



L'IA et le travail au Québec : enseignements d'un sondage auprès de travailleurs syndiqués

Mise en contexte

Les systèmes d'intelligence artificielle (SIA) bouleversent les milieux de travail à plusieurs égards, transformant comment les tâches sont effectuées, comment le travail est organisé et comment les décisions sont prises. Ce faisant, ils redéfinissent l'avenir de certains emplois et reconfigurent 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 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 et opacité, entre autres^{1,2,3}. Malgré cette abondance d'analyses et de prédictions, peu de données sont disponibles sur la manière dont l'arrivée des SIA est réellement vécue par les principaux intéressés, à savoir les travailleurs et les travailleuses au Québec. La connaissance de leur point de vue est pourtant fondamentale à un dialogue social autour des enjeux de l'IA, pilier d'une transition numérique juste et épanouissante pour toutes et tous.

Cette note de breffage présente les principaux résultats de la première enquête québécoise de grande ampleur consacrée à l'intelligence artificielle au travail. Cette étude a été pilotée par le comité CRIART⁴ qui réunit, sous l'égide de l'Obvia, onze organisations syndicales et une équipe scientifique. Elle a été réalisée au second semestre 2025 auprès de 4 595 travailleuses et travailleurs syndiqués québécois dans l'objectif de cartographier la présence de l'IA dans les milieux de travail, d'observer la façon dont elle transforme le travail et de rendre compte de la manière dont elle est déployée. **Cette note de breffage vise à présenter les principaux constats qui émergent de cette étude. Elle synthétise également les recommandations adressées aux partenaires du marché du travail (employeurs, syndicats et décideurs publics) qui en découlent.**

Statistique

44 % des personnes qui utilisent régulièrement l'IA rapportent des gains de productivité, alors que 26 % d'entre elles déclarent, au contraire, subir une perte d'efficacité à cause de la technologie⁵.

- 1 Al Naqbi, H., Bahroun, Z. et Ahmed, V. (2024). Enhancing Work Productivity through Generative Artificial Intelligence: A Comprehensive Literature Review. *Sustainability*, 16(3), 1166. <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/3/1166>
- 2 OCDE (2024). *Using AI in the Workplace: Opportunities, Risks and Policy Responses*. Documents sur l'intelligence artificielle de l'OCDE, no 11. <https://doi.org/10.1787/73d417f9-en>
- 3 Organisation internationale du travail (2024). *Comblant le fossé de l'intelligence artificielle garantira un avenir équitable pour tous*. <https://www.ilo.org/fr/resource/news/comblant-le-fosse-de-lintelligence-artificielle-garantira-un-avenir>
- 4 Le Comité de recherche sur l'IA et les relations de travail (CRIART) regroupe onze organisations syndicales représentant plus de 1,4 millions de travailleurs et travailleuses au Québec. Soutenu par l'Obvia, son objectif est de documenter les enjeux et leviers entourant l'IA et les conditions de travail et de consolider les efforts de réflexion et d'action sur l'IA, dans une logique intersyndicale et intersectorielle.
- 5 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>

Résumé des connaissances

Profil des personnes ayant participé à l'enquête

Les quelque 4 600 personnes consultées représentent un échantillon non probabiliste de travailleuses et de travailleurs, regroupant 68 % de femmes et présentant une répartition équilibrée entre les tranches d'âge et les niveaux de scolarité. L'échantillon est diversifié en matière de type d'emploi (professionnels, métiers industriels, techniciens, travailleurs des services) et de secteurs d'activité, dont les plus représentés sont le secteur public et parapublic, la santé et l'éducation.

Les constats issus de l'enquête éclairent trois questions :

- 1 Qui travaille avec l'IA ?
- 2 Comment le travail et la qualité des emplois sont-ils affectés ?
- 3 Comment le déploiement de l'IA est-il perçu par les travailleurs et travailleuses ?

1 Qui travaille avec l'IA ?

Près de 60 % des personnes sondées utilisent régulièrement ou occasionnellement l'IA au travail. L'IA générative est à ce jour le principal outil utilisé.

- Bien que déjà largement répandu, l'usage de l'IA est encore pour le moment essentiellement cantonné à des tâches jugées périphériques. Rares sont les travailleurs et travailleuses qui signalent 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 officiellement intégré l'IA à 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. Les travailleurs manuels, industriels ou moins scolarisés font un usage personnel moindre de l'IA dans le cadre de leur travail. En revanche, ils la « subissent » davantage en étant plus exposés aux « IA gestionnaires », appelées gestion algorithmique (GA), qui surveillent ou coordonnent leur travail. 22 % des personnes sondées disent être soumises à cette gestion algorithmique.

- Le déploiement de l'IA se fait dans une certaine opacité. Une part non négligeable de travailleurs (environ 25 %) ignore s'ils sont exposés à l'IA, ou encore si l'IA est déployée au sein de leur organisation.

« La gestion algorithmique (GA) de la main-d'œuvre désigne l'utilisation d'algorithmes informatiques, dont ceux basés sur l'intelligence artificielle (IA), pour assurer la supervision et la coordination des employés et des équipes de travail. »⁶

2 Comment le travail et la qualité des emplois sont-ils affectés ?

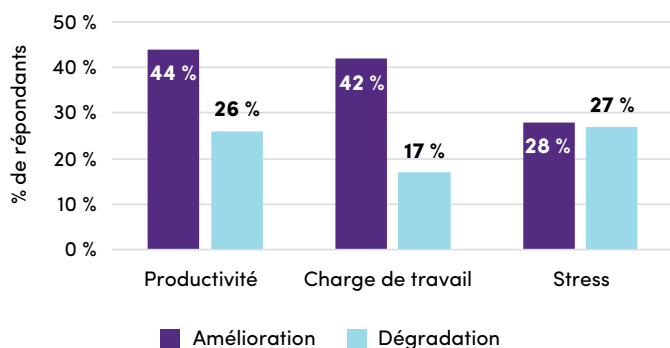
L'IA peut améliorer, mais aussi dégrader le travail

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**. Les résultats révèlent toutefois des écarts importants, indiquant que le travail « augmenté par l'IA », c'est-à-dire à la fois plus productif et de meilleure qualité, est loin de constituer, à ce jour, la réalité de tous les répondants. L'IA peut également s'avérer un vecteur de dégradation du travail pour certains travailleurs et travailleuses, dont les métiers manuels, industriels ou des télécommunications et de la culture.

- **Productivité** : Seulement 44 % des personnes qui utilisent régulièrement l'IA rapportent des gains de productivité, alors que 26 % d'entre elles déclarent, au contraire, subir une perte d'efficacité à cause de la technologie.
- **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 causé par l'IA (17 %).
- **Stress** : Deux réalités sont constatées à parts égales : 28 % des répondants déclarent une diminution du stress avec l'IA et 27 % rapportent une augmentation.
- **Autonomie** : Ici encore, le portrait est contrasté selon le type de profession: plus d'un quart des personnes occupant un métier manuel ou industriel (28 %) estime ne pas avoir l'autonomie d'usage de l'IA, une proportion 4 fois plus élevée que chez les professionnels dont seulement 7 % se considèrent bridés dans leurs usages.

6 Commission de l'éthique en science et technologie du Québec (2023). *La gestion algorithmique de la main-d'œuvre : analyse des enjeux éthiques*. https://www.ethique.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/eq5lu33j_cest_gestion-algorithmique_enjeux-ethiques.pdf, p. VII

Effets contrastés de l'IA sur le travail



Parmi les facteurs à l'origine des contrastes figure l'autonomie des travailleurs liée à l'usage de l'IA. Près de 4 personnes sur 5 s'estiment globalement autonomes d'utiliser l'IA ou non et d'appliquer ou non les recommandations faites par les SIA. Les quelque 20 % qui sont par ailleurs forcés de travailler avec l'IA, moins scolarisés et concentrés dans les métiers industriels et techniques, sont ceux qui rapportent une charge de travail et un stress accrus.

Une personne sur cinq croit que son emploi est menacé par l'IA

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 près d'une personne sondée sur cinq (18 %)**. Ce sont avant tout les personnes travaillant dans l'industrie et celles plus faiblement diplômées qui expriment ici la peur du remplacement technologique, alors que la plupart des études prospectives^{7,8} à cet effet, prédisent que ce sont plutôt les métiers de bureau et les métiers 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 plus ambivalents que ne le suggère **le discours du travail augmenté**. Nos résultats suggèrent que le contexte de travail, notamment le type de métier, les qualifications qui y sont associées et le secteur d'activité, influence de manière décisive comment la technologie affecte le travail et sa qualité.

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

Les résultats de l'enquête révèlent plusieurs angles morts de la progression rapide de l'IA dans les milieux de travail : faible encadrement, gouvernance non participative, inégalités et faible capacitation des travailleurs.

→ **Un déploiement encore faiblement démocratique, en mal d'encadrement et 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. L'usage de l'IA est encore peu encadré par des politiques ou des comités et, lorsqu'il est en place, cet encadrement demeure largement méconnu des travailleurs.

Ces lacunes semblent avoir des répercussions non négligeables sur les travailleuses et travailleurs. Les résultats soulignent la faible confiance de ces derniers envers leur employeur en matière d'IA, la littératie de l'IA partielle et inégalement répartie ainsi que la quasi-absence de formations sur l'IA. Un flou significatif subsiste également autour de la responsabilité des travailleuses et des travailleurs, alors qu'une forte proportion de répondants ignore qui est imputable en cas d'erreur commise par un SIA.

Taux d'accord avec l'énoncé

26 %

Transparence

L'organisation est transparente quant à l'usage de l'IA actuel et futur.

31 %

Information

Je suis bien informé(e) de la présence de l'IA dans mon entreprise et dans mes outils de travail.

12 %

Consultation

Les employé(e)s ont été consulté(e)s avant l'implantation de l'IA.

24 %

Encadrement

L'usage de l'IA dans mon organisation est encadré par une politique ou un autre mécanisme.

7 Gmyrek, P., Berg, J., & Bescond, D. (2023). *Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality*. International Labour Office Working Paper 96.

8 Acemoglu, D. (2025). The simple macroeconomics of AI. *Economic Policy*, 40(121), 13-58.

Dans les milieux syndiqués, la proactivité du syndicat semble également jouer un rôle encore marginal. À ce chapitre, les données montrent que, lorsque les syndicats jouent un rôle davantage actif, les répercussions sont positives, aussi bien en termes de confiance que de qualité du travail.

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

À l'heure actuelle, l'IA pourrait ne pas représenter une technologie émancipatrice pour tous, mais plutôt s'insérer dans les inégalités socioprofessionnelles existantes, voire les exacerber.

Parmi les segments de notre échantillon les plus vulnérables face à l'IA se trouvent les personnes moins scolarisées ainsi que les travailleurs et les travailleuses de l'industrie et, à certains égards, des services. Comparativement aux professionnels et professionnelles, ces personnes semblent moins impliquées dans les processus de déploiement de l'IA, moins informées sur les projets d'IA, moins confiantes envers les systèmes d'IA et moins outillées pour les évaluer.



Rôles que peuvent jouer les acteurs publics

- 1 **Promouvoir l'encadrement de l'IA dans les organisations.** À tous les paliers, 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 et des travailleuses. Plus largement, l'évolution du cadre législatif protégeant la main-d'œuvre contre les risques posés par l'IA constitue un levier indispensable. Pour respecter les logiques sectorielles et l'autonomie collective des acteurs, de nouveaux droits de participation active aux changements technologiques pourraient atténuer les risques. En outre, répliquer la logique réglementaire des comités Santé Sécurité au Travail (SST) au domaine de l'IA semble une avenue prometteuse.
- 2 **Prévenir les inégalités dans la transition vers l'IA.** Les gouvernements peuvent mettre en place des politiques publiques visant à soutenir les travailleurs les plus vulnérables face à l'IA, notamment les personnes à risque de déqualification ou de pertes d'emploi, en soutenant particulièrement les groupes qui disposent de moins de ressources ou de pouvoir dans l'organisation du travail.
- 3 **Être moteur du dialogue social autour de l'IA.** Les pouvoirs publics ont un rôle à jouer dans les différents espaces de dialogue social dans lesquels ils sont parties prenantes, à l'instar notamment de la Commission des partenaires du marché du travail et de ses conseils et comités partenaires, en encourageant notamment le déploiement de régulations effectives.
- 4 **Agir comme tiers de confiance.** Des programmes gouvernementaux offrent des services reconnus pour établir ou rétablir la confiance entre les syndicats et les employeurs dans leurs relations du travail. Face au déficit actuel de confiance concernant l'IA, une offre plus spécifique de ces services pourrait être développée afin d'agir en tant que tiers de confiance et ainsi garantir un déploiement participatif de l'IA et des usages responsables de ces technologies.



Pour aller plus loin



- [Négocier la gestion algorithmique : Un guide pour les acteurs du monde du travail](#)
- [Le management à l'ère numérique](#)
- [L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques.](#)
- [L'IA générative et la profession de journaliste - Bonne ou mauvaise nouvelle ?](#)
- [L'impact de l'IA sur le lieu de travail : Principaux résultats des enquêtes de l'OCDE sur l'IA auprès des employeurs et des travailleurs](#)

Consulter le rapport

Cette note a été rédigée par :

Xavier Parent-Rochelleau, CRHA, professeur, département de gestion des ressources humaines, HEC Montréal

Vincent Pasquier, professeur, département de gestion des ressources humaines, HEC Montréal

Julie (M.É) Garneau, professeure, département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais

obvia

Pour nous contacter :

collaboration@obvia.ca

Pour en savoir plus

obvia.ca

Pour consulter les autres notes de breffage

