

# Cartographie de l'IA au travail : présence, usages et enjeux

Résultats d'une grande enquête dans  
les milieux syndiqués québécois



#### AUTRICE ET AUTEURS :

Xavier Parent Rocheleau  
Vincent Pasquier  
Julie (M.É) Garneau  
Christophe De Broux  
Jonathan Michaud

## Autrices et auteurs

### Équipe de recherche

Xavier Parent-Rochelleau, professeur agrégé, HEC Montréal

Vincent Pasquier, professeur agrégé, HEC Montréal

Julie (M.É) Garneau, professeure agrégée, Université du Québec en Outaouais (UQO)

Christophe De Broux, doctorant, HEC Montréal

Jonathan Michaud, chercheur, Université de Montréal

## Partenaires syndicaux

- Alliance du personnel professionnel et technique en soins de santé et services sociaux (APTS)
- Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
- Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)
- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP Québec)
- Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)
- Syndicat des Métallos
- Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)
- Teamsters Canada
- Unifor Québec



## Remerciements

Nous tenons à remercier l'Obvia pour le financement qui a rendu possible cette étude ainsi que pour son soutien à toutes ces étapes. Nous exprimons également notre reconnaissance envers nos partenaires pour leur participation active et leur contribution tout au long de la démarche de recherche. Enfin, nous remercions chaleureusement l'ensemble des membres de l'équipe qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de cette étude et de ce rapport.

Nous remercions chaleureusement (en ordre alphabétique) Gabriel Arruda, Pierre-André Audet Bédard, Virgile Beaudoin, Nathalie Blais, Omar Burgan, Sara Caron-Guay, Antoine Casgrain, Christian Constantin, Nicolas Couture, Samuel Cossette, Philippe Daneau, Isaïe Dubois, Roch Drapeau, Lucie Enel, Jean-François Landry, Julie Marquis, Renaud Plante, Marie-Eve Pinard, Étienne Richer, Francis Rondeau, Annie Séguin, et Julio Tozzi, représentant(e)s des syndicats siégeant au comité CRIART, pour leur grande participation et implication depuis le début de ce projet.

Produit avec le soutien financier du Fonds de recherche du Québec



ISBN : 978-2-925581-37-6  
DOI : 10.61737/HMZ08746

Pour citer ce document : Parent-Rochelleau, X., Pasquier, V., Garneau, J.M.É., De Broux, C et Michaud, J. (2026). *Cartographie de l'IA au travail : présence, usages et enjeux - Résultats d'une grande enquête dans les milieux syndiqués québécois*. Obvia.  
<https://doi.org/10.61737/HMZ08746>

# Table des matières

<b>Résumé exécutif</b>	<b>4</b>
<b>Liste des figures</b>	<b>6</b>
<b>Introduction</b>	<b>8</b>
<b>1. Qui travaille avec l'IA ?</b>	<b>10</b>
1.1 Utilisation personnelle de l'IA	13
1.2 Exposition à la gestion algorithmique	14
1.3 Utilisation organisationnelle de l'IA	17
1.4 Exposition générale à l'IA	18
<b>2. Comment le travail et la qualité du travail sont-ils affectés ?</b>	<b>20</b>
2.1 Productivité	22
2.2 Charge de travail	23
2.3 Stress	24
2.4 Autonomie dans l'usage de l'IA	26
2.5 Complémentarité avec l'IA	29
2.6 Insécurité d'emploi	30
<b>3. Comment le déploiement de l'IA est-il perçu ?</b>	<b>33</b>
3.1 Responsabilité professionnelle	35
3.2 Littératie et formation	35
3.3 Gouvernance participative	38
3.4 Action syndicale	40
3.5 Encadrement organisationnel de l'IA	42
3.6 Confiance	44
<b>Recommandations</b>	<b>46</b>
<b>Conclusion</b>	<b>50</b>
<b>Annexe méthodologique</b>	<b>51</b>

# Résumé exécutif

L'intelligence artificielle (IA) et ses répercussions sur le monde du travail sont l'objet de toutes les discussions et spéculations. Très peu de données existent toutefois au Québec sur les perceptions et expériences des travailleurs et des travailleuses quant à leur utilisation et leur exposition à différentes formes d'IA. L'objectif de ce rapport est de présenter les résultats et les conclusions d'une étude menée auprès de 4 595 personnes syndiquées. Cette étude, réalisée en 2025 par un groupe de chercheurs universitaires et d'organisations syndicales, vise à cartographier la présence de l'IA dans les milieux de travail (partie 1), à observer la façon dont elle transforme le travail (partie 2) et à rendre compte de la manière dont elle est déployée (partie 3). Sept grands constats se dégagent de nos données.

## → L'usage individuel de l'IA surpasse largement son déploiement organisationnel

- Tandis que l'adoption de l'IA dans les processus organisationnels est plutôt timide, près de 60 % des personnes répondantes utilisent régulièrement ou occasionnellement l'IA au travail. L'intelligence artificielle générative est de loin la forme d'IA la plus utilisée, les autres formes se faisant plus rares. La majorité dit utiliser l'IA pour des tâches relativement mineures.
- Une proportion plus faible se dit exposée à l'IA au travail de façon générale (41 %) ou à la gestion algorithmique du personnel (24 %).

## → L'IA fait des perdants et des gagnants

- Les professionnels et les diplômés universitaires sont pour le moment les principaux gagnants de l'IA. Ils sont nombreux à se dire plus autonomes dans leur utilisation, à éprouver un gain de productivité et à participer aux décisions. En comparaison à d'autres catégories d'emplois, ils craignent moins de perdre leur emploi aux mains de l'IA.
- Les avantages sont moins nets pour le personnel technique, industriel ou des services, qui se voit davantage imposer l'IA, est davantage soumis à la gestion algorithmique, participe moins aux décisions et vit davantage d'insécurité d'emploi liée à l'IA.
- Les jeunes sont globalement plus à l'aise avec les changements liés à l'introduction de l'IA. Utilisateurs plus intensifs, les jeunes craignent moins de perdre leur emploi au profit de l'IA. Les jeunes sont également moins nombreux à percevoir son usage comme une obligation. Enfin, bien que moins expérimentés, les jeunes pensent être davantage en mesure d'évaluer la qualité des résultats produits par l'IA. Ce faisant, ils s'estiment plus responsables en cas d'erreur de la technologie.
- L'effet de l'IA sur la charge de travail est inégal selon les secteurs d'activité. Par exemple, les travailleurs de l'éducation supérieure et de la recherche perçoivent un alourdissement, alors que c'est l'inverse pour l'éducation primaire et secondaire.

## → Un sentiment inégal de sécurité d'emploi

- La majorité des personnes répondantes affirme que l'IA n'est pas pleinement substituable à leurs tâches. En ce sens, la plupart des répondants ne craignent pas pour leur emploi à cause de l'IA.
- Bien que minoritaire, cette crainte est toutefois bien réelle pour près d'une personne sur cinq et elle est plus vive pour certaines catégories d'emplois (services, télécommunications/culture), ainsi que chez les personnes détenant un diplôme secondaire ou collégial (en comparaison aux diplômés de l'université).

## → Une faible capacitation des travailleurs

- L'offre de formation sur l'IA par les organisations est soit inexistante, soit inconnue pour la grande majorité des répondants, tous secteurs confondus. Plus de 60 % estiment avoir une littératie de l'IA faible ou moyenne.
- Jusqu'à 36 % des répondants de certaines catégories ne sont pas en mesure d'évaluer la qualité des contenus produits par l'IA. Pourtant, ils sont 70 % à affirmer être responsables en cas d'erreur de l'IA.

## → Une gouvernance peu transparente, peu participative et en mal d'encadrement

- Une majorité de travailleurs ignorent si l'IA est utilisée pour gérer leur travail et à quelles conditions elle est utilisée.
- Le déploiement de l'IA n'est globalement ni transparent ni participatif, les employé(e)s n'étant que faiblement informés et consultés à ce sujet.
- Seuls 15 % des employés ont une confiance totale en l'IA. Ils sont également 38 % à avoir peu confiance en leur employeur en matière d'IA.
- L'encadrement de l'IA par les organisations demeure peu présent ou largement inconnu des employé(e)s.

## → Une action syndicale timide, mais prometteuse

- Seule une personne sondée sur cinq affirme que son syndicat fait partie des décisions entourant l'IA.
- Néanmoins, lorsque les syndicats s'en emparent, la gouvernance de l'IA s'en trouve améliorée.

## → Des leviers d'action

Malgré la récence du déploiement de l'IA et des enjeux qui en découlent, notre sondage permet d'identifier différents leviers pour améliorer la confiance en l'IA et réduire l'insécurité et le stress qui entourent son utilisation. Ainsi, la formation, l'autonomie d'usage de l'IA, la gouvernance participative, l'encadrement de l'IA et les actions syndicales sont associés à des perceptions plus positives des travailleurs et travailleuses. Sur la base de ces leviers, nous formulons une série de recommandations qui figurent à la fin de ce rapport.

# Liste des figures

Tableau 1. Pour quels types de tâches utilisez-vous généralement l'IA ?	14
Figure 1. Utilisation personnelle de l'IA selon les types d'emploi et les niveaux de scolarité	13
Figure 2. Utilisation personnelle de l'IA selon les tranches d'âge	14
Figure 3. Degré d'exposition perçue à la gestion algorithmique, selon les types d'emploi et les niveaux de scolarité	15
Figure 4. Degré d'exposition perçue à la gestion algorithmique, selon les secteurs d'activité	15
Figure 5. Exposition perçue aux différentes pratiques de gestion algorithmique	16
Figure 6. Sentiment de surveillance selon les types d'emploi	16
Figure 7. Intégration de l'IA dans les processus organisationnels	17
Figure 8. Types d'IA observés au travail	17
Figure 9. Exposition générale à l'IA au travail	18
Figure 10. Exposition à l'IA selon les secteurs d'activité	18
Figure 11. Exposition générale à l'IA selon les types d'emplois et le niveau de scolarité	19
Figure 12. Réponses à l'énoncé « L'IA est utile dans mon travail quotidien »	22
Figure 13. Réponses à l'énoncé « L'IA améliore ma productivité au travail »	22
Figure 14. Réponses à la question « Recourir à l'IA améliore ma productivité au travail »	22
Figure 15. Effets de l'utilisation de l'IA sur la charge de travail	23
Figure 16. Effets de l'utilisation de l'IA sur la charge de travail, selon les secteurs d'activité	23
Figure 17. Effets de l'utilisation de l'IA sur le niveau de stress au travail	24
Figure 18. Relation entre le gain de productivité lié à l'usage de l'IA et le niveau de stress	25
Figure 19. Relation entre l'usage forcé de l'IA et le niveau de stress	25
Figure 20. Relation entre l'exposition à la gestion algorithmique et le niveau de stress	25
Figure 21. Liberté de recourir à l'IA selon les types de métier et les secteurs d'activité	26
Figure 22. Sentiment d'obligation d'utiliser l'IA, selon l'âge et les niveaux de scolarité	27
Figure 23. Liberté d'application des recommandations de l'IA	27
Figure 24. Relation entre la liberté d'appliquer les recommandations de l'IA et l'exposition à la gestion algorithmique	28
Figure 25. Relation entre la liberté d'appliquer les recommandations de l'IA et le sentiment d'autonomie professionnelle	28
Figure 26. Peur du remplacement selon les secteurs d'activité	30
Figure 27. Peur du remplacement selon l'âge	30
Figure 28. Peur du remplacement selon les types d'emploi et les niveaux de scolarité	31
Figure 29. Relation entre la peur du remplacement par l'IA et la perception de substituabilité des tâches	32

Figure 30. Relation entre la peur du remplacement par l'IA et la confiance envers l'organisation	32
Figure 31. Sentiment de responsabilité en cas d'erreur de l'IA, selon l'âge	35
Figure 32. Sentiment de capacité à évaluer l'IA, selon l'âge et le type d'emploi	36
Figure 33. Offre de formation sur l'utilisation de l'IA, selon les secteurs d'activité	37
Figure 34. Relation entre le soutien au développement des compétences et la littératie de l'IA	37
Figure 35. Perceptions de la gestion participative de l'IA, selon les types d'emploi et les secteurs d'activité	39
Figure 36. Réponses à l'énoncé « Le syndicat fait partie des décisions entourant l'implantation de l'IA »	40
Figure 37. Réponses à l'énoncé « Globalement, je me sens bien représenté par mon syndicat en ce qui concerne les projets d'IA »	40
Figure 38. Relation entre l'implication des syndicats dans l'IA et la perception de transparence	41
Figure 39. Relation entre l'implication des syndicats dans l'IA et le niveau de consultation du personnel dans les projets d'IA	41
Figure 40. Relation entre l'implication des syndicats dans les décisions sur l'IA et l'offre de formation sur l'IA pour le personnel	41
Figure 41. Réponses à l'énoncé « L'usage de l'IA dans mon organisation est encadré par une politique ou autre mécanisme »	42
Figure 42. Réponses à l'énoncé « Le cas échéant, cette politique tend à promouvoir l'usage de l'IA »	42
Figure 43. Relation entre l'encadrement de l'IA et l'offre de formation sur l'IA	43
Figure 44. Relation entre l'encadrement de l'IA et la confiance envers l'organisation	43
Figure 45. Confiance envers l'organisation en lien avec ses projets d'IA	44
Figure 46. Confiance envers le(s) système(s) d'IA en place	44
Figure 47. Niveau de confiance envers les systèmes d'IA, selon les secteurs d'activité	44
Figure 48. Relation entre la gestion participative de l'IA et la confiance envers l'organisation	45

# Introduction

## Pourquoi cette étude ?

L'IA bouleverse les milieux de travail à plusieurs égards, transformant les tâches, les modes de coordination et les processus décisionnels. Elle redéfinit au passage les compétences requises, questionne l'avenir de certains emplois et reconfigure l'autonomie professionnelle. Au cœur de cette transformation se trouvent les travailleurs et les travailleuses.

Les écrits sur les répercussions de l'IA sur l'emploi et le travail ne manquent pas. Les grandes institutions internationales comme l'ONU et l'OCDE ont publié plusieurs rapports sur les bénéfices potentiels et les risques associés à l'IA<sup>1</sup>, à l'instar d'une multitude d'instituts de recherche à travers le monde. Les principaux bénéfices évoqués concernent les gains de productivité, l'amélioration de la qualité des services, l'optimisation des processus et l'appui à la prise de décision. Les risques mis de l'avant sont par ailleurs nombreux : perte d'emplois, intensification du travail, déqualification, surveillance accrue, inégalités, opacité et plusieurs autres.

Malgré cette abondance d'analyses et de prédictions, peu de données sont disponibles sur la manière dont l'IA est réellement vécue par les principaux intéressés, à savoir les travailleurs et les travailleuses. La connaissance de leur point de vue est pourtant fondamentale à un dialogue social autour des enjeux à l'IA, pilier d'une transition numérique juste et épanouissante pour toutes et tous.

Portées par le souci de maintenir ce dialogue, les organisations syndicales peuvent et doivent être des acteurs fondamentaux des initiatives visant à assurer que la transition numérique s'opère au profit d'une amélioration de la qualité du travail et des emplois, et non à leur détriment.

C'est dans ce contexte qu'est né le comité CRIART (Comité de recherche sur l'IA et les relations de travail). Ce rapport est le fruit de ce partenariat entre des chercheurs universitaires et 11 organisations syndicales représentant plus de 1,4 million de membres. Il présente des résultats d'un sondage mené en 2025 sur l'intelligence artificielle et le travail dans les milieux syndiqués au Québec.

<sup>1</sup> Références :

- Organisation internationale du travail (2024). *Mind the AI Divide: Shaping a Global Perspective on the Future of Work*
- OECD (2026), The OECD.AI Index, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/32c01014-en>

## Objectifs et approche

Cette étude poursuivait trois objectifs:

1

**Cartographier la présence de l'IA telle que vécue par les travailleuses et travailleurs syndiqués au Québec**

2

**Évaluer les répercussions sur leur travail**

3

**Examiner leurs perceptions du déploiement de l'IA dans leurs organisations**

Grâce à une distribution en cascade, le sondage s'appuie sur les réponses d'un échantillon de **4 595 personnes**. Ce sondage fait partie d'un projet de recherche rendu possible par le financement de l'Observatoire international sur les impacts sociaux de l'intelligence artificielle et du numérique (Obvia) avec l'appui du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT).

### Structure du rapport

La première section du rapport présente la cartographie de la présence de l'IA, à travers les types d'exposition et entre les différentes strates de notre échantillon. La deuxième partie détaille les résultats sur les perceptions des effets de l'exposition ou de l'utilisation l'IA sur le travail, en termes de productivité, de charge de travail, de stress, et de sentiment de sécurité d'emploi. La troisième partie du rapport présente les perceptions des répondants quant au déploiement de l'IA, que ce soit en termes de sentiment d'autonomie professionnelle, de complémentarité avec l'IA, de responsabilité, de formation, de gouvernance participative et transparence, de confiance, d'encadrement de l'IA ou de prise en charge syndicale. Enfin, une série de recommandations émanant de ces nombreux constats sont formulées à l'attention de différents acteurs du futur du travail.

Bonne lecture!

# 1

## Qui travaille avec l'IA ?

## En résumé : Qui travaille avec l'IA ?

---

### L'IA est déjà bien répandue dans les milieux de travail :

**59 %**

des personnes sondées l'utilisent comme outil de travail.

**22 %**

des personnes sondées sont soumises à des systèmes d'IA qui gèrent leur travail (gestion algorithmique).

### Bien que déjà largement répandu, l'usage de l'IA est encore pour le moment essentiellement cantonné à tâches jugées périphériques.

Rares sont les travailleurs et travailleuses indiquant des transformations en profondeur de leur travail sous l'effet de l'IA. Ceci tient notamment au fait que les organisations sont encore peu nombreuses à avoir intégré l'IA dans leurs processus.

### Le travail avec l'IA correspond à des réalités différentes selon le profil des travailleuses et travailleurs :

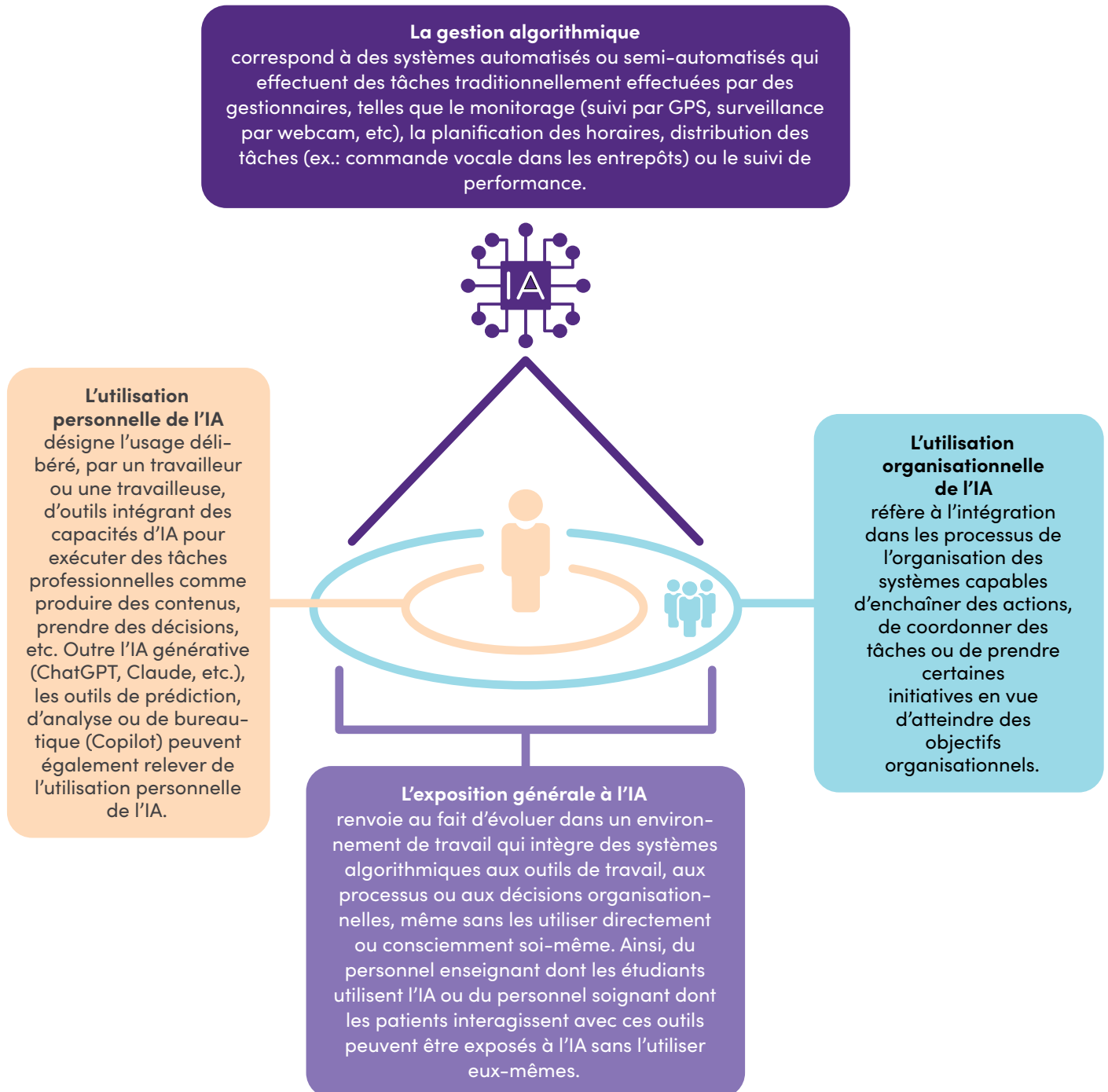
- L'utilisation personnelle et autonome de l'IA est avant tout l'apanage des professionnels, des diplômés universitaires et des plus jeunes. L'IA générative est à ce jour le principal outil utilisé.
- Les travailleurs manuels, industriels ou moins scolarisés font un moindre usage personnel de l'IA. En revanche, ils la subissent davantage en étant plus exposés aux systèmes de gestion algorithmique (GA), notamment pour monitorer et surveiller leur travail.

### Enfin, le déploiement de l'IA se fait dans une certaine opacité.

Une part non négligeable de travailleurs ignorent s'ils sont exposés à l'IA ou à la GA, ou encore si l'IA est déployée dans leur organisation. Ces résultats indiquent incidemment que travailler avec l'IA ne signifie pas toujours la mobiliser consciemment.

## Travailler avec l'IA, ça veut dire quoi ?

L'expression « travailler avec l'IA » renvoie dans les faits à différentes modalités d'intégration de cette technologie dans les organisations. Pour bien rendre compte d'où et comment l'IA pénètre dans les milieux de travail, nous nous appuyons sur les quatre notions suivantes : 1) l'utilisation personnelle de l'IA, 2) la gestion algorithmique, 3) l'implantation de l'IA dans les processus organisationnels et, enfin, 4) l'exposition générale à l'IA.

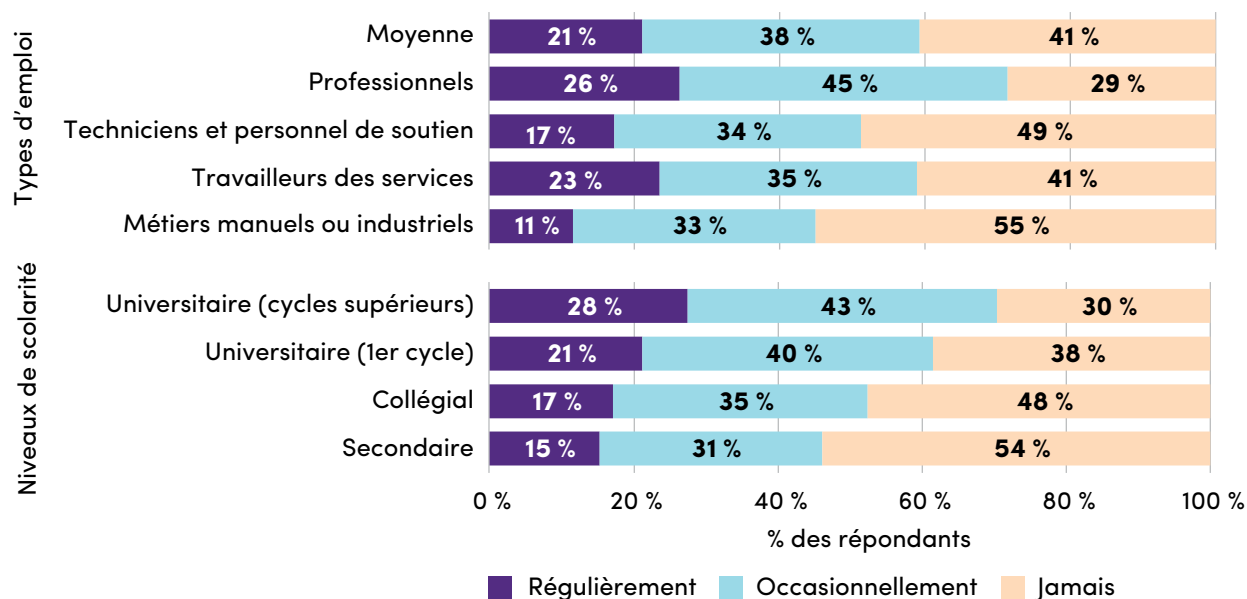


## 1.1 Utilisation personnelle de l'IA

59 % des personnes répondantes indiquent avoir recours régulièrement ou occasionnellement à l'IA, alors que 41 % disent ne jamais l'utiliser. Conformément aux résultats d'études équivalentes, ces données confirment que l'IA est déjà largement présente dans les pratiques professionnelles quotidiennes.

L'analyse met toutefois en lumière des écarts marqués selon les profils. Comme l'illustre la figure 1, les professionnels sont les plus grands utilisateurs de l'IA (71 %), alors que les personnes occupant des métiers manuels ou industriels y ont recours dans une proportion nettement moindre (44 %). Cet écart reflète vraisemblablement des différences dans la nature des tâches exercées, les fonctions à forte composante informationnelle, rédactionnelle ou analytique se prêtant davantage à l'utilisation d'outils d'IA.

Figure 1. Utilisation personnelle de l'IA selon les types d'emploi et les niveaux de scolarité (n=4595)

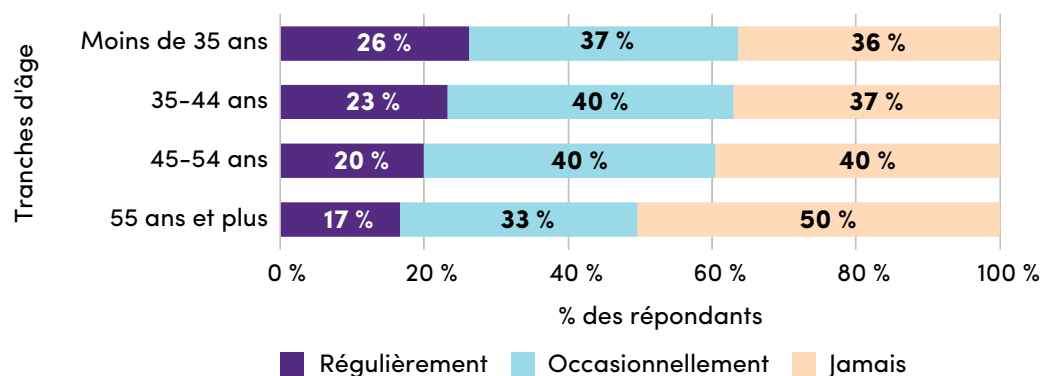


La figure 1 révèle également que plus les personnes sondées sont diplômées, plus elles tendent à utiliser l'IA. Ainsi, 71 % (28 % + 43 %) des personnes ayant complété des études aux cycles supérieurs l'utilisent régulièrement ou occasionnellement. Les diplômés de premier cycle universitaire sont 61 % (21 % + 40 %) dans cette situation. *A contrario*, les détenteurs d'un diplôme collégial (41 %) ou secondaire (36 %) sont moins nombreux à l'utiliser. Ces écarts suggèrent que l'appropriation des outils d'IA demeure inégalement distribuée dans le marché du travail et qu'elle s'inscrit dans des configurations professionnelles distinctes.

L'utilisation personnelle de l'IA varie également de manière significative selon l'âge des personnes répondantes, comme l'illustre la figure 2. 63 % des personnes âgées de moins de 35 ans déclarent y avoir eu recours régulièrement ou occasionnellement dans le dernier mois. La propension à utiliser l'IA décroît graduellement avec l'âge, pour atteindre 50 % chez les personnes de 55 ans et plus.

Cet écart générationnel suggère que l'intégration de l'IA dans les pratiques de travail n'est pas uniforme et qu'elle est davantage ancrée dans les habitudes professionnelles des plus jeunes cohortes.

**Figure 2. Utilisation personnelle de l'IA selon les tranches d'âge (n=4595)**



**Pour quelles tâches l'IA est-elle utilisée ?** L'IA est surtout mobilisée pour des tâches mineures ou accessoires (cf. tableau 1): 75 % des personnes interrogées répondent en ce sens. À l'inverse, seuls 3 % indiquent que l'IA constitue un élément clé de leur travail et qu'elle influence directement leurs principales responsabilités.

Pour une large majorité, l'IA n'est pour l'instant qu'un outil périphérique, davantage orienté vers l'assistance, la recherche d'optimisation ou le gain d'efficacité ponctuel plutôt qu'un levier structurant de l'activité professionnelle.

Tableau 1 (n = 2561). Pour quels types de tâches utilisez-vous généralement l'IA ?	%
<b>Tâches mineures.</b> <i>J'utilise l'IA pour des tâches de soutien, ou presque jamais.</i>	<b>75 %</b>
<b>Tâches moyennement importantes.</b> <i>L'IA m'aide dans certaines tâches essentielles, mais elle ne joue pas un rôle central.</i>	<b>22 %</b>
<b>Tâches centrales.</b> <i>L'IA est un élément clé de mon travail et influence directement mes principales responsabilités.</i>	<b>3 %</b>

## 1.2 Exposition à la gestion algorithmique

L'IA peut également être présente au travail sous forme de gestion algorithmique (GA), qui consiste à confier à des algorithmes toutes ou en partie les tâches traditionnellement effectuées par des gestionnaires.

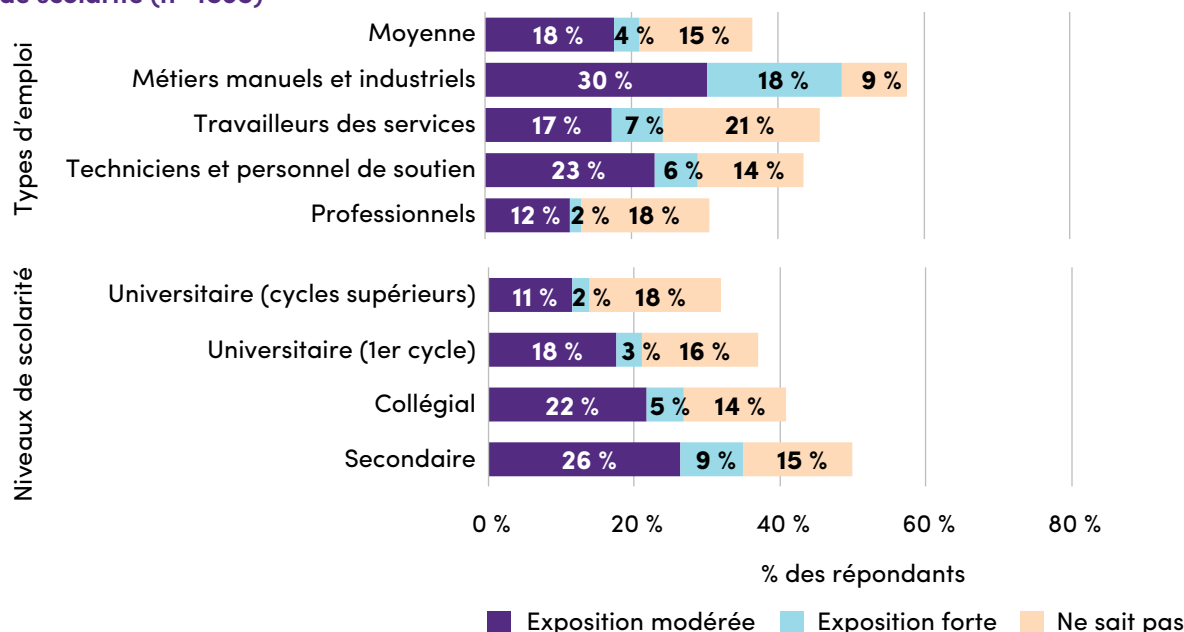
Les conséquences néfastes de la GA sur les conditions de travail et les expériences de travailleurs ont été documentées par de nombreuses études scientifiques<sup>1</sup>. Comme le montre la figure 3, si peu de répondants estiment y être fortement exposés (4 %), une proportion plus considérable déclare une exposition modérée (18 %). Au total, **près du quart (22 %) des répondants estime être exposé fortement ou moyennement à la gestion algorithmique.**

Toutefois, la présence de la GA est très inégalement répartie. **Ce sont surtout les personnes occupant des métiers manuels ou industriels qui sont touchées par ce phénomène** : 48 % d'entre elles se disent modérément ou fortement exposées à la gestion algorithmique, soit presque trois fois plus que les professionnels (14 %). La GA touche également de façon nettement plus marquée les personnes moins scolarisées. Si seulement 13 % des hauts diplômés universitaires se disent exposés à la GA, la proportion triple presque (35 %) pour les diplômés de niveau secondaire.

Ce portrait de l'exposition à la GA contraste donc avec celui de l'usage personnel de l'IA, les profils d'emploi fortement utilisateurs de l'IA étant peu exposés à la GA, et inversement.

<sup>1</sup> Noponen, N., Feshchenko, P., Auvinen, T., Luoma-Aho, V., & Abrahamsson, P. (2024). Taylorism on steroids or enabling autonomy? IA systematic review of algorithmic management. *Management review quarterly*, 74(3), 1695-1721

**Figure 3. Degré d'exposition perçue à la gestion algorithmique, selon les types d'emploi et les niveaux de scolarité (n=4595)**

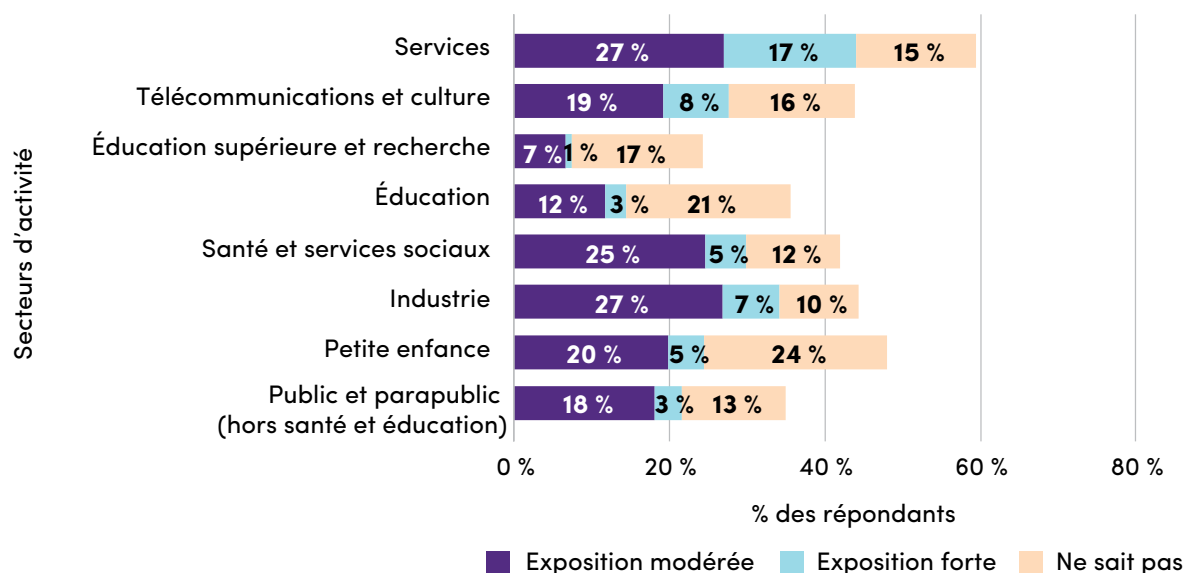


L'exposition à la GA varie également significativement selon les secteurs d'activité (cf. figure 4) : les personnes travaillant dans les secteurs des services (44 %) ou de l'industrie (34 %) sont ainsi bien plus fréquemment soumise à la GA que dans ceux de l'éducation (15 %) ou de l'éducation supérieure (8 %).

Fait notable, le taux d'exposition perçue à la GA atteint 30 % dans le secteur de la santé et 25 % dans celui de la petite enfance, alors que ces secteurs étaient jusqu'ici considérés comme épargnés par cette forme de gestion.

Ces constats indiquent que la gestion algorithmique n'est pas cantonnée aux secteurs caractérisés par des emplois « taylorisés » dont les cadences sont intenses et aux tâches standardisées, signalant une transformation plus diffuse et transversale des modes de gestion.

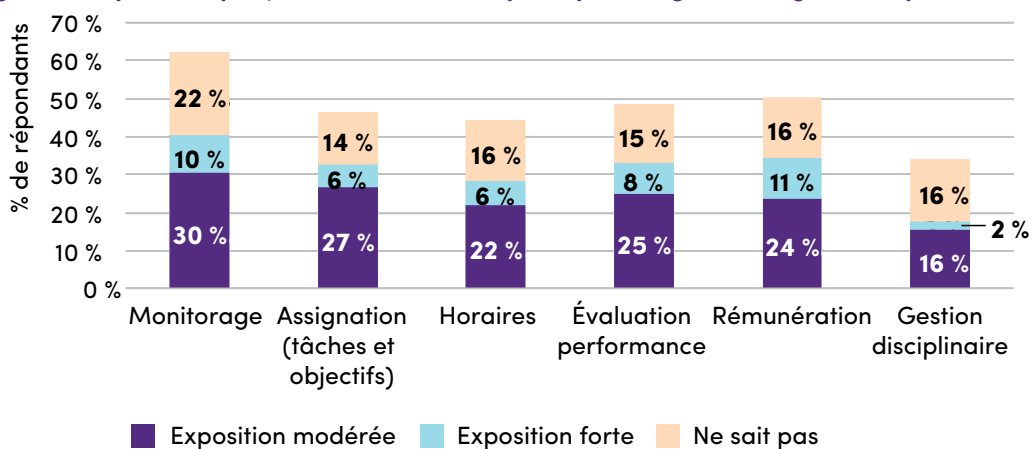
**Figure 4. Degré d'exposition perçue à la gestion algorithmique, selon les secteurs d'activité (n=4595)**



**Notons également que la GA n'est pas toujours visible.** Une proportion considérable de personnes, jusqu'à près d'un quart dans certaines catégories, ignorent si elles sont exposées ou non à la GA. Ces données confirment le caractère diffus, peu visible et parfois difficilement identifiable de ces dispositifs dans les milieux de travail. Nos résultats sont cohérents avec les constats d'une étude de l'OCDE<sup>1</sup> montrant à la fois la montée de la gestion algorithmique et de la surveillance par « patrongiciels » et l'opacité qui entoure leur déploiement.

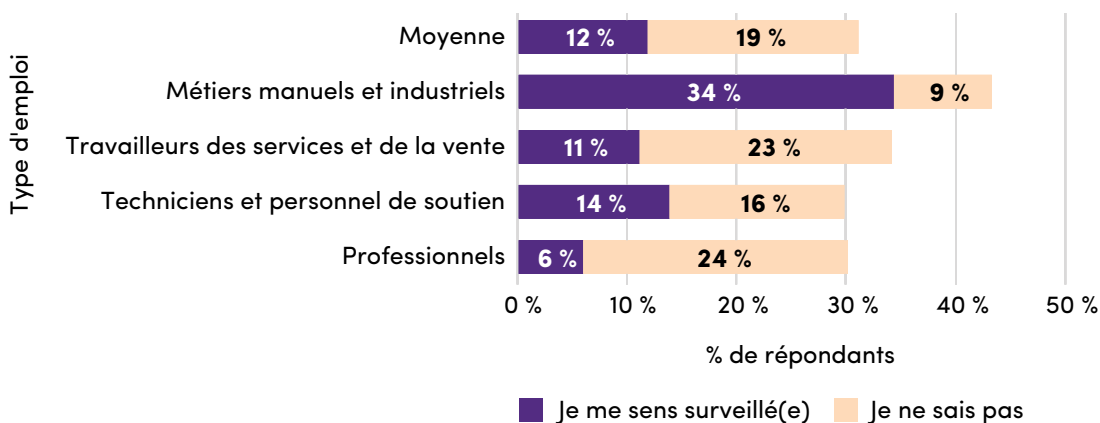
**Les fonctions de gestion assurées par la GA.** Des six fonctions managériales que peut assurer l'IA, c'est le monitoring algorithmique qui est le plus présent dans les milieux de travail, subi par 40 % des répondants (cf. figure 5). Les autres pratiques de GA (l'assignation des tâches, horaires, l'évaluation de la performance, rémunération) sont également présentes pour environ le tiers des d'entre eux, à l'exception de la gestion disciplinaire qui est moins répandue, constituant néanmoins une réalité pour 18 %.

**Figure 5. Exposition perçue aux différentes pratiques de gestion algorithmique (n=4078)**



Le monitoring, porte d'entrée pour les données qui alimentent les systèmes de gestion algorithmique, est souvent perçu comme une forme de **surveillance** par les employé(e)s. 12 % de nos répondants sont en accord avec l'énoncé « Un système électronique me surveille attentivement pendant que j'exécute mon travail », mais cette proportion atteint 34 % dans les métiers manuels ou industriels (figure 6). Le taux d'ignorance de la surveillance est élevé, soulignant la fréquente opacité entourant ces pratiques.

**Figure 6. Sentiment de surveillance selon les types d'emploi (n=4078)**

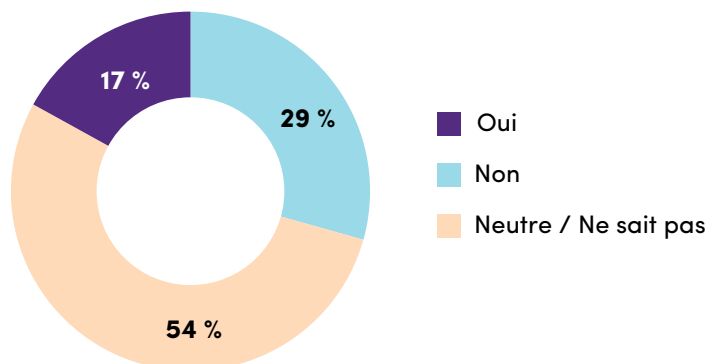


1 Milanez, A., A. Lemmens and C. Ruggiu (2025), "Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey", OECD Artificial Intelligence Papers, No. 31, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/287c13c4-en>.

### 1.3 Utilisation organisationnelle de l'IA

L'adoption plus profonde de l'IA dans les processus organisationnels, par exemple avec des outils d'aide à la décision ou d'autres outils d'IA agentique, se fait plus tâtonnante et demeure largement inconnue des employé(e)s. La figure 7 montre que seulement 17 % des personnes répondantes sont en accord avec l'énoncé « Mon organisation a implanté l'IA dans ses processus », tandis que la majorité (54 %) dit l'ignorer.

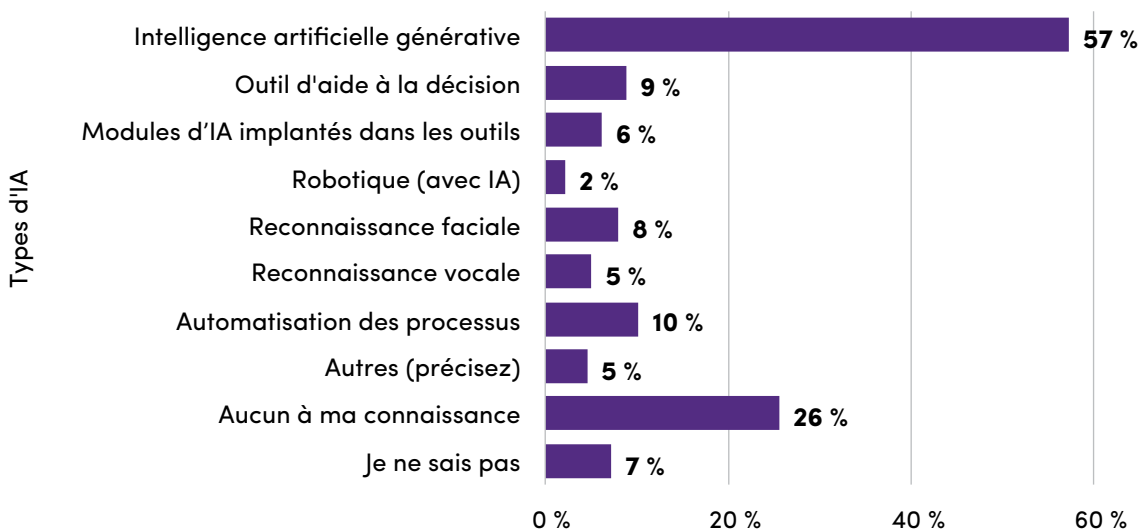
Figure 7. Intégration de l'IA dans les processus organisationnels (n=4554)



**Quelles formes d'IA sont les plus présentes ?** La figure 8 présente les réponses obtenues à la question « Parmi les options suivantes, quel(s) type(s) d'outil(s) d'IA sont présents dans votre environnement de travail (que vous l'utilisiez personnellement ou non) ? ». C'est l'IA générative qui apparaît de loin comme la plus présente dans les milieux de travail, mentionnée par 57 % des répondantes et répondants. À l'inverse, toutes les autres formes d'IA, qu'il s'agisse d'outils d'aide à la décision (9 %), d'automatisation des processus (10 %), de modules d'IA intégrés à des logiciels (6 %), de reconnaissance vocale (5 %), de reconnaissance faciale (8 %) ou de robotique (2 %), sont rapportées par moins de 10 % des personnes interrogées.

Ces résultats suggèrent que la visibilité et la diffusion de l'IA au travail sont aujourd'hui fortement associées aux outils génératifs, tandis que d'autres applications, plus intégrées ou plus spécialisées, demeurent marginales ou moins perceptibles dans l'environnement professionnel. L'usage individuel de l'IA par les travailleurs surpasse ainsi largement son appropriation par les organisations elles-mêmes.

Figure 8. Types d'IA observés au travail (n=4595)



## 1.4 Exposition générale à l'IA

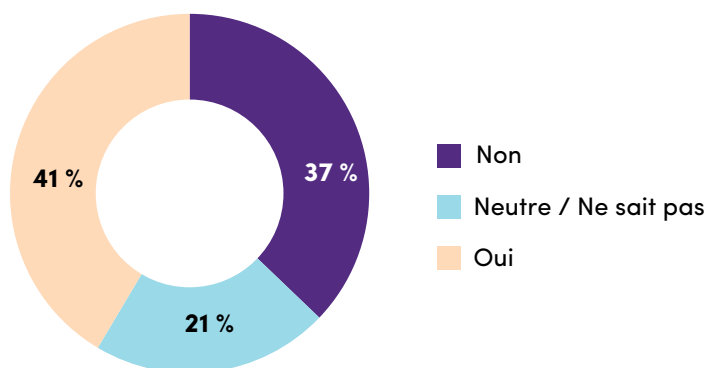
Nos résultats relatifs à l'exposition à l'IA démontrent un certain paradoxe: alors que plus de la moitié des personnes sondées indiquent utiliser l'IA personnellement (59%), moins de la moitié d'entre elles (41%) se disent exposées à l'IA de manière générale (cf. figure 9).

Ce résultat met en lumière un décalage entre usage et perception d'exposition, alors qu'utiliser l'IA ne signifie pas nécessairement se sentir exposé(e) à celle-ci. L'exposition semble renvoyer, pour une partie des répondants, à une intégration plus structurelle ou décisionnelle de l'IA dans l'organisation du travail.

Fait notable, 21% des répondants affirment ne pas savoir s'ils sont exposés ou non. Cette proportion non négligeable suggère que la présence de l'IA au travail peut être diffuse, indirecte, invisible ou peu communiquée.

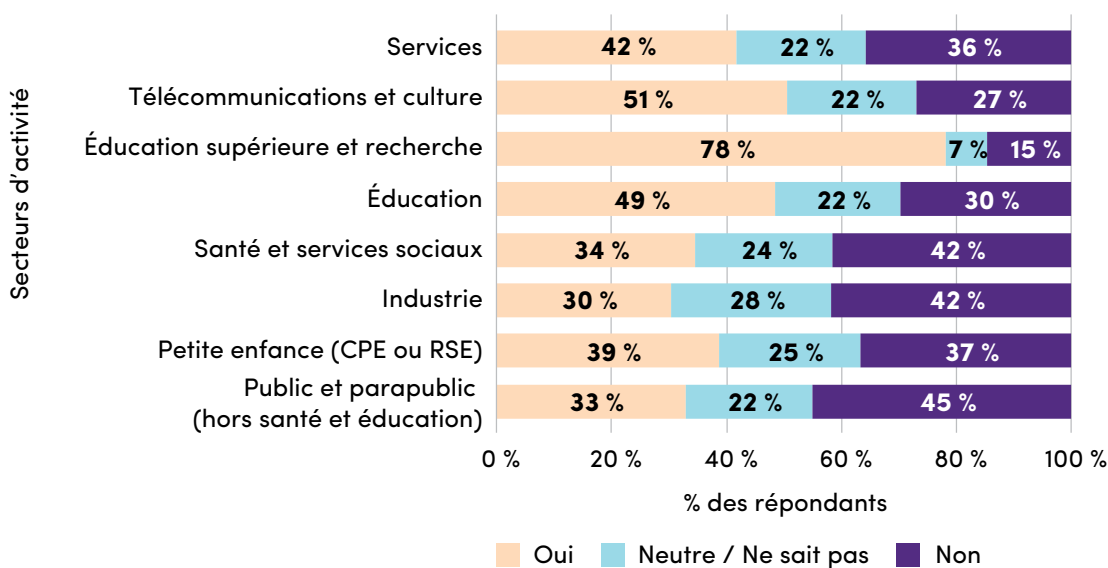
*« Je ne suis pas au courant de ce qui s'en vient dans mon organisation, personne n'en parle... »*

Figure 9. Exposition générale à l'IA au travail (n=4554)



Il existe également des variations sectorielles importantes dans l'exposition à l'IA (figure 10). Les travailleurs des secteurs de l'éducation supérieure et de la recherche ainsi que des télécommunications et de la culture rapportent une exposition particulièrement élevée.

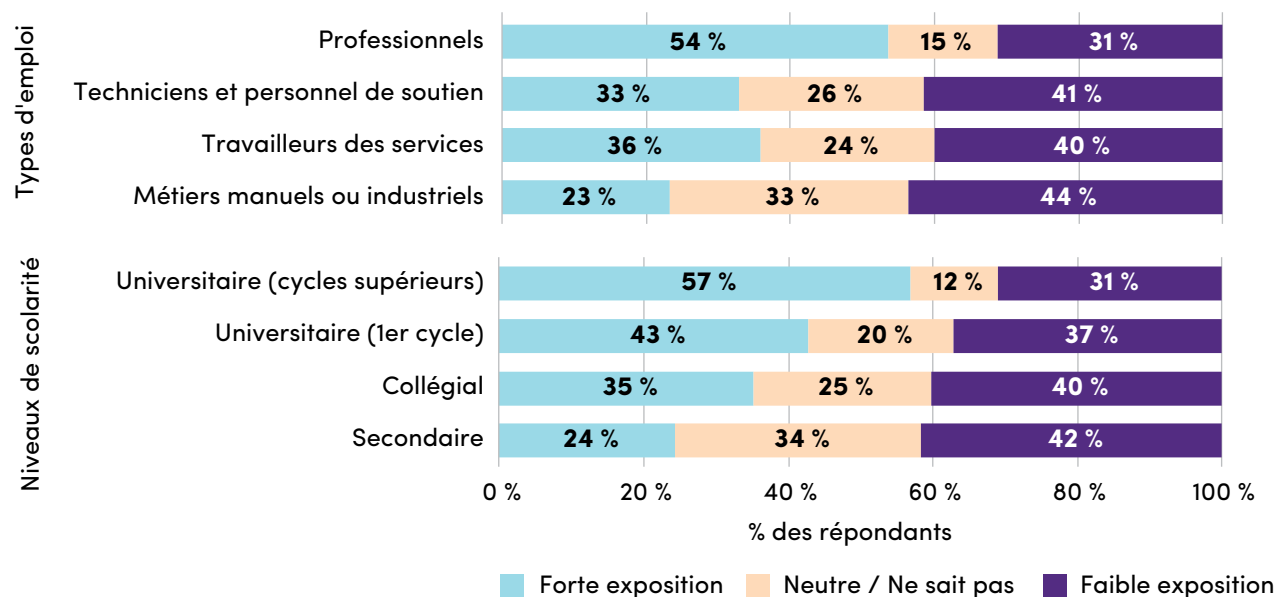
Figure 10. Exposition à l'IA selon les secteurs d'activité (n=4554)



Nos données indiquent que l'exposition à l'IA est loin d'être universelle et qu'elle varie sensiblement selon les profils professionnels et scolaires. Elle est plus marquée chez les professionnels (54 %) comparativement aux autres catégories d'emploi (figure 11). Elle est également plus élevée chez les diplômés universitaires, en particulier aux cycles supérieurs (57 %). À l'inverse, les personnes détenant une formation de niveau secondaire ou professionnel déclarent être beaucoup moins exposées à l'IA (24 %).

Fait tout aussi révélateur, ces dernières sont près de trois fois plus nombreuses que les diplômés des cycles supérieurs à indiquer ne pas savoir si elles sont exposées ou non. Ce résultat suggère que le sentiment d'exposition à l'IA ne constitue pas le reflet de sa visibilité matérielle, laquelle varie entre les réalités professionnelles.

**Figure 11. Exposition générale à l'IA selon les types d'emplois et le niveau de scolarité (n=4554)**





# 2

## Comment le travail est-il affecté ?

# En résumé : Comment le travail est-il affecté ?

---

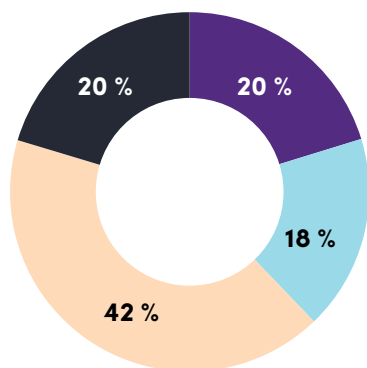
## Un mythe du travail universellement « augmenté » à revisiter ?

- Pour une partie significative de personnes répondantes, notamment les professionnels et les personnes plus scolarisées, l'intégration de l'IA est bénéfique : gain de productivité, allègement du travail, autonomie et diminution du stress professionnel.
- **Toutefois, les résultats indiquent que, contrairement à certains mythes, cette idée d'un travail « augmenté par l'IA », c'est-à-dire à la fois plus productif et de meilleure qualité, est loin de constituer la réalité de tous les répondants.**
- **Pour le moment, les gains de productivité ne seraient pas aussi importants et universels qu'espérés.** Seuls 44 % des utilisateurs et utilisatrices quotidiens de l'IA rapportent des gains de productivité, alors que 26 % d'entre eux déclarent au contraire subir une perte d'efficacité à cause de la technologie.
- En général, l'IA semble être autant un vecteur d'amélioration que de dégradation des conditions de travail, lorsqu'on analyse ses effets à l'aune des trois critères suivants de qualité du travail: charge du travail, stress et autonomie au travail.
  - Concernant **la charge de travail**, si une proportion importante considère son travail allégé par l'IA (42 %), une part non négligeable des personnes répondantes constate au contraire un alourdissement de leur fardeau (17 %).
  - Concernant **le stress**, les proportions de personnes soulagées par l'IA (28 %) est équivalente à celle des personnes davantage stressées par la technologie (27 %).
  - Enfin, **l'autonomie** est le seul critère sur lequel la balance s'avère plus nettement positive, puisque près de 4 personnes sur 5 s'estiment globalement autonomes dans ses usages de l'IA. Néanmoins, la liberté dans l'usage de l'IA reflète l'autonomie déjà laissée aux employés plus qu'elle ne la transforme.
- Bien que la majorité des travailleurs ne perçoivent pas l'IA comme une menace pour leur emploi, la crainte du remplacement par l'IA est ressentie par 18 % des personnes sondées. Ce sont avant tout les personnes travaillant dans l'industrie et celles plus faiblement diplômées qui expriment ici la peur de remplacement technologique, alors que la plupart des études prospectives à cet effet prédisent que ce sont plutôt les métiers de bureau et qualifiés qui seraient les plus menacés.
- En conclusion, il ressort que les effets de l'IA sur le travail et la qualité du travail sont bien plus ambivalents que ce que suggère le discours du travail augmenté. Nos résultats suggèrent ainsi que l'environnement de travail, et notamment les secteurs d'activité, influencent de manière décisive comment la technologie affecte le travail et sa qualité.

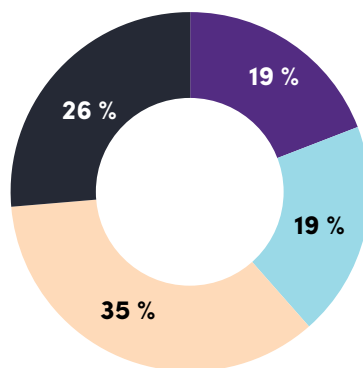
## 2.1 Productivité

Alors que l'IA est souvent présentée comme une promesse inédite de gain de productivité, **moins de la moitié des utilisateurs et utilisatrices quotidiens de l'IA indiquent des gains de productivité individuelle** (cf. figure 12 et 13). Pour les autres, les effets de l'IA sont neutres ou contreproductifs. La simple adoption de l'IA ne garantit donc pas toujours de bénéfices concrets. L'impact de ces outils dépend alors probablement des tâches, des contextes d'usage ainsi que du profil des travailleurs et travailleuses.

**Figure 12. Réponses à l'énoncé « L'IA est utile dans mon travail quotidien » (n= 1291)**



**Figure 13. Réponses à l'énoncé « L'IA améliore ma productivité au travail » (n=1291)**



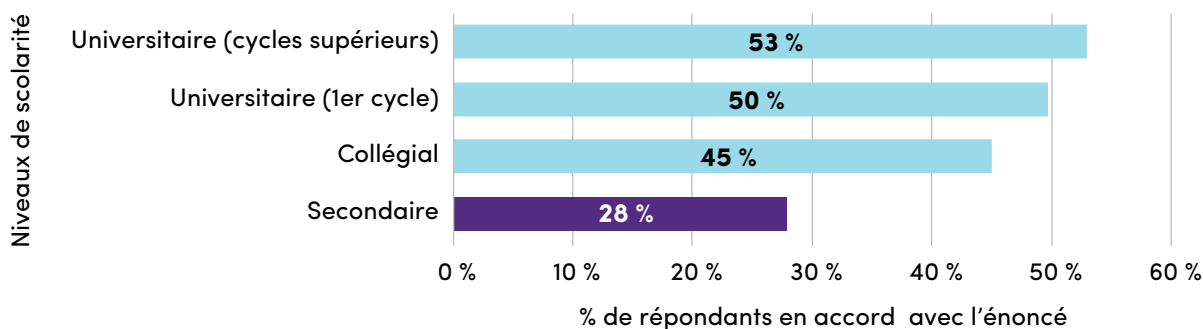
- En désaccord
- Neutre
- En accord
- Ne sais pas

*« L'IA est utilisée plus comme un facilitateur. Elle accélère le traitement des idées, les organise. Elle permet de partager ce qu'on a dans notre tête en langage commun. »*

*« Je l'utilise pour apprendre à utiliser les outils technologiques comme faire des formules dans Excel ou poser des questions sur l'utilisation des applications Microsoft 365. Je souhaite utiliser l'IA afin de me supporter dans mes tâches. »*

La perception de gagner en productivité grâce à l'IA croît avec le niveau de diplôme des personnes interrogées (cf. figure 14): 55 % des diplômés de cycles universitaires supérieurs estiment être plus productifs grâce à l'IA, contre 22 % seulement des diplômés du secondaire. Les retombées productives de l'IA semblent donc socialement différenciées, au profit des personnes les plus scolarisées.

**Figure 14. Réponses à la question « Recourir à l'IA améliore ma productivité au travail » (n=951)**

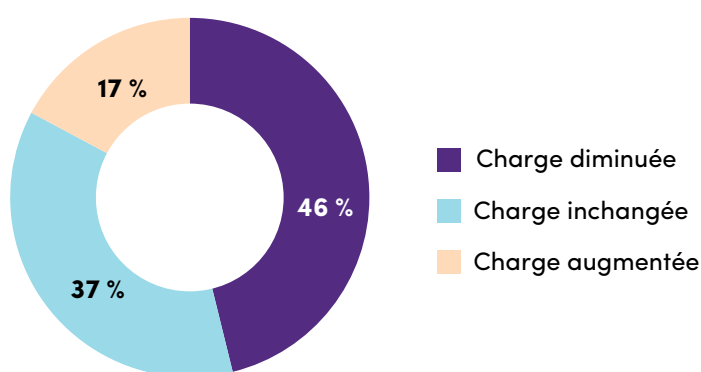


## 2.2 Charge de travail

À l'instar des attentes suscitées en termes de gain de productivité, l'émergence de l'IA fait miroiter un allègement de la charge de travail des employé(e)s. Or, ici également, les effets s'avèrent plus contrastés (cf. figures 15 et 16). L'utilisation de l'IA entraîne une diminution de la charge de travail pour un peu moins de la moitié des répondants (46 %), mais **la charge de travail est alourdie près d'une personne sur cinq (17 %) et est inchangée pour le tiers restant (37 %).**

L'IA n'allège donc pas uniformément la charge de travail, mais la reconfigure selon les contextes. De fait, des différences sont observées selon les secteurs d'activité. Les travailleurs de l'éducation supérieure et de la recherche sont les plus nombreux à rapporter une charge accrue, alors que l'effet inverse prévaut dans l'éducation primaire et secondaire. La nécessaire redéfinition des pratiques d'enseignement postsecondaire à l'ère de l'IA pourrait expliquer l'alourdissement du fardeau dans ce premier secteur.

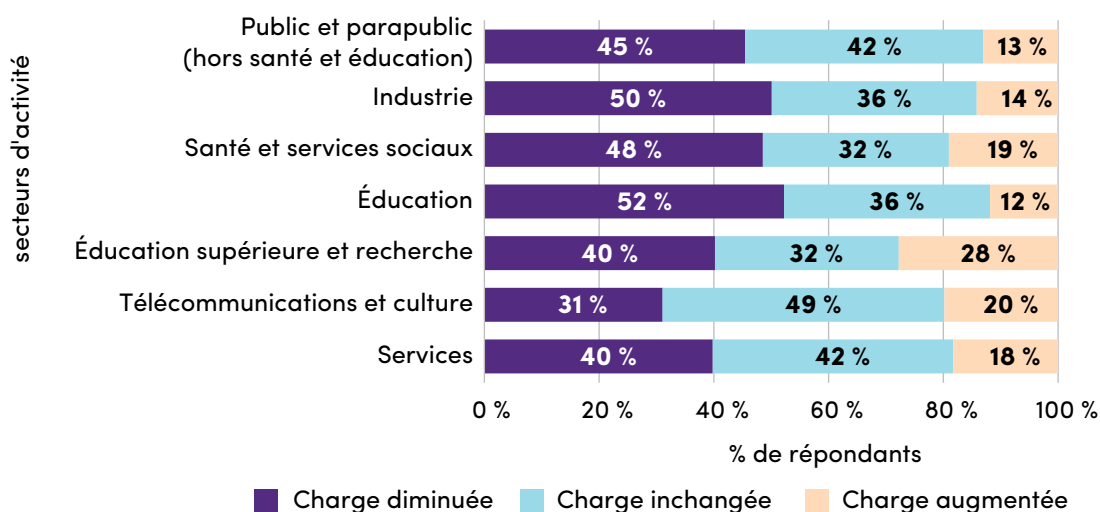
Figure 15. Effets de l'utilisation de l'IA sur la charge de travail (n=4228)



« Pour certaines de mes tâches, l'IA me permet d'être plus efficace ou d'aller plus loin dans mon intervention. »

« Nous passons énormément de temps à gérer les cas de plagiat. »

Figure 16. Effets de l'utilisation de l'IA sur la charge de travail, selon les secteurs d'activité (n=3176)

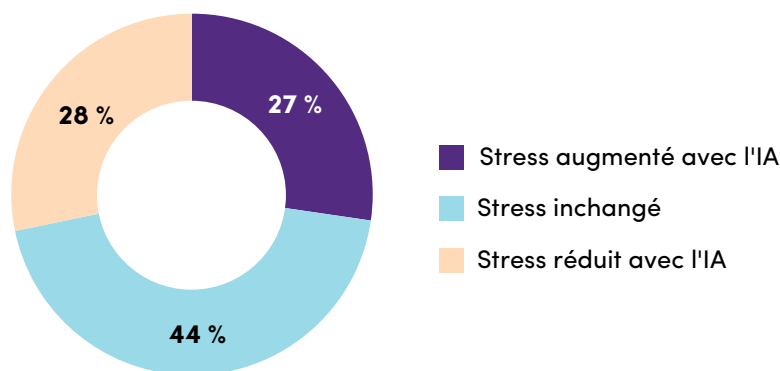


## 2.3 Stress

Les effets de l'IA sur le stress sont particulièrement contrastés (cf. figure 17). Si l'effet est neutre pour un peu moins de la moitié des personnes sondées (44 %), les proportions de personnes plus stressées à cause de l'IA (27 %) ou moins stressées grâce à elle (28 %) sont équivalentes.

Ici encore, les contextes de travail semblent jouer un rôle significatif pour expliquer les effets hétérogènes engendrés par l'usage de la technologie.

Figure 17. Effets de l'utilisation de l'IA sur le niveau de stress au travail (n=2867)



### Loupe sur le stress: une ligne de fracture générationnelle, scolaire et professionnelle

La proportion de personnes déclarant une diminution du stress est plus élevée chez les moins de 35 ans, chez les diplômés universitaires et chez les professionnels. Elles sont surreprésentées dans le secteur public et parapublic ainsi qu'en éducation, ce qui laisse penser que l'IA y est plus souvent vécue comme un outil de soutien.

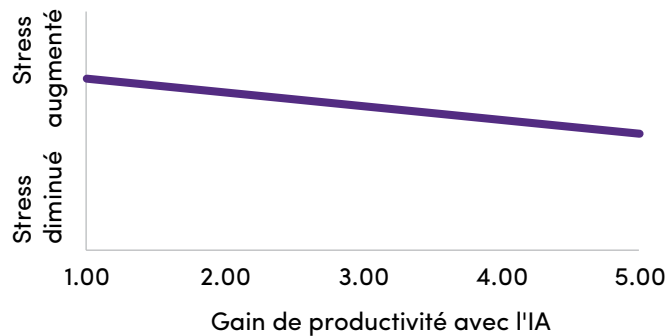
À l'inverse, les personnes pour qui l'IA est vecteur de stress au travail sont plus nombreuses chez les 55 ans et plus, les personnes diplômées du secondaire et celles occupant des emplois techniques ou de soutien. Surreprésentées dans les services ainsi qu'en éducation supérieure et recherche, ces personnes semblent davantage exposées aux effets de pression, d'intensification ou d'adaptation induits par l'IA.

« L'IA ne fait qu'accentuer le stress à vouloir toujours être performant. On a oublié c'était quoi soigner. »

« Les outils évoluent tellement vite que nous n'avons pas le temps de suivre les changements. Cela est anxiogène et décourageant. »

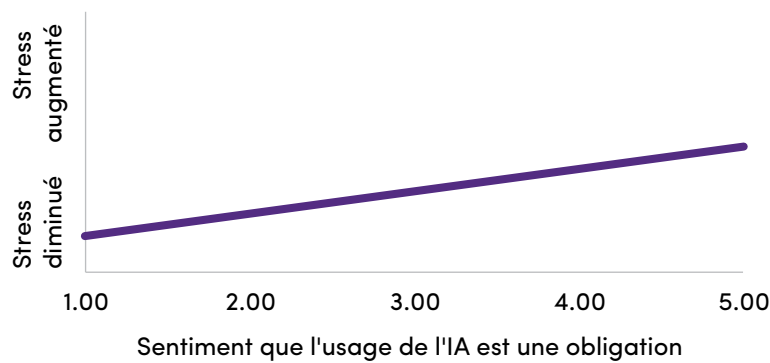
**De quoi découle le stress lié à l'IA ?** Sans pouvoir assurer l'existence de liens de causalité, nos résultats mettent néanmoins en évidence des relations significatives entre le niveau de stress et les trois facteurs suivants : percevoir des gains de productivité, être autonome dans l'usage de l'IA et être exposé à la gestion algorithmique (cf. figures 18, 19 et 20 ci-dessous).

**Figure 18. Relation entre le gain de productivité lié à l'usage de l'IA et le niveau de stress (n=605)**



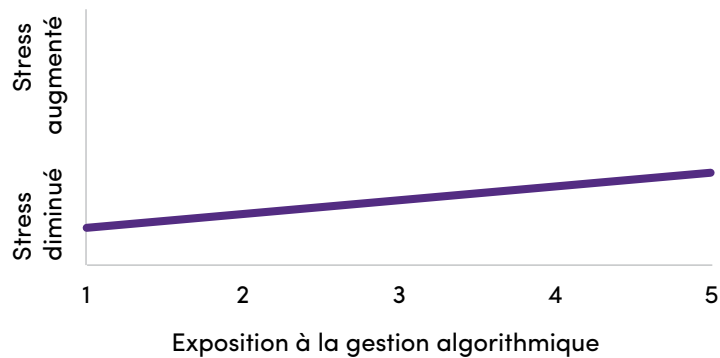
Les personnes qui déclarent un **gain de productivité** lié à l'IA sont moins stressées, contrairement à celles pour qui l'IA n'est pas utile.

**Figure 19. Relation entre l'usage forcé de l'IA et le niveau de stress (n=605)**



Les personnes qui **utilisent librement l'IA** sont moins stressées, contrairement à celles pour qui l'IA est vue comme une obligation.

**Figure 20. Relation entre l'exposition à la gestion algorithmique et le niveau de stress (n=2141)**



Les personnes peu **exposées à la gestion algorithmique** sont moins stressées que les personnes fortement exposées.

## 2.4 Autonomie dans l'usage de l'IA

Les répondants estiment, de manière générale, bénéficier **d'une grande autonomie dans leur usage de l'IA**: 4 personnes sondées sur 5 se considèrent libres de décider d'y recourir ou non et libres d'ignorer ses recommandations, résultats ou décisions.

Tous les profils de travailleurs ne bénéficient pas pour autant d'une même autonomie.

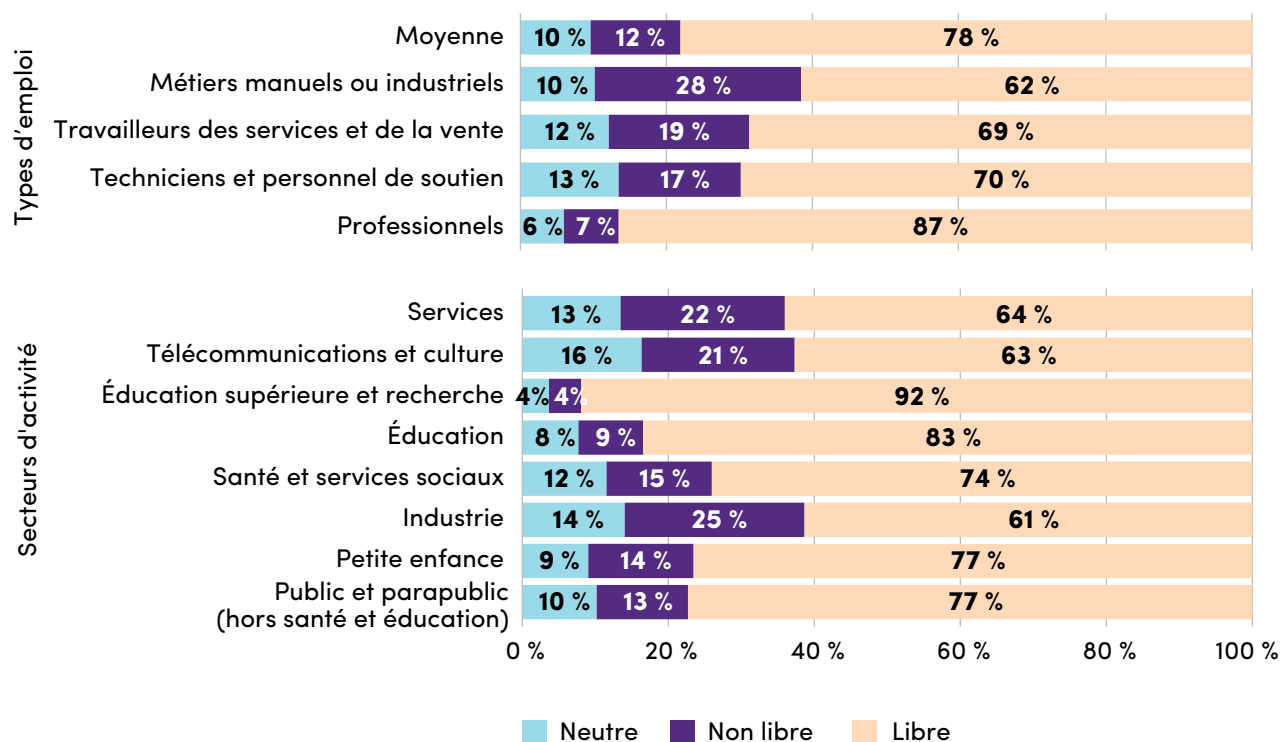
Ainsi, plus d'un quart des personnes occupant des métiers manuels ou industriels (28 %) s'estiment contraintes dans leur utilisation de l'IA, une proportion quatre fois plus élevée que chez les professionnels, dont seulement 7 % se considèrent bridés dans leurs usages.

Par secteur, l'industrie (25%), les télécommunications et la culture (21%) ainsi que les services (22%) se distinguent également par un niveau d'autonomie d'usage inférieur à la moyenne (12%).

« L'IA est présente dans certaines tâches, sinon je la refuse quand elle est proposée. »

« Plutôt que d'alléger le travail, elle contraint à travailler davantage en lui enlevant l'autonomie et le rapport de force vis-à-vis de l'employeur. »

Figure 21. Liberté de recourir à l'IA selon les types de métier et les secteurs d'activité (n=2553)



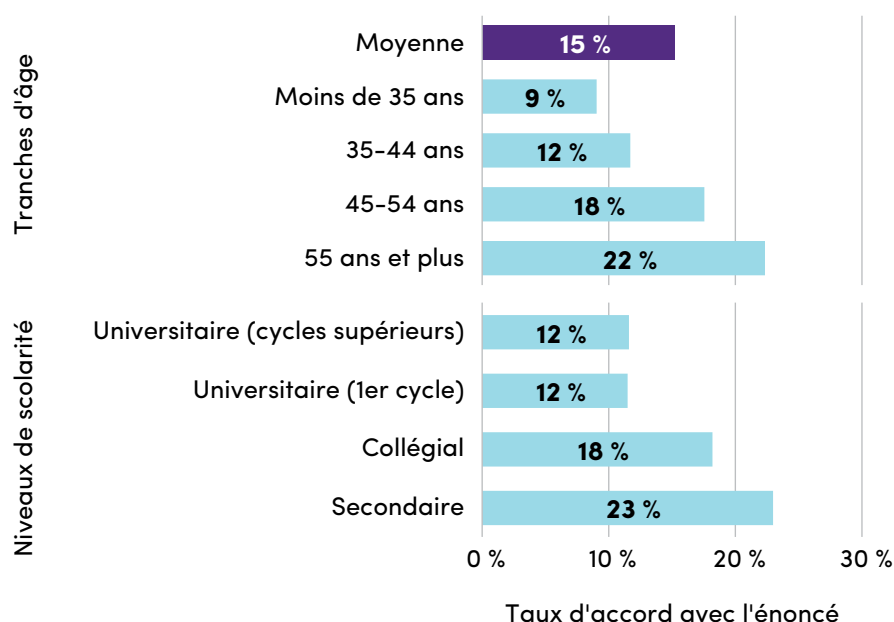
Confirmant l'importante autonomie dont jouissent globalement les travailleurs en matière d'IA, seuls 15 % des personnes estiment ne pas avoir le choix d'utiliser l'IA (cf. figure 22).

Le sentiment d'obligation d'utiliser l'IA incombe bien plus régulièrement aux salariés les plus âgés et les moins diplômés.

Ces écarts suggèrent que la liberté dans l'usage de l'IA dépend largement du type d'emploi occupé et des marges de manœuvre dans l'organisation du travail qui y sont associées.

L'autonomie d'usage est également étroitement liée au type d'IA implanté. À titre d'illustration, les systèmes de navigation tendent à être obligatoires pour les camionneurs, alors que l'IA générative tend à faire l'objet d'un usage bien plus libre parmi les professionnels.

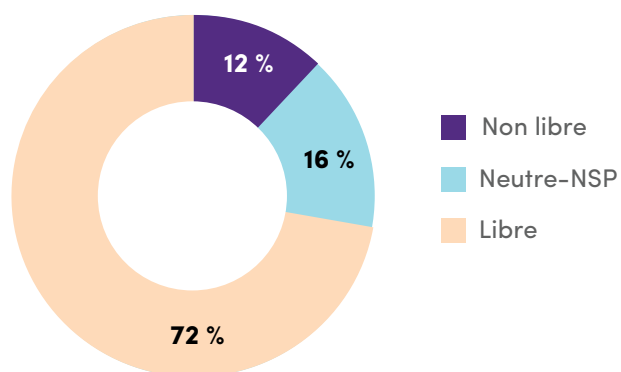
**Figure 22. Sentiment d'obligation d'utiliser l'IA, selon l'âge et les niveaux de scolarité (n=2499)**



Concernant les recommandations faites par l'IA, la vaste majorité des répondants (82 %) se considèrent libres de choisir de les appliquer ou non (cf. figure 23).

Pour la grande majorité des répondants, l'IA semble donc davantage perçue comme une aide pour former son jugement que comme une autorité à laquelle on doit se soumettre.

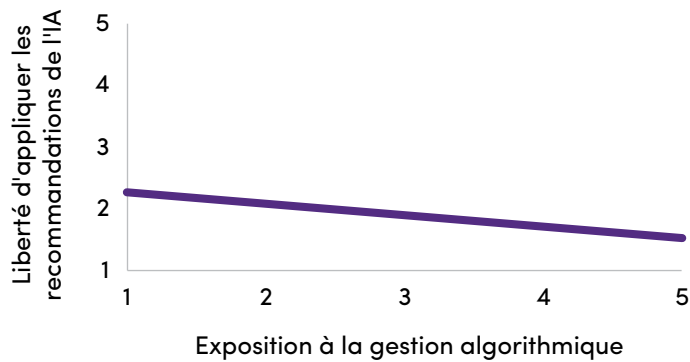
**Figure 23. Liberté d'application des recommandations de l'IA (n=2735)**



« Je trouve déplorable que des outils d'IA soient intégrés par défaut par nos fournisseurs de service (ex. : Copilot). Je me réjouis qu'on ne soit pas obligés de les utiliser, mais je trouve intrusifs et aliénants les messages qui apparaissent pour nous offrir de les utiliser. »

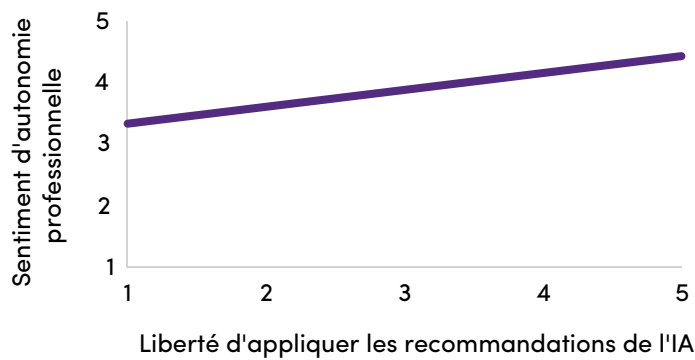
Sans pouvoir établir de liens de causalité, nous constatons que la liberté d'appliquer ou non les recommandations de l'IA varie statistiquement selon deux éléments: le niveau d'exposition à la gestion algorithmique (figure 24) et le sentiment d'autonomie professionnelle en général (figure 25).

**Figure 24. Relation entre la liberté d'appliquer les recommandations de l'IA et l'exposition à la gestion algorithmique (n=3452)**



Plus les personnes sont exposées à la gestion algorithmique, moins elles jouissent de liberté face à l'IA.

**Figure 25. Relation entre la liberté d'appliquer les recommandations de l'IA et le sentiment d'autonomie professionnelle (n=2115)**



Plus les personnes se sentent autonomes dans leur emploi de manière générale, plus elles se sentent libres de suivre les recommandations de l'IA.

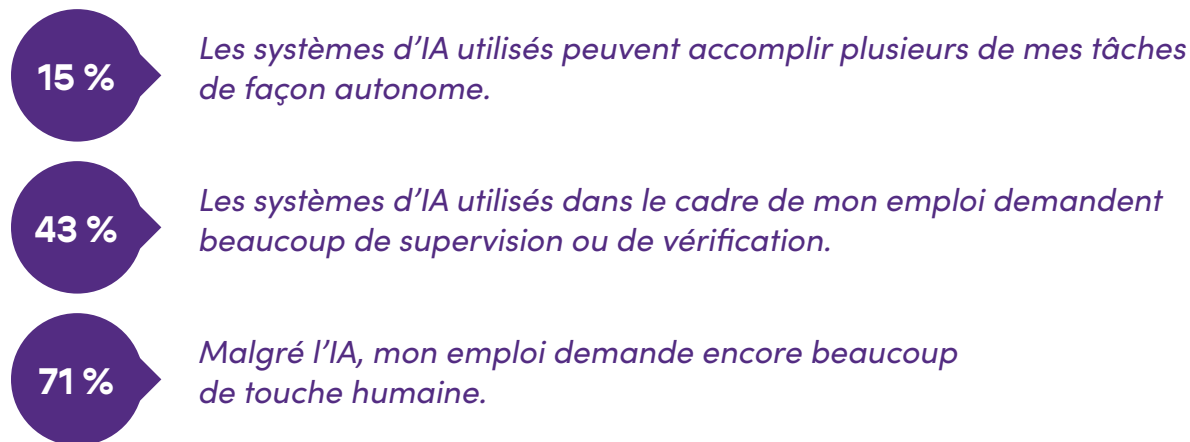
Ces constats suggèrent que l'IA ne redéfinit pas les marges de manœuvre professionnelles, mais s'inscrit plutôt dans les organisations du travail déjà existantes. Autrement dit, là où les latitudes décisionnelles avant l'IA étaient déjà restreintes, l'IA tend à consolider ces contraintes plutôt qu'à les atténuer, et inversement.

## 2.5 Complémentarité avec l'IA

Pour la majorité des personnes répondantes, l'IA n'est pas autonome et ne peut se substituer au travailleur. L'IA semble s'inscrire dans une logique de complémentarité plutôt que de substitution.

Malgré cela, aux yeux de la majorité des personnes répondantes, l'IA ne demande pas un haut niveau de supervision humaine. Néanmoins, elle n'est ni perçue comme pleinement autonome ni comme remplaçant le travailleur, la touche humaine étant encore bien présente.

### Taux d'accord avec l'énoncé



### Loupe sur la perception de substituabilité

Les 15 % des personnes répondantes qui estiment que l'IA pourrait effectuer plusieurs tâches associées à leur travail tendent à présenter une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- Être âgées de 55 ans et plus ;
- Percevoir l'usage de l'IA comme une obligation ;
- Être davantage exposées à la gestion algorithmique ;
- Être de grandes utilisatrices de l'IA ;
- Utiliser l'IA pour des tâches importantes ou centrales ;
- Travailler dans le secteur des services.

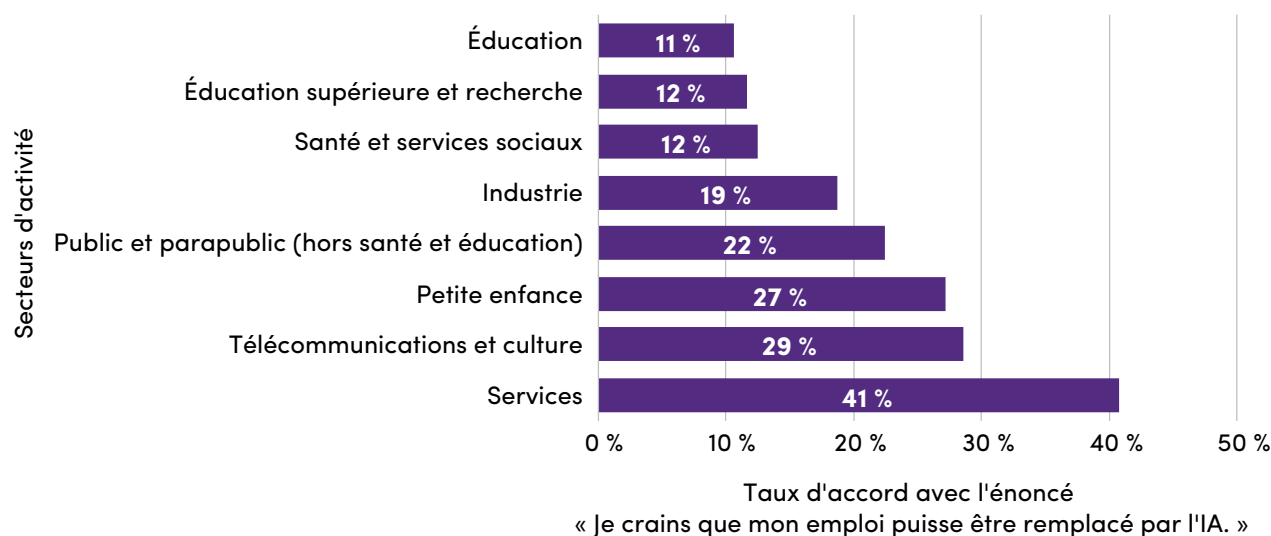
*« L'IA a sa place dans mon travail, elle pourrait nous être utile. Je ne crois pas que ça va remplacer les tâches faites par les humains, ce serait un complément. Le potentiel est immense, mais ça va prendre beaucoup de régulation avant de pouvoir l'implanter. »*

## 2.6 Insécurité d'emploi

La plupart des répondants ne craignent pas pour leur emploi à cause de l'IA. Cette « peur du remplacement » est néanmoins bien réelle pour 18 % d'entre eux.

L'insécurité d'emploi liée à l'IA varie entre les secteurs (cf. figure 26) et elle est particulièrement forte dans celui des services. L'insécurité liée à l'IA apparaît ainsi sectoriellement située plutôt qu'un phénomène uniforme.

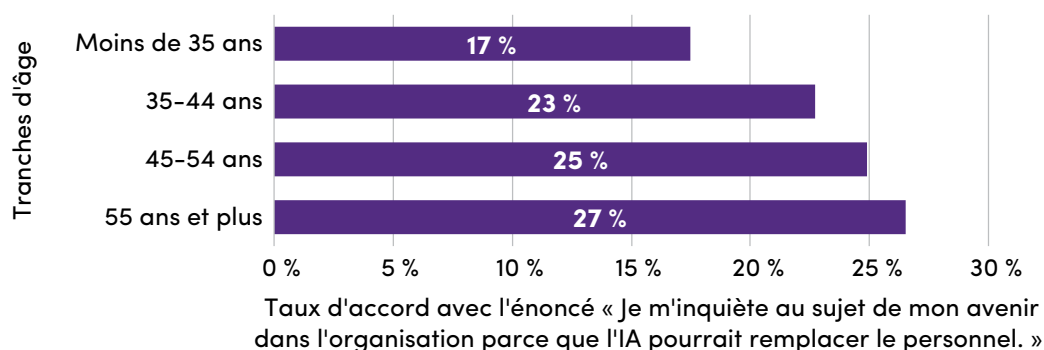
Figure 26. Peur du remplacement selon les secteurs d'activité (n=4119)



*« Mon emploi au service à la clientèle aura disparu dans 10 ans. Je souhaite me reconvertir, mais je ne sais pas dans quel domaine vu que l'IA va remplacer beaucoup de domaines. »*

La figure 27 indique quant à elle que les plus jeunes sont moins nombreux à sentir leur emploi menacé à cause de l'IA. Le sentiment d'insécurité **augmente avec l'âge**. L'insécurité liée à l'IA suit ainsi un gradient générationnel, suggérant des rapports différenciés au changement technologique.

Figure 27. Peur du remplacement selon l'âge (n=4147)

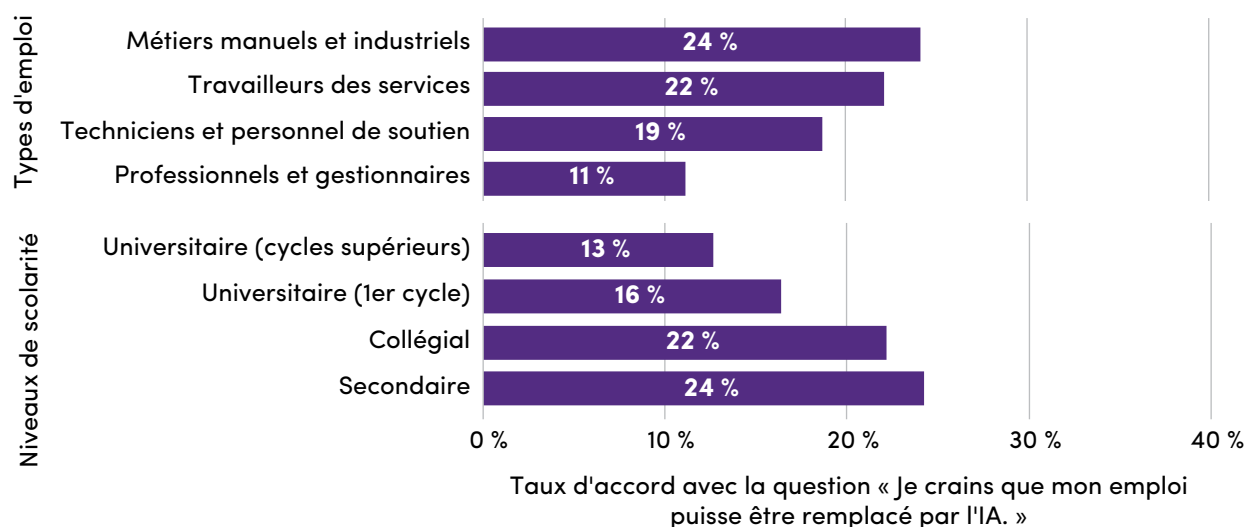


L'insécurité d'emploi est également nettement plus élevée dans les **métiers manuels et industriels**, ainsi que chez les personnes détenant une formation secondaire ou collégiale (figure 28).

Cette concentration suggère que les craintes liées à l'IA se cristallisent davantage dans les segments du marché du travail où les tâches sont perçues comme plus standardisées ou exposées à l'automatisation. L'insécurité liée à l'IA apparaît ainsi socialement localisée, touchant davantage les emplois et les niveaux de formation historiquement plus vulnérables aux transformations technologiques.

Ces données offrent un contraste important avec les prévisions de destructions d'emploi (Statistique Canada, 2024; ILO, 2025; Cazzaniga et al., 2024; Elondou et al., 2024)<sup>1</sup>, selon lesquelles les emplois menacés sont avant tout des emplois de bureaux et de cols blancs relativement qualifiés (niveau collégial et premier cycle universitaire). Ce décalage pourrait s'expliquer à la fois par la composition de notre échantillon, où les employés de la fonction publique sont surreprésentés, par le fait que nos résultats portent sur des perceptions et non des prévisions, et par des différences méthodologiques.

**Figure 28. Peur du remplacement selon les types d'emploi et les niveaux de scolarité (n=4119)**



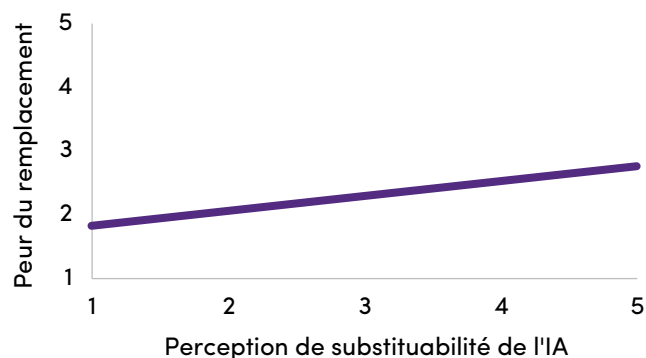
Sans pouvoir établir de liens de causalité, nos données mettent en évidence une relation statistique entre la crainte de remplacement par l'IA et deux facteurs susceptibles de l'éclaircir : la **perception de la substituabilité** (figure 29) des tâches et le **niveau de confiance** (figure 30) envers l'organisation.

Cette association suggère que l'insécurité liée à l'IA ne dépend pas uniquement de la technologie elle-même, mais aussi du contexte organisationnel dans lequel elle est introduite. Renforcer la confiance envers l'organisation et veiller à concevoir l'implantation sans substituer le travail humain pourraient ainsi constituer des leviers importants pour atténuer la peur du remplacement.

<sup>1</sup> Références :

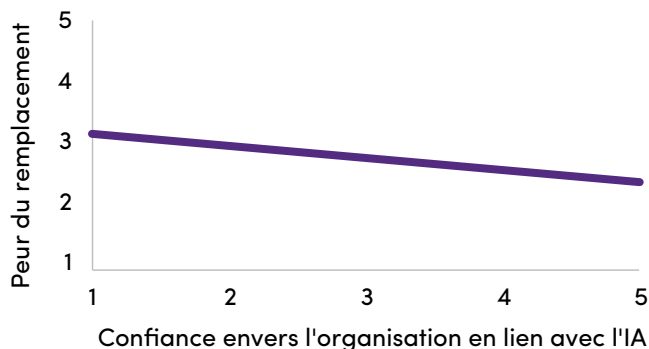
- Statistique Canada. (2024). *L'intelligence artificielle et le marché du travail canadien : exposition des professions à l'IA*. Série de documents de recherche sur l'analyse économique, no 11F0019M. Gouvernement du Canada.
- International Labour Organization (ILO). (2025). *Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure*. Geneva: ILO.
- Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E. J. and M. M. Tavares. 2024. *Gen-AI: Artificial intelligence and the future of work*. IMF, Working Paper no. 1.
- Elondou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2024). *GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs*. *Science*, 384(6702), 1306-1308.

Figure 29. Relation entre la peur du remplacement par l'IA et la perception de substituabilité des tâches (n=2437)



Les personnes qui craignent de perdre leur emploi sont celles qui estiment que l'IA peut accomplir plusieurs de leurs tâches de façon autonome.

Figure 30. Relation entre la peur du remplacement par l'IA et la confiance envers l'organisation (n=2437)



Les personnes qui craignent de perdre leur emploi sont celles qui ont moins confiance en leur employeur en ce qui concerne ses projets d'IA.

« J'ai appris lors d'une réunion que mon poste est appelé à disparaître d'ici 5 ans maximum. Les tâches seront automatisées et accomplies par l'IA pour la partie réflexion et analyse. »

« Mon type de travail est assez manuel, alors les chances que celui-ci soit un jour remplacé par l'IA sont minces. »

# 3

**Comment le  
déploiement de l'IA  
est-il perçu ?**

# En résumé : Comment le déploiement de l'IA est-il perçu ?

---

## Un déploiement encore faiblement démocratique, qui suscite peu la confiance

- La gouvernance de l'IA est perçue comme éloignée des modèles démocratiques et participatifs. Les résultats révèlent notamment d'importantes lacunes en matière de transparence, d'information et de consultation des employés dans les projets d'implantation de l'IA.
- Ce déficit démocratique semble avoir des répercussions non négligeables sur les travailleuses et travailleurs. Tout d'abord, les travailleurs font peu confiance à leur employeur en matière d'IA. Ils sont également peu encapacités face à l'IA. La littératie de l'IA s'avère partielle et inégalement répartie et les organisations offrent peu de soutien à cet effet.
- Dans les milieux syndiqués, la représentation collective semble également jouer un rôle encore marginal. À ce chapitre, il est cependant important de noter que lorsque les syndicats jouent un rôle plus actif, les répercussions sont positives, aussi bien en termes de confiance que de qualité de travail.

## Des inégalités marquées dans la qualité du déploiement de l'IA

- **L'IA pourrait, à l'heure actuelle, ne pas représenter une technologie émancipatrice pour tous, mais pourrait plutôt exacerber des inégalités socio-professionnelles existantes.**
- Parmi les segments de notre échantillon les plus vulnérables face à l'IA se trouvent les travailleurs moins scolarisés ainsi que les travailleurs de l'industrie et, à certains égards, des services.
- Comparativement aux professionnels, ces travailleurs semblent moins impliqués dans les processus de déploiement de l'IA, moins informés sur les projets d'IA, moins confiants envers les systèmes d'IA et moins outillés pour les évaluer.

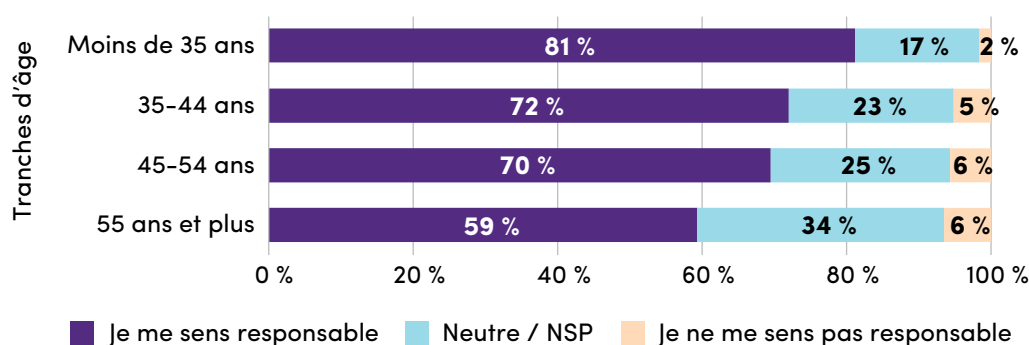
### 3.1 Responsabilité professionnelle

La grande majorité des personnes répondantes (70 %) s'estiment responsable en cas d'erreur de l'IA. Seuls 5 % des répondants n'estiment pas devoir endosser pareille responsabilité. Fait notable, près d'une personne sur cinq (18 %) ignore à qui incombe cette responsabilité.

Autre constat saillant, le sentiment de responsabilité professionnelle est particulièrement fort chez les moins de 35 ans et décroît avec l'âge (cf. figure 31). À l'inverse, plus les salariés sont âgés, plus ils tendent à ignorer qui de l'humain ou de la machine doit être tenu pour responsable en cas d'erreur.

Or, la technologie ne peut généralement pas être tenue imputable de ses décisions. Ce principe ne semble pas véhiculé ou intégré de façon égale entre les tranches d'âge.

Figure 31. Sentiment de responsabilité en cas d'erreur de l'IA, selon l'âge (n=2735)



« Notre système d'aide inclut déjà une recherche par IA, et à plusieurs fois, je l'ai pris en défaut... et ce serait l'agent qui serait responsable de la mauvaise information fournie au client. »

### 3.2 Littératie et formation

La littératie de l'IA renvoie à la capacité des individus à **comprendre, utiliser et évaluer** de manière critique les systèmes d'IA. Alors que la littératie constitue un élément central d'une transition numérique juste et épanouissante, nos résultats montrent l'ampleur du défi à relever à ce chapitre.

Taux d'accord avec l'énoncé

43 %

#### Comprendre

Je connais les étapes derrière le fonctionnement de l'IA.

71 %

#### Utiliser

Il est généralement facile pour moi d'apprendre à utiliser une nouvelle application ou un nouveau produit d'IA.

68 %

#### Évaluer

Je m'estime capable d'évaluer la qualité du contenu proposé ou généré par l'IA dans mon travail.

Les réponses aux énoncés présentés ci-dessus suggèrent une **littératie partielle**. Alors qu'une minorité se dit capable de comprendre le fonctionnement de l'IA, une forte proportion s'estime en mesure de l'utiliser (71 %) et d'en évaluer la qualité (68 %)

Ainsi, une portion significative se pense capable d'utiliser ou d'évaluer l'IA sans pour autant en comprendre le fonctionnement. Cette forme d'ignorance pourrait alors limiter les capacités à exercer un regard critique sur les systèmes algorithmiques.

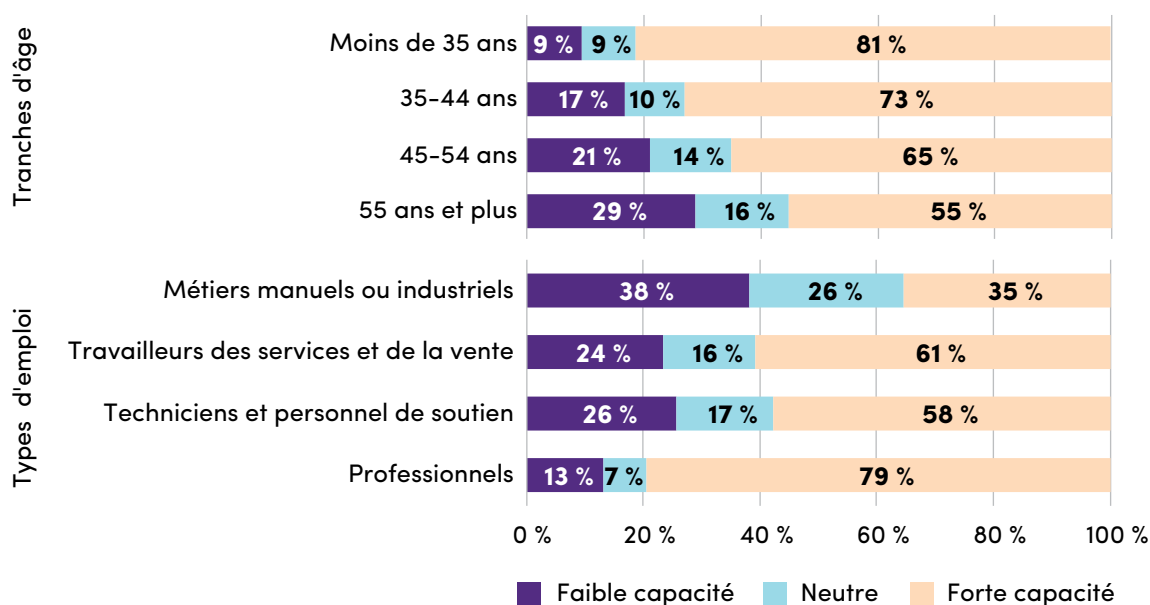
*« On finit par comprendre que c'est de l'IA, mais on ne nous l'a pas expliqué, on n'a pas le choix, et les problèmes sont nombreux et difficiles à résoudre. »*

Par ailleurs, le niveau de littératie de l'IA est inégalement réparti selon les professions. Alors que seuls 13 % des professionnels s'estiment incapables d'évaluer la qualité du contenu proposé ou généré par l'IA, ils sont proportionnellement deux fois plus nombreux chez les techniciens (24 %) et les travailleurs des services (26 %) à partager ce sentiment et près de trois fois plus nombreux dans les métiers manuels et industriels (38 %) (cf. figure 32). Ces écarts suggèrent l'existence d'une fracture socio-professionnelle dans la capacité perçue à exercer un jugement critique face aux systèmes d'IA.

Le contexte d'usage de l'IA pourrait en partie expliquer cette fracture: lorsque l'IA est mobilisée de façon plus autonome et volontaire, comme c'est davantage le cas chez les professionnels, elle pourrait s'accompagner d'une plus grande facilité à exercer un regard critique. À l'inverse, un usage plus prescrit ou encadré pourrait limiter les occasions de développer cette capacité d'évaluation.

La capacité perçue à évaluer l'IA diminue également avec l'âge (figure 32). Cette tendance peut refléter des différences de trajectoires de socialisation technologique, les plus jeunes ayant généralement été davantage exposés aux environnements numériques. Elle peut également suggérer une forme d'aveuglement chez les jeunes, qui pourraient surestimer leur capacité à juger de manière pertinente le fonctionnement de l'IA.

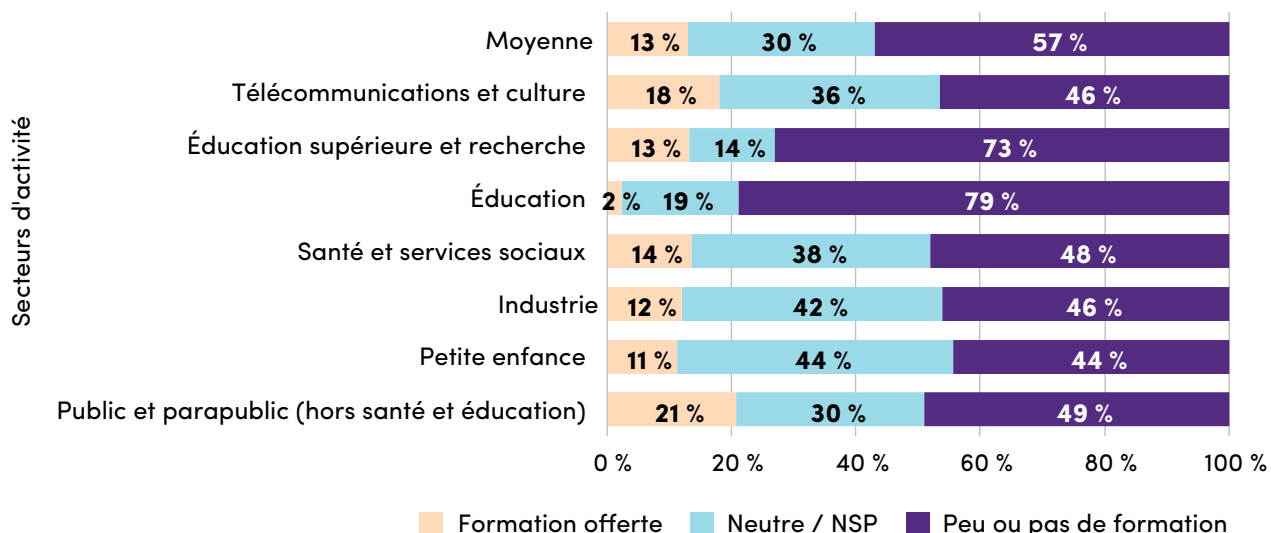
**Figure 32. Sentiment de capacité à évaluer l'IA, selon l'âge et le type d'emploi (n=3532)**



Élément au cœur de la littératie, l'offre de formation sur l'IA semble encore largement déficiente : 57 % des personnes répondantes affirment que leur employeur n'offre aucune formation en la matière et 30 % ignorent si c'est le cas (cf. figure 33).

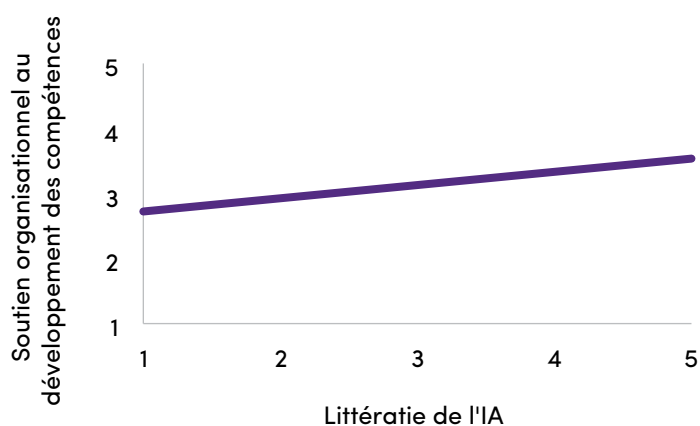
Le constat est relativement égal à travers les secteurs d'activité, même si ce manque semble particulièrement patent dans l'éducation, là où l'IA est pourtant très présente.

**Figure 33. Offre de formation sur l'utilisation de l'IA, selon les secteurs d'activité (n=2399)**



Ce déficit interpelle d'autant que les formations relatives à l'IA portent leur fruit. Les personnes dont l'organisation offre des ressources pour développer ses compétences numériques (formations, soutien, mentorat, etc.) sont aussi celles qui déclarent avoir une plus grande littératie de l'IA (cf. figure 34)

**Figure 34. Relation entre le soutien au développement des compétences et la littératie de l'IA (n=685)**



« L'IA m'aide à faire des recherches, on arrive plus rapidement à un contenu ciblé. J'aurais besoin de davantage d'informations et de formation. »

« Je ne connais rien à l'IA, je suis complètement dépassée mais je suis curieuse de voir à quel point cela pourrait m'être utile dans mon travail. J'aimerais une formation là-dessus mais pas en dehors de mes heures de travail. »

« La politique de mon employeur sur l'utilisation de l'IA n'inclut ni formation, ni recommandation. »

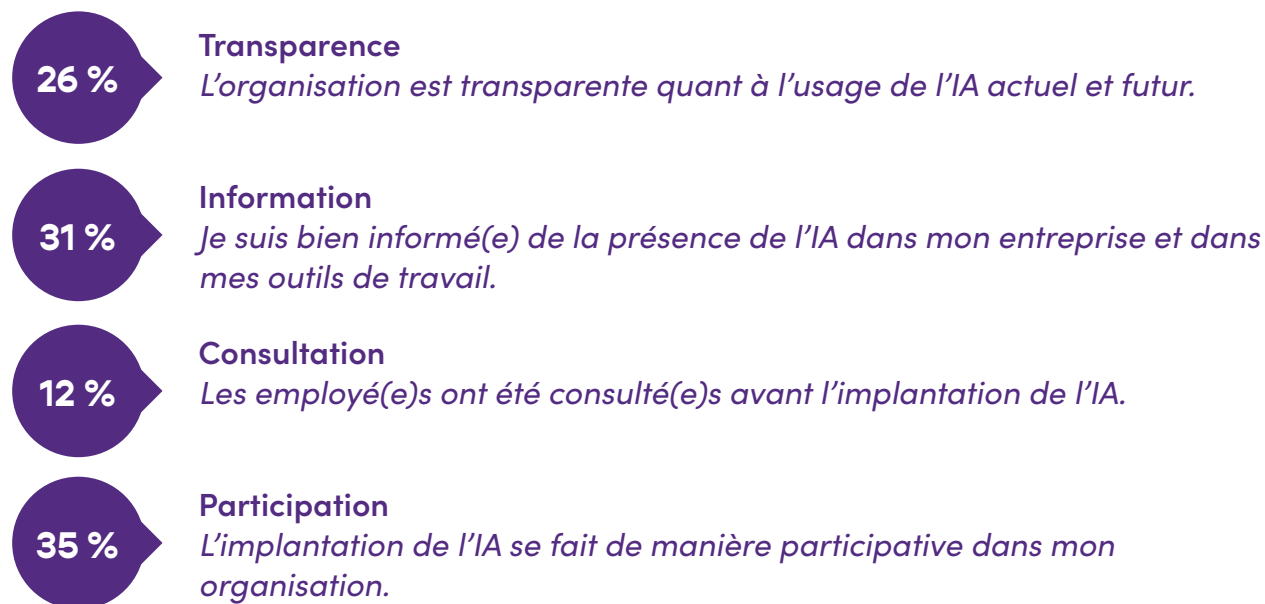
### 3.3 Gouvernance participative

Les travailleurs et travailleuses sont les premiers touchés par les transformations technologiques de leur activité et de leur emploi. Leur participation constitue donc le prérequis à un déploiement juste, responsable et démocratique de l'IA dans les milieux de travail.

Pour être effectivement participative et démocratique, la gouvernance de l'IA implique que l'employeur fasse preuve de transparence et que les employés soient d'abord informés, puis consultés sur les systèmes qui les affecteront.

Les résultats du sondage présentés ci-dessous mettent toutefois en évidence d'importantes lacunes à ces égards: moins du tiers des répondants touchés par l'IA disent en avoir été informés et moins d'une personne sur huit estime que les employés ont été consultés avant son implantation. Ces résultats suggèrent que la gouvernance de l'IA est encore largement descendante, centralisée et peu participative dans bon nombre d'organisations.

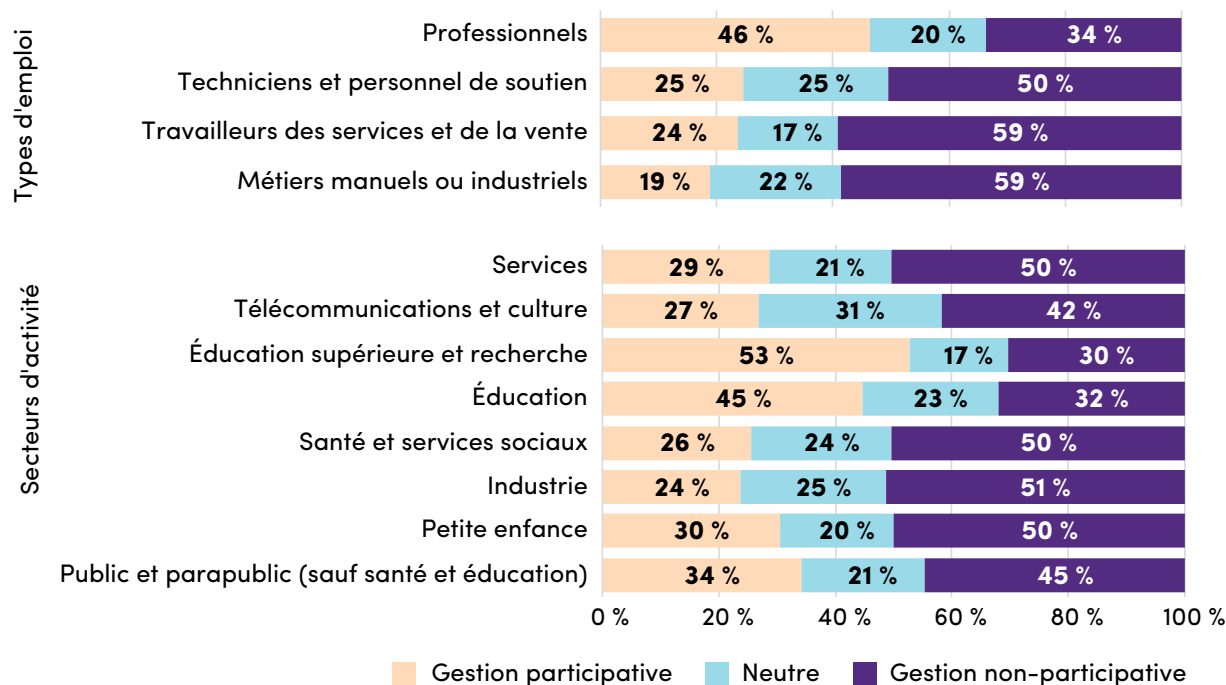
**Taux d'accord  
avec l'énoncé**



La participation des travailleurs à l'implantation de l'IA apparaît très inégale selon le type d'emploi. Les professionnels rapportent être beaucoup plus souvent impliqués dans une gestion participative (43 %) que les techniciens (29 %), les travailleurs des services (24 %) ou les métiers manuels et industriels (19 %) – cf. figure 35.

Les travailleuses et travailleurs de l'éducation et de la recherche se sentent également davantage impliqué(e)s par leur employeur dans les processus d'implantation de l'IA. *A contrario*, dans les secteurs de l'industrie, les services, la santé et la petite enfance, notamment, une majorité relative de répondants estime que l'implantation de l'IA ne se fait pas de manière participative.

**Figure 35. Perceptions de la gestion participative de l'IA, selon les types d'emploi et les secteurs d'activité (n=2710)**



« Tout le monde parle de l'IA, mais quant au projet d'implantation future, c'est silence radio du côté de la direction. »

« Je sais que mon employeur a comme but de créer un nouveau système électronique avec une IA intégrée. Ça fait plusieurs années que ça se parle au niveau du patronat mais nous, simples fonctionnaires, nous ne sommes pas mis au courant de l'évolution du projet, ni des répercussions que cela va avoir sur notre travail ou notre carrière. »

« Un dialogue social doit précéder toute implantation et tout usage de l'IA. »

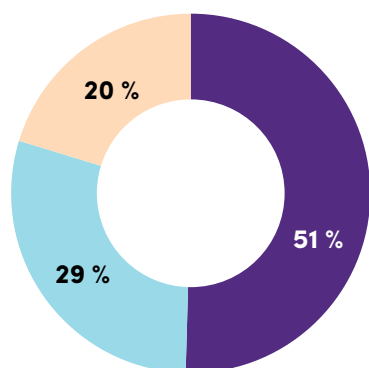
### 3.4 Action syndicale

Outre l'implication des travailleurs et travailleuses à titre individuel, la gouvernance démocratique de l'IA doit également passer par leur représentation collective, notamment par le biais des syndicats lorsque ceux-ci sont présents dans les milieux de travail. Notons que, si les changements technologiques préalables relevaient largement du droit de gérance patronal, l'IA promet d'affecter bien plus profondément le travail et l'emploi et mérite donc une prise en charge syndicale.

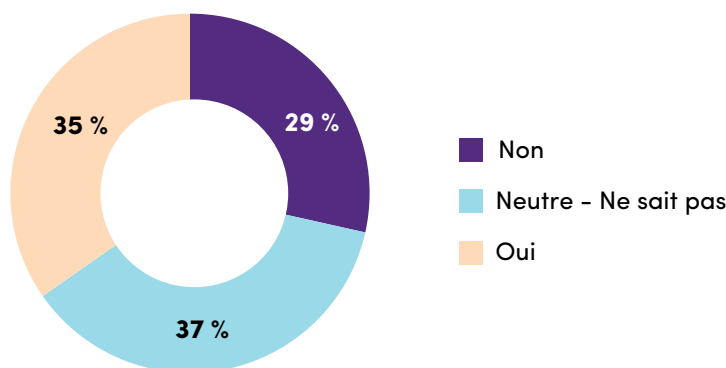
Or, **les syndicats ne jouent encore qu'un rôle modeste dans les décisions entourant l'IA**: à peine plus d'un tiers des répondants s'estime bien représenté par son syndicat en matière d'IA (cf. figure 36) et la moitié d'entre eux estime que son syndicat ne fait pas partie des décisions sur le sujet (cf. figure 37).

Le rôle encore marginal des syndicats tient probablement au fait que ces enjeux associés à l'IA restent relativement nouveaux pour eux. Les syndicats doivent alors apprendre à s'appropriier ces enjeux technologiques, en commençant par identifier les secteurs et emplois touchés par ces transformations technologiques.

**Figure 36. Réponses à l'énoncé « Le syndicat fait partie des décisions entourant l'implantation de l'IA. » (n=4292)**



**Figure 37. Réponses à l'énoncé « Globalement, je me sens bien représenté(e) par mon syndicat en ce qui concerne les projets d'IA. » (n=3734)**

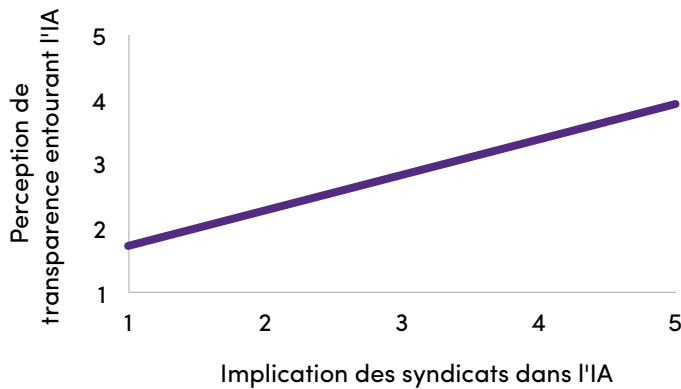


**Toutefois**, même embryonnaires, **les effets positifs d'une action syndicale sont bien réels**, comme l'indiquent les figures 38, 39 et 40 à la page suivante.

Bien que nous ne puissions pas établir de lien causal, les résultats suggèrent que lorsque les syndicats sont impliqués, le processus d'implantation de l'IA s'en trouve amélioré, grâce notamment à la présence de mécanismes de dialogue, de transparence et de soutien aux travailleurs. L'implication syndicale est donc associée à des pratiques organisationnelles plus favorables à une gouvernance responsable de l'IA.

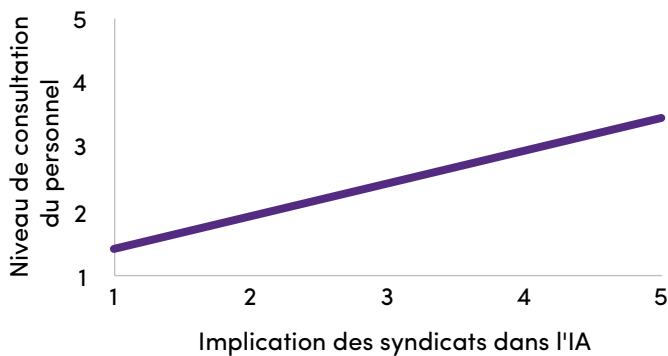
*« J'aimerais que le syndicat ait une voix plus importante dans ce dossier afin de couvrir plusieurs sphères liées à l'IA concernant les droits et d'établir des limites. Je crois que de prendre le temps de bien maîtriser et construire ces politiques est de mise afin de ne pas générer des failles qui pourrait tourner en abus. »*

**Figure 38. Relation entre l'implication des syndicats dans l'IA et la perception de transparence entourant l'IA**

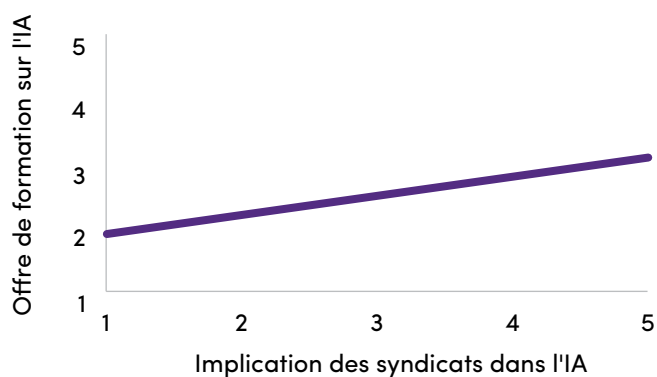


Plus les personnes considèrent que leur syndicat est présent dans les décisions entourant l'IA, plus elles estiment être consultées avant l'implantation de l'IA et plus elles perçoivent que leur employeur fait preuve de transparence en matière d'IA.

**Figure 39. Relation entre l'implication des syndicats dans l'IA et le niveau de consultation du personnel dans les projets d'IA (n=2321)**



**Figure 40. Relation entre l'implication des syndicats dans les décisions sur l'IA et l'offre de formation sur l'IA pour le personnel (n=559)**



Plus les personnes estiment que leur syndicat est présent dans les décisions entourant l'IA, plus les employeurs offrent des formations sur l'IA.

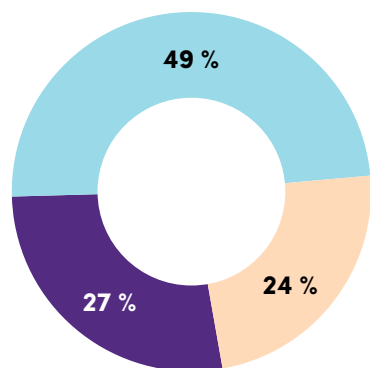
### 3.5 Encadrement de l'IA

L'encadrement de l'IA constitue un autre pilier d'une gouvernance responsable. L'encadrement de l'IA se matérialise notamment par des politiques organisationnelles qui fournissent des lignes directrices sur l'usage de ces technologies.

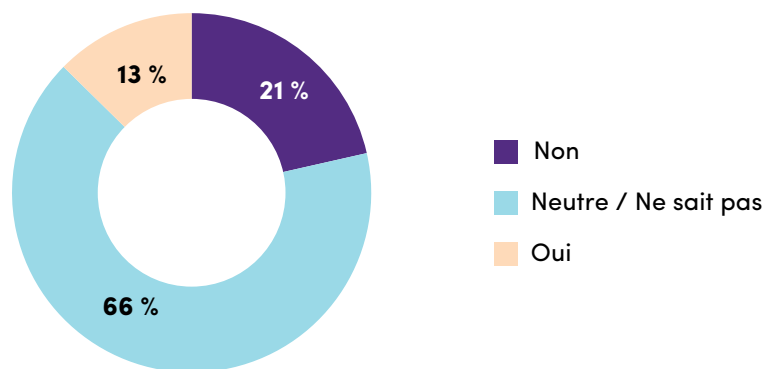
**Ici aussi, les résultats du sondage mettent à jour des pratiques organisationnelles encore déficientes.** Moins d'une personne sur cinq affirme que son organisation a mis en place une politique sur l'IA (cf. figure 41). Notons toutefois que le sondage a été réalisé avant que le ministère de la Cybersécurité et du Numérique du Québec ne publie ses lignes directrices en la matière à l'endroit des employés de l'administration publique du Québec.

**Au-delà de la faible présence de ces politiques, c'est leur méconnaissance ou leur faible visibilité qui frappe:** la moitié des répondants ignore si de telles politiques existent, et lorsqu'ils en connaissent l'existence, 66 % n'en connaissent pas la teneur (figure 42).

**Figure 41. Réponses à l'énoncé « L'usage de l'IA dans mon organisation est encadré par une politique ou autre mécanisme » (n=4115)**



**Figure 42. Réponses à l'énoncé « Le cas échéant, cette politique tend à promouvoir l'usage de l'IA » (n=1030)**



■ Non  
■ Neutre / Ne sait pas  
■ Oui

*« Je ne ressens rien encore, pas au courant de ce qui s'en vient dans mon organisation, personne n'en parle. »*

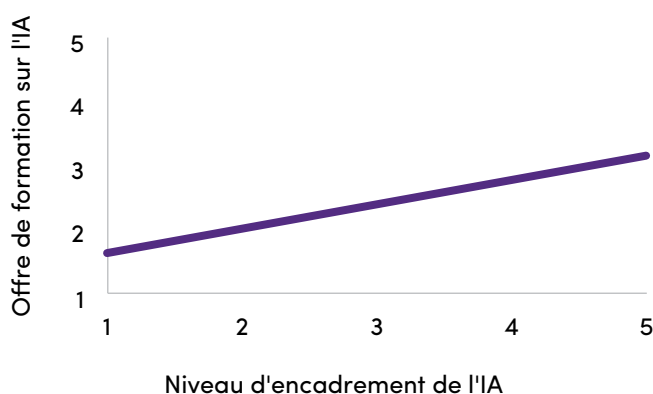
*« Nous avons reçu peu de directives sur l'utilisation de l'intelligence artificielle et sur son utilisation dans nos milieux de travail. »*

Bien que nous ne puissions pas établir de liens de causalité, les résultats suggèrent que les mécanismes d'encadrement de l'IA sont source d'avantages pour les organisations.

Les politiques d'IA sont ainsi associées à une plus grande offre de formation sur l'IA (figure 43), et leur présence constitue un moteur de confiance envers l'organisation (figure 44).

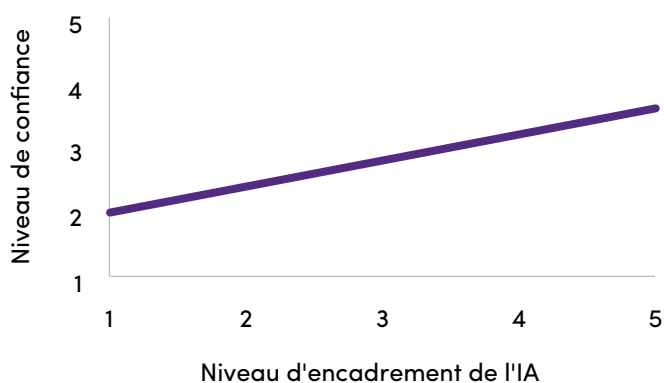
**Ainsi, l'encadrement de l'IA par les organisations ne constituerait pas seulement un outil de régulation, mais aussi un levier pour encapaciter les employés et rendre l'usage de ces technologies plus légitimes à leurs yeux.**

**Figure 43. Relation entre l'encadrement de l'IA et l'offre de formation sur l'IA (n=731)**



Plus les personnes déclarent que leur organisation encadre l'IA, plus elles affirment se voir offrir des formations sur l'IA par l'employeur.

**Figure 44. Relation entre l'encadrement de l'IA et la confiance envers l'organisation (n=1870)**



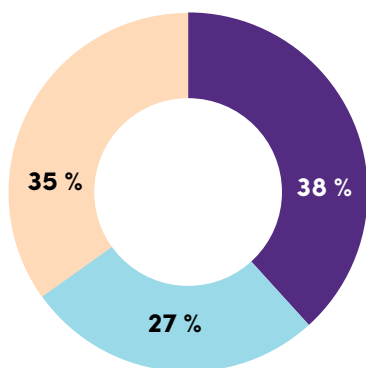
Plus les personnes déclarent que leur organisation encadre l'IA, plus elles affirment avoir confiance en leur employeur concernant ses projets d'IA.

### 3.6 Confiance

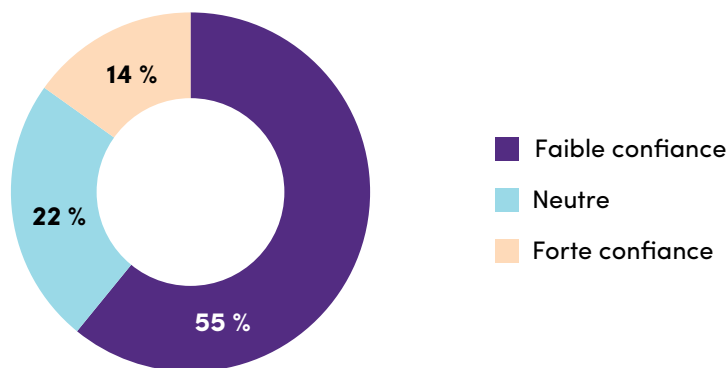
L'IA inspire peu la confiance, que ce soit envers la technologie elle-même, ou envers les employeurs pour l'utiliser à bon escient.

Les travailleuses et travailleurs ont ainsi plus tendance à se méfier de leurs employeurs (38 %) qu'à leur faire confiance (35 %) lorsqu'il s'agit d'IA (cf. figure 45). Le manque de confiance envers les systèmes d'IA eux-mêmes est encore plus marqué, puisque que seulement 14 % des personnes interrogées leur font totalement confiance (figure 46).

**Figure 45. Confiance envers l'organisation en lien avec ses projets d'IA (n=3734)**

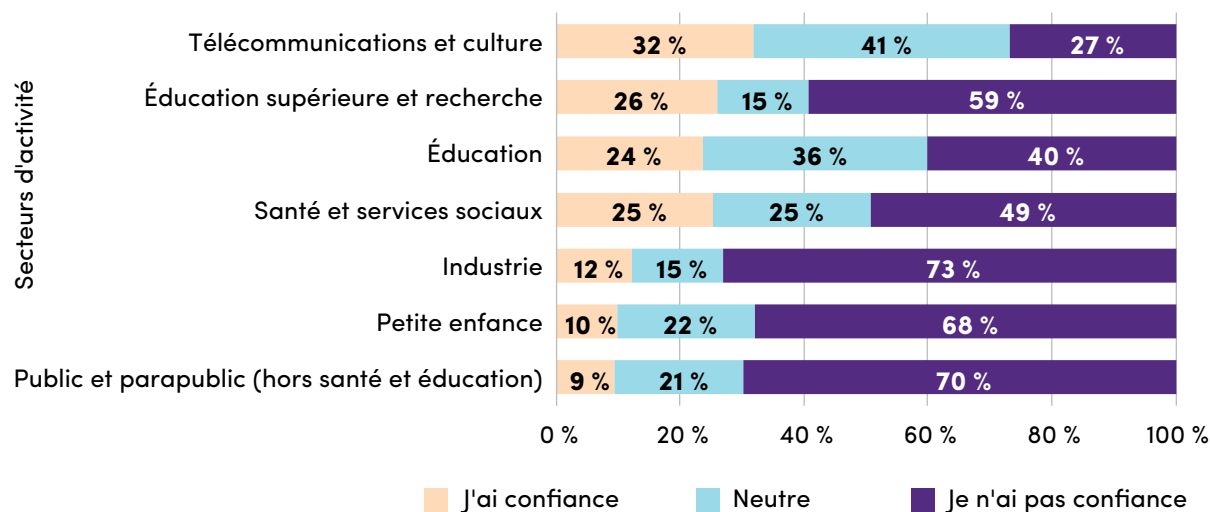


**Figure 46. Confiance envers le(s) système(s) d'IA en place (n=1272)**



Par ailleurs, le niveau de confiance envers les systèmes d'IA varie fortement selon les secteurs (cf. figure 47). Celui-ci est particulièrement faible dans le secteur public et parapublic, dans la petite enfance et dans l'industrie. Ces résultats pourraient refléter des contextes d'implantation et de gouvernance de l'IA variables selon les milieux de travail.

**Figure 47. Niveau de confiance envers les systèmes d'IA, selon les secteurs d'activité (n=1152)**

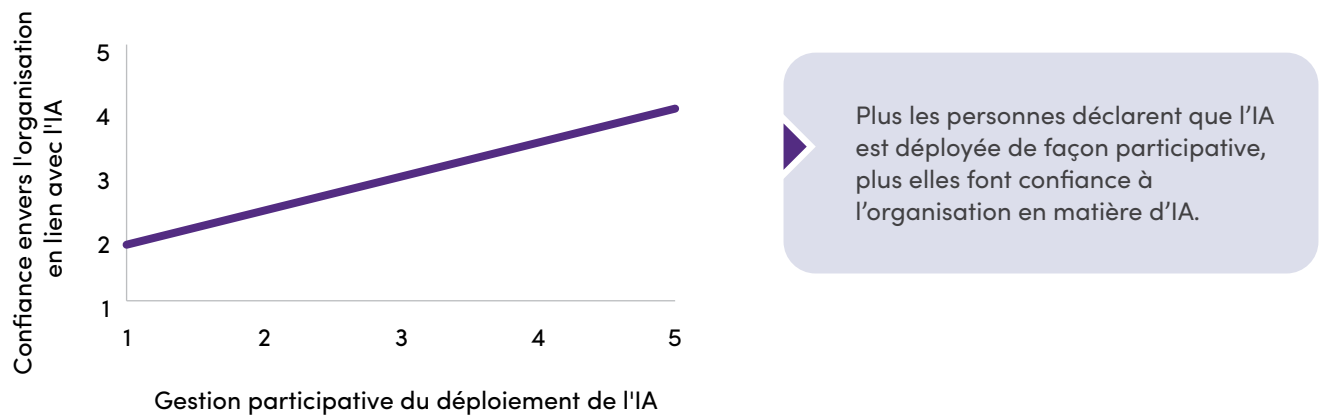


« Le caractère de ce qui est imposé m'a toujours inquiétée. Comment avoir confiance en un outil qui tendra à affaiblir le libre arbitre, la capacité de réfléchir, de prendre des décisions. »

La confiance du personnel en l'IA et en leur organisation reflète un déploiement juste, responsable et démocratique de ces technologies. Mais, de manière plus pragmatique, cette confiance est également garante de leur engagement.

À titre d'exemple, nos données indiquent une **relation statistique étroite entre la gestion participative de l'IA et le niveau de confiance envers l'employeur** (cf. figure 48), sans toutefois pouvoir établir de lien causal.

**Figure 48. Relation entre la gestion participative de l'IA et la confiance envers l'organisation (n=2355)**





# Recommandations

# Recommandations

À la lumière des constats présentés dans ce rapport, plusieurs pistes d'action peuvent être envisagées pour favoriser un déploiement plus juste, transparent et responsable de l'intelligence artificielle dans les milieux de travail. Sont donc proposées ici douze recommandations à l'endroit des trois principaux acteurs des relations de travail, à savoir : les syndicats, les employeurs et les décideurs publics.

## Recommandations pour les **syndicats**

1

### **Revendiquer un véritable dialogue social autour du déploiement de l'IA**

Les organisations syndicales devraient promouvoir la mise en place de mécanismes formels d'information, de consultation et de participation des travailleurs lors de l'implantation de systèmes d'IA. Un dialogue social structuré est essentiel pour assurer une gouvernance démocratique et transparente de ces technologies.

2

### **Défendre et négocier des conditions de déploiement responsables et équitables pour tous**

L'autonomie, la capacitation, la gouvernance démocratique, l'encadrement et même les attentes de productivité en lien avec l'IA peuvent constituer des objets de négociation et de défense des intérêts des travailleurs. Les syndicats peuvent jouer un rôle clé pour éviter que l'introduction de l'IA accentue les inégalités observées entre secteurs, professions et niveaux de qualification. Différentes clauses de conventions collectives peuvent être négociées à cet égard.

3

### **Accentuer la sensibilisation**

La méconnaissance de la présence de l'IA et des risques qu'elle pose est forte, générant de la méfiance et, pour certains, du stress et un sentiment d'insécurité d'emploi. Les syndicats doivent alors veiller à développer la littératie de leurs membres relativement à l'IA, afin de les familiariser avec le fonctionnement de ces technologies et de les sensibiliser à leurs effets sur le travail et l'emploi.

4

### **Soutenir le développement de politiques publiques sur l'IA et le travail**

Au-delà des milieux de travail, les organisations syndicales peuvent contribuer à orienter les politiques publiques et les débats sociaux entourant l'IA afin de promouvoir des règles favorisant la transparence, la responsabilité et la participation des travailleurs dans les transformations technologiques.

## Recommandations pour les **employeurs**

5

### **Impliquer les travailleurs et leur syndicat dans la gouvernance de l'IA**

Vectrice de confiance, la gouvernance démocratique et participative de l'IA est également un pilier de l'IA responsable. Inclure les travailleurs et leur syndicat dans la gouvernance de l'IA implique non seulement de les informer et de les consulter avant l'implantation de systèmes d'IA sur le choix des outils, mais également les faire participer aux décisions lorsque possible. Leur implication doit également être aussi continue que possible, afin de s'adapter aux évolutions rapides et fréquentes de ces technologies.

6

### **Encadrer clairement l'IA et ses usages**

Outre la protection des données, l'encadrement de l'IA par les employeurs doit également viser à garantir la qualité des emplois. Pour lever le flou actuel, cet encadrement concerté doit notamment viser à clarifier les aspects suivants : la présence de l'IA et ses objectifs, l'autonomie ou la contrainte des travailleurs face à l'IA, les responsabilités respectives des parties quant aux usages et aux éventuelles erreurs qui pourraient en découler. Il est de la responsabilité des employeurs de s'assurer de la fiabilité des outils dont l'usage est imposé ou encouragé.

7

### **Privilégier des usages de l'IA pour soutenir le travail plutôt que pour le contrôler**

Les employeurs devraient privilégier des applications de l'IA qui appuient le travail des employés plutôt que celles qui visent à automatiser la supervision ou la gestion du personnel. Une telle approche favorise l'autonomie professionnelle et une meilleure acceptabilité des technologies.

8

### **Investir dans la formation et le développement des compétences**

Les employeurs devraient offrir des formations accessibles permettant aux travailleurs de comprendre, utiliser et évaluer les systèmes d'IA. Ces initiatives sont essentielles pour soutenir une appropriation critique et responsable de ces technologies.

## Recommandations pour les décideurs publics

9

### Réguler l'encadrement de l'IA dans les organisations

Les pouvoirs publics peuvent établir des règles claires en matière de transparence et de responsabilité et inciter les organisations à la capacitation et à la participation des travailleurs. Plus largement, l'évolution du cadre législatif protégeant les travailleurs des risques posés par l'IA constitue un levier indispensable. Par exemple, répliquer la logique réglementaire des comités Santé Sécurité au Travail (SST) au domaine de l'IA semble une avenue prometteuse.

10

### Prévenir les inégalités dans la transition vers l'IA

Les gouvernements devraient mettre en place des politiques visant à atténuer les inégalités liées au déploiement de l'IA, en soutenant prioritairement les travailleurs plus exposés aux risques de déqualification, d'intensification du travail ou d'insécurité d'emploi. Une attention particulière devrait être accordée aux groupes vulnérables (p. ex., travailleurs moins qualifiés, personnel technique ou d'exécution) notamment par l'accès à la formation continue et par la participation aux décisions technologiques.

11

### Être moteur du dialogue social autour de l'IA

Les pouvoirs publics ont clairement un rôle à jouer dans les différents espaces de dialogue social dans lesquels ils sont parties prenantes, comme la Commission des partenaires du marché du travail et ses conseils et comités partenaires, en encourageant notamment le déploiement de régulations effectives.

12

### Agir comme tiers de confiance

Des programmes gouvernementaux offrent des services connus et reconnus pour établir ou rétablir la confiance entre syndicats et employeurs. Face au déficit actuel de confiance au sujet de l'IA, une offre de services pourrait être spécifiquement développée pour agir comme tiers de confiance et ainsi garantir un déploiement participatif de l'IA et des usages responsables de ces technologies.

## Conclusion

Ce rapport met en lumière les multiples façons dont l'intelligence artificielle s'insère progressivement dans les milieux de travail. Les résultats suggèrent que, si l'IA peut constituer un outil de soutien au travail, ses effets et les conditions de son déploiement soulèvent plusieurs préoccupations quant aux écarts observés en matière d'autonomie, de participation, de transparence, de formation et de gouvernance. Nous espérons sincèrement que ces résultats sauront éclairer les différents acteurs dans leurs efforts afin de résorber ces écarts pour que l'IA bénéficie à tous et à toutes, quitte à prioriser la qualité des emplois au déploiement technologique à tout prix.

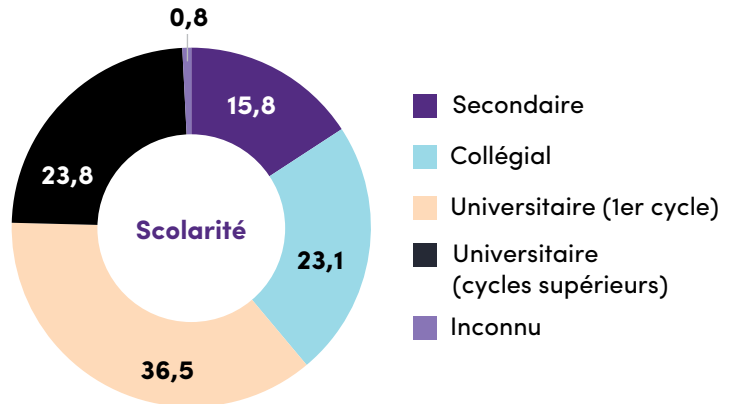
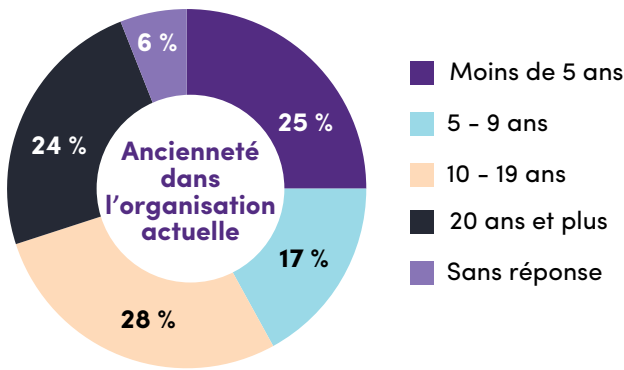
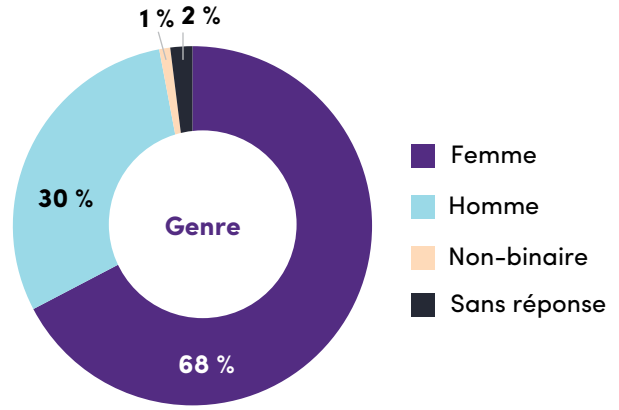
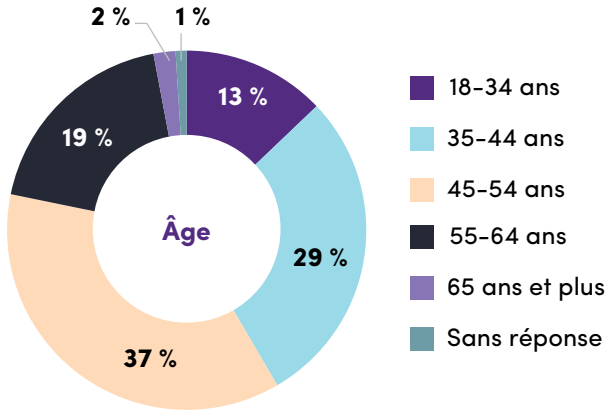
À l'heure où l'IA transforme progressivement l'organisation du travail, les organisations syndicales ont un rôle important à jouer pour favoriser un déploiement démocratique et responsable de ces technologies. Par leur capacité à porter la voix des travailleurs, à structurer le dialogue social et à influencer les politiques publiques, elles peuvent et doivent contribuer à orienter la transition numérique du travail vers des pratiques plus justes, plus transparentes et plus démocratiques.



# Annexe méthodologique

# Annexe méthodologique

## Portrait de l'échantillon (n=4595)



<b>Catégories d'emploi</b>	<b>%</b>
Personnel professionnel	39,5
Techniciens et personnel de soutien	34,1
Travailleurs des services	6,1
Travailleurs des métiers manuels et industriels	2,9
Autres	17,5
Inconnu	28,2
<b>Total</b>	<b>100</b>

<b>Secteurs d'activité</b>	<b>%</b>
Secteur public et parapublic (hors santé et éducation)	30,3
Secteur de la petite enfance (CPE ou RSE)	6,5
Industrie (fabrication, transport, logistique, ressources naturelles, énergie)	2,5
Santé et services sociaux	28
Éducation	13,8
Éducation supérieure et recherche	9,7
Télécommunications et culture	3,7
Services	4,6
Autres	0,9
Inconnu	0
<b>Total</b>	<b>100</b>

## La procédure

Les données ont été collectées par voie de questionnaire en ligne hébergé par la plateforme Qualtrics au printemps et à l'automne 2025, selon les partenaires. Les répondants ont reçu l'invitation à remplir le sondage de la part de leur syndicat. Leur participation était entièrement volontaire et anonyme, et aucune compensation n'a été offerte. Cette étude a reçu les approbations des comités d'éthique de la recherche de HEC Montréal et de l'UQO.

L'invitation de participation au questionnaire a été distribuée par les partenaires syndicaux à leurs membres dans des secteurs et organisations variées, le nombre exact de personnes contactées demeurant difficile à estimer. Ce sont **4 595 réponses** admissibles qui constituent notre échantillon non-probabiliste. Tous les répondants n'ont pas nécessairement répondu à toutes les questions, ce qui explique les tailles d'échantillon (n) différentes entre les graphiques présentés.

La taille de l'échantillon peut varier d'une question à l'autre. Ainsi, certains graphiques du rapport ne représentent pas l'entièreté de l'échantillon. Deux raisons expliquent cette différence. Tout d'abord, certaines questions font partie du tronc commun de notre questionnaire, elles ont donc été posées à tous nos participants. D'autres questions ne s'appliquaient pas aux réalités précises de certains groupes de participants, elles n'ont donc pas été posées à tous nos répondants. Ensuite, une logique d'affichage a été intégrée à nos questionnaires. Par exemple, si les répondants indiquaient ne pas utiliser l'IA dans le cadre de leur travail, ils sautaient les questions liées à leur autonomie dans l'usage.

Concernant l'analyse qualitative des 1 100 commentaires écrits à la fin du sondage, le logiciel Nvivo 15 a été utilisé. La structure de codage a été construite à partir des grands constats aux pages 4 et 5 et bonifiée par un codage émergent, selon les thèmes répertoriés dans les commentaires.

## Quelques limites

Comme toute étude, celle-ci présente des limites. Notre méthode d'échantillonnage ne nous permet pas d'estimer la représentativité de notre échantillon. L'échantillon présente une surreprésentation de certains secteurs d'activité, alors que d'autres sont sous-représentés. Le nombre variable de réponses entre les questions mérite aussi d'être souligné, tout comme le fait que ces réponses présentent l'opinion des répondants à un instant précis, sans refléter d'évolution de leur point de vue dans le temps.

Enfin, bien qu'elle soit en elle-même un constat fort, la forte proportion de personnes qui ignore la présence ou les répercussions de l'IA peut conduire à la sous-estimation de certaines conclusions et inférences.



obvia

[obvia.ca](http://obvia.ca)