L’intégration de l’IA en milieu de travail : les récents développements

26 juin 2026

Auteurs

Eric Lavallée

Associé, Agent de marques de commerce Associé, et Avocat

Marie-Laurence Poulin

Stagiaire

L’intelligence artificielle (l’« IA ») n’est plus une promesse, mais une réalité d’affaires : elle est devenue un outil de gestion et de production au quotidien. Des solutions d’IA générative et d’analytique se sont imposées dans les entreprises pour rédiger, trier, décider, surveiller, évaluer…, et souvent, sans réflexion structurée préalable.

Pour les employeurs, le défi est double : saisir rapidement les gains de productivité, tout en évitant que l’IA ne devienne une source de risque juridique, réputationnel ou opérationnel. Les cas d’usage se multiplient (assistance rédactionnelle, aide à la décision, analyse du rendement, surveillance numérique, prédiction d’incidents ou d’accidents) et, avec eux, les questions qui intéressent autant les dirigeants que les médias, notamment : qui doit être tenu responsable lorsque l’outil se trompe, quelles données sont utilisées, et jusqu’où peut-on aller dans le suivi des salariés?

Bien encadrée, l’IA peut soutenir l’innovation, accélérer sa mise en œuvre, et contribuer au bien-être ainsi qu’à la santé et à la sécurité au travail. Au Québec, ces avantages prennent un relief particulier dans un contexte de vieillissement de la population, de rareté de la main-d’œuvre et de pression accrue sur la productivité, qui appelle des solutions favorisant la croissance et la compétitivité.

L’intégration de systèmes d’IA en milieu de travail soulève des enjeux réels et multidimensionnels, notammen : la protection des renseignements personnels et la confidentialité, la responsabilité et l’imputabilité en cas d’erreur ou de défaillance, ainsi que les impacts possibles sur la charge de travail et le climat de travail.

Conscient des effets de la transformation numérique et de l’IA sur les milieux de travail, le ministre du Travail a lancé un processus consultatif afin d’évaluer si les lois et règlements actuels permettaient d’accompagner adéquatement ces évolutions. En octobre 2025, il a mandaté le Comité consultatif du travail et de la main-d’œuvre (le « **CCTM** ») pour poursuivre la réflexion afin de

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

dégager une vision commune concernant :

> « Les mécanismes de concertation appropriés à la réalité du recours à l'IA dans les milieux de travail;
> Les principes éthiques, de gouvernance et de transparence dans la prise de décisions en matière de ressources humaines;
> La prévention des risques émergents en matière de santé et sécurité au travail. »[1]

Avis du CCTM : Recommandations

L'*Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l'implantation et l'usage des systèmes d'intelligence artificielle en milieux de travail au Québec* (l'« **Avis du CCTM** ») a été rendu public le 29 avril 2026. Les recommandations qu'il renferme quant à l'implantation et à l'usage des systèmes d'IA en milieu de travail au Québec incluent notamment :

> L'application du cadre juridique actuel en droit du travail et de l'emploi au Québec;
> La préservation du rôle essentiel et de la responsabilité du jugement humain dans les décisions automatisées;
> L'application des lois sur la protection des renseignements personnels[2] lors de la conception, l'implantation et l'utilisation des systèmes d'IA, et la priorisation des approches limitant le recours à la surveillance électronique;
> La mise de l'avant d'un processus d'impact algorithmique, lequel devrait impliquer les employés, prenant en compte l'impact des décisions automatisées sur les droits fondamentaux et la vie privée;
> Le soutien de la formation continue et de la mobilité des personnes salariées par les entreprises;
> L'encadrement des algorithmes par de saines pratiques de gouvernance favorisant la transparence et l'explicabilité des décisions algorithmiques;
> L'importance d'accorder une vigilance particulière quant aux biais discriminatoires.

Le CCTM adresse également des recommandations à la Commission d'accès à l'information, notamment afin que le guide de rédaction des politiques de confidentialité soit mis à jour pour y intégrer la divulgation de l'utilisation de l'IA et des technologies de surveillance, et pour inciter les employeurs à informer les personnes salariées de l'intention de recourir à une décision partiellement ou entièrement automatisée.

Enfin, le CCTM recommande dans son Avis que le ministère du Travail produise, en collaboration avec le CCTM, un guide d'accompagnement visant à soutenir une implantation de l'IA responsable, conforme et socialement acceptable.

Guide du ministre du Travail : 5 principes

Dans la foulée de ces recommandations contenues dans l'Avis du CCTM, le ministre du Travail a rendu disponible un guide intitulé *L'intelligence artificielle au travail : Guide d'accompagnement pour une intégration responsable* (le « **Guide** ») le 12 juin dernier.

Le Guide vise à favoriser une intégration de l'IA en milieu de travail qui est responsable, humaine et concertée. Il propose ainsi cinq (5) grands principes destinés à structurer la réflexion et à sensibiliser les organisations aux principaux enjeux, à savoir :

1. Le respect des droits et libertés en milieu de travail;
2. La protection de la vie privée et la gouvernance des données;
3. La gouvernance, la participation et le dialogue social;
4. La surveillance humaine et la transparence;
5. Le développement durable et le bien-être.

Pour chacun de ces principes, le Guide présente des exemples d'usages de l'IA en milieu de travail, met en lumière les avantages et défis associés, et propose des actions concrètes afin d'encadrer l'intégration et l'utilisation de l'IA de manière responsable.

Le Guide se veut un outil pratique évolutif que les organisations et les acteurs du monde du travail sont invités à contextualiser et à adapter selon leur réalité.

Vers une IA accessible et encadrée

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

En somme, l’intégration de l’IA en milieu de travail offre des possibilités concrètes d’amélioration, tout en soulevant des enjeux importants qui requièrent un encadrement rigoureux. Dans cette perspective, le Guide vise non seulement à soutenir une adoption de l’IA respectueuse des droits, des personnes et des réalités du travail, mais aussi à outiller les différents acteurs afin de favoriser l’intégration et l’utilisation de l’IA dans les milieux de travail.

Plusieurs beaux défis sont donc à prévoir dans les années à venir. Lavery compte plusieurs spécialistes bien outillés pour vous accompagner à y faire face. N’hésitez pas à contacter l’un d’entre eux.

---

1. Comité consultatif du travail et de la main-d’œuvre, *Avis du CCTM concernant les enjeux entourant l’implantation et l’usage des systèmes d’intelligence artificielle en milieux de travail au Québec*, en ligne : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail/documents/CCTM/Avis_CCTM_Intelligence_Artificielle.pdf, 9 avril 2026, p. 6.
2. *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ c. P-39.1 ; *Loi sur l’accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ c. A-2.1.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.