoir saisi des données confidentielles dans des plateformes publiques d'IA générative (par exemple sur les ressources humaines ou les affaires).

51 % affirment que leur employeur encourage l'utilisation de l'IA.

37 % ignorent si leur employeur a mis en place des mesures de contrôle à l'égard de l'utilisation de l'IA.

Source: L'utilisation de l'IA en hausse, mais pose des risques - KPMG Canada

Une révolution en marche – pour les employeurs



66 % des PME canadiennes utilisent au moins un outil d'IA (27 % sans le savoir).

Selon une récente étude américaine, **26 %** des employeurs intègrent l'IA au processus de recrutement (14,7% en 2024, 4,9% en 2023).

À peine **26 %** des employeurs ont mis en place des programmes de formation en cette matière, et **13 %** ont une stratégie d'IA.

[L'IA, un incontournable pour les entreprises canadiennes](#), BDC

[L'intelligence artificielle générative améliore-t-elle la productivité des entreprises?](#) | Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie

Table des matières

Section 1	Droits fondamentaux et protection des renseignements personnels : un rappel
Section 2	Risques juridiques de l'IA – Recrutement et embauche
Section 3	Risques juridiques de l'IA – Surveillance et évaluation du rendement en cours d'emploi
Section 4	Conseils pratiques

Section 1 – Intelligence artificielle en emploi – Risques juridiques

Cadre juridique

Droits fondamentaux

Droit au respect de la vie privée

- Employé a droit à la protection de sa vie privée même au travail
- Expectative raisonnable de respect de la vie privée au travail variera selon les circonstances

Discrimination en emploi

- Protection contre toute forme de distinction, exclusion, préférence fondée sur un motif interdit (sauf exigence de l'emploi)
- Motifs interdits : race, couleur, sexe, l'identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap

Conditions de travail justes et raisonnables

- Toute personne qui travaille a droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique

Droits fondamentaux – Vie privée

Un test de nécessité et proportionnalité

- La mesure est-elle nécessaire pour répondre à un besoin précis ?
- Est-elle susceptible d'être efficace pour répondre à ce besoin ?
- L'atteinte à la vie privée est-elle proportionnelle à l'avantage obtenu vs atteinte aux droits du travailleur ?
- Existe-t-il un moyen d'arriver au même but tout en réduisant l'atteinte à la vie privée ?

Protection des renseignements personnels

Nécessité

- Cueillette des renseignements personnels sur candidat ou employé ne doit recueillir que les renseignements nécessaires aux fins déterminées avant la collecte
- Ces renseignements doivent être recueillis par des moyens licites
- Même avec le consentement, les renseignements personnels doivent être nécessaires aux fins déterminées

Transparence

- Usage d'une technologie permettant d'identifier, localiser ou effectuer un profilage d'une personne doit, au préalable, informer : 1) du recours à une telle technologie; 2) des moyens offerts pour activer les fonctions permettant d'identifier, de localiser ou d'effectuer un profilage
- Profilage: collecte et utilisation de renseignements personnels afin d'évaluer certaines caractéristiques d'une personne physique, notamment à des fins d'analyse du rendement au travail

Consentement à la collecte et l'utilisation

- Consentement doit être manifeste, libre, éclairé et être donné à des fins spécifiques
- Consentement ne vaut que pour la durée nécessaire à la réalisation des fins auxquelles il a été demandé
- Consentement doit être express pour renseignements sensibles (notamment médicaux, biométriques)

Protection des renseignements personnels

Évaluation des facteurs relatifs à la vie privée

- Toute personne qui exploite une entreprise doit procéder à une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée de tout projet d'acquisition, de développement et de refonte de système d'information ou de prestation électronique de services impliquant la collecte, l'utilisation, la communication, la conservation ou la destruction de renseignements personnels

Section 2 – Intelligence artificielle en emploi – Risques juridiques

Recrutement et embauche

Recrutement et embauche

Applications de l'IA

- Tri des CV
- Robots conversationnels (chatbots) pour pré-sélection et planification des entretiens
- Évaluation du candidat à partir de données en ligne et du profil « type » – IA prédictive
- IA émotionnelle – captation vidéo et analyse des émotions pendant l'entrevue

Avantages

- Gains d'efficacité en automatisant tâches chronophages
- Promesse d'une plus grande objectivité dans l'analyse des candidatures

Risques juridiques et réputationnels

- Exclusions discriminatoires liées à des algorithmes comportant des biais
- Collecte de renseignements personnels non nécessaires et sans consentement
- Atteinte disproportionnée à la vie privée
- Recours fondés sur les droits de la personne et pratiques interdites

Recrutement et embauche

Mobley v. Workday (Californie, 2025)

- Solution de Workday appliquant l'IA pour la pré-sélection de candidats
- Recours collectif entrepris par un groupe de candidats alléguant que des biais discriminatoires dans les algorithmes auraient pour effet d'exclure de façon disproportionnée les candidats âgés de plus de 40 ans



Cette photo

CC BY-NC-ND

Section 3 – Intelligence artificielle en emploi – Risques juridiques

Surveillance et évaluation du rendement

Surveillance et évaluation du rendement

Applications de l'IA

- Évaluation et contrôle de la performance en temps réel (ex. : Amazon)
- Surveillance GPS
- Surveillance vidéo avec alertes lors de comportements à risque
- IA émotionnelle – captation vidéo et analyse des émotions en temps réel

Avantages

- Gains d'efficacité
- Prévention des pertes
- Gestion des invalidités (identifier les signes avant-coureurs d'une absence)
- Prévention en santé sécurité

Risques juridiques et réputationnels

- Collecte de renseignements personnels non nécessaires et sans consentement
- Atteinte disproportionnée à la vie privée
- Recours fondés sur les droits de la personne et pratiques interdites
- Recours pour surveillance excessive et conditions de travail injustes et déraisonnables (Charte)

Surveillance et évaluation du rendement

Crane Supply : Décision de la Commission d'accès à l'information, 20 mai 2025

Faits

- Entreprise de transport utilisant un système de vidéosurveillance bidirectionnel avec détection d'évènements dans ses véhicules de livraison
- Système enregistre l'intérieur et l'extérieur des véhicules dès leur démarrage et jusqu'à 20 minutes après l'arrêt du moteur
- Fonctionnalités d'intelligence artificielle détectent certains évènements et envoient des rapports quotidiens à des gestionnaires de l'Entreprise
- Les évènements comprennent : usage d'un téléphone mobile, non-port de la ceinture de sécurité, ouverture du boîtier, obstruction de la caméra ou son débranchement, fait de fumer dans la cabine, collisions ou secousses inhabituelles, talonnage, moteur tournant au ralenti plus de 15 minutes, dépassement de la limite de vitesse de plus de 20 km/h

Surveillance et évaluation du rendement

Crane Supply : Décision de la Commission d'accès à l'information, 20 mai 2025

Questions

- La collecte des renseignements personnels est-elle nécessaire à l'atteinte d'objectifs prédéterminés ?
- Ces objectifs sont-ils légitimes, importants et réels ?
- L'atteinte à la vie privée qui résulte de cette collecte doit être proportionnelle à ces objectifs ?

Surveillance et évaluation du rendement

Crane Supply : Décision de la Commission d'accès à l'information, 20 mai 2025

Objectifs légitimes, importants et réels

Les objectifs invoqués par l'Entreprise pour justifier le recours au système sont les suivants :

- Assurer la sécurité des personnes et des biens ;
- Prévenir et détecter les infractions au Code de la sécurité routière ;
- Assurer sa défense ou celle de ses chauffeurs en cas de litiges ;
- Faciliter les enquêtes en cas d'incidents ou d'accidents ;
- Perfectionner la formation de ses chauffeurs.

Décision : Les objectifs sont réels en raison du caractère intrinsèquement dangereux des véhicules, y compris les « pick-up », et des données fournies sur les accidents et incidents survenus dans des conditions propices à des dommages importants.

Surveillance et évaluation du rendement

Crane Supply : Décision de la Commission d'accès à l'information, 20 mai 2025

Atteinte minimale à la vie privée ?

La CAI conclut que l'atteinte à la vie privée n'est pas minimisée. Elle ordonne à l'Entreprise :

- De limiter la collecte des images de l'intérieur à quelques secondes avant et après la survenance d'un incident déterminé, ou sinon de cesser cette collecte ;
- De cesser la captation des images de l'intérieur des véhicules après l'arrêt du moteur ;
- De détruire les séquences excédant les images liées à un accident ou incident important ;
- Et recommande de modifier la politique sur les caméras pour restreindre l'accès aux images et leur utilisation uniquement en cas d'accident ou incident important.

Section 4 – Intelligence artificielle en emploi – Risques juridiques

Conseils pratiques

Conseils pratiques

- Déterminer si des objectifs légitimes et importants justifient l'usage de l'IA ;
- Évaluer les facteurs relatifs à la vie privée avant l'implantation ;
- Analyser l'impact algorithmique et l'existence de biais ;
- Explorer toutes les mesures possibles pour réduire l'atteinte à la vie privée ;
- Faire preuve de transparence avec les candidats et employés sur l'utilisation de l'IA ;
- Adopter une politique relative à l'usage de l'IA qui s'harmonise avec les obligations légales et la culture de l'entreprise ;
- Former les employés et gestionnaires en matière de IA.

